

Norbert F. Schneider, Andreas Mergenthaler,  
Ursula M. Staudinger, Ines Sackreuther (Hrsg.)

Band 47

## Mittendrin?

Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen  
beim Übergang in den Ruhestand



BEITRÄGE ZUR  
BEVÖLKERUNGSWISSENSCHAFT

Herausgegeben durch das  
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

*Band 47*

Norbert F. Schneider  
Andreas Mergenthaler  
Ursula M. Staudinger  
Ines Sackreuther (Hrsg.)

## Mittendrin?

Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen  
beim Übergang in den Ruhestand

Verlag Barbara Budrich  
Opladen • Berlin • Toronto 2015

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

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2015 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto  
[www.budrich-verlag.de](http://www.budrich-verlag.de)

ISBN 978-3-8474-0636-5 (Paperback)

**eISBN 978-3-8474-0287-9 (eBook)**

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Titelbildnachweis: © Pink Badger – Fotolia.com

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de) und BiB

Schriftleitung: Dr. Martin Bujard, BiB

Satz: Sybille Steinmetz, BiB

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Schriftleitung ..... 11

Vorwort der Herausgeber ..... 13

## **Übergänge, Lebenspläne und Potenziale der 55- bis 70-Jährigen: Zwischen individueller Vielfalt, kulturellem Wandel und sozialen Disparitäten**

Andreas Mergenthaler, Ines Sackreuther, Frank Micheel, Victoria Büsch, Jürgen Deller, Ursula M. Staudinger & Norbert F. Schneider ..... 15

Zusammenfassung ..... 15

1 Wandel des Alter(n)s in einer Gesellschaft des langen Lebens ..... 15

2 Vielfalt des Alter(n)s ..... 17

2.1 Lebensphasen im Alter ..... 17

2.2 Soziale Disparitäten und Strukturwandel bei den „Jungen Alten“ ..... 19

2.3 Lebenslauf, Lebensspanne und Übergänge ..... 23

3 Altersbilder im Wandel ..... 24

3.1 Vom Defizit- zum Kompetenzmodell ..... 24

3.2 Potenziale des Alters ..... 25

4 Produktive Tätigkeiten beim Übergang in den Ruhestand ..... 27

4.1 Erwerbstätigkeit und Übergang in den Ruhestand ..... 29

4.2 Bürgerschaftliches und familiales Engagement ..... 31

4.3 Potenziale als Bestandteile von Alternsstilen ..... 33

5 Ziele und Datengrundlage ..... 35

6 Beiträge des Sammelbandes ..... 36

Literatur ..... 38

## **Methodische Grundlagen der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP)**

Ines Sackreuther, Jakob Schröber & Volker Cihlar ..... 47

Zusammenfassung ..... 47

1 Einleitung ..... 47

2 Untersuchungsdesign ..... 48

2.1 Grundgesamtheit ..... 48

2.2 Stichprobenziehung ..... 48

2.3 Auswahl der Zielperson ..... 50

3 Erhebungsinstrument ..... 50

3.1 Vorstudien ..... 51

3.2 Fragebogenaufbau ..... 51

4 Durchführung der Erhebung ..... 53

4.1 Organisation der Feldphase ..... 53

4.2 Ausschöpfung ..... 54

5 Gewichtung ..... 56

5.1 Designgewicht ..... 57

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 5.2 | Anpassungsgewicht.....                 | 58 |
| 5.3 | Gesamtgewicht.....                     | 59 |
| 5.4 | Beschreibung der Stichprobe .....      | 60 |
| 6   | Analysemöglichkeiten und Ausblick..... | 62 |
| 7   | Literatur .....                        | 64 |

### **Erwerbstätigkeitsprofile von 55- bis 70-Jährigen**

|  |    |
|--|----|
| Sonia Lippke, Juliane Strack & Ursula M. Staudinger..... | 67 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| Zusammenfassung.....  | 67 |
| 1 Einleitung .....  | 67 |
| 1.1 Erwerbstätigkeit und chronologisches Alter .....  | 68 |
| 1.2 Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit nach dem 55. Lebensjahr .....   | 70 |
| 1.3 Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern und regionale Unterschiede .....  | 71 |
| 1.4 Erwerbstätigkeit und Persönlichkeitseigenschaften .....   | 72 |
| 1.5 Gesundheit und Erwerbstätigkeit .....   | 72 |
| 1.6 Motivationale Grundlagen für Erwerbstätigkeit in Teilzeit oder Vollzeit.....  | 72 |
| 2 Fragestellung .....   | 73 |
| 3 Methodik .....  | 74 |
| 4 Ergebnisse .....  | 75 |
| 4.1 Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen ohne Altersrente oder -pension.....  | 75 |
| 4.2 Erwerbstätigkeit der 60- bis 70-Jährigen mit Altersrente oder -pension .....  | 76 |
| 4.3 Intensität der aktuellen Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen ohne<br>Altersrente oder -pension .....                           | 77 |
| 4.4 Intensität aktueller Erwerbstätigkeit der 60- bis 70-Jährigen mit<br>Altersrente oder -pension .....                                | 78 |
| 4.5 Charakteristika der Befragten mit Altersrente oder -pension<br>mit oder ohne Erwerbstätigkeit .....                                 | 78 |
| 4.6 Zusammenhänge der Charakteristika mit dem Umfang der Erwerbstätigkeit<br>bei Befragten mit oder ohne Altersrente oder -pension..... | 81 |
| 5 Diskussion .....  | 83 |
| 5.1 Bestandsaufnahme 2013: Wie hoch ist der Anteil der erwerbstätigen<br>Personen? .....  | 83 |
| 5.2 Wie intensiv sind die 55- bis 70-Jährigen erwerbstätig?.....  | 84 |
| 5.3 Zahlt sich eine Erwerbstätigkeit monetär aus?.....  | 84 |
| 5.4 Wer ist intensiver erwerbstätig bei den 55- bis 70-Jährigen?.....   | 85 |
| 5.5 Gibt es regionale Unterschiede, Besonderheiten zwischen<br>Frauen und Männern und Alterstrends? .....                               | 86 |
| 5.6 Wie gut lässt sich die Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen erklären?.....  | 87 |
| 5.7 Implikationen .....   | 87 |
| Literatur .....   | 88 |
| Anhang .....  | 93 |

## **Bürgerschaftliches und familiales Engagement: Befunde zum Ausmaß informeller Tätigkeit beim Übergang vom zweiten ins dritte Alter**

Frank Micheel & Jürgen Dorbritz ..... 95

|   |     |
|---|-----|
| Zusammenfassung.....  | 95  |
| 1 Einleitung .....  | 95  |
| 2 Bürgerschaftliches und familiales Engagement im Alter .....   | 97  |
| 2.1 Begriffliche Einordnung.....  | 97  |
| 2.2 Das Verhältnis zwischen bürgerschaftlichem und familialem Engagement:<br>substitutive oder komplementäre Aktivitäten? ..... | 98  |
| 2.3 Individuelle Einflussfaktoren .....   | 99  |
| 2.4 Familiare, soziostrukturelle und lebenslaufbezogene Einflussfaktoren.....   | 100 |
| 2.5 Kontextuelle Einflüsse und demografische Merkmale.....  | 102 |
| 3 Daten und Methoden .....  | 104 |
| 3.1 Abhängige Variablen: bürgerschaftliches und familiales Engagement.....  | 104 |
| 3.2 Unabhängige Variablen.....  | 105 |
| 4 Ergebnisse .....  | 107 |
| 4.1 Bürgerschaftliches Engagement.....  | 107 |
| 4.2 Familiales Engagement .....   | 110 |
| 5 Zusammenfassung und Ausblick.....   | 113 |
| Literatur .....   | 116 |

## **Absicht zur Erwerbstätigkeit im (zukünftigen) Ruhestand**

Ulrike Fasbender, Jürgen Deller, Katrin Zohr, Victoria Büsch,

Carsten C. Schermuly & Andreas Mergenthaler ..... 121

|  |     |
|--|-----|
| Zusammenfassung.....   | 121 |
| 1 Einleitung .....   | 121 |
| 1.1 Potenziale älterer Menschen im Erwerbsleben.....   | 121 |
| 1.2 Erwerbsabsicht im (zukünftigen) Ruhestand .....  | 122 |
| 1.3 Einflussfaktoren der Erwerbsabsicht: Soziodemografische, familiale,<br>individuelle und arbeitsbezogene Faktoren.....                            | 123 |
| 2 Datengrundlage und Merkmale der Stichprobe .....   | 124 |
| 3 Empirische Befunde zur ruhestandsbezogenen Erwerbsabsicht.....   | 126 |
| 3.1 Deskriptive Analyse zur Erfassung der Erwerbsabsicht mit Bezug<br>auf den (zukünftigen) Ruhestand .....  | 127 |
| 3.2 Binär-logistische Regressionsanalyse zur Bestimmung der Einflussfaktoren<br>auf die Absicht zur Erwerbstätigkeit im (zukünftigen) Ruhestand..... | 129 |
| 4 Zusammenfassung und Diskussion.....  | 132 |
| Literatur .....  | 135 |

## **Potenzial für bürgerschaftliches Engagement der über 55- bis 70-Jährigen in Deutschland**

|  |     |
|--|-----|
| Frank Micheel .....  | 139 |
| Zusammenfassung .....  | 139 |
| 1 Einleitung .....   | 139 |
| 2 Engagementpotenzial im Alter: Stand der Forschung und zeitliche Entwicklung..... | 140 |
| 3 Daten, Methoden und Variablenauswahl.....  | 144 |
| 4 Ergebnisse .....   | 145 |
| 5 Zusammenfassung und Diskussion.....  | 150 |
| Literatur .....  | 152 |
| Anhang .....   | 156 |

## **Tätigkeitsmuster in der Übergangsphase in den Ruhestand**

|  |     |
|--|-----|
| Volker Cihlar, Sonia Lippke & Jürgen Dorbritz .....  | 157 |
| Zusammenfassung.....   | 157 |
| 1 Tätigkeit als Motor von Entwicklung .....  | 157 |
| 2 Fragestellung .....  | 160 |
| 3 Forschungsdesign und Methodik .....  | 161 |
| 4 Ergebnisse .....   | 163 |
| 4.1 Ausprägungen von Erwerbsarbeit, bürgerschaftlichem Engagement<br>und Familientätigkeit .....           | 163 |
| 4.2 Tätigkeitstypen.....   | 165 |
| 4.3 Bedeutung von soziodemografischen, Gesundheits- und Wohnvariablen<br>für die Clusterzugehörigkeit..... | 170 |
| 5 Diskussion .....   | 173 |
| Literatur .....  | 178 |

## **Wer möchte im Ruhestand weiterarbeiten?**

### **Muster von Weiterbeschäftigungsneigungen bei 55- bis 70-Jährigen**

|  |     |
|--|-----|
| Victoria Büsch, Katrin Zohr, Michael Bruschi, Jürgen Deller, Carsten C. Schermuly,<br>Christian StamoV-Roßnagel & Anne M. Wöhrmann ..... | 181 |
| Zusammenfassung.....   | 181 |
| 1 Einleitung .....   | 181 |
| 2 Methode und Stichprobe.....  | 184 |
| 3 Ergebnisse der Clusteranalyse zur Rolle der Erwerbsneigung im Rentenalter .....  | 185 |
| 4 Zusammenfassung und Diskussion.....  | 190 |
| Literatur .....  | 192 |

## **Übergangskonstellationen in die Altersrente – Welche Rolle spielen Humankapital und betrieblicher Kontext?**

|  |     |
|--|-----|
| Jakob Schröder, Frank Micheel & Volker Cihlar.....   | 195 |
| Zusammenfassung.....   | 195 |
| 1 Wandel der Übergänge in den Ruhestand vor dem Hintergrund vergangener<br>Arbeitsmarkt- und Rentenreformen..... | 195 |
| 2 Übergangskonstellationen .....   | 197 |
| 2.1 Einteilung der Übergangskonstellationen .....  | 197 |
| 2.2 Entwicklung der Übergangskonstellationen.....  | 198 |
| 3 Indikatoren des Humankapitals und des betrieblichen Kontexts .....   | 200 |
| 3.1 Indikatoren des Humankapitals.....   | 200 |
| 3.2 Indikatoren des betrieblichen Kontexts.....  | 203 |
| 4 Datengrundlage, Methode und Stichprobenmerkmale .....  | 204 |
| 4.1 Datengrundlage .....   | 204 |
| 4.2 Methode .....  | 206 |
| 4.3 Stichprobenmerkmale .....  | 206 |
| 5 Ergebnisse .....   | 207 |
| 6 Diskussion .....   | 211 |
| Literatur .....  | 214 |

## **Produktivitätsspielräume der 55- bis 70-Jährigen: Kohortenunterschiede, Cluster und Determinanten**

|   |     |
|---|-----|
| Andreas Mergenthaler, Anne M. Wöhrmann & Ursula M. Staudinger.....  | 217 |
| Zusammenfassung.....  | 217 |
| 1 Begriffsklärung und Fragestellung .....   | 217 |
| 2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen .....  | 219 |
| 2.1 Kohortenvergleich.....  | 219 |
| 2.2 Aktuelle Produktivitätsspielräume .....   | 221 |
| 3 Entwicklung von Potenzialen im Kohortenvergleich .....  | 223 |
| 3.1 Individuelle und ökonomische Ressourcen.....  | 224 |
| 3.2 Formelle und informelle Tätigkeiten.....  | 225 |
| 4 Typologische Betrachtung von Tätigkeiten, Neigungen und Ressourcen<br>im Querschnitt .....  | 228 |
| 4.1 Typen von Produktivitätsspielräumen.....  | 228 |
| 4.2 Die Einflüsse soziodemografischer, sozioökonomischer und personaler<br>Merkmale auf die Produktivitätsspielräume älterer Menschen ..... | 242 |
| 5 Zusammenfassung und Diskussion.....   | 244 |
| Literatur .....   | 247 |
| Anhang .....  | 251 |

---

|  |     |
|--|-----|
| <b>Potenziale älterer Menschen erkennen, erhalten und fördern: Empfehlungen für Politik, Organisationen und Individuen</b> |     |
| Andreas Mergenthaler & Norbert F. Schneider .....  | 253 |
| Zusammenfassung .....  | 253 |
| 1 Die Bedeutung der Potenziale Älterer in einer alternden Bevölkerung .....  | 253 |
| 2 Ergebnisse der empirischen Untersuchungen zu Tätigkeiten, Absichten und Ressourcen der 55- bis 70-Jährigen .....         | 254 |
| 2.1 Formelle Tätigkeiten .....   | 254 |
| 2.2 Informelle Tätigkeiten.....  | 256 |
| 2.3 Potenziale der 55- bis 70-Jährigen .....   | 258 |
| 3 Implikationen und Handlungsempfehlungen.....   | 260 |
| 3.1 Grundlegende Ziele und Annahmen .....  | 260 |
| 3.2 Empfehlungen auf der Grundlage der Ergebnisse von TOP .....  | 261 |
| 3.3 Ausblick auf die zukünftige Forschung in TOP .....   | 267 |
| Literatur .....  | 268 |
| <br>   |     |
| <b>Autoren</b> .....   | 271 |

## Vorwort der Schriftleitung

15,3 Millionen Menschen in Deutschland befinden sich im Alter von 55 bis 70 Jahren – sie sind „mittendrin“ im Leben. Diese Lebensphase ist durch zentrale Weichenstellungen wie die Übergangsphase in den Ruhestand gekennzeichnet. Der Titel dieses Buches verdeutlicht, dass der Ruhestand nicht als Endphase des Lebens im Anschluss an eine jahrzehntelange Erwerbsphase verstanden wird, sondern im Gegenteil: Diese Phase ist eine Weggabelung, in der unterschiedliche Kombinationen von Engagement im Ehrenamt, in der Familie, als Großeltern, aber auch weitere Erwerbstätigkeit sowie Zeit für Hobbies, Reisen und tatsächlich mehr Ruhe möglich sind. Um das Titelbild aufzugreifen: Die Schienen und Wege führen in unterschiedliche Richtungen. Die Sonne steht tiefer, ist aber noch hell, was den historisch guten durchschnittlichen Gesundheitszustand dieser Altersgruppe symbolisiert.

Das Wissen über diese Phase war bisher lückenhaft, weil bevölkerungsrepräsentative Stichproben fehlten, die sich ausschließlich auf den Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand konzentrieren. In der wissenschaftlichen Debatte ist eine gewisse Polarisierung zwischen optimistischen und pessimistischen Einschätzungen der Potenziale beim Übergang in den Ruhestand festzustellen. Bei den optimistischen Einschätzungen werden die Potenziale der 60- bis 80-Jährigen für Arbeitsmarkt und Zivilgesellschaft oft derart betont, dass die Menschen, die solche gesellschaftlichen Leistungen nicht bringen können (oder wollen), ausgeblendet werden. Dabei entsteht die Gefahr einer gesellschaftlichen Erwartungshaltung, die die Akzeptanz der Menschen implizit an Leistung festmacht. Auf der anderen Seite wird bei pessimistischen Einschätzungen häufig ein Zerrbild der „Alten“ wiedergegeben, das Zurückgezogenheit und auch Krankheit überbetont, was der Lebenssituation und den Absichten vieler Menschen dieser Altersgruppe nicht angemessen ist. Die Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) hat daher zwei Ziele: Sie soll die Forschungslücke ein Stück weit schließen und bezüglich der bisher eher dichotomischen Betrachtungsweise differenzierte Antworten geben, indem sie die Unterschiedlichkeit von Lebenslagen im Alter, individuellen Ressourcen und Lebensplänen in den Mittelpunkt stellt. Die ersten Befunde mit einer Vielzahl neuer Ergebnisse halten Sie mit diesem Band in der Hand.

Die Reihe „Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft“ des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung hat sich der wissenschaftlichen Exzellenz und Qualitätssicherung verpflichtet. Alle Beiträge dieses Sammelbandes wurden einem Peer-Review-Prozess unterzogen mit zweifacher Begutachtung: einer internen Begutachtung durch die Herausgeber bzw. Autoren sowie einem externen Peer-Review. Allen Gutachterinnen und Gutachtern sei für ihr Engagement herzlich gedankt. Großer Dank geht auch an Evelyn Grünheid für das umsichtige Korrektorat, Sybille Steinmetz für den professionellen Satz der Manuskripte und Christian Fiedler für das Buchcover.

Zusammen mit dem kürzlich erschienenen Band 46 „Health Among the Elderly in Germany“ liegen nun zwei Werke zur Altersforschung vor, die sich inhaltlich ergänzen. Geistige und körperliche Gesundheit im Alter ist eine Voraussetzung für die Verwirklichungschancen in der Phase des Übergangs in den Ruhestand. Umgekehrt sind ein gelungener Übergang und die Teilhabe an gesellschaftlichen Aktivitäten wichtige Faktoren für ein gesundes Altern. Band 46 und 47 der Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft sind gewissermaßen Geschwister.

Allen Leserinnen und Lesern wünsche ich eine anregende Lektüre.

Wiesbaden, Oktober 2014  
Martin Bujard



## Vorwort der Herausgeber

Noch bis vor wenigen Jahren galt der Ruhestand als ein von sozialer und ökonomischer Zurückgezogenheit geprägter Lebensabschnitt. Dieses Bild geriet in den letzten Jahren ins Wanken, wie im fünften und sechsten Altenbericht der Bundesregierung dargestellt. Die Berichte zeigen, dass die „jungen Alten“ über eine Vielzahl von Potenzialen verfügen, die sie am Arbeitsmarkt aber auch in der Zivilgesellschaft und in der Familie einbringen. Dieses „aktive“, ja sogar „produktive“ Altern kann einen Nutzen für Gesellschaft und Individuum darstellen. Es sind jedoch nicht alle Älteren aufgrund ihrer Biografien, ihrer individuellen Fähigkeiten und Ressourcen oder ihrer Lebensbedingungen in der Lage, im sechzigsten, siebzigsten oder achtzigsten Lebensjahrzehnt noch „produktiv“ zu sein. Es gilt somit das Alter als Lebensabschnitt mit einer großen Vielfalt von Lebenslagen, -plänen und -stilen zu beschreiben. Hierdurch wird ein umfassendes Bild älterer Menschen in Deutschland gezeichnet, das einseitige Perspektiven überwindet.

In diesem Zusammenhang hat sich das Projekt „Transitions and Old Age Potential: Übergänge und Alternspotenziale“ (TOP) des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) (online unter: <http://www.bib-demografie.de/top>) zum Ziel gesetzt, bestehende Wissenslücken zu schließen und den Daten- und Forschungsstand in Deutschland zu ergänzen. Die Studie konzentriert sich dabei auf die deutschsprachige Wohnbevölkerung im Alter zwischen 55 und 70 Jahren. TOP versteht sich daher als auf einen engen Altersabschnitt konzentrierten „Lebensphasen- bzw. Übergangs-Survey“. Die Studie ermöglicht eine detailliertere Beschreibung des Übergangs in den Ruhestand hinsichtlich der Bedingungen, der Formen und der Entscheidung für oder gegen gesellschaftliche und wirtschaftliche Tätigkeiten.

Das interdisziplinäre Projekt TOP startete im Jahr 2011 gemeinsam mit drei universitären Partnern: der Jacobs University Bremen, der Leuphana Universität Lüneburg und der SRH Hochschule Berlin. Seit 2013 zählt auch die Columbia University New York zu den Kooperationspartnern von TOP. Von Januar bis März 2013 wurden in einer bundesweit repräsentativen Befragung insgesamt 5.002 Personen im Alter zwischen 55 und 70 Jahren befragt. Diese Daten werden im Jahr 2015 in Form eines Public-Use-Files der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Geplant ist, die Befragung der TOP-Stichprobe als Panel weiterzuführen. Die Wiederholungsbefragung (TOP II) wird im Jahr 2015 angestrebt. Aufbauend auf den Ergebnissen der Erstbefragung des Jahres 2013, deren Ergebnisse in diesem Band präsentiert werden, wäre mit TOP II die Beantwortung von Forschungsfragen zu differentiellen Übergangsmustern in den Ruhestand im Zeitverlauf, der Stabilität bzw. dem Wandel von Potenzialen der 55- bis 70-Jährigen sowie zur Identifizierung von Ursache-Wirkungs-Mechanismen möglich.

Der vorliegende Sammelband ist ein Gemeinschaftswerk, das ohne die tatkräftige Unterstützung einer Vielzahl von Personen nicht zu realisieren gewesen wäre. Die Herausgeber möchten sich insbesondere bei Volker Cihlar und Frank Micheel für die hilfreichen Kommentare und die konstruktive Kritik bei der Überarbeitung der empirischen Kapitel bedanken. Ein großer Dank gilt auch Martin Bujard als Schriftleiter des BiB, der weit über diese Funktion hinaus mit großem Engagement und Expertise zum Gelingen des Bandes beigetragen hat.

Wiesbaden und New York, Oktober 2014

Norbert F. Schneider, Andreas Mergenthaler, Ursula M. Staudinger & Ines Sackreuther



# **Übergänge, Lebenspläne und Potenziale der 55- bis 70-Jährigen: Zwischen individueller Vielfalt, kulturellem Wandel und sozialen Disparitäten**

*Andreas Mergenthaler, Ines Sackreuther, Frank Micheel, Victoria Büsch, Jürgen Deller, Ursula M. Staudinger & Norbert F. Schneider\**

## **Zusammenfassung**

Ziel dieses Beitrags ist, den Diskurs über die gesellschaftlichen Potenziale einer alternden Bevölkerung um den Aspekt der Vielfalt von Lebenslagen und -plänen beim Übergang in den Ruhestand zu erweitern. Untersuchungen zur Erwerbstätigkeit und zum Engagement im zivilgesellschaftlichen und familialen Bereich zeigen einerseits ein relatives hohes Tätigkeitsniveau der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Andererseits ist diesbezüglich eine starke Variabilität zwischen Individuen und sozialen Gruppen zu beobachten. Neben der wachsenden Unbestimmtheit der Übergangsphase vom Erwerbsleben in den Ruhestand beeinflussen die sozial ungleiche Chancenverteilung im Lebenslauf die Potenziale älterer Menschen. In diesem Zusammenhang wird der Potenzialbegriff als Bestandteil von Altersstilen in einer differenzierten Form betrachtet: neben produktiven Tätigkeiten (Erwerbsarbeit, bürgerschaftliches Engagement und familiäre Unterstützung), sind das „Wollen“, d. h. die Absichten, Einstellungen und Pläne sowie das „Können“, das Humankapital und Gelegenheitsstrukturen umfasst, grundlegende Dimensionen. Innerhalb dieser Bereiche und der sich daraus ergebenden gruppenspezifischen Muster sind die Rahmenbedingungen für eine Realisierung von Potenzialen älterer Menschen unterschiedlich verteilt, was zu einer Gleichzeitigkeit von Kompetenzen und Defiziten, von „produktivem“ und „konsumtivem“ Alter führen kann. Der Beitrag schließt mit einer kurzen Darstellung der Studie „Transitions and Old Age Potential (TOP)“ und deren forschungsleitenden Fragestellungen, die den empirischen Kapiteln dieses Bandes zugrunde liegt.

## **1 Wandel des Alter(n)s in einer Gesellschaft des langen Lebens**

Niemals zuvor in der Geschichte führten Menschen ein so langes und zugleich gesundes Leben wie derzeit in entwickelten Gesellschaften. In Deutschland betrug die fernere Lebenserwartung eines 65-jährigen Mannes in den Jahren 2009/2011 mehr als 17 Jahre, bei einer 65-jährigen Frau sogar noch rund 21 Jahre (Statistisches Bundesamt 2012). Schätzungen des European Health & Life Expectancy Information Systems (EHLEIS) gehen davon aus, dass 65-Jährige in Deutschland im Jahre 2010 hiervon etwa 7 Jahre in guter Gesundheit erwarten können (EHLEIS 2013). Diese Entwicklung führt zu einer ambivalenten Situation: für das Individuum und die Gesellschaft bedeutet es „gewonnene Jahre“ (Kocka/Staudinger 2009), die Menschen zur Verwirklichung persönlicher und gemeinnütziger Ziele nutzen

---

\* Die Autorinnen und Autoren danken den Gutachtern für wertvolle Hinweise und hilfreiche Kritik.

können; für die Gesellschaft bedeutet es aber auch – angesichts einer dauerhaft niedrigen Geburtenrate – eine Verschiebung des Altersaufbaus zugunsten der Menschen in der zweiten Lebenshälfte. Diese „demografische Alterung“ findet in Deutschland schon seit dem Ende des 19. Jahrhunderts statt; eine besondere Dynamik wird die Alterung der Bevölkerung allerdings erst zwischen 2020 und 2040 entfalten, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und 1960er Jahre, die sogenannten „Baby Boomer“, ins Rentenalter eintreten.

In den letzten Jahren führten manche Protagonisten die Auseinandersetzung um die Folgen demografischer Alterung und des „Elderbooms“ (Baltes 1996) in Form eines Krisendiskurses: So warnten Autoren vor den Belastungen der „Überalterung“, ja sogar von einem „Krieg der Generationen“ (Schirrmacher 2004) oder der „demografischen Katastrophe“ (Levi-Strauss zit. n. Birg 2005), da sich das Verhältnis der Leistungserbringer zu den Leistungsempfängern in der ersten Hälfte des 21. Jahrhunderts zulasten Ersterer verschöbe. Dies stelle die Finanzierbarkeit und somit Leistungsumfang und -qualität des gesetzlichen Gesundheits-, Pflege- und Rentensystems grundsätzlich in Frage. Aufgrund der befürchteten Kostenexplosion im Bereich des Renten-, Pflege- und Gesundheitssystems wurden vor einigen Jahren sogar Stimmen laut, die forderten, den Anspruch auf besonders kostenintensive Leistungen der gesetzlichen Pflege- und Krankenversicherung für Personen ab einer bestimmten Altersgrenze zu streichen (Brockmann/Gampe 2005).

Diese pessimistischen Szenarien berücksichtigen jedoch selten, dass sich im Zuge des demografischen Wandels nicht nur der Altersaufbau der Bevölkerung ändert, sondern auch der Lebensabschnitt „Alter“ und folglich der Verlauf und – mehr noch – die Qualität des Alterns. So sind, neben einer Zunahme an gesunder Lebenserwartung, ältere Menschen heute auch besser gebildet und verfügen über größere finanzielle Mittel als alle Jahrgänge vor ihnen (Aner et al. 2007). Wie u. a. die Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys zeigen, engagieren sie sich zudem in erheblichem Maße in der Zivilgesellschaft, in der Familie und in der Erwerbsarbeit – mit steigender Tendenz (Gensicke/Geiss 2010).

Gleichzeitig fand in den letzten Jahren in der Wissenschaft und in der öffentlichen Wahrnehmung ein Wandel des passiven, zurückgezogenen Altersbildes zu einem „aktiven“, ja sogar „produktiven“ Altern statt. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass sich auch die Grenzen des Alters wandeln. Dies lässt sich anhand des Übergangs in den Ruhestand als Statuspassage zwischen dem Zweiten und dem Dritten Lebensalter (Laslett 1987; Laslett 1995) verdeutlichen: Der Beginn des im Laufe des 20. Jahrhunderts sozialpolitisch mit dem 65. Lebensjahr abgegrenzten Lebensabschnitts Alter im Sinne eines sozialstaatlich abgesicherten, erwerbsfreien Lebensabends, löste sich im Zuge von Frühverrentungsprogrammen und gleitenden Übergängen in den Ruhestand zunehmend auf. Hier macht ein aktiver, konsum- und freizeitorientierter Lebensstil der „Jungen Alten“ eine Abgrenzung von jüngeren Altersgruppen zunehmend schwierig (Aner et al. 2007). Es scheint daher heute zutreffender, von den Übergängen in den Ruhestand zu sprechen, um dieser Diversität von Pfaden ins Rentenalter gerecht zu werden. Was bedeutet es angesichts dieser vielfältigen Entwicklungen also für das Individuum, in einer alternden Gesellschaft zu altern und wie verändert sich der Lebensabschnitt „Alter“ im demografischen Wandel?

Dieser einleitende Beitrag stellt die zentralen Konzepte und Ansätze vor, die der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) und den empirischen Kapiteln dieses Bandes zugrunde liegen. Dabei beleuchtet er, wie sich individuelles Altern vor dem Hintergrund demografischer, gesellschaftlicher und kultureller Entwicklungen wandelt und welche Entwicklungs- und Produktivitätsspielräume den „jungen Alten“ beim Übergang in den Ruhestand zur Verfügung stehen bzw. wie diese von älteren Menschen genutzt werden.

## 2 Vielfalt des Alter(n)s

Wie kaum eine andere Gruppe werden ältere Menschen in sozialwissenschaftlichen und öffentlichen Diskursen mit einer Vielzahl von Begriffen bezeichnet: Von den „Neuen Alten“ (Dieck/Naegele 1993) oder „Jungen Alten“<sup>1</sup> (Van Dyk/Lessenich 2009; Buttler et al. 1988) über die „Best Ager“ oder „Golden Oldies“ (Pichler 2010), die „Silver Workers“ (Deller/Maxin 2010) bis hin zu den „Midlife-Booern“ (Heckel 2012). Diese Begriffe spiegeln die historische und kulturelle Relativität und die Heterogenität des Alterns in Deutschland wider und weisen schon durch ihre Vielfalt auf den Umstand hin, dass das Phänomen des Alterns sehr differenziert betrachtet wird. Dies spiegelt sich auch in der Wahrnehmung des eigenen Alters wider. Tatsächlich weist keine Altersgruppe im menschlichen Lebenslauf so große Unterschiede hinsichtlich physischer, psychischer und sozialer Merkmale auf wie die Angehörigen der „Lebensphase Alter“ (Kocka/Staudinger 2009).

Vor diesem Hintergrund hat sich in der Altersforschung das Konzept des „Differenziellen Alterns“ etabliert (Filipp/Mayer 2005). Dieser Begriff bündelt die zum Teil großen Unterschiede im höheren Erwachsenenalter, die hinsichtlich der körperlichen und kognitiven Leistungsfähigkeit, der sozialen Partizipation oder der seelisch-geistigen Verfassung erkennbar sind. In diesen Bereichen liegen sehr heterogene Zustände vor, die nicht notwendigerweise eine Folge fortschreitender Lebenszeit darstellen, sondern durch Biografien zustande gekommen sind. Die Lebensstile, das Ausmaß körperlicher und geistiger Betätigung im Lebenslauf oder verschiedene Bildungsgrade sind Beispiele einer unterschiedlichen Grundsteinlegung der Lebensphase Alter. Daraus resultieren unterschiedliche biologische Alter(n)s-niveaus, die sich u. U. stark vom kalendarischen Alter unterscheiden.

Gleichzeitig zeigen wissenschaftliche Befunde, dass sich gesellschaftliche Vorstellungen über Lebensläufe und „Normalbiografien“ gewandelt und sozial normierte Übergänge im Lebenslauf zunehmend aufgeweicht haben (Sackmann 2007). Die Übergänge zwischen einzelnen Lebensphasen, etwa der zwischen Erwerbsleben und Ruhestand, werden damit unbestimmter. Zudem spiegelt die Koppelung des Renteneintritts an ein kalendarisches Lebensalter immer weniger die Lebenswirklichkeit und die Ressourcen älterer Menschen wider.<sup>2</sup> Wie kann man angesichts dieser „Structural Lags“ (Riley/Riley 1994) das „Alter(n)“ begrifflich bestimmen und welche gesellschaftlichen Trends liegen dem zugrunde?

### 2.1 *Lebensphasen im Alter*

Alter(n) ist ein komplexes Phänomen, das mehrere Dimensionen umfasst. Neben chronologischen Faktoren sind biologische, psychologische, gesellschaftliche, politische und kulturelle Aspekte als Determinanten des Alter(n)s bedeutsam (Mai 2003). Ein vergleichsweise hohes Lebensalter oder das Leben im Ruhestand allein gibt nur bedingt Auskunft über den physi-

---

<sup>1</sup> Das Oxymoron der „jungen Alten“ verdeutlicht in besonderer Weise, dass es sich bei „alt“ um eine Kategorie handelt, die sich nur in Abgrenzung zu dem ebenfalls recht unscharfen Begriff „jung“ bestimmen lässt (Pichler 2010).

<sup>2</sup> Zudem ist bislang wenig darüber bekannt, wie die beschriebenen Veränderungen der Kontexte des Alter(n)s – Verbesserung der Lebenslage Älterer, Leitbilder eines „erfolgreichen“ (Rowe/Kahn 1998), „aktiven“ oder „produktiven“ Alterns, Verlängerung des Erwerbslebens – von den Gesellschaftsmitgliedern wahrgenommen, reflektiert und akzeptiert werden und welche Handlungsreaktionen auf sie folgen.

schen oder psychischen Gesundheitszustand oder über individuelle Autonomie eines Menschen und dessen Möglichkeiten zur sozialen Partizipation. Daher unterscheidet man neben dem kalendarischen das biologische, das psychologische und das soziale Alter (Thieme 2008).<sup>3</sup>

Diese Dimensionen des Alter(n)s bilden die Grundlage für die Binnengliederung der Lebensphase Alter in mehrere Verlaufsphasen oder Altersgruppen. Aus diesem Grund zeigt das kalendarische Alter ein unvollständiges Bild; man geht vielmehr vom mehrdimensionalen konstitutionellen Alter aus, welches die Grundlage für unterschiedliche Lebensphasen im Alter bildet (Backes/Clemens 2013). Die Literatur unterscheidet zwischen „Jungen Alten“ (ab 50, zum Teil auch ab 60 bis 70 Jahre), „Alten“ (70 bis 80 oder 85 Jahre) sowie den „Hochbetagten“ bzw. „Hochaltrigen“, d. h. Menschen ab 80 oder 85 Jahren (Thieme 2008; Schimany 2003; Tews 1999). Da die „Alten“ als Alterskategorie zwischen der jungen Altersphase und der Hochaltrigkeit relativ unbestimmt bleiben, unterscheiden wir im Folgenden lediglich zwischen zwei sozialen Lebensphasen im Alter: den „Jungen Alten“ und den „Hochaltrigen“. In diesen Altersgruppen beobachtet man Altersunterschiede von bis zu 40 Jahren, so dass mehrere Generationen zusammentreffen, was die Unterschiede zwischen „Jungen Alten“ und „Hochaltrigen“ zusätzlich verstärkt (Schimany 2003).

In diesem Zusammenhang ist auch die Unterscheidung zwischen „Drittem“ und „Viertem Alter“ bedeutsam.<sup>4</sup> Mit Ersterem bezeichnen Gerontologen eine Lebensphase, bei der Personen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, aber noch keinen schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen unterliegen, die eine Abhängigkeit von Dritten begründet (Carr/Komp 2001; Carr 2009; Brown/Lynch 2011; Weiss/Bass 2002). Dieser Lebensphase liegt ein Altersbild zugrunde, das – entgegen den Vorstellungen des gebrechlichen, abhängigen Alters – von relativer Gesundheit, einem selbstbestimmten Leben und gesellschaftlicher Partizipation geprägt ist. Das „Dritte Alter“ kennzeichnen historisch relativ neue Merkmale wie die Zunahme an materiellen und immateriellen Ressourcen, individuellen Freiräumen und selbstständige Lebensführung bei gleichzeitig guter physischer und psychischer Gesundheit. Obschon man das „Dritte Alter“ ebenfalls nicht rein kalendarisch fixieren kann, gibt es eine konzeptionelle Übereinstimmung mit den Kategorien der „Jungen Alten“ bzw. „Neuen Alten“ (Dieck/Naegele 1993; Buttler et al. 1988).

Den Beginn des „Dritten Alters“ setzt man mit dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr gleich. Das Ende des „Dritten Alters“ kann chronologisch weitaus weniger genau bestimmt werden. Es lässt sich jedoch grob mit dem Beginn der Hochaltrigkeit (Menschen ab 80 bzw. 85 Jahren) definieren. Der Übergang in die Hochaltrigkeit fällt im Allgemeinen mit dem Beginn des „Vierten Alters“ zusammen. Diese Altersphase ist in aller Regel durch einen zunehmenden Verlust individueller

<sup>3</sup> Dem alltäglichen Verständnis des Alters kommt die Verbindung mit dem kalendarischen bzw. chronologischen Lebensalter am nächsten. Diese rein zeitliche Abgrenzung „alter“ von „jungen“ Menschen ist auch in der wissenschaftlichen Fachliteratur verbreitet. Die breiteste angelegte chronologische Altersdefinition umfasst Menschen, die sich im Verhältnis zur statistisch ermittelten durchschnittlichen Lebenserwartung bei Geburt jenseits des Altersmedians, also in der zweiten Lebenshälfte befinden (Thieme 2008). Bei einer Lebenserwartung bei Geburt in den Jahren 2009/2011 von 77,7 Jahren (Männer) und 82,7 Jahren (Frauen) bedeutete dies, dass Männer bereits ab dem 39. und Frauen ab dem 41. Lebensjahr zu Altenbevölkerung gerechnet wurden (Statistisches Bundesamt 2012). Eine solche Konzeption liegt z. B. dem Deutschen Alterssurvey (DEAS) zugrunde (Kohli 2005).

<sup>4</sup> Manche Altersforscher sprechen neben dem dritten und dem vierten bereits von einem fünften Lebensalter, das eine weitgehende Abhängigkeit der alltäglichen Lebensführung im Sinne einer Hilfs- oder Pflegebedürftigkeit kennzeichnet (Rosenmayr 1996).

Ressourcen und Autonomie verbunden, was in den meisten Fällen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Gebrechlichkeit und Hilfebedürftigkeit einhergeht sowie des dadurch bedingten gesellschaftlichen Rückzugs. Die Hochbetagten sind daher mit dem „Vierten Alter“ praktisch ebenso synonym, wie das „Dritte Alter“ mit den „Jungen Alten“ (Schimany 2003).

Angesichts dessen bildet „Alter“ oder „höheres Lebensalter“ ohne eine eingehendere konzeptionelle Präzisierung heute keine praktikable Kategorie mehr für sozial- oder bevölkerungswissenschaftliche Untersuchungen (Backes/Clemens 2013). Alter löst sich durch unterschiedliche objektive Lebensbedingungen (Lebenslagen) und subjektive Lebensweisen sowie unterschiedliche physische und psychische Gesundheitszustände in zum Teil sehr differenzierte Gruppen und Lebensabschnitte auf (Backes/Clemens 2013). Daher bieten sich für eine sozialwissenschaftliche Analyse des Alters die Begriffe „Lebensphasen und Lebenslagen im Alter“ an, die eng abgegrenzte Abschnitte des späteren Lebenslaufs und die Pluralität sozioökonomischer Lebensbedingungen in den Blick nehmen. Es ist somit theoretisch und – aus Gründen der Vergleichbarkeit mit anderen wissenschaftlichen Studien – zu begründen, was man im einzelnen Falle unter „Alter“ versteht und welche Aspekte des Alter(n)swandels man untersucht. Dies betrifft auch die Unterscheidung zwischen Altern als Prozess im menschlichen Lebenslauf und dem Alter als Ergebnis dieser Verläufe in Form abgrenzbarer Lebensphasen (Burzan 2008).

Sowohl für konzeptionelle als auch für empirische Ansätze der Alterns- und Ruhestandsforschung bedeutet dies, dass man die allgemeine Betrachtung der Lebensphasen des Alters durch eine fokussierte Analyse möglichst präzise umrissener Ausschnitte dieser Lebensphasen und deren Binnendifferenzierung ergänzen sollte, um dem Konzept des „Differenziellen Alterns“ gerecht zu werden. Diese konzeptionellen Überlegungen sind für TOP als einen für einen vergleichsweise kurzen Altersabschnitt zwischen 55 und 70 Jahren konzipierten „Übergangs- bzw. Lebensphasen-Survey“ grundlegend (Abschnitt 5). Für die Beschreibung der Dynamik von Alter(n)sverläufen sowie der sozialstrukturellen, kulturellen und individuellen Unterschiede innerhalb der Lebensphasen des Alters und der hierdurch bedingten Entwicklungsmöglichkeiten sind die folgenden Konzepte von zentraler Bedeutung.

## 2.2 Soziale Disparitäten und Strukturwandel bei den „Jungen Alten“

Sucht man nach den Ursachen für die fortschreitende Binnendifferenzierung des Alters, so sind es vor allem zwei gesellschaftliche Entwicklungen, welche die Lebensphasen des Alters in der Bundesrepublik während der letzten Jahrzehnte maßgeblich beeinflussen: Die Veränderung des Altersaufbaus der Bevölkerung im Zuge des demografischen Wandels („Demografische Alterung“<sup>5</sup>) sowie der sozialstrukturelle und kulturelle Wandel des Alters (Backes/Clemens 2013; Tews 1993; Motel-Klingebiel et al. 2010). Im Zuge dessen sind die älteren Menschen heute im Durchschnitt gesünder, besser ausgebildet und wohlhabender als frühere Geburtsjahrgänge (Klös/Naegele 2013). Sie verfügen daher in aller Regel nicht

<sup>5</sup> In der einschlägigen Literatur findet man eine recht geringe Anzahl expliziter Definitionen dieses Bevölkerungswandels. Die Vereinten Nationen bestimmen den Begriff demografische Alterung folgendermaßen: „Population ageing is a process, by which older individuals become a proportionally larger share of the total population.“ (United Nations (UN) 2002 zit. n. Bijak et al. 2007). Ähnliche Definitionen finden sich auch bei Gee 2002; Lit 2006 sowie Lloyd-Sherlock 2000. Insgesamt wird diese Entwicklung - der Anstieg der absoluten Zahl und des relativen Anteils älterer Menschen, vor allem Hochaltriger – auch als „dreifaches Altern“ der Gesellschaft bezeichnet (Tews 1999).

nur über die materiellen und immateriellen Ressourcen als Grundlage eines konsumorientierten Lebensstils, der einer wachsenden Seniorenwirtschaft zugutekommt (Gilleard 2009), sondern auch über die Voraussetzungen für produktive Tätigkeiten.

Diese Argumente basieren auf Mittelwerten von Altersgruppen bzw. Geburtskohorten, die miteinander verglichen werden, um bevölkerungsbezogene Trends zu identifizieren. Auch wenn dies für viele Fragen der Sozial- und Bevölkerungswissenschaft eine fruchtbare Perspektive darstellt, so vernachlässigt dieser Ansatz die zum Teil erhebliche soziale und ökonomische Variabilität und Disparitäten bzw. Ungleichheiten innerhalb dieser Kohorten. Ein solch verengter Ansatz kann dazu führen, dass Einflüsse ausgeblendet werden, welche die *Heterogenität innerhalb einer Kohorte* erklären (Dannefer/Kelley-Moore 2009). Doch gerade diese Einflüsse sind von grundlegender Bedeutung, falls man ein differenziertes und zugleich umfassendes Bild von den Chancen und Risiken des „Neuen Alters“ zeichnen möchte. Welche Ansätze werden in der Alterns- und Ungleichheitsforschung diskutiert, um die Unterschiede innerhalb einer Geburtskohorte darzustellen?

Um die Entwicklung sozialer Ungleichheiten im Alter zu beschreiben, diskutieren Sozial- und Alternswissenschaftler im Wesentlichen drei Thesen: Die *Kontinuitätsthese* (auch „Status Maintenance“-Hypothese) geht davon aus, dass der im Laufe des Erwerbslebens bzw. des mittleren Erwachsenenalters erworbene Sozialstatus im höheren Alter bestehen bleibt. Dieser Ansatz führt den Sozialstatus, den ältere Menschen im Ruhestand einnehmen, auf deren frühere Stellung im Erwerbsprozess und deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zurück (Kohli 1990; O’Rand/Henretta 1999).

Im Gegensatz zur Kontinuitätsthese geht die *Destrukturierungs- oder Nivellierungsthese* von geringer werdenden sozioökonomischen Ungleichheiten in den späten Lebensabschnitten aus. Dieser Gedanke findet sich in ähnlicher Weise in der „Status Leveling“ bzw. „Advancing Age as a Leveler“-These (Dowd/Bengston 1978; O’Rand/Henretta 1999) sowie – in der deutschsprachigen Alterns- und Ungleichheitsforschung – in der These der Altersbedingtheit (Kohli et al. 2005). Die Vertreter dieser Thesen begründen die Abnahme relativer sozialer Ungleichheiten mit der zunehmenden Bedeutung biologischen Alterns, das soziale Unterschiede überlagert. Zudem nivellieren staatliche Alterssicherungssysteme die marktgenerierten Einkommensungleichheiten aus früheren Erwerbsphasen. Letzteres Argument griff die angloamerikanische Forschung auch unter dem Terminus der „Transfer Redistribution Perspective“ (Pampel/Hardy 1994) auf.

Demgegenüber geht die *Akkumulationsthese* (auch „Double Jeopardy“-These, „Status Divergence Perspective“ oder „Cumulative Inequality“) von ungleichen Startbedingungen der Angehörigen einer Geburtskohorte aus, die sich im Lebenslauf im Sinne einer Kumulation von Vor- oder Nachteilen verstärken (Ross/Wu 1996; Dowd/Bengston 1978; Pampel/Hardy 1994). Folglich nehmen die sozialen Disparitäten im Lebenslauf zu und sind im hohen Lebensalter am stärksten. Der Übergang in den Ruhestand hat als „Socially Critical Period“ (Bartley et al. 1997) den Annahmen der Akkumulationsthese folgend einen direkten Einfluss auf den Sozialstatus in der nachberuflichen Phase, da er bereits bestehende Ungleichheiten verstärkt (O’Rand/Henretta 1999).

Das Konzept der *Kumulation von Vor- oder Nachteilen* („*Cumulative Advantage/Disadvantage*“), das den Kern der Akkumulationsthese ausmacht, wird definiert als relativ stabile Entwicklung, die dazu führt, dass sich Menschen hinsichtlich personaler und sozioökonomischer Merkmale im Lebenslauf zunehmend unterscheiden (Dannefer 2003). Dieses Konzept, das eng mit dem von Merton beschriebenen „Matthäus-Effekt“ verwandt ist (Merton 1968; 1988), hat das in der (Sozial-)Gerontologie seit den 1970er Jahren verstärkt disku-

tierte Phänomen des „Differentiellen Alterns“ ebenso geprägt, wie den alternssoziologischen Diskurs um soziale Ungleichheit im Lebenslauf und Altersarmut (Dannefer 2003; O’Rand 1996; Ferraro et al. 2009). Im Folgenden verwenden wir daher das Konzept der Kumulation von Vor- und Nachteilen als wesentlichen Ansatz zum Verständnis der zunehmenden „interindividuellen Differenzierung“ (Dannefer 2003) im Lebenslauf (Settersten 2009). Es wird in TOP angenommen, dass sich diese Differenzierung in Form und Timing von Übergängen als auch in der ungleichen Verteilung von Potenzialen zwischen Individuen oder sozialen Gruppen manifestiert.

Die individuelle Variabilität und die sozialen Ungleichheiten sind auch Bestandteil dessen, was Tews in den 1990er Jahren als „*Strukturwandel des Alterns*“ bezeichnet hat. Dieser Ansatz beschreibt den Wandel der Lebensphase Alter auf der Grundlage von fünf Merkmalen (Tews 1993):

- Verjüngung
- Feminisierung
- Entberuflichung
- Singularisierung
- Hochaltrigkeit.

Die ersten drei Merkmale sind für den in TOP betrachteten Lebensabschnitt des Übergangs in den Ruhestand besonders bedeutsam. Sie werden daher in den folgenden Abschnitten näher betrachtet, wobei wir auf den Trend der „Entberuflichung“ erst in Abschnitt 4.1 näher eingehen.

Der Trend der Pluralisierung der „Lebensphase Alter“ geht mit einer „*Verjüngung*“ des Alters einher (Tews 1993; Naegele/Tews 1993). Dieser Prozess berührt – neben einem institutionellen Wandel des Arbeitsmarktes und der gesetzlichen Rentenversicherung, dessen Höhepunkt in den 1990er Jahren die Maßnahmen zur Frühverrentung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darstellte<sup>6</sup> – auch die Alters- und Selbstwahrnehmung der Menschen. Dies geschieht sogar so grundlegend, dass bisweilen von einer „*Revolution der Lebensläufe*“ gesprochen wird, an der die gegenwärtige Erwachsenenbevölkerung größtenteils unbewusst partizipiert: „Fast alle, die heute dreißig, vierzig, fünfzig Jahre alt sind, stellen irgendwann fest, dass sie viel jünger aussehen, sich fühlen und benehmen, als das in den Biografieplänen vorgesehen ist“ (Seidl 2005: 4). Dieses Phänomen ist jedoch keineswegs auf die Bevölkerung des mittleren Erwachsenenalters begrenzt. Bereits Ende der 1980er Jahre schätzten sich lediglich etwas mehr als ein Viertel der 70- bis 75-jährigen Befragten einer für Schleswig-Holstein repräsentativen Bevölkerungsstichprobe als alt ein (Tews 1993). Ähnliche Ergebnisse lieferte eine mündliche Befragung 63- bis 96-jähriger Männer. Die Befragten gaben den Beginn des Alters durchschnittlich mit 72 Jahren an. Jedoch stufte sich keiner der Befragten als „alt“ ein (Oswald 1991).<sup>7</sup> Wenngleich Selektionsprozesse bei der Rekrutierung der Studienteilnehmer, die dazu führten, dass sich besonders aktive bzw. „jugendliche“ Angehörige dieser Altersgruppe interviewen ließen, nicht ausgeschlossen werden können, so zeigen die Ergebnisse der Studie, dass objektives

<sup>6</sup> Das durchschnittliche Rentenzugangsalter (Altersrente oder -pension) ist seit 1995 bei Männern und Frauen wieder leicht angestiegen und lag 2012 bei 64 Jahren (Deutsche Rentenversicherung 2013).

<sup>7</sup> In diesem Zusammenhang ist interessant, dass Tews davon berichtet, dass sich noch in den 1970er Jahren die Mehrheit der über 70-Jährigen als alt einschätzte (Tews 1993). Es scheint also bereits zwischen 1960 und 1990 ein deutlicher Wandel des subjektiven Altersbildes und -erlebens älterer Menschen stattgefunden zu haben.

Lebensalter und subjektive Alterswahrnehmung deutlich auseinanderklaffen können. Angesichts dieser empirischen Ergebnisse erscheint es fragwürdig, Menschen in der zweiten Lebenshälfte ohne eine tiefergehende Differenzierung der Altenbevölkerung zuzuordnen, da eine solche Klassifikation mit der Selbstwahrnehmung dieser Menschen u. U. nicht zu vereinbaren wäre. Neben der chronologischen, der funktionalen und der kulturellen Dimension des Alter(n)s spielt die subjektive Deutung des Alter(n)s eine wesentliche Rolle bei der konzeptionellen Annäherung an diese Lebensphasen.

Das Konzept der „Feminisierung“ des Alters weist zum einen auf das quantitative Geschlechterverhältnis hin, das sich mit zunehmendem Alter immer stärker zugunsten der Frauen verschiebt (Backes/Clemens 2013; Tews 1993; Venn et al. 2012). Zum anderen gibt es erhebliche soziale und ökonomische Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die sich zum Teil erst im höheren Lebensalter in voller Deutlichkeit zeigen. So sind Frauen – vor allem teilzeitbeschäftigte oder geschiedene – häufiger von Altersarmut betroffen als Männer (Motel-Klingebiel/Vogel 2013). Bei ihnen verbinden sich zumeist auch Benachteiligungen aus früheren Lebensabschnitten (z. B. ein geringeres Einkommen) mit altersspezifischen Nachteilen wie Krankheit, Alleinleben oder Pflegebedürftigkeit (Backes/Clemens 2013; Tews 1993). Letzterer Punkt verweist auf altersbezogene Unterschiede mit Bezug auf die familiäre Situation zwischen Männern und Frauen: Frauen sind im hohen Alter häufiger in Folge von Verwitwung alleinlebend als Männer (Tews 1993), woraus sich eine höhere Vulnerabilität gegenüber altersbezogenen Gesundheitsrisiken in Folge fehlender partnerschaftlicher Unterstützung ergeben kann. Dieses Beispiel mag verdeutlichen, dass die Konzepte Alter und Geschlecht eng miteinander verknüpft sind. Dies gilt insbesondere hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede von Lebensläufen und -lagen (Lasch et al. 2006). Mehrere Aspekte sind für die ungleichen Lebenschancen älterer Frauen verantwortlich (Venn et al. 2012; Backes et al. 2006):

- Frühere Lebensereignisse wie z. B. die Heirat oder die Geburt von Kindern beeinflussen die Arbeitsmarktchancen von Frauen und somit deren Anspruch auf die Höhe der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Zudem haben Mütter ein höheres Risiko, geringfügig oder teilzeitbeschäftigt zu sein oder sich sogar gänzlich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen.
- Frauen führen häufiger unbezahlte Tätigkeiten in der Familie aus, wie z. B. die Pflege von Angehörigen oder die Kinderbetreuung, was sich ebenfalls nachteilig auf das Einkommensniveau und die Höhe der Rentenzahlungen auswirken kann.
- Der auch in Deutschland beobachtbare „Gender Wage Gap“ führt dazu, dass die Bezahlung von Frauen für gleiche Arbeit während des Erwerbslebens unterhalb derer von Männern liegt. Diese Einkommensungleichheiten setzen sich während des Rentenalters fort.

Eine „Gender Lense on Ageing“, die über eine quantitative Beschreibung von Geschlechterverhältnissen innerhalb von Altersgruppen deutlich hinausgeht, wird daher in der neueren soziologischen Altersforschung betont, um eine zentrale Determinante differentieller bzw. ungleicher Altersverläufe untersuchen zu können (Venn et al. 2012; Lasch et al. 2006; Backes et al. 2006). Dies gilt auch für die Untersuchung der Voraussetzungen und der Folgen des „Aktiven Alterns“ für ältere Frauen, ein Aspekt, der bislang in der Frauen- und Geschlechterforschung selten berücksichtigt wird (Auth 2009). In TOP wird das Geschlecht daher als ein zentrales Merkmal für die differentielle Beschreibung von Übergängen und Potenzialen verstanden.

### 2.3 *Lebenslauf, Lebensspanne und Übergänge*

Seit den 1980er Jahren hat sich die *Lebenslauf-Perspektive* als grundlegender, zeitweise sogar dominanter Rahmen für die Untersuchung menschlichen Alterns etabliert (Marshall/Bengston 2012; Silverstein/Giarrusso 2012). Diese Perspektive betrachtet altersabhängige Lebensereignisse oder Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen (z. B. Übergang von der Schule in den Beruf, Heirat, Übergang in den Ruhestand) und deren Konsequenzen für verschiedene Lebensbereiche (Mayer 2001; Sackmann 2007; Scherger 2009). „Übergänge“ verstehen wir in Anlehnung an die klassische Definition von Elder als *mehr oder wenige abrupte Status- bzw. Zustandswechsel im Lebenslauf* (Elder 1985). Übergänge grenzen sich von Ereignissen durch ihre Prozesshaftigkeit ab, d. h. sie nehmen mehr oder weniger Zeit in Anspruch (Sackmann/Wingens 2001). Übergänge im Lebenslauf können dabei sowohl subjektiv, d. h. durch veränderte Einstellungen, Orientierungen oder Absichten als auch durch institutionelle Rahmenbedingungen (z. B. die gesetzliche Regelaltersgrenze) ausgelöst werden. Diese Wechselwirkung zwischen subjektiver Identität, den Handlungsabsichten und dem sozialstrukturellen Kontext bzw. quasi-objektiven Handlungserwartungen ist der Kern des Übergangs-Konzepts in der Lebenslaufforschung (Walther/Stauber 2013). Neben „Übergängen“ sind „Verläufe“ ein weiteres zentrales Konzept der Lebenslaufforschung, das allerdings weniger genau definiert wird (Sackmann/Wingens 2001). Verläufe („Life Trajectories“) bestehen aus mehreren Übergängen und bezeichnen Pfade, die durch den Alternsprozess oder durch die Bewegung von Individuen über den Lebenslauf geprägt werden (Elder 1985). Im Folgenden konzentrieren wir uns auf Übergänge als zentralem Konzept und folgen damit einem Großteil der empirischen Lebenslaufforschung (Sackmann/Wingens 2001).

Eine solche soziologische Sicht ergänzen wir um die *Psychologie der Lebensspanne*, die sich unter anderem für die Wechselwirkung zwischen altersgebundenen Veränderungen in den Fertigkeiten, Einstellungen, Zielen und kontextuellen Bedingungen (u. a. dem Arbeitsumfeld oder der Kommune) interessiert (Baltes et al. 2006). Dabei gehen wir zum einen davon aus, dass einzelne Lebensbereiche nicht isoliert zueinander stehen, sondern sich in verschiedenen Lebensphasen wechselseitig beeinflussen. Der Übergang in den Ruhestand etwa wird u. a. durch den häuslichen Partnerschaftskontext und die Erwerbssituation des Partners geprägt (Shultz/Wang 2011). Folglich betrachten wir in der Studie TOP keine monokausalen Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen und verschiedenen Formen produktiver Tätigkeiten älterer Menschen, sondern verfolgen einen mehrdimensionalen Erklärungsansatz, der den sozialen und lebenszeitlichen Kontext alternder Menschen (z. B. die Haushaltssituation oder die Geburtskohorte) berücksichtigt. Zum anderen betont die Lebenslaufperspektive, dass Individuen unter anderem auf der Grundlage vorangegangener Erfahrungen und Ressourcen handeln, so dass auf der Ebene individueller Lebensläufe ein „endogener Kausalzusammenhang“ (Mayer 2001) besteht. So hängt etwa das ehrenamtliche Engagement im Alter in hohem Maße von den ehrenamtlichen Tätigkeiten in früheren Lebensphasen ab (Erlinghagen 2008, Maas/Staudinger 2010).

Schließlich gehen wir davon aus, dass Lebensläufe bzw. -spannen nicht durch biologische Prozesse determiniert sind, sondern in ihrer konkreten Ausgestaltung maßgeblich von sozialen, kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen geformt werden (Baltes et al. 2006). Das vorherrschende gesellschaftliche Altersbild (Ehmer/Höffe 2009), aber auch die Gelegenheitsstrukturen, sind dabei entscheidende kontextuelle Größen. So finden zum Beispiel Menschen, die in städtischen Gebieten leben, mehr formale Organisationen vor

und haben so mehr Möglichkeiten, sich ehrenamtlich zu engagieren (Choi 2003). Die soziale Strukturierung von Lebensläufen und -situationen wird darüber hinaus insbesondere im internationalen Vergleich sichtbar und verweist auf deren politische Gestaltbarkeit. So zeigt eine vergleichende Studie von elf europäischen Ländern auf der Basis des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), dass die Tätigkeiten über 50-jähriger Personen in verschiedenen privaten Lebensbereichen u. a. auf die länderspezifische Verteilung der während früherer Lebensphasen erworbenen Bildungsabschlüsse zurückzuführen sind (Hank/Stuck 2009).

Im Rahmen von TOP wird keineswegs der gesamte Lebenslauf untersucht. Vielmehr gehen wir in Anlehnung an die Ausführungen von Abschnitt 2.1 davon aus, dass die Heterogenität des Alters eine Fokussierung auf eine vergleichsweise schmale Altersspanne notwendig macht. Mit der Betrachtung der Zielgruppe der 55- bis 70-Jährigen fokussieren wir in diesem Sinne einen spezifischen Lebensabschnitt, die sogenannte „Midcourse“-Phase, die den Übergang vom Zweiten ins Dritte Alter umfasst (Moen 2003). Dem Konzept der „Midcourse“-Lebensphase liegt die Beobachtung zu Grunde, dass es sich beim Eintritt in den altersbedingten Ruhestand gegenwärtig nicht um eine zeitlich klar abgegrenzte Statuspassage, sondern vielmehr um einen Prozess von unscharfer Dauer handelt (Moen/Fields 2002). Dieser Übergang beginnt mit einer Phase des allmählichen Abschlusses der beruflichen Karriere und des kontinuierlichen Rückgangs der Erwerbsbeteiligung, die zumeist im sechsten Lebensjahrzehnt einsetzt. Er endet spätestens mit dem Eintritt gesundheitlicher Einschränkungen und der zunehmenden Abhängigkeit von Dritten, die den eigentlichen Beginn des „Alters“ markieren. Die „Midcourse“-Jahre lassen sich somit zwischen dem sechsten und dem achten Lebensjahrzehnt verorten (Moen 2003) und liegen damit sozusagen „quer“ zu den in Abschnitt 2.1 skizzierten Lebensphasen. Diese historisch relativ neue und institutionell unbestimmte Lebensphase des Übergangs in den Ruhestand betten wir in einen lebenszeitlichen Verweisungszusammenhang im obigen Sinne ein.

### 3 Altersbilder im Wandel

#### 3.1 Vom Defizit- zum Kompetenzmodell

Die subjektiven Wahrnehmungen und Deutungen des Alter(n)s, deren Bedeutung bereits in Abschnitt 2.2 dargestellt wurde, verweisen auf das Konzept der „Altersbilder“, das im jüngeren gerontologischen und alter(n)ssoziologischen Diskurs eine wichtige Rolle spielt. *Mit Altersbildern<sup>8</sup> bezeichnet man unterschiedliche, teilweise konkurrierende Vorstellungen von*

---

<sup>8</sup> Der sechste Altenbericht der Bundesregierung definiert diesen Begriff als „... individuelle und gesellschaftliche Vorstellungen vom Alter (Zustand des Altseins), vom Altern (Prozess des Älterwerdens) oder von älteren Menschen (die soziale Gruppe älterer Personen)“ (BMFSFJ 2010). In Anlehnung an die Definition des sechsten Altenberichts definiert Rossow den Begriff „Altersbilder“ als „... Vorstellungen vom Alter als Lebensphase, vom Prozess des Alterns und als Vorstellungen über ältere Menschen“ (Rossow 2012). Es handelt sich hierbei jedoch um eine recht allgemeine Arbeitsdefinition; in der Wissenschaft existiert bislang kein klar abgegrenztes Konzept von Alter(n)sbildern (Rossow 2012). Zu einer ähnlichen Begriffsbestimmung kommen Wurm und Huxhold: „Altersbilder umfassen sowohl gesellschaftliche als auch individuelle Sichtweisen auf die Lebensphase Alter und den Prozess des Älterwerdens“ (Wurm/Huxhold 2012).

*der Rolle, den Eigenschaften und dem Nutzen älterer Menschen in der Gesellschaft, die sowohl individuell als auch gesellschaftlich verankert sein können* (Pichler 2010). Altersbilder haben somit neben der subjektiven auch eine soziokulturelle Dimension, da sie gesellschaftlich verbreitete Vorstellungen eines „normalen“ Alterns artikulieren. Vorherrschende Altersbilder sind daher auch immer vor dem Hintergrund (symbolischer) Machtverhältnisse zu verstehen und zu erforschen; sie geben nicht nur ein Abbild der sozialen Wirklichkeit wieder, sondern wirken an der sozialen Konstruktion der Wirklichkeit mit (Pichler 2010).

Seit einiger Zeit beobachtet man sowohl in der Alter(n)sforschung wie auch im öffentlichen Diskurs ein Wandel des Altersbildes vom so genannten „Defizitmodell“ zum „Kompetenzmodell“ (Tews 1991; Van Dyk/Lessenich 2009; Klös/Naegele 2013; Backes/Clemens 2013; Göckenjan 2009).<sup>9</sup> Nicht zuletzt durch die Ergebnisse des fünften Altenberichts der Bundesregierung kam es zu einer diskursiven Verschiebung von einem Altersbild des gesellschaftlichen „Rückzugs“ bzw. des „Disengagements“ hin zum Leitbild des „aktiven und produktiven Alterns“ und einer erwünschten Partizipation älterer Menschen im Erwerbsleben, in Zivilgesellschaft und in der Familie sowie in Bildungsinstitutionen (BMFSFJ 2005).

### 3.2 *Potenziale des Alters*

Vor diesem Hintergrund betonen die Protagonisten der politischen und wissenschaftlichen Diskussion in jüngerer Zeit insbesondere die „Potenziale des Alters“ im Sinne individueller oder gesellschaftlicher Entwicklungsmöglichkeiten (Kruse/Schmitt 2010) oder bislang ungenutzter Chancen „produktiver“ Partizipation (BMFSFJ 2005; Kocka/Staudinger 2009). Dabei interessiert aus gesellschaftlicher Perspektive vor allem, inwieweit ältere Menschen einen Beitrag zur Solidarität zwischen den Generationen leisten können – und damit, wie die Ressourcen insbesondere der „Jungen Alten“ für die politische Gestaltung des demografischen Wandels genutzt werden können. In diesem Zusammenhang verweist man nicht nur auf die Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben, sondern auch auf ihr Engagement in der Zivilgesellschaft sowie ihren Beitrag zum Zusammenleben in der Familie. Eine wesentliche Voraussetzung für die Realisierung von Potenzialen ist die Offenheit des alternden Menschen für neuartige Herausforderungen ebenso wie die Offenheit der Gesellschaft für die Fähigkeiten und Interessen dieser Altersgruppe (Kruse/Schmitt 2010). Es geht in dieser Perspektive darum, Altersbilder im Sinne einer Altersdiskriminierung bzw. „Ageism“ zu vermeiden und gleichzeitig die institutionellen Rahmenbedingungen für die Partizipation älterer Menschen zu verbessern.

Zur Identifizierung der Potenziale der 55- bis 70-Jährigen in den Lebensbereichen Erwerbsleben, Zivilgesellschaft und Familie lehnen wir uns in TOP an die Begriffsbestimmung des fünften Altenberichts an, der die derzeit wohl umfassendste Definition des Begriffs liefert: „Potenziale des Alters“ umfassen demnach sowohl (1) die von älteren Individuen oder der Gesellschaft präferierten und realisierbaren Lebensentwürfe, Lebensformen sowie formelle oder informelle Arten sozialer Partizipation als auch (2) die den älteren Menschen für deren Verwirklichung zur Verfügung stehenden Ressourcen (BMFSFJ 2005). Hierbei kann man zwischen einer individuellen und einer gesellschaftlichen Betrachtungsweise unterscheiden. In der individuellen Perspektive steht die Verwirklichung persönlicher

<sup>9</sup> Ehmer beschreibt den historischen Wandel von einem defizitären hin zu einem die Kompetenzen betonenden Altersbild des „aktiven Seniors“ in den westlichen Gesellschaften seit den 1970er Jahren (Ehmer 2009).

Ziel- und Wertvorstellungen (z. B. Wohlbefinden oder Lebenszufriedenheit im Alter) vor dem Hintergrund der über den Lebenslauf hinweg akkumulierten Ressourcen (z. B. Wissen, Fähigkeiten, Gesundheit, materieller Wohlstand) im Vordergrund. Dabei gehören neben materiellen Ressourcen auch immaterielle oder inkorporierte Ressourcen, wie z. B. Gesundheit, Erfahrungen und Wissensbestände sowie die verbleibende Lebenszeit zu den Potenzialen älterer Menschen (Pohlmann 2010). Demgegenüber zielt die gesellschaftliche Perspektive zum einen auf die Frage ab, inwieweit ältere Menschen Leistungen der Solidargemeinschaft in Anspruch nehmen und zum anderen auf deren Vermögen, einen Beitrag zum Wohl der Solidargemeinschaft zu erbringen (BMFSFJ 2005).<sup>10</sup>

Potenziale sind, ähnlich wie „Alter“, ein Differenzbegriff, der sich erst in der Diskrepanz zwischen den folgenden vier Dimensionen zeigt:

- 1) „Tätigkeiten“: Formelle und informelle Partizipation in Wirtschaft, Gesellschaft und sozialen Nahbeziehungen,
- 2) „Sollen“: Normative Vorstellungen des Älterwerdens,
- 3) „Wollen“: Subjektive Einstellungen und Absichten zu sozialer und ökonomischer Partizipation und
- 4) „Können“: Ressourcen, die älteren Menschen zur Verfügung stehen.

Diese vier Dimensionen sind lediglich auf einer heuristischen bzw. analytischen Ebene trennscharf; in der sozialen Wirklichkeit sind sie eng miteinander verwoben und bedingen sich wechselseitig. Zu diesen vier Basisdimensionen kommt die Dimension „(Lebens-)Zeit“ hinzu. Dies verdeutlicht, dass es sich bei den Potenzialen älterer Menschen keinesfalls um eine statische Kategorie handelt, sondern dass Potenziale insbesondere im zeitlichen Verlauf sich entfalten oder vergehen können. Durch diese Ergänzung verknüpfen wir den Potenzialbegriff eng mit den Ansätzen der Lebensspanne und des Lebenslaufs (Abschnitt 2.3).

In der Studie TOP vertreten wir ein umfassendes Verständnis der Potenziale des Alters sowie eine weit gefasste Begrifflichkeit „produktiven Alterns“, das über ein rein ökonomisches Verständnis von Produktivität bzw. Potenzialen des Alters hinausgeht (Staudinger 1996). Hierdurch umgehen wir eine Gleichsetzung des Begriffs Produktivität mit Erwerbsarbeit, die in einer patriarchalischen Tradition der Ethik des Beschäftigtseins („Busy Ethic“) im Ruhestand verwurzelt ist (Baltes 1996; Ekerdt 2009b). Damit schließen wir auch familiäre Tätigkeiten als gleichwertige Formen der Produktivität ein.

Zudem betrachten wir nicht ausschließliche Tätigkeiten als „produktiv“ bzw. als „Potenziale“, die anderen Personen oder der Gesellschaft direkt zugute kommen oder an diesen orientiert sind, wie z. B. ehrenamtliches Engagement oder ein längeres Erwerbsleben (Staudinger 1996), sondern grundsätzlich auch Tätigkeiten, die dem Erhalt der Lebensqualität dienen (etwa körperliche Aktivität). Diese können insofern produktiv sein, als sie über eine Erhöhung der individuellen Lebenszufriedenheit positiv auf Dritte in der näheren Umgebung ausstrahlen oder zu einer selbstständigen, von der Hilfestellung Dritter unabhängigen Lebens-

<sup>10</sup> Hierbei verweist die Literatur auf das Leitbild des mitverantwortlichen Lebens, welches auf das Subsidiaritätsprinzip (Nell-Breuning 1977) zurückgeht. Danach sollen in einer Zivilgemeinschaft bzw. in einer sozialen Einheit lebende Individuen ihre Potenziale so ausbilden und einsetzen, dass die eigenständige Lösung von Krisen und Problemen möglich wird. Währenddessen soll der Staat die Einrichtungen bereitstellen, welche zum Erwerb von Fähigkeiten und Ressourcen und damit für die Ausbildung von Potenzialen notwendig sind (BMFSFJ 2005). Dies hat insbesondere dort Gültigkeit, wo es darum geht, sozialkulturell anerkannte Rollen nach der Erwerbstätigkeit zu schaffen, um älteren Menschen die Möglichkeit zu geben, einen Beitrag zum Humanvermögen zu leisten (Kruse 2005).

führung älterer Menschen beitragen. In ähnlicher Weise werden auch im Rahmen der wissenschaftlichen Diskussion zum Konzept des „produktiven Alterns“ nicht nur gesellschaftlich als wertvoll erachtete Tätigkeiten berücksichtigt (z. B. ehrenamtliches Engagement oder informelle Pflegeleistungen innerhalb der Familie; O'Reilly/Caro 1995, Caro 2008), sondern mitunter auch Tätigkeiten, die die individuelle Selbstständigkeit und Unabhängigkeit erhalten (z. B. Gartenarbeit oder Denksportaufgaben zum Erhalt kognitiver Fähigkeiten; Tews 1996 und Lehr 2000). Produktive Tätigkeiten definieren wir in Anlehnung an das Dritt-Personen-Kriterium als Arbeiten, die (1) prinzipiell auch von Dritten gegen ein Entgelt erbracht werden können und somit marktfähig sind (Hank/Erlinghagen 2008) oder (2) das individuelle Wohlbefinden bzw. die körperliche oder mentale Gesundheit erhalten oder steigern (Butler 1985).

Vor dem Hintergrund der in Abschnitt 2.2 beschriebenen Ungleichheiten in späteren Lebensphasen bedeutet ein umfassendes Verständnis von Potenzialen auch, sich „negativen Potenzialen“ zuzuwenden. Darunter verstehen wir Tätigkeiten, die (1) nicht einer freiwilligen Wahl entspringen, sondern aufgrund externer Notwendigkeiten bzw. Zwänge ausgeübt werden oder sich (2) belastend auf die Zufriedenheit oder die somatische bzw. geistige Gesundheit auswirken können. So kann eine Verlängerung der Erwerbsarbeit bei Menschen mit gebrochenen Erwerbsbiografien dazu dienen, Altersarmut zu entgehen oder diese abzumildern. Freilich entsprechen solche Arbeiten in aller Regel nicht den individuellen Entfaltungswünschen der Betroffenen und können sich in Folge belastender oder nur in geringem Maße gestaltbarer Arbeitsbedingungen schädlich auf die Gesundheit älterer Menschen auswirken.

Schließlich können stärker konsumorientierte Lebensentwürfe der nachberuflichen Phase dem „Produktivitätsdispositiv“ alter Menschen in der Aktivgesellschaft widersprechen (Denninger et al. 2014), das seinen Ausdruck in der Pflicht älterer Menschen zu Leistung und Aktivität findet (Lessenich 2009). Dieser Vielfalt an Lebensweisen beim Übergang in den Ruhestand nachzugehen, ohne die Normativität des „aktiven bzw. produktiven Alterns“ (McNamara 2011) oder eine durch die Werte und Normen der Mittelschicht geprägte „Pflicht zur Verantwortung“ (Lessenich 2009) zu postulieren, ist ein wesentliches Merkmal einer kritischen Wissenschaft vom Altern (Denninger et al. 2014). In diesem Sinne versteht sich auch die TOP-Studie als interdisziplinäres und somit multiperspektivisches Projekt, das die individuellen Potenziale des jungen Alters vor dem Hintergrund differentieller Lebenslagen, -verläufe und Altersbilder erforscht, ohne der ideologischen Konnotation des „aktiven Alterns“ (Göckenjan 2009) zu entsprechen.

## 4 Produktive Tätigkeiten beim Übergang in den Ruhestand

Bei der Untersuchung der „produktiven“ gesellschaftlichen Partizipation älterer Menschen in den drei Lebensbereichen Erwerbsleben, Zivilgesellschaft und Familie und den Potenzialen, die damit verknüpft sind, unterscheiden wir in TOP zwischen der Beteiligung in Form von formeller und informeller Arbeit (Jensen et al. 2009; Hank/Erlinghagen 2008):

- *„Formelle Arbeit“ beinhaltet dabei sämtliche Tätigkeiten, die gegen ein Entgelt verrichtet werden, unabhängig von der Höhe des Entgelts oder der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.* Hiermit fokussieren wir insbesondere auf die Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen im Erwerbsleben. Im Vordergrund des Interesses stehen hier der Übergang

in den Ruhestand und die Bereitschaft der Individuen zur Verlängerung der Erwerbsphase sowie die individuellen, sozialen und betrieblichen Bedingungen, die dafür aus Sicht der Betroffenen erfüllt sein sollten.

- Unter „*informeller Arbeit*“ verstehen wir Tätigkeiten, für die (1) kein Lohn gezahlt wird und/oder für die (2) keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden und die somit in der Regel auch keine offizielle Statistik erfasst (Hank/Erlinghagen 2008). Es handelt sich hierbei meist um Dienstleistungen oder um die Bereitstellung von Gütern für Dritte. Insbesondere zählen hierzu alle Formen des Engagements in der Zivilgesellschaft, unabhängig davon, ob diese Tätigkeiten an eine Organisation gebunden sind oder nicht (wie z. B. ehrenamtliches Engagement oder Nachbarschaftshilfe), sowie alle Hilfestellungen innerhalb und außerhalb der Familie. In diesem Bereich konzentrieren wir uns besonders auf die Bedeutung informeller Tätigkeiten für die Individuen.

Dabei verstehen wir sowohl formelle als auch informelle Tätigkeiten als Formen „überbrückender“ Tätigkeiten, die von der Erwerbsphase in die durch sozialen Rückzug („Disengagement“) geprägte späte Phase des Ruhestandes überleiten (Shultz/Wang 2011).<sup>11</sup> Die folgende Abbildung fasst diese konzeptionellen Überlegungen zusammen und verdeutlicht die grundlegende Heuristik des TOP-Projektes.

In der Literatur wird der Ruhestand als mehrstufiger Entscheidungsprozess konzipiert, der mehrere Jahre umfassen und zirkulär verlaufen kann (Beehr 1986; Feldman 1994; Pleau 2010). So sind, neben einer schrittweisen Ausgliederung aus dem Erwerbsprozess vor dem Bezug einer Altersrente oder -pension, auch Formen der Erwerbstätigkeit im Ruhestand („Post-Retirement Work“ oder „Silver Work“) sowie Fluktuationen am Arbeitsmarkt bzw. Variabilität der Erwerbstätigkeit zu beobachten, die in der Literatur mit „Un-Retirement“ oder „Re-Retirement“ bezeichnet werden (u. a. Wang/Shultz 2010; Deller/Maxin 2008). Es kann daher zu multiplen Ruheständen im späteren Lebenslauf kommen, die durch kürzere Episoden von Erwerbstätigkeit unterbrochen werden (Shultz/Wang 2011). Wie in Abbildung 1 dargestellt beginnt dieser Entscheidungsprozess mit einer Vorbereitungs- bzw. Planungsphase und endet mit einem Anpassungsprozess an die nachberufliche Lebenssituation. Dabei spielen unter anderem Fragen der psychosozialen und der gesundheitlichen Adaptation eine große Rolle (Rosenkoetter/Garris 1998; van Solinge/Henkens 2008; Szinovacz/Davey 2004; Wang 2007).<sup>12</sup>

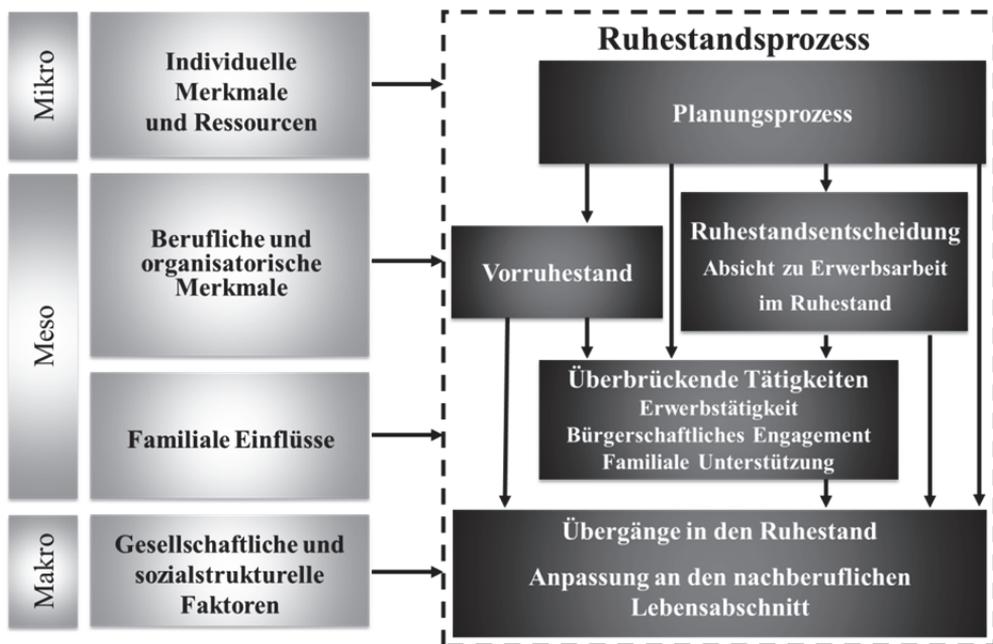
Wie im Abschnitt 2 dargestellt, sind die Lebensphasen des Alters durch eine Heterogenität sozioökonomischer Lebenslagen sowie sozialstrukturell verankerter Lebensformen, Lebensstile und Altersbilder gekennzeichnet, die individuelle Altersverläufe und somit auch die Möglichkeiten zu produktiven Arbeiten im Alter prägen. Durch eine solche Perspektive werden die individuellen Ressourcen durch soziale und institutionelle Rahmenbedingungen produktiver Tätigkeiten im Rahmen einer *Mehrebenen-Heuristik* ergänzt (Abbildung 1). Dabei stellen die individuellen Merkmale und Ressourcen die kleinste

<sup>11</sup> Im Gegensatz dazu wird in der angloamerikanischen Literatur der Begriff „Bridge Employment“ lediglich zur Bezeichnung formeller Erwerbsarbeitsverhältnisse nach der Beendigung der beruflichen Karriere und vor dem Eintritt in den Ruhestand bzw. bei gleichzeitigem Bezug einer Altersrente verwendet (Ruhm 1990; Hébert/Luong 2008; Wang/Shi 2014). In der europäischen Literatur wird zumeist der Begriff „Post-Retirement Work“ zur Bezeichnung dieser Phänomene verwendet (Griffin/Hesketh 2008).

<sup>12</sup> So zeigen Befunde auf der Grundlage längsschnittlicher Daten, dass Erwerbstätigkeit im Ruhestand einen positiven Einfluss auf die körperliche und geistige Gesundheit haben kann (Zhan et al. 2009).

Analyseebene dar (*Mikroebene*), während familiäre und betriebliche Rahmenbedingungen eine Zwischenebene (*Mesoebene*) bilden; schließlich bilden gesellschaftliche und sozialstrukturelle Einflüsse die höchste Untersuchungsebene ab (*Makroebene*). Die folgenden Abschnitte konkretisieren die in Abbildung 1 aufgeführten Einflüsse auf den Übergang in den Ruhestand sowie auf Formen „überbrückender“ Beschäftigung.

Abbildung 1: Einflüsse auf den Übergang in den Ruhestand und die Potenziale älterer Menschen



Quelle: Wang/Shultz 2010; eigene Darstellung.

#### 4.1 Erwerbstätigkeit und Übergang in den Ruhestand

Mit der Betonung des Leitbildes eines aktiven, ja produktiven Alterns gehen auch weitreichende politisch-institutionelle Veränderungen einher, die sich insbesondere in der Sphäre der Erwerbsarbeit und des Übergangs in den Ruhestand bemerkbar machen. So fand beispielsweise in der Arbeitswelt in den letzten Jahren eine Abkehr von der seit Mitte der 1970er Jahre bestehenden Frühverrentungspolitik statt. Im Zuge der Umsetzung der Lissabon-Strategie der Europäischen Union wurde das politische Ziel formuliert, die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren in den EU-

Mitgliedsstaaten bis zum Jahr 2010 auf 50% zu erhöhen.<sup>13</sup> Anreize zum vorzeitigen Ruhestand wurden zu großen Teilen abgebaut. Zudem setzt die schrittweise Anhebung des Rentenalters um zwei Jahre ab dem Jahr 2012 – öffentlich diskutiert als „Rente mit 67“ – ein politisch weithin sichtbares Signal zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben.

Zur Analyse des Übergangs in den Ruhestand – insbesondere der Frühverrentung – differenzieren Sozialwissenschaftler häufig zwischen sogenannten „Push“- und „Pull“-Faktoren (Ebbinghaus 2006; Ekerdt 2009a; Radl 2007; Shultz et al. 1998). Diese werden auch in TOP als ergänzende Kategorisierung der in Abbildung 1 aufgeführten Einflussfaktoren auf der personalen, sozialen und gesellschaftlichen Ebene verwendet.<sup>14</sup> Zu den Pull-Faktoren zählen die Autoren etwa finanzielle Anreize durch die Alterssicherungssysteme, aber auch die Verfolgung außerberuflicher Interessen im Ruhestand (Ekerdt 2009a; Shultz et al. 1998). Push-Faktoren betonen dagegen ökonomische Rahmenbedingungen, wie die geringere Nachfrage nach älteren Arbeitnehmern und betriebliche Reorganisationsstrategien, sowie individuelle Faktoren, wie z. B. gesundheitliche Probleme älterer Arbeitnehmer (Radl 2007; Shultz et al. 1998). Beide Arten von Einflussfaktoren lassen sich im Rahmen der Lebenslauf-Perspektive miteinander verknüpfen (Radl 2007): Neben ökonomischen oder gesundheitlichen Zwängen finden somit vielfältige Motivlagen der Akteure bezüglich des Altersübergangs – etwa familiäre Verpflichtungen (z. B. Pflege von Angehörigen), interdependente Ruhestandsentscheidungen im Partnerschaftskontext oder vorangehende Arbeitslosigkeit – Eingang in die Analyse. Daneben verweisen lebenslaufbezogene Ansätze auch auf die normative Dimension gesetzlicher Altersgrenzen. So verbinden sich mit der sozialpolitischen Vorgabe einer Regelaltersgrenze von 65 Jahren (für Personen, die vor dem 1. Januar 1947 geboren wurden) bzw. 67 Jahren (durch stufenweise Anhebung, beginnend für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren wurden. Personen, die 1964 oder später geboren sind, erhalten eine abschlagsfreie Rente mit 67 Jahren) auch soziale Erwartungen und institutionalisierte Normalitätsvorgaben. Diesbezüglich scheint es plausibel, dass durch die massenhafte Nutzung der Frühverrentung zwischen den 1970er und 1990er Jahren der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu einer „normalen“ Erwartung und einem wahrgenommenen Anrecht nicht weniger Erwerbstätiger geworden ist (Ekerdt 2009a; Scherger 2011).

Um eine mögliche Bereitschaft zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu erklären, können wir nicht alle in der umfangreichen Literatur zum vorzeitigen Ruhestand identifizierten Einflussfaktoren (Bäcker et al. 2009; Radl 2007) spiegelbildlich übernehmen. Dennoch bildet unseres Erachtens die analytische Unterscheidung zwischen Push- und Pull-Faktoren im Rahmen einer Lebenslauf-Perspektive eine sinnvolle konzeptionelle Grundlage, um mögliche Einflussfaktoren auf die Bereitschaft zur Verlängerung der Erwerbsphase zu systematisieren. Welche konkreten Faktoren Individuen als Push- oder Pull-Faktor wahrnehmen, hängt vom jeweiligen Kontext ab (Shultz et al. 1998).

---

<sup>13</sup> Der Nachfolger der Lissabon Strategie, das Programm Europa 2020 löste im Jahr 2010 die Lissabon Strategie ab. In diesem Programm wurde das Ziel formuliert, die Erwerbsquote der 20- bis 64-Jährigen auf 75% zu erhöhen. Diese Zielsetzungen trifft insbesondere auch die Gruppe der 55- bis 64-jährigen Erwerbspersonen, deren Erwerbsquote im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen – trotz eines Anstiegs in den letzten Jahren – deutlich geringer ausfällt.

<sup>14</sup> Steht eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit im Vordergrund der Untersuchung, drehen sich die Vorzeichen der für den Eintritt in den Ruhestand verantwortlichen Push- und Pull-Faktoren freilich um. Es ist darüber hinaus eine interessante Forschungsfrage, inwieweit diese beiden Phänomene spiegelbildlich zu verstehen bzw. erklären sind, oder ob sich unterschiedliche Einflüsse identifizieren lassen.

In Anlehnung an die Literatur unterscheiden wir in TOP mehrere Faktorenbündel, welche die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter beeinflussen (u.a. Scherger 2011):

- die *ökonomische Lage* einer Person im Rentenalter (Einkommens- und Vermögenssituation),
- ihr *Humankapital* (vor allem Bildung und Gesundheit),
- die *Arbeitsgelegenheiten* und *-bedingungen* (u.a. betriebliches Altersklima, flexible Arbeitsformen u. ä.),
- der *nicht-ökonomische Nutzen* von Erwerbsarbeit,
- weitere *kontextuelle Merkmale* (z. B. Familiensituation, gesellschaftliche Altersbilder) sowie
- psychologische Faktoren, wie z. B. die fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit (sog. „Big Five“).

Beispiele für Pull-Faktoren, die das Individuum in die Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus „ziehen“, sind der nicht-ökonomische Nutzen von Erwerbsarbeit, wie z. B. das Gefühl gebraucht zu werden, die Weitergabe von Erfahrungswissen, die Bindung an den Beruf oder den Betrieb oder die Aufrechterhaltung der sozialen Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen (Barnes et al. 2004). Push-Faktoren für eine Weiterbeschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze sind dagegen einerseits die ökonomische Lage im Rentenalter, so etwa unzureichende Rentenansprüche aufgrund unterbrochener Erwerbsbiografien, andererseits aber auch kontextuelle Einflüsse, wie Ungleichzeitigkeiten im Renteneintritt von Lebenspartnern oder berufsgruppenspezifische Erwartungen an eine längere Erwerbsphase. Darüber hinaus kommt dem Humankapital und den Arbeitsgelegenheiten für die Beschäftigung jenseits der Rentengrenze große Bedeutung zu. Da diese sehr unterschiedlich über verschiedene Individuen und Kontexte verteilt sind (Scherger 2011), können sie sowohl Push- als auch als Pull-Faktor sein. Obgleich die Literatur Push-Faktoren häufig mit Zwängen und Pull-Faktoren eher mit den freien Entscheidungsmöglichkeiten der Individuen in Zusammenhang bringt (Shultz et al. 1998), stellen sie die Extrempole eines Spektrums dar, entlang dessen vielschichtige und mitunter ambivalente Konstellationen von Einflüssen auf die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung denkbar sind.

#### 4.2 *Bürgerschaftliches und familiales Engagement*

Zu den Formen des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen zählen neben dem ehrenamtlichen Engagement auch die Nachbarschafts- oder Netzwerkhilfe. Dieses Engagement findet außerhalb des eigenen Haushalts statt. Das ehrenamtliche Engagement ist in der Regel an eine Organisation, Institution oder an ein gemeinnütziges Unternehmen und an die Ausübung einer spezifischen Funktion oder Aufgabe oder an ein Amt gebunden. Zudem erfassen wir in TOP auch Formen des organisationsgebundenen freiwilligen Engagements, das außerhalb eines Ehrenamts geleistet wird. Nachbarschafts- bzw. Netzwerkhilfe finden dagegen ohne eine solche organisationale Anbindung statt und weist in erster Linie einen privaten Charakter auf. Sie umfassen dabei alle Unterstützungsleistungen älterer Menschen (z. B. Hilfe im Haushalt, beim Einkaufen, Säubern oder bei kleineren Reparaturen) für Nachbarn oder Freunde, die außerhalb des eigenen Haushalts leben (z. B. Künemund 2006; Hank/Erlinghagen 2008).

Dagegen zählen alle Unterstützungsleistungen, die ältere Menschen innerhalb des eigenen Haushalts bzw. der eigenen Familie verrichten, zu dem familialen Engagement. Im Fokus von TOP stehen dabei zwei Formen des familialen Engagements: die (Enkel-) Kinderbetreuung und die Pflege- oder sonstigen Betreuungsleistungen für Kranke oder Erwachsene mit Behinderung.<sup>15</sup>

Mit Blick auf das bürgerschaftliche Engagement zeigen die vorliegenden empirischen Befunde, dass dieses neben institutionellen und sozio-kulturellen Rahmenbindungen insbesondere von der Ressourcenausstattung der Individuen mit Human-, Sozial- und kulturellem Kapital, von demografischen Variablen sowie dem individuellen Lebensverlauf beeinflusst wird (Wilson/Musick 1997; Wilson 2000). Allgemein lassen sich bürgerschaftlich engagierte Personen im Vergleich zu nicht engagierten Personen mit den folgenden Merkmalen beschreiben: sie sind gebildeter, gesünder, verheiratet, verfügen über ein höheres Einkommen und weisen eine religiöse Orientierung auf (Choi 2003; Wilson/Musick 1997). Obwohl das freiwillige Engagement in der Regel bei den jüngeren Altersgruppen verbreiteter ist, zeigt sich bei älteren Menschen und insbesondere bei den 60- bis 69-Jährigen seit 1999 ein kontinuierlicher und deutlicher Anstieg der Engagementquote (Gensicke/Geis 2010). Hinsichtlich des Einflusses des individuellen Lebenslaufs weist Erlinghagen (2008) stellvertretend für eine Reihe von Untersuchungen auf die Unterscheidung „zwischen der kurzfristigen Wirkung singulärer Lebensereignisse wie z. B. die Heirat, Scheidung, Tod des Partners oder aber der Geburt eines Kindes [...] und der langfristigen Wirkung zurückliegender Erfahrungen wie z. B. der Sozialisation in der Familie [...] oder der kulturellen Prägung ganzer Geburtskohorten“ hin. Ein Beispiel für die Wirkung zurückliegender Erfahrungen findet sich bei Mutchler et al. (2003; sowie Maas/Staudinger, 2010). Die Autoren zeigen, dass früheres Engagement im Lebenslauf einen starken Prädiktor für späteres Engagement im Bereich des Ehrenamts und der informellen Hilfe darstellt. Auch einzelne Lebensereignisse beeinflussen das individuelle Engagement. So führt beispielsweise der Tod des Ehepartners zu einem Anstieg informeller Tätigkeit bei verwitweten Frauen und Männern (Utz et al. 2002).

Individuelle Ressourcen und institutionelle Rahmenbedingungen spielen auch für die Beteiligung an familialen Engagementformen eine wichtige Rolle (z. B. Hank/Stuck 2008; Ruckdeschel/Ette 2010; Eichler/Pfau-Effinger 2008). Allerdings ist bei den innerhalb der eigenen Familie stattfindenden Betreuungs- und Pflegeleistungen zu beachten, dass diese größtenteils von der jeweiligen Nachfrage abhängen, d. h. inwieweit Kinder oder Personen in der Familie vorhanden sind, die ein Betreuungs- oder Pflegebedürfnis aufweisen. Die Übernahme eines Ehrenamtes ist in der Regel freiwillig; dagegen weist die Pflege oft einen verpflichtenden Charakter auf (Caro 2008; Wilson/Musick 1997; Warendorf/Siegrist 2011), da es sich bei der zu pflegenden Person häufig um einen nahen Familienangehörigen handelt, dem man sich verpflichtet fühlt, wie z. B. den Ehepartner (Eichler/Pfau-Effinger 2008).

---

<sup>15</sup> Neben den Formen des Engagements berücksichtigen Wissenschaftler zusätzlich dessen Inhalt, um eine Kategorisierung vorzunehmen (Hank/Erlinghagen 2008). So handelt es sich beispielsweise bei einer Betreuungs- oder Pflegeleistung um bürgerschaftliches Engagement, wenn sich die Pflege oder Betreuung auf eine Person außerhalb des eigenen Haushalts bzw. der eigenen Familie richtet.

### 4.3 *Potenziale als Bestandteile von Alternsstilen*

Grundsätzlich stellt sich die Frage, inwiefern Potenziale im informellen Bereich weiter ausgebaut werden können oder ob sich Zielkonflikte zwischen einer möglichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit und einer Verstärkung der informellen Tätigkeiten anbahnen. Erwerbstätigkeit, bürgerschaftliches und familiales Engagement stehen im Alltag nicht unverbunden nebeneinander, sondern beeinflussen sich wechselseitig (Hank/Stuck 2008; Hinterlong 2008; Kolland/Rosenmayr 2007). Diese Interdependenz kann zum einen *komplementär* erfolgen, indem die Ausübung einer Tätigkeit eine oder mehrere andere begünstigt. In der internationalen Literatur wird dieser Zusammenhang mit Bezug auf die sozialwissenschaftliche Rollentheorie auch als „Role Extension“ bezeichnet (Mutchler et al. 2003; Choi et al. 2007). In Folge einer solchen Expansion bzw. Kumulation von Rollen in einem oder mehreren Lebensbereichen kann es zur Steigerung der Produktivität einer Person kommen. In Gegensatz zu diesen Annahmen sinkt die Chance der Aufnahme oder Weiterführung produktiver Tätigkeiten, falls eine *Konkurrenz* zwischen diesen vorliegt, wie z. B. die Aufnahme einer zeitintensiven familialen Pfl egetätigkeit bei gleichzeitiger (Vollzeit-)Erwerbsarbeit (Burr et al. 2007). Eine solche Konkurrenz von Tätigkeiten kann in zeitlichen oder personalen Restriktionen (z. B. in Folge einer Verschlechterung der Gesundheit) begründet sein, die eine Einschränkung oder gar die Aufgabe einer Tätigkeit zugunsten einer anderen in Form einer Rollensubstitution („Role Substitution“) zur Folge haben (Hank/Stuck 2008). Die Ergebnisse aktueller Studien lassen den Schluss zu, dass produktive Tätigkeiten zumeist einen komplementären Charakter haben (Burr et al. 2007; Cihlar et al. 2015 in diesem Band). Dennoch schließen wir in TOP konkurrierende Verhältnisse zwischen diesen Tätigkeiten nicht aus, d. h. es wird das Verhältnis produktiver Tätigkeiten beim Übergang in den Ruhestand in Anlehnung an diese Thesen in beiderlei Hinsicht untersucht (Kapitel 10 von Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band).

Auf der Grundlage dieser Überlegungen gehen wir in TOP zudem davon aus, dass das komplementäre Verhältnis produktiver Tätigkeiten sich empirisch in unterscheidbaren Mustern von Tätigkeiten niederschlägt. Diese Tätigkeitsmuster verstehen wir als eine Reaktion auf die Ausweitung individueller Autonomie in Bezug auf alltägliche Entscheidungen und Handlungen, die mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben und dem Übergang in den Altersruhestand einhergeht. Dieser Lebensabschnitt ist zudem typischerweise im Sinne einer „rollenlosen Rolle“ (Burgess 1960) von gesellschaftlicher Erwartungsunsicherheit bestimmt. Zudem stellt sich angesichts der Variabilität des höheren Lebensalters für viele Betroffene die Frage, wie sie mit Lebensrisiken und -unsicherheiten umgehen sollen (Settersten 2009). Für den frühen Ruhestand trifft daher ein Merkmal entwickelter Gesellschaften in besonderem Maße zu: Ressourcen werden – zumindest was den Umfang disponibler Zeit angeht – zum reichlichen und Sinn zum knappen Gut (Hradil 2001). Wir vermuten daher, dass der Übergang in den Ruhestand eine Optionenvielfalt und somit einen subjektiven Handlungsdruck erzeugt, den Menschen vor dem Hintergrund ihrer personalen, wirtschaftlichen und sozialen Ressourcen durch subjektiv sinnstiftende oder materiell bzw. familial notwendige Tätigkeiten ausfüllen.

Solche Muster produktiver Tätigkeiten konzipieren wir als Bestandteile von Alternsstilen (Tokarski 1993). Bei Alternsstilen handelt es sich um ein spezielles bzw. themenspezifisches Lebensstilkonzept, das – anders als allgemeine Lebensstil-Konzepte, die im Rahmen der Sozialstrukturanalyse verwendet werden – auf die Erklärung bestimmter Lebensziele abhebt (Abel/Rütten 1994; Otte 2004). Alternsstile definieren wir in Anlehnung an

Tokarski 1993 als *typische individuelle oder kollektive Muster der Organisation des Alterns bzw. von Alternsphasen und/oder der Lebensführung im Alter, die sich an den Opportunitäten und Restriktionen orientieren, die Menschen aufgrund ihrer sozialen Lage zur Verfügung stehen sowie an den mit sozialen Rollen verknüpften Erwartungen.*

Im Folgenden vertreten wir in TOP ein dreidimensionales Alternsstil-Konzept, das neben alltäglichen Tätigkeiten auch die Einstellungen und Motive der Menschen sowie ihre Lebensbedingungen und Ressourcen in typologischer Absicht bündelt.<sup>16</sup> In einem solchen mehrdimensionalen Ansatz fungieren die Einstellungen und Motive als internale „Klammer“ manifester Verhaltensroutinen. Sie erfüllen eine wichtige Funktion bei der zeitlichen Stabilisierung von Handlungsmustern. Sozialstrukturell verankerte Lebenschancen stecken neben den personalen bzw. inkorporierten Ressourcen (z. B. Wissen und Fähigkeiten) den Spielraum für produktive Tätigkeiten im Alter ab. Sie formen neben den Tätigkeiten und Einstellungen daher eine weitere Dimension von Alternsstilen.

Nicht nur produktive Tätigkeiten stehen miteinander in Wechselwirkung sondern auch Einstellungen und Lebenschancen. Diese „komplexen Wechselwirkungen“ (Abel/Rütten 1994) bilden die Grundlage für die Ausprägung spezifischer Ensembles („distinkte Lebensstile“), nach denen sich Gruppen voneinander abgrenzen lassen (Abel/Rütten 1994; Abel 1992). Bei Alternsstilen handelt es sich um ein Konzept, das als Verbindung zwischen Handlungs- und Strukturebene fungiert (Hendricks/Hatch 2008). Sie sind sowohl Ursache als auch Folge sozialer Differenzierung, indem sie symbolische Grenzen und Konventionen schaffen, um Identität zu stiften und somit Gruppenzugehörigkeiten abzugrenzen (Katz-Gerro 2006 zit. n. Hendricks/Hatch 2008).

Im Vergleich zu eindimensionalen Lebensstil-Ansätzen (z. B. Cockerham 2005) bieten typologische Ansätze auf der Grundlage mehrerer Dimensionen nicht nur die Möglichkeit, die Vielfalt der sozialen Wirklichkeit abbilden zu können, was gerade vor dem Hintergrund des „Differenziellen Alterns“ einen wesentlichen Vorteil darstellt; sie sind vielmehr in der Lage, multiplikative und synergistische Effekte von Verhaltens- und Einstellungsmustern (z. B. Poortinga 2007; Berrigan et al. 2003) im Sinne des Konzepts der „Role Extension“ aufzudecken und Ansatzpunkte für ganzheitliche Interventionsprogramme zur Förderung und Erhaltung von Potenzialen älterer Menschen aufzuzeigen. Zudem sind sie in der Lage, ambivalente Konstellationen von Defiziten und Kompetenzen, von „produktivem“ und „konsumtivem“ Alter zu beschreiben. Alternsstile reichen somit über die recht eindimensionalen Annahmen des „Defizit-“ und des „Kompetenzmodells“ hinaus und können zur konzeptionellen wie empirischen Versöhnung bzw. Überwindung dieser Ansätze beitragen. Aus diesem Grund entscheiden wir uns für die folgenden Untersuchungen auf der Grundlage der Studie TOP für den dreidimensionalen Ansatz, der die *Tätigkeiten*, die Einstellungen und Absichten („*Wollen*“) sowie die Ressourcen und Rahmenbedingungen („*Können*“) zu Potenzial-Typen als Bestandteile von Alternsstilen bündelt.

---

<sup>16</sup> Eine ähnliche Konzeption im Hinblick auf gesundheitsrelevante Lebensstile findet sich bei Abel 1997; Abel 1999 sowie Abel et al. 2004.

## 5 Ziele und Datengrundlage

Ziel des Sammelbandes ist die Darstellung der Ergebnisse der ersten Welle der Studie TOP des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), einer repräsentativen Erhebung der deutschsprachigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 55 und 70 Jahren. Die Studie wurde vom BiB in Kooperation mit Partnern der Jacobs University Bremen, der Leuphana Universität Lüneburg, der Columbia University New York sowie der SRH Hochschule Berlin durchgeführt. In Anlehnung an die oben aufgeführten Überlegungen und Konzepte liegen der Studie TOP für den Querschnitt der ersten Welle die folgenden Forschungsfragen zu Grunde:

- In welchem Ausmaß engagieren sich ältere Menschen in den Lebensbereichen Erwerbsleben, Zivilgesellschaft und Familie?
- Welche Einstellungen, Absichten und Motive zur Beteiligung in diesen drei Lebensbereichen lassen sich bei älteren Menschen beobachten? Wie können diese Absichten aus Sicht der älteren Menschen beeinflusst werden (z.B. durch politische Initiativen zur Förderung gesellschaftlicher Beteiligung oder in Form betrieblicher Anreize)?
- Wie hängen die Lebensbedingungen sowohl in Form individueller Ressourcen als auch in Form externer Opportunitäten und Restriktionen mit den hier betrachteten Tätigkeiten oder den Einstellungen zusammen? Welche Rolle spielen sozioökonomische, gesundheitliche und geschlechtsbezogene Ungleichheiten bei der Potenzialnutzung bzw. -förderung?
- In welcher Form bündeln sich diese Tätigkeiten, Einstellungen und Lebensbedingungen zu distinkten Mustern von Potenzialen als Bestandteile von Alternsstilen?

Die übergreifende Forschungsfrage von TOP im Bereich „formelle Arbeit“ lautet, welche der in Abschnitt 4.1 aufgeführten Faktoren die faktische Erwerbsbeteiligung bzw. die Bereitschaft hierzu unter den 55- bis 70-Jährigen bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters und darüber hinaus beeinflussen. Wir gehen davon aus, dass in diesem Zusammenhang alle der oben genannten Faktorenbündel relevant sind.

Im Bereich „informelle Arbeit“ fragen wir danach, welche Faktoren die Beteiligung an informellen Arbeiten beeinflussen. Im Ergebnis der in Abschnitt 4.2 referierten Befunde gehen wir davon aus, dass in diesem Zusammenhang sowohl individuelle Ressourcen, soziale, kulturelle und institutionelle Rahmenbedingungen, vorangegangene Erfahrungen, Persönlichkeitsmerkmale als auch der nicht-ökonomische Nutzen (z. B. Wertschätzung, Anerkennung) der Tätigkeiten eine Rolle spielen.

Die Studie begann im Jahr 2010 und war von Beginn an interdisziplinär angelegt. So arbeiten neben Soziologen und Alternswissenschaftlern auch Psychologen und Wirtschaftswissenschaftler mehrerer Universitäten aus Deutschland und den USA in dem Projekt mit. Im Gegensatz zu breit angelegten Studien des hohen Lebensalters, die zumeist alle Altersgruppen des mittleren und späten Erwachsenenalters abbilden, versteht sich TOP als ein „Lebensphasen- und Übergangs-Survey“. Als solcher konzentriert sich die Studie auf einen engfassten Altersabschnitt, der durch den Übergang in den Ruhestand geprägt ist. Die Studie soll somit eine detaillierte Beschreibung dieser Statuspassage und der frühen Jahre des „Dritten Alters“ hinsichtlich der Bedingungen, der Formen und der Entscheidung für oder gegen gesellschaftliche, familiale und wirtschaftliche Tätigkeiten ermöglichen.

Wir planen im Abstand von zwei bis drei Jahren, dieselben Personen erneut zu befragen. So soll eine Panelstichprobe realisiert werden, die diesen ereignisreichen Lebensabschnitt möglichst lückenlos und valide abbildet (siehe auch Mergenthaler/Schneider 2015 in diesem Band). Mithilfe des Längsschnitts möchten wir unter anderem die Frage beantworten, ob und wie sich in diesem Zeitraum der Übergang in den Ruhestand vollzogen hat, ob eine Absicht zu produktiver Tätigkeit umgesetzt oder ob eine Tätigkeit aufgegeben wurde und welche Gründe es hierfür gab. Diese Ergebnisse wären eine wertvolle Ergänzung der Befunde aus der ersten Welle. Sie kämen der Politik, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Unternehmen und Familien und nicht zuletzt auch älteren Menschen selbst zugute, da sie zeigen, wie die Potenziale des höheren Lebensalters in einer Gesellschaft des langen Lebens erschlossen, erhalten oder durch geeignete Maßnahmen sogar noch erweitert werden können.

## 6 Beiträge des Sammelbandes

Der Sammelband ist in fünf Teile gegliedert, die jeweils auf verschiedene Aspekte von Potenzialen und Übergängen bei den 55- bis 70-Jährigen abzielen. Im ersten Teil des Bandes stellen – neben den oben dargestellten Konzepten – *Ines Sackreuther*, *Jakob Schröder* und *Volker Cihlar* in Kapitel 2 die methodischen Grundlagen des Surveys „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) dar. Dabei werden sowohl die Stichprobenziehung, die Ausschöpfung, die Aufbereitung und die Gewichtung der Daten als auch das Erhebungsinstrument beschrieben. Die Daten der ersten Welle des TOP-Surveys liegen den empirischen Kapiteln der folgenden Teile des Sammelbandes zugrunde.

In Teil zwei gehen die Autorinnen und Autoren in zwei Kapiteln auf die Prävalenz produktiver Tätigkeiten im formellen und informellen Bereich ein. *Sonja Lippke*, *Juliane Strack* und *Ursula M. Staudinger* setzen sich in Kapitel 3 mit der Häufigkeit und der Intensität von Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe auseinander. Dabei kommen die Autorinnen zu dem Ergebnis, dass der Anteil erwerbstätiger Ruheständler vor allem bei den Männern bemerkenswert hoch ist. Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit hängt bei älteren Menschen mit deren Gesundheit, dem Familienstand, der Bildung und den Persönlichkeitsmerkmalen zusammen. Bezüglich der informellen Tätigkeiten in der Zivilgesellschaft und in der Familie zeigen *Frank Micheel* und *Jürgen Dorbritz* in Kapitel 4, dass ein hoher Anteil der 55- bis 70-Jährigen diesen Tätigkeiten regelmäßig nachgeht. Männer weisen höhere außerhäusliche Engagementquoten und -intensitäten auf als Frauen, während sie in der Familie weniger stark tätig sind.

Im dritten Teil des Bandes untersuchen die Autorinnen und Autoren die Wünsche und Absichten der 55- bis 70-Jährigen für formelle und informelle Tätigkeiten. Zunächst betrachten *Ulrike Fasbender*, *Jürgen Deller*, *Katrin Zohr*, *Victoria Büsch*, *Carsten Schermuly* und *Andreas Mergenthaler* in Kapitel 5 die Absichten der Befragten zu einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand, die zum Befragungszeitpunkt noch keine Altersrente oder -pension bezogen. Vor allem erwerbstätige Männer können sich grundsätzlich vorstellen, im Ruhestand noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die Absicht zu Erwerbstätigkeit im Ruhestand wird zudem durch die subjektive Wohlfahrt, einen Migrationshintergrund sowie die Gemeindegröße beeinflusst. In Kapitel 6 geht *Frank Micheel* der Frage nach, ob älterer Menschen ihr bürgerschaftliches Engagement beim Übergang in den Altersruhestand auf-

geben möchten oder ob sie dieses weiterführen oder sogar ausweiten wollen. Fast ein Drittel der Befragten kann sich vorstellen, in Zukunft ein bürgerschaftliches Engagement aufzunehmen, etwas mehr als jeder Fünfte kann sich vorstellen, ein derzeitiges Engagement auszuweiten. Diese Absichten hängen u. a. mit der Gesundheit, der Wohnregion, dem Bildungsstand sowie früheren Erfahrungen mit freiwilligem Engagement zusammen.

Teil vier des Sammelbandes widmet sich der Frage, welche Muster von Tätigkeiten und Übergängen in der Stichprobe des TOP-Surveys identifiziert werden können. In Kapitel 7 zeigen *Volker Cihlar, Sonia Lippke* und *Jürgen Dorbritz*, dass sich sechs Gruppen von Tätigkeitsmustern beobachten lassen, die von wenig oder nicht Engagierten bis zu umfassend tätigen Befragten reicht. Die Gruppen unterscheiden sich vor allem nach soziodemografischen und biografischen Einflüssen. Muster von Weiterbeschäftigungsabsichten werden in Kapitel 8 von *Victoria Büsch, Katrin Zohr, Michael Brusck, Jürgen Deller, Carsten Schermuly, Christian Stamov-Roßnagel* und *Anne Marit Wöhrmann* untersucht. Die Analysen identifizieren vier Typen weiterbeschäftigungswilliger Personen, die sich hinsichtlich der Gesundheit, der Persönlichkeitsmerkmale und familialer Einflüsse unterscheiden. In Kapitel 9 untersuchen *Jakob Schröber, Frank Micheel* und *Volker Cihlar* die Einflüsse des formalen Bildungsniveaus als Indikator des Humankapitals und des betrieblichen Kontexts auf verschiedene Typen von Übergängen in den Ruhestand. Die Autoren identifizieren fünf Übergangskonstellationen in den Ruhestand, von denen die meisten nicht direkt aus der Erwerbstätigkeit heraus erfolgen. Sowohl das Humankapital als auch betriebliche Strategien im Umgang mit älteren Arbeitnehmern haben einen Einfluss auf die Pfade in den Ruhestand. In Kapitel 10 gehen *Andreas Mergenthaler, Anne Marit Woehrmann* und *Ursula M. Staudinger* der Frage nach, welche Potenzialtypen sich hinsichtlich der Tätigkeiten, der Absichten und der Ressourcen identifizieren lassen. Um Aussagen zur historischen Entwicklung in den untersuchten Dimensionen treffen zu können, wird ein Vergleich zwischen Tätigkeiten und Ressourcen einer älteren Geburtskohorte vorgenommen. Insgesamt unterscheiden die Autoren sechs Typen von Potenzialen bzw. Produktivitätsspielräumen bei den derzeit 55- bis 70-Jährigen. Sie bilden jeweils einen spezifischen Kontext für die Nutzung, den Erhalt und die zukünftige Förderung von Potenzialen. Eine wesentliche Voraussetzung hierbei ist eine gute Gesundheit.

Der letzte Teil des Sammelbandes beschäftigt sich mit den Implikationen der Studienergebnisse für die Politik, Organisationen und Unternehmen aber auch für ältere Menschen selbst. Dabei argumentieren *Andreas Mergenthaler* und *Norbert F. Schneider* in Kapitel 11 für konzertierte Anstrengungen arbeitsmarkt-, sozial-, familien- und gesundheitspolitischer Akteure sowie der Unternehmen und der Kommunen in mehreren Handlungsarenen. Im Zusammenhang mit der Nutzung, dem Erhalt und der Förderung der Potenziale älterer Menschen kommt der individuellen Wahlfreiheit der Lebensführung jenseits normativer Vorstellungen vom „produktiven Alter“ eine ebenso große Bedeutung zu wie der Reduzierung sozialer Disparitäten, der Gesundheitsförderung und der besseren Vereinbarkeit von Tätigkeiten.

## Literatur

- Abel, Thomas (1992): Konzept und Messung gesundheitsrelevanter Lebensstile. In: *Prävention* 15, 4, S. 123-128.
- Abel, Thomas (1997): Gesundheitsverhaltensforschung und Public Health: Paradigmatische Anforderungen und ihre Umsetzung am Beispiel gesundheitsrelevanter Lebensstile. In: Weitkunat, Rolf; Haisch, Jochen; Kessler, Manfred (Hrsg.): *Public Health und Gesundheitspsychologie: Konzepte, Methoden, Prävention, Versorgung, Politik*, Bern: Huber, S. 56-61.
- Abel, Thomas (1999): Gesundheitsrelevante Lebensstile: Zur Verbindung von handlungs- und strukturtheoretischen Aspekten in der modernen Ungleichheitsforschung. In: Maeder, Christoph; Burton-Jeangros, Claudine; Haour-Knipe, Mary (Hrsg.): *Gesundheit, Medizin und Gesellschaft. Beiträge zur Soziologie der Gesundheit*, Zürich: Seismo, S. 43-61.
- Abel, Thomas; Buddeberg, Claus; Duetz, Margret (2004): Gesundheitsrelevante Lebensstile. In: Buddeberg, Claus (Hrsg.): *Psychosoziale Medizin*, 3. Auflage, Berlin, Heidelberg, New York: Springer, S. 297-306.
- Abel, Thomas; Rütten, Alfred (1994): Struktur und Dynamik moderner Lebensstile: Grundlagen für ein neues empirisches Konzept. In: Dangschat, Jens; Blasius, Jörg (Hrsg.): *Lebensstile in den Städten: Konzepte und Methoden*, Opladen: Leske + Budrich, S. 216-234.
- Aleksandrowicz, Paula; Fasang, Annette; Schömann, Klaus; Staudinger, Ursula M. (2010): Die Bedeutung der Arbeit beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 43, 5, S. 324-329.
- Aner, Kirsten; Karl, Fred; Rosenmayr, Leopold (2007): Die neuen Alten – Retter des Sozialen? In: Aner, Kirsten; Karl, Fred; Rosenmayr, Leopold (Hrsg.): *Die neuen Alten – Retter des Sozialen?*, S. 14-35. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Auth, Diana (2009): Die „neuen Alten“ im Visier des aktivierenden Wohlfahrtsstaates: Geschlechtsspezifische Implikationen des produktiven Alter(n)s. In: Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hrsg.): *Die Jungen Alten: Analysen einer neuen Sozialfigur*, Frankfurt am Main: Campus, S. 296-315.
- Bäcker, Gerhard; Brüssig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Jan, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig; Lasch, Vera; Reimann, Katja (2006): Gendered Life Course and Ageing – Implications on „Lebenslagen“ of Ageing Women and Men. In: Backes, Gertrud M.; Lasch, Vera; Reimann, Katja (Hrsg.): *Gender, Health and Ageing: European Perspectives on Life Course, Health Issues and Social Challenges*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 29-56.
- Backes, Gertrud M.; Clemens, Wolfgang (2013): Lebensphase Alter: Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung, 4. Auflage., Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Baltes, Margret (1996): Produktives Leben im Alter: Die vielen Gesichter des Alters – Resümee und Perspektiven für die Zukunft. In: Baltes, Margret; Montada, Leo (Hrsg.): *Produktives Leben im Alter*, Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 393-408.
- Baltes, Paul B.; Lindenberger, Ulman; Staudinger, Ursula M. (2006): Lifespan Theory in Developmental Psychology. In: Damon, William; Lerner, Richard M. (Hrsg.): *Handbook of Child Psychology*. 6th Edition, Volume 1. Theoretical Models of Human Development, Hoboken, NJ: Wiley, S. 569-664.
- Barnes, Helen; Parry, Jane; Taylor Rebecca (2004): Working after State Pension Age: Qualitative research, Leeds: Department for Work and Pensions.
- Bartley, Mel; Blane, David; Montgomery, Scott (1997): Health and the Life Course: Why Safety Nets Matter. In: *British Medical Journal* 314, S. 1194-1196.
- Beehr, Terry A. (1986): The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. In: *Personnel Psychology* 39, 1, S. 31-55.

- Berrigan, David; Dodd, Kevin; Troiano, Richard P.; Krebs-Smith, Susan M.; Ballard Barbash, Rachel (2003): Patterns of Health Behavior in U.S. Adults. In: *Preventive Medicine* 36, S. 615-623.
- Bijak, Jakub; Kupiszewska, Dorota; Kupiszewski, Marek; Saczuk, Katarzyna; Kicing, Anna (2007): Population and Labour Force Projections for 27 European Countries, 2002-2052: Impact of International Migration on Population Ageing. In: *European Journal of Population* 23, 1, S. 1-31.
- Birg, Herwig (2005): Die ausgefallene Generation: Was die Demographie über unsere Zukunft sagt. München: C.H. Beck.
- Blekesaune, Morten; Skirbekk, Vegard (2012): Can Personality Predict Retirement Behaviour? A Longitudinal Analysis Combining Survey and Register Data from Norway. In: *European Journal of Ageing* 9, 3, S. 199-206.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend) (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Berlin [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/fuenfter-altenbericht,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf, 03.09.2014].
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend) (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Altersbilder in der Gesellschaft. Berlin [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/sechster-altenbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, 03.09.2014].
- 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, S. 79-100.
- Brockmann, Hilke; Gampe, Jutta (2005): The Cost of Population Aging. Forecasting Future Hospital Expenses in Germany; MPIDR Working Paper 2005-07. Rostock: Max-Planck Institut für demografische Forschung.
- Brown, Scott J.; Lynch, Scott M. (2011): Demographic Approaches and Their Theoretical Application in Third Age Research. In: Carr, Dawn C.; Komp, Kathrin (Hrsg.): *Gerontology in the Era of the Third Age: Implications and Next Steps*, New York: Springer, S. 89-105.
- Burgess, Ernest W. (1960): *Aging in Western Societies*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burr, Jeffrey A.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. (2007): Productive Activity Clusters Among Middle-Aged and Older Adults: Intersecting Forms and Time Commitments. In: *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 62B, 4, S. 267-275.
- Burzan, Nicole (2008): *Quantitative Forschung in der Sozialstrukturanalyse: Anwendungsbeispiele aus methodischer Perspektive*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Butler, Robert N. (1985): Health, Productivity, and Aging: An Overview. In: Butler, Robert N.; Gleason, Herbert P. (Hrsg.): *Productive Aging: Enhancing Vitality in Later Life*, New York: Springer, S. 1-13.
- Buttler, Günter; Herder-Dorneich, Phillip; Fürstenberg, Friedrich; Klages, Helmut; Schlotter, Hans-Günther; Oettle, Karl; Winterstein, Helmut (1988): *Die jungen Alten: Eine neue Lebensphase als ordnungspolitische Aufgabe*. Baden-Baden: Nomos.
- 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, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 75-90.
- Carr, Dawn C. (2009): Demography, Ideology, and Stratification: Exploring the Emergence and Consequences of the Third Age [https://etd.ohiolink.edu/ap:0:0:APPLICATION\_PROCESS=DOWNLOAD\_ETD\_SUB\_DOC\_ACCNUM:::F1501\_ID:miami1239036755,attachment, 01.10.2014].
- Carr, Dawn C.; Komp, Kathrin (2011): Introduction. In: Carr, Dawn C.; Komp, Kathrin (Hrsg.): *Gerontology in the Era of the Third Age: Implications and Next Steps*, New York: Springer, S. 1-31.

- Choi, Lona H. (2003): Factors Affecting Volunteerism Among Older Adults. In: *Journal of Applied Gerontology* 22, 2, S. 179-196.
- Choi, Namkee G.; Burr, Jeffrey A.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. (2007): Formal and Informal Volunteer Activity and Spousal Caregiving Among Older Adults. In: *Research on Aging*, 29, S. 99-123.
- Christensen, Kaare; Doblhammer, Gabriele; Rau, Roland; Vaupel, James W. (2009): Ageing Populations: The Challenges Ahead. In: *Lancet* 374, S. 1196-1208.
- Cockerham, William C. (2005): Healthy Lifestyle Theory and the Convergence of Agency and Structure. In: *Journal of Health and Social Behavior* 46, S. 51-67.
- Dannefer, Dale (2003): Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. In: *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 58B, 6, S. 327-337.
- Dannefer, Dale; Kelley-Moore, Jessica A. (2009): Theorizing the Life Course: New Twists in the Path. In: Bengtson, Vera L.; Gans, Daphna; Putney, Norella M.; Silverstein, Merrill (Hrsg.): *Handbook of Theories of Aging*, 2. Auflage, Springer, S. 389-411.
- Deller, Jürgen; Maxin, Leena (2008): „Silver Workers“ – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland. In: *Arbeit* 17, S. 166-179.
- Deller, Jürgen; Maxin, Leena (2010): Silver Work: Zum Stand beruflicher Aktivitäten im Ruhestand. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): *Gesellschaftliche Partizipation – aktives Altern, Informationsdienst Altersfragen* 37, 2, S. 3-9.
- Denninger, Tina; van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan; Richter, Anna (2014): Leben im Ruhestand: Zur Neuerhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft. Bielefeld: Transkript Verlag.
- Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2013): Rentenversicherung in Zahlen 2013, Statistik der Deutschen Rentenversicherung, online unter: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).
- Dieck, Margret; Naegele, Gerhard (1993): „Neue Alte“ und alte soziale Ungleichheiten – vernachlässigte Dimensionen in der Diskussion des Altersstrukturwandels. In: Naegele, Gerhard; Tews, Hans Peter (Hrsg.): *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters: Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 43-60.
- Dowd, James J.; Bengtson, Vern L. (1978): Aging in Minority Populations: An Examination of the Double Jeopardy Hypothesis. In: *Journal of Gerontology* 33, 3, S. 427-436.
- Ebbinghaus, Bernhard (2006): *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford: Oxford University Press.
- EHLEIS (European Health & Life Expectancy Information System) (2013): Health Expectancy in Germany [<http://www.chemu.eu/>].
- Ehmer, Josef (2009): Altersbilder im Spannungsfeld von Arbeit und Ruhestand. Historische und aktuelle Perspektiven. In: Ehmer, Josef; Höffe, Otfried (Hrsg.): *Bilder des Alterns im Wandel. Nova Acta Leopoldina: Altern in Deutschland*, Band 1, Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH, S. 209-234.
- Ehmer, Josef; Höffe, Otfried (Hrsg.) (2009): *Bilder des Alters im Wandel (Altern in Deutschland, Bd. 1)*. Nova Acta Leopoldina N. F. Bd. 99, Nr. 363. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- Eichler, Melanie; Pfau-Effinger, Birgit (2008): Pflegetätigkeit von Frauen in der nachberuflichen Phase. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 165-187.
- Ekerdt, David J. (2009a): Population Retirement Patterns. In: Uhlenberg, Peter (Hrsg.): *International Handbook of Population Aging*. Springer Netherlands, S. 471-491.
- Ekerdt, David J. (2009b): Die Ethik des Beschäftigtseins: Zur moralischen Kontinuität zwischen Arbeitsleben und Ruhestand. In: Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hrsg.): *Die Jungen Alten: Analysen einer neuen Sozialfigur*, Frankfurt am Main: Campus, S. 69-84.
- Elder, Glen H. (1985): *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*. Ithaca, London: Cornell University Press.

- Erlinghagen, Marcel (2008): Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 93-117.
- Feldman, Daniel C. (1994): The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. In: *The Academy of Management Review* 19, 2, S. 285-311.
- Ferraro, Kenneth F.; Shippee, Tetyana Pylypiv; Schafer, Markus H. (2009): Cumulative Inequality Theory for Research on Aging and the Life Course. In: Bengtson, Vera L.; Gans, Daphna; Putney, Norella M.; Silverstein, Merrill (Hrsg.): *Handbook of Theories of Aging*, 2. Auflage, Springer, S. 413-433.
- Filipp, Sigrun-Heide; Mayer, Anne-Kathrin (2005): Zur Bedeutung von Altersstereotypen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 49-50, S. 25-31.
- Gee, Ellen M. (2002): Misconceptions and Misapprehensions About Population Ageing. In: *International Journal of Epidemiology* 31, 4, S. 750-753.
- Gensicke, Thomas; Geiss, Sabine (2010): Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Gilleard, Chris (2009): Konsum und Identität im Alter: Entwicklung einer kulturgerontologischen Perspektive. In: Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hrsg.): *Die Jungen Alten: Analysen einer neuen Sozialfigur*, Frankfurt am Main: Campus, S. 126-137.
- Göckenjan, Gerd (2009): Vom „tätigen Leben“ zum „aktiven Alter“: Alter und Alterszuschreibungen im historischen Wandel. In: Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hrsg.): *Die Jungen Alten: Analysen einer neuen Sozialfigur*, Frankfurt am Main: Campus, S. 235-255.
- Griffin, B.; Hesketh, B. (2008): Post-Retirement Work: The Individual Determinants of Paid and Volunteer Work. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81, 1, S. 101-121.
- Hank, Karsten; Erlinghagen, Marcel (2008): Produktives Altern und informelle Arbeit. Stand der Forschung und Perspektiven. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9-24.
- Hank, Karsten; Stuck, Stephanie (2008): Volunteer Work, Informal Help, and Care Among the 50+ in Europe: Further Evidence for 'Linked' Productive Activities at Older Ages. In: *Social Science Research* 37, 4, S. 1280-1291.
- Hank, Karsten; Stuck, Stephanie (2009): Gesellschaftliche Determinanten produktiven Alterns in Europa. In: Börsch-Supan, Axel; Hank, Karsten; Jürges, Hendrik; Schröder, Mathis (Hrsg.): *50plus in Deutschland und Europa*. Ergebnisse des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 71-93.
- Hébert, Benoît-Paul; Luong, May (2008): Bridge Employment. In: *Statistics Canada* 9, 11, S. 5-12.
- Heckel, Margaret (2012): Die Midlife-Boomer: Warum es nie spannender war, älter zu werden. Hamburg: Edition Köber Stiftung.
- Hendricks, Jon; Hatch, Laurie Russell (2008): Theorizing Lifestyle: Exploring Agency and Structure in the Life Course. In: Bengtson, Vera L.; Gans, Daphna; Putney, Norella M.; Silverstein, Merrill (Hrsg.): *Handbook of Theories of Aging*, 2. Auflage, Springer, S. 435-454.
- 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, S. 437-452.
- Hinterlong, James E. (2008): Productive Engagement Among Older Americans: Prevalence, Patterns, and Implications for Public Policy. In: *Journal of Aging and Social Policy* 20, 2, S. 141-164.
- Hradil, Stefan (2001): Eine Alternative? Einige Anmerkungen zu Thomas Meyers Aufsatz „Das Konzept der Lebensstile in der Sozialstrukturanalyse“. In: *Soziale Welt* 52, 3, S. 273-282.

- Jensen, Per H.; Pfau-Effinger, Birgit; Flaquer, Lluís (2009): The Development of Informal Work in the Work-Welfare Arrangements of European Societies. In: Pfau-Effinger, Birgit; Flaquer, Lluís; Jensen, Per H. (Hrsg.). *Formal and Informal Work*. The Hidden Work Regime in Europe, London: Routledge, S. 3-20.
- Klein, Thomas (2005): Sozialstrukturanalyse. Eine Einführung. Hamburg: Rowohlt.
- Klein, Thomas; Unger, Rainer (2002): Aktive Lebenserwartung in Deutschland und in den USA. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 35, 6, S. 528-539.
- Klös, Hans-Peter; Naegele, Gerhard (2013): Alter als „Ressource“ – Befunde und verteilungspolitische Implikationen. In: Hüther, Michael; Naegele, Gerhard (Hrsg.): *Demografiepolitik: Herausforderungen und Handlungsfelder*, Wiesbaden: Springer VS, S. 123-141.
- Kocka, Jürgen; Staudinger, Ursula M. (2009): Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademien-gruppe Altern in Deutschland (Altern in Deutschland Bd. 9). *Nova Acta Leopoldina* NF Bd. 107, Nr. 371. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- Kohli, Martin (1990): Das Alter als Herausforderung für die Theorie sozialer Ungleichheit. In: Berger, Peter A.; Hradil, Stefan (Hrsg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen: Schwartz, S. 387-406.
- Kohli, Martin (2005): Der Alters-Survey als Instrument wissenschaftlicher Beobachtung. In: Kohli, Martin; Künemund, Harald (Hrsg.): *Die zweite Lebenshälfte: gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Surveys*, 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11-33.
- Kohli, Martin; Künemund, Harald; Motel-Klingebiel, Andreas; Szydlik, Marc (2005): Soziale Ungleichheit. In: Kohli, Martin; Künemund, Harald (Hrsg.): *Die zweite Lebenshälfte: gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Surveys*, 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 318-336.
- Kolland, Franz; Rosenmayr, Leopold (2007): Altern und zielorientiertes Handeln: Zur Erweiterung der Aktivitätstheorie. In: Wahl, Hans-Werner; Mollenkopf, Heidrun (Hrsg.): *Alternforschung am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Alterns- und Lebenslaufkonzeptionen im deutschsprachigen Raum, Berlin: Akademische Verlagsgesellschaft, S. 203-221.
- Kruse, Andreas (2005): Selbstständigkeit, bewusst angenommene Abhängigkeit, Selbstverantwortung und Mitverantwortung als zentrale Kategorien einer ethischen Betrachtung des Alters. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 38, 4, S. 273-287.
- Kruse, Andreas; Schmitt, Eric (2010): Potenziale des Alters im Kontext individueller und gesellschaftlicher Entwicklung. In: Kruse, Andreas (Hrsg.): *Potenziale im Altern: Chancen und Aufgaben für Individuum und Gesellschaft*, Heidelberg: Akademische Verlagsgesellschaft, S. 3-30.
- 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, S. 289-327.
- Lasch, Vera; Reimann, Katja; Backes, Gertrud M. (2006): Gender, Health, and Ageing: An Introduction. In: Backes, Gertrud M.; Lasch, Vera; Reimann, Katja (Hrsg.): *Gender, Health and Ageing: European Perspectives on Life Course, Health Issues and Social Challenges*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11-26.
- Laslett, Peter (1987): The Emergence of the Third Age. In: *Ageing and Society* 7, 2, S. 133-160.
- Laslett, Peter (1995): Das Dritte Alter. Historische Soziologie des Alterns. Weinheim, München: Juventa.
- Lehr, Ursula (2000): Psychologie des Alterns. 9. Auflage Wiebelsheim: Quelle & Meyer.
- Lessenich, Stephan (2009): Lohn und Leistung, Schuld und Verantwortung: Das Alter in der Aktiv-gesellschaft. In: Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hrsg.): *Die Jungen Alten: Analysen einer neuen Sozialfigur*, Frankfurt am Main: Campus, S. 279-295.
- Lit, Phua Kai (2006): The Japanese Experience with Population Ageing and the Financing of Social Security, Health and other Social Services for the Elderly: Lessons for other Nations. In: *Asian Journal of Social Sciences*, 34, 4, S. 618-629.

- Lloyd-Sherlock, Peter (2000): Population Ageing in the Developed and Developing Regions: Implications for Health Policy. In: *Social Science & Medicine* 51, 6, S. 887-895.
- Maas, Ineke; Staudinger, Ursula M. (2010): Lebensverlauf und Altern: Kontinuität und Diskontinuität der gesellschaftlichen Beteiligung, des Lebensinvestments und ökonomischer Ressourcen. In: Lindenberger, Ulman /Smith, Jacqui; Mayer, Karl Ulrich; Baltes, Paul B. (Hrsg.): *Die Berliner Altersstudie*. 3. Auflage, Berlin: Akademie Verlag, S. 567-596.
- Mai, Ralf (2003): Die Alten der Zukunft. Eine bevölkerungsstatistische Datenanalyse. In: *Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung*, Band 32. Opladen: Leske + Budrich.
- Marshall, Victor W.; Bengston, Vern L. (2012): Theoretical Perspectives on the Sociology of Aging. In: Settersten, Richard A. Jr.; Angel, Jaqueline L. (Hrsg.): *Handbook of Sociology of Aging*, New York: Springer, S. 17-33.
- Mayer, Karl-Ulrich (2001): Lebensverlauf. In: Schäfers, Bernhard; Zapf, Wolfgang (Hrsg.): *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Opladen: Leske + Budrich, S. 446-460.
- Merton, Robert K. (1968): The Matthew Effect in Science: The reward and Communication Systems of Science are Considered. In: *Science* 159, 3810, S. 56-63.
- Merton, Robert K. (1988): The Matthew Effect in Science, II: Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property. In: *Isis* 4, 4, S. 606-623.
- Micheel, Frank; Roloff, Juliane; Wickenheiser, Ines (2010): Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter im Zusammenhang mit sozioökonomischen Merkmalen. In: *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 35, 4, S. 833-868.
- Moen, Phyllis; Fields, Vivian (2002): Midcourse in the United States: Does Unpaid Community Participation Replace Paid Work. In: *Aging International* 27, 3, S. 21-48.
- Moen, Phyllis (2003): Midcourse. 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, S. 269-291.
- Motel-Klingebiel, Andreas; Vogel, Claudia (2013): Altersarmut und die Lebensphase Alter. In: Vogel, Claudia/Motel-Klingebiel, Andreas (Hrsg.): *Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut*, Wiesbaden: Springer, S. 463-480.
- Mutchler, Jan E.; Burr, Jeffrey A.; Caro, Francis G. (2003): From Paid Worker to Volunteer: Leaving the Paid Workforce and Volunteering in Late Life. In: *Social Forces* 81, 4, S. 1267-1293.
- Naegele, Gerhard; Tews, Hans Peter (1993): Theorieansätze und -kritik zur Altersentwicklung – Neue und alte sozialpolitische Orientierungen. In: Naegele, Gerhard; Tews, Hans Peter (Hrsg.): *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters: Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 329-367.
- Nell-Breuning, Oswald von (1977): Soziallehre der Kirche. Erläuterungen der lehramtlichen Dokumente. Wien: Europa-Verlag.
- Nilsson, Kerstin; Hydbom, Anna Rignell; Rylander, Lars (2011): Factors Influencing the Decision to Extend Working Life or to Retire. In: *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health* 37, 6, S. 473-480.
- O’Rand, Angela M. (1996): The Precious and the Precocious: Understanding Cumulative Disadvantage and Cumulative Advantage Over the Life Course. In: *The Gerontologist* 36, 2, S. 230-238.
- O’Rand, Angela M.; Henretta, John C. (1999): Age and Inequality: Diverse Pathways Through Later Life. Oxford: Westview Press.
- O’Reilly, Patrick; Caro, Francis G. (1995): Productive Aging: An Overview of the Literature. In: *Journal of Aging & Social Policy* 6, 3, S. 39-71.
- Oswald, Frank (1991): Das persönliche Altersbild älterer Menschen. In: *Zeitschrift für Gerontologie* 24, 5, S. 276-284.
- Otte, Gunnar (2004): Sozialstrukturanalyse mit Lebensstilen. Eine Studie zur theoretischen und methodischen Neuorientierung der Lebensstilforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Pampel, Fred C.; Hardy, Melissa (1994): Status Maintenance and Change During Old Age. In: *Social Forces* 73, 1, S. 289-314.
- Pichler, Barbara (2010): Aktuelle Altersbilder: „junge Alte“ und „alte Alte“. In: Aner, Kirsten; Karl, Ute (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit und Alter*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 415-425.
- Pleau, Robin L. (2010): Gender Differences in Postretirement Employment. In: *Research on Aging* 32, 3, S. 267-303.
- Pohlmann, Stefan (2010): Alterspotenziale: Wirklichkeit, Wahrnehmung und Wahrscheinlichkeit. In: Kruse, Andreas (Hrsg.): *Potenziale im Altern. Chancen und Aufgaben für Individuum und Gesellschaft*, Heidelberg: Akademische Verlagsgesellschaft, S. 75-97.
- Poortinga, Wouter (2007): The Prevalence and Clustering of Four Major Lifestyle Risk Factors in an English Adult Population. In: *Preventive Medicine* 44, 2, S. 124-128.
- Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: *Zeitschrift für Soziologie* 36, 1, S. 43-64.
- Riley, Matilda W.; Riley Jr., John W. (1994): Structural Lag: Past and Future. In: Riley, Matilda White; Kahn, Robert L.; Foner, Anne (Hrsg.): *Age and Structural Lag: Society's Failure to Provide Meaningful Opportunities in Work, Family, and Leisure*, New York: John Wiley & Sons, S. 15-36.
- Roberts, J.; Rice, N.; Jones, A.M. (2008): Early Retirement Among Men in Britain and Germany: How Important is Health? HEDG Working Papers 08/27 [<http://www.york.ac.uk/res/herc/research/hedg/wp.htm>, 05.10.2011].
- Rosenkoetter, Marlene M.; Garris, John M. (1998): Psychosocial Changes Following Retirement. In: *Journal of Advanced Nursing* 27, 5, S. 966-976.
- Rosenmayr, Leopold (1996): Altern im Lebenslauf: Soziale Position, Konflikt und Liebe in den späten Jahren. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht.
- Ross, Catherine E.; Wu, Chia-Ling (1996): Education, Age, and the Cumulative Advantage in Health. In: *Journal of Health and Social Behavior* 37, 1, S. 104-120.
- Rossow, Judith (2012): Einführung: Individuelle und kulturelle Altersbilder. In: Berner, Frank; Rossow, Judith; Schwitzer, Klaus-Peter (Hrsg.): *Individuelle und kulturelle Altersbilder: Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung, Band 1*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11-24.
- Rowe, John W.; Kahn, Robert L. (1998): *Successful Aging*. New York: Pantheon Books.
- Ruckdeschel, Kerstin; Ette, Andreas (2010): Großeltern oder Kinderkrippe? Zur Bedeutung intergenerationaler Unterstützung bei der Kinderbetreuung im europäischen Vergleich. In: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 31, 4, S. 4-7.
- Ruhm, Christopher J. (1990): Bridge Jobs and Partial Retirement. In: *Journal of Labor Economics* 8, 4, S. 482-501.
- Sackmann, Reinhold; Wingens, Matthias (2001): Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergang, Sequenz und Verlauf. In: Sackmann, Reinhold; Wingens, Matthias (Hrsg.): *Strukturen des Lebenslaufs: Übergang, Sequenz, Verlauf*, Weinheim, München: Juventa, S. 17-48.
- Sackmann, Reinhold (2007): *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherger, Simone (2009): Lebensalter und Lebenslauf. In: Andresen, Sabine; Casale, Rita; Gabriel, Thomas; Horlacher, Rebekka; Larcher Klee, Sabine; Oelkers, Jürgen (Hrsg.): *Handwörterbuch Erziehungswissenschaft*, Weinheim. Basel: Beltz, S. 532-546.
- Scherger, Simone (2011): Erwerbsarbeit jenseits der Rentengrenze in Deutschland und Großbritannien. Skizze eines Forschungsprogramms. In: *ZeS-Report* 16, 1, S. 8-12.
- Schimany, Peter (2003): *Die Alterung der Gesellschaft: Ursache und Folgen des demographischen Umbruchs*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Schirmacher, Frank (2004): *Das Methusalem-Komplott*, 4. Auflage. München: Wilhelm Heyne Verlag.

- Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung, 7. Auflage. München, Wien: Oldenbourg.
- Schroeter, Klaus R. (2002): Zur Allodoxie des „erfolgreichen“ und „produktiven Alterns“. In: Backes, Gertrud M.; Clemens, Wolfgang (Hrsg.): *Zukunft der Soziologie des Alter(n)s*, Opladen: Leske + Budrich, S. 85-109.
- Seidl, Claudius (2005): Warum wir nicht älter werden. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 49-50, S. 3-9.
- Settersten, Richard A. (2009): It Takes two to Tango: The (Un)Easy Dance between Life-Course Sociology and Life-Span Psychology. In: *Advances in Life Course Research* 14, 1-2, S. 74-81.
- Shultz, Kenneth S.; Morton, Kelly R.; Weckerle, Joelle R. (1998): The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment. In: *Journal of Vocational Behavior* 53, 1, S. 54-57.
- Shultz, Kenneth S.; Wang, Mo (2011): Psychological Perspectives on the Changing Nature of Retirement. In: *American Psychologist* 66, 3, S. 170-179.
- Silverstein, Merrill; Giarrusso, Roseann (2012): Aging, Individuals, Families, and Societies: Micro-Meso-Macro Linkages in the Life Course. In: Settersten, Richard A. Jr.; Angel, Jaqueline L. (Hrsg.): *Handbook of Sociology of Aging*, New York: Springer, S. 35-49.
- Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, online unter: <https://www.destatis.de>.
- Statistisches Bundesamt (2012): Periodensterbetafeln für Deutschland – Früheres Bundesgebiet, neue Länder sowie die Bundesländer – 2009/2011 [<https://www.destatis.de>].
- Staudinger, Ursula M. (1996). Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter. In: Baltes, Margret; Montada, Leo (Hrsg.): *Produktivität und Altern*, Hamburg: Campus Verlag, S. 344-373.
- Szinovacz, Maximiliane E.; Davey, Adam (2004): Honeymoons and Joint Lunches: Effects of Retirement and Spouse's Employment on Depressive Symptoms. In: *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 59B, 5, S. 233-245.
- Tews, Hans Peter (1991): Altersbilder: Über Wandel und Beeinflussung von Vorstellungen vom und Einstellungen zum Alter, KDA Forum Band 16. Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe.
- Tews, Hans Peter (1993): Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters. In: Naegele, Gerhard; Tews, Hans Peter (Hrsg.): *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters: Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 15-42.
- Tews, Hans Peter (1996): Produktivität des Alters. In: Baltes, Margret; Montada, Leo (Hrsg.): *Produktives Leben im Alter*, Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, S. 184-210.
- Tews, Hans Peter (1999): Von der Pyramide zum Pilz. Demographische Veränderungen in der Gesellschaft. In: Niederfranke, Annette; Naegele, Gerhard; Frahm, Eckart (Hrsg.): *Funkkolleg Altern 1. Die vielen Gesichter des Alterns*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 137-185.
- Thieme, Frank (2008): Alter(n) in der alternden Gesellschaft. Eine soziologische Einführung in die Wissenschaft vom Alter(n). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tokarski, Walter (1993). Lebensstile: Ein brauchbarer Ansatz für die Analyse des Altersstrukturwandels? In: Naegele, Gerhard; Tews, Hans Peter (Hrsg.): *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Alternde Gesellschaften – Folgen für die Politik*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 116-132.
- Utz, Rebecca L.; Carr, Deborah; Nesse, Randolph; Wortman, Camille B. (2002): The Effect of Widowhood on Older Adults' Social Participation: An Evaluation of Activity, Disengagement, and Continuity Theories. In: *The Gerontologist* 42, 4, S. 522-533.
- Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (2009): „Junge Alte“: Vom Aufstieg und Wandel einer Sozialfigur. In: Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hrsg.): *Die Jungen Alten: Analysen einer neuen Sozialfigur*, Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 11-48.
- Van Solinge, Hanna; Henkens, Kène (2008): Adjustment to and Satisfaction with Retirement: Two of a Kind? In: *Psychology and Aging* 23, 2, S. 422-434.

- Venn, Susan; Davidson, Kate; Arber, Sara (2012): Gender and Aging. In: Settersten, Richard A.; Angel, Jacqueline L. (Hrsg.): *Handbook of Sociology of Aging*, New York, Dordrecht, Heidelberg, London: Springer, S. 71-81.
- Wahrendorf, Morten; Siegrist, Johannes (2011): Working Conditions in Mid-life and Participation in Voluntary Work after Labour Market Exit. In: Börsch-Supan, Axel; Brandt, Martina; Hank, Karsten; Schröder, Mathis (Hrsg.): *The Individual and the Welfare State. Life Histories in Europe*. Heidelberg: Springer, S. 179-188.
- 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 Gerontology* 92, 2, S. 455-474.
- Wang, Mo; Shultz, Kenneth S. (2010): Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. In: *Journal of Management* 36, 1, S. 172-206.
- Wang, Mo; Shi, Junqi (2014): Psychological Research on Retirement. In: *Annual Review of Psychology* 65, S. 209-233.
- Walther, Andreas; Stauber, Barbara (2013): Übergänge im Lebenslauf. In: Schröder, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar; Lenz, Karl (Hrsg.): *Handbuch Übergänge*, Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 23-43.
- Weiss, Robert S.; Bass, Scott A. (2002): Introduction. In: Weiss, Robert S.; Bass, Scott A. (Hrsg.): *Challenges of the Third Age: Meaning and Purpose in Later Life*, Oxford: Oxford University Press, S. 3-12.
- Wickenheiser, Ines (2011): Die Potentiale einer älter werdenden Gesellschaft und das Leitbild „Produktives Alter(n)“. In: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 32, 2, S. 2-7.
- Wilson, John; Musick, Marc (1997): Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. In: *American Sociological Review* 62, 5, S. 694-713.
- Wilson, John (2000): Volunteering. In: *Annual Review of Sociology* 26, 1, S. 215-240.
- Wurm, Susanne; Huxhold, Oliver (2012): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung von Altersbildern. In: Berner, Frank; Rossow, Judith; Schwitzer, Klaus-Peter (Hrsg.): *Individuelle und kulturelle Altersbilder: Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung*, Band 1., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 31-69.
- 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, S. 374-389.

# Methodische Grundlagen der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP)

*Ines Sackreuther, Jakob Schröder & Volker Cihlar\**

## Zusammenfassung

Der Beitrag stellt die Methodik und Datengrundlage der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) im Überblick dar. Er beginnt mit der Vorstellung des Untersuchungsdesigns. Hier wird beschrieben, welche Grundgesamtheit der Studie zugrunde liegt und wie die Stichprobenziehung sowie die Auswahl der Zielperson erfolgte. Die daran anschließende Erläuterung des Erhebungsinstruments umfasst die Entwicklung, die Inhalte sowie den Aufbau des Fragebogens. Nach einer kurzen Darstellung der Organisation der Feldphase wird näher auf die Ausschöpfung und die Gewichtung der Stichprobe eingegangen. Im Anschluss folgt ein Überblick über die soziodemografischen Merkmale der Gesamtstichprobe. Das Kapitel endet mit einer Beschreibung der Analysemöglichkeiten der Studie TOP und einem Ausblick.

## 1 Einleitung

Die TOP-Studie untersucht die Potenziale der jungen Alten. Potenziale beziehen sich in diesem Fall auf die Möglichkeiten der Älteren, durch verschiedene Formen der Beteiligung einen produktiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (vgl. hierzu Mergenthaler et al., Kapitel 1 in diesem Band). Der Fokus der Studie liegt dabei auf der Beteiligung im Erwerbsleben, in der Zivilgesellschaft und in der Familie: auf beruflichen, familialen sowie freiwilligen und ehrenamtlichen Tätigkeiten der Älteren. Dabei konzentriert sich die Studie auf eine kleine Altersgruppe, die 55- bis 70-Jährigen und damit auf eine spezielle Lebensphase, die in der Regel durch den Übergang in den Ruhestand gekennzeichnet ist.

Das vorliegende Kapitel gibt einen Überblick über die Methodik und Datengrundlage der TOP-Studie. Es beschreibt das Untersuchungsdesign, das Erhebungsinstrument, die Durchführung der Erhebung sowie die Gewichtung und die Analysemöglichkeiten der Studie. Hierdurch liefert der vorliegende Beitrag die Referenz für die nachfolgenden empirischen Kapitel dieses Bandes.

---

\* Die Autorin und die Autoren danken den Gutachtern für wertvolle Hinweise und hilfreiche Kritik.

## 2 Untersuchungsdesign

### 2.1 Grundgesamtheit

Im Mittelpunkt der TOP-Studie steht ein spezifischer Lebensabschnitt: die Zeit des Übergangs in den Ruhestand. Die Studie konzentriert sich somit auf Personen, die als die „jungen“ Alten bezeichnet werden und zwischen 55 und 70 Jahren alt sind (vgl. hierzu auch Mergenthaler et al., Kapitel 1 in diesem Band). Demzufolge bilden Personen im Alter von 55 bis 70 Jahren, die zum Zeitpunkt der Befragung (Frühjahr 2013) in Deutschland in einem Privathaushalt leben, die angestrebte Grundgesamtheit der TOP-Stichprobe.

Die Erhebung wurde als telefonische Befragung und auf Deutsch konzipiert. Dies schränkte die Auswahlgesamtheit auf Personen ein, die zum einen deutschsprachig und zum anderen auch telefonisch über einen Festnetzanschluss erreichbar waren.

Obwohl sich telefonische Befragungen durch eine Reihe von Vorteilen gegenüber anderen Befragungsmethoden auszeichnen (für einen Überblick über die Vorteile telefonischer Befragungen siehe Schnell et al. 2011), wird in den letzten Jahren aufgrund der zunehmenden Verbreitung von mobilen Telefonen das Auswahlverfahren erschwert. Noch vor 15 Jahren war fast die gesamte Bevölkerung über einen Festnetzanschluss erreichbar. Wie aber das Statistische Bundesamt (2013) mitteilt, verfügen im Jahr 2013 erstmals mehr Haushalte über ein mobiles Telefon als über ein Festnetztelefon. Mobile Telefone haben sich dabei nicht nur stark verbreitet, sie lösen auch vermehrt das traditionelle Festnetztelefon ab. So ist in den letzten Jahren die Anzahl sogenannter „Mobile-only“-Personen, die ausschließlich Mobilfunktelefone nutzen und über Festnetzanschlüsse nicht (mehr) zu erreichen sind, stark gewachsen. Der vollständige Verzicht auf einen Festnetzanschluss ist dabei hauptsächlich ein Phänomen der jungen Kohorten und muss deshalb bei dem Stichprobenansatz jüngerer Kohorten berücksichtigt werden. Unter den 55- bis 70-Jährigen spielen „Mobile-only“-Personen dagegen eine geringe Rolle (Graeske/Kunz 2009) und wurden aus diesem Grund nicht im Auswahlverfahren der TOP-Studie berücksichtigt.

### 2.2 Stichprobenziehung

Um eine repräsentative Befragung sicherzustellen, muss aus der beschriebenen Auswahlgesamtheit eine zufallsbasierte Stichprobe gezogen werden. Denn nur durch eine Zufallsstichprobe erhält man eine Stichprobe, die ein verkleinertes Abbild der Grundgesamtheit darstellt und es erlaubt, aus den Ergebnissen hinsichtlich der Verteilung spezifischer Merkmale auf die Verteilung der Merkmale in der Grundgesamtheit zu schließen. Kennzeichen einer repräsentativen Stichprobe ist dabei, dass alle Elemente der Grundgesamtheit eine bekannte, angebbare und von Null verschiedene Chance besitzen, in die Stichprobe zu gelangen und zufällig ausgewählt werden (Gabler/Quatember 2012; Pötschke 2010).

Idealerweise existiert eine Liste mit allen Elementen der Grundgesamtheit als Auswahlrahmen für eine Zufallsstichprobe. Noch bis in die 1990er Jahre war das Telefonbuch ein akzeptabler Auswahlrahmen für Festnetztelefonstichproben, da fast alle Haushalte mit Festnetzanschluss verpflichtet waren, ihre Telefonnummer im Telefonbuch zu veröffentlichen (Häder 2000). Mittlerweile sind die Eintragungen im Telefonbuch freiwillig und der Anteil an Haushalten, die nicht im Telefonbuch eingetragen sind, ist deutlich gestiegen (Häder/Gabler 1998). Vor dem Hintergrund, dass sich Personen, die im Telefonbuch ein-

getragen sind und Personen, die nicht eingetragen sind, hinsichtlich zentraler Merkmale unterscheiden<sup>1</sup>, würde eine Stichprobenziehung, die nur auf dem Telefonbuch basiert, zu einer systematisch verzerrten Stichprobe führen. Aus diesem Grund wurden verschiedene Verfahren entwickelt, die neben im Telefonbuch eingetragenen Festnetznummern auch nicht eingetragene berücksichtigen. Für die Stichprobenziehung der TOP-Studie kommt ein von Häder und Gabler (1998) entwickelter Auswahlrahmen, das sogenannte Gabler-Häder-Design, zum Einsatz.

Der Auswahlrahmen nach dem Gabler-Häder-Design beruht zunächst auf den im Telefonbuch verzeichneten Festnetznummern. Diese Liste wird aber um die Telefonnummern, die nicht im Telefonbuch verzeichnet sind, ergänzt. Dafür „wird für jede Gemeinde die Verteilung der Telefonnummern auf sogenannte Blocks bestimmt, wobei insbesondere festgestellt wird, welche Blocks überhaupt besetzt sind, d. h. wenigstens eine eingetragene Telefonnummer enthalten.“ (Gabler/Häder 1997: 9) Die Telefonnummern werden dann in 100er- und 1000er-Blocks sortiert.<sup>2</sup> Dabei ist ein 100er-Block definiert „als der Stamm einer Telefonnummer, der nach dem Abschneiden der beiden letzten Stellen verbleibt. Er umfasst die Menge aller unterschiedlichen Ziffernfolgen, die sich durch die zufällige Ersetzung dieser letzten beiden Ziffern generieren lassen – also genau 100. So liegt z. B. die Telefonnummer 5129815 im Block 51298xx, der alle Ziffernfolgen von 5129800 bis 5129899 beinhaltet.“ (Häder 2000: 6) Ein 1000er-Block umfasst demnach alle Ziffernfolgen, die sich durch das zufällige Ersetzen der letzten drei Ziffern generieren lassen.

In der Regel sind die Ziffernfolgen nicht gänzlich durchgängig. Beispielsweise sind innerhalb eines 100er-Blocks nicht alle Ziffernfolgen mit Anschlüssen in Privathaushalten belegt. Zudem existieren zum Teil sehr große Lücken zwischen einzelnen 100er-Blöcken. Häder und Gabler gehen davon aus, dass in diesen Lücken auch keine nicht eingetragenen Festnetznummern vorkommen. Blöcke, in denen nicht wenigstens eine Festnetznummer vergeben ist, werden somit nicht berücksichtigt. Für die Blöcke, in denen mindestens eine vergebene Festnetznummer identifiziert werden konnte, werden alle potenziell möglichen Ziffernfolgen generiert. Dieses Verfahren wird für jeden Ortsnetzbereich wiederholt. Aus der endgültigen Menge aller potenziell möglichen Ziffernfolgen wird dann für die Telefonstichprobe unter Berücksichtigung der Menge der in einem Block tatsächlich vergebenen Nummern eine vorher angegebene Anzahl an Ziffernfolgen zufällig gezogen (Gabler/Häder 1997; Häder/Gabler 1998; Häder 2000). Dieses Stichprobendesign hat sich in Deutschland als methodischer Standard in der empirischen Sozialforschung durchgesetzt (Häder 2000) und stellt einen zuverlässigen Auswahlrahmen für Haushalte mit Festnetzanschluss dar, unabhängig davon, ob der Haushalt im Telefonbuch verzeichnet ist oder nicht.

Die in der TOP-Studie verwendete Telefonstichprobe wurde nach dem Gabler-Häder-Design generiert. Insgesamt sollten fünftausend Personen der Geburtskohorten 1942 bis 1958 befragt werden. Um abschätzen zu können, wie viele Haushalte kontaktiert werden müssen, um theoretisch eine Zielperson zu erreichen, wurde zunächst der Umfang der Grundgesamtheit abgeschätzt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts lebten 2010 in Deutschland ca. 15,6 Millionen Menschen, die zwischen 1942 und 1958 geboren sind. Das

---

<sup>1</sup> Nicht eingetragene und eingetragene Personen mit Festnetzanschluss unterscheiden sich beispielsweise hinsichtlich des Alters und der Bildung: Nicht eingetragene Personen sind meist jünger und besser gebildet als eingetragene (vgl. Häder 2000).

<sup>2</sup> Die Wahl der Blocklänge wird durch praktische Gesichtspunkte geleitet (vgl. hierzu die Ausführungen von Gabler/Häder 1997). Das weitere Vorgehen ist von der Blocklänge unabhängig.

entspricht 19,1 % der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2012). Von allen Privathaushalten ist in ca. 23 % aller Haushalte mindestens eine Zielperson anzutreffen. Demnach müssen gut vier Privathaushalte erreicht werden, um theoretisch eine Zielperson anzutreffen (Umfragezentrum Bonn 2013).

### 2.3 Auswahl der Zielperson

Telefonstichproben nach dem Gabler-Häder-Design stellen zunächst nur die zufällige Auswahl eines Haushalts mit Festnetzanschluss sicher. Die Grundgesamtheit der Erhebung bilden aber nur Personen im Alter von 55 bis 70 Jahren. Die Zielpersonen der Studie mussten daher durch ein weiteres Auswahlverfahren identifiziert werden. Dabei erfolgte die Auswahl der Zielperson im Haushalt ebenfalls zufällig.

Die Anwesenheit einer Zielperson im erreichten Haushalt wurde im Screening des Fragebogens durch folgende Frage ermittelt: „Wie viele Personen zwischen 55 und 70 Jahren gehören zu Ihrem Haushalt, Sie selbst eingeschlossen?“<sup>3</sup> Mit dieser Frage konnte gleichzeitig festgestellt werden, ob und wenn ja wie viele Zielpersonen im erreichten Haushalt lebten. Sie wurde gleich zu Beginn des Interviews, im sogenannten Kontaktgespräch gestellt. Gab es in dem erreichten Haushalt keine Person in der Zielgruppe, wurde das Kontaktgespräch beendet und der betreffende Haushalt mit der Beschreibung „Keine Zielperson im Haushalt“ gekennzeichnet. War die Kontaktperson, also die Person, die den Anruf entgegengenommen hat, die Zielperson, wurde das Interview sogleich begonnen. War eine andere Person im Haushalt die Zielperson, wurde dagegen versucht, diese ans Telefon zu bekommen oder gegebenenfalls einen Termin mit dieser Person für das Interview zu vereinbaren. Lebten in einem erreichten Haushalt mehr als eine Zielperson wurde mittels der „Last-Birthday-Methode“ eine Person ausgewählt. Dabei wurde erfragt, welche Person in der entsprechenden Altersgruppe im Haushalt als letztes Geburtstag hatte. Mit dieser Person wurde dann das Interview geführt. Dieses Verfahren stellt sicher, dass die Zielperson im Haushalt zufällig ausgewählt und die Stichprobe nicht systematisch verzerrt wird.

## 3 Erhebungsinstrument

Gemeinsam mit den universitären Partnern entwickelte das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung ein neues Erhebungsinstrument (vgl. hierzu den Methodenbericht der Studie von Schröder et al. 2014). Ziel war es dabei, die Potenziale der jungen Alten und ihre Übergänge in den Ruhestand möglichst detailliert abzubilden. Vor der eigentlichen Erhebung im Jahr 2013 fanden zur Vorbereitung und Validierung mehrere Vorstudien und Testungen des Erhebungsinstruments mit anschließenden Überarbeitungen statt.

---

<sup>3</sup> Im telefonischen Interview wurde nach dem Alter und nicht nach dem Geburtsjahr gefragt, da sich gezeigt hat, dass diese Einstiegsfrage für die Befragten leichter zu verstehen und zu beantworten ist. Befragt wurden alle Personen, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 55 und 70 Jahren alt waren sowie diejenigen, die noch im Befragungsjahr 55 Jahre alt wurden (aber zum Befragungszeitpunkt noch 54 Jahre zählten). Demnach befinden sich in der Stichprobe Personen der Geburtskohorten 1942 bis 1958, also auch ein paar wenige 54-Jährige, die aber kurz nach der Erhebungsphase 55 Jahre alt werden.

### 3.1 *Vorstudien*

Gestartet ist die Entwicklung des Erhebungsinstruments im Jahr 2011 mit einer qualitativen Vorstudie in Form zweier leitfadengestützter Fokusgruppen (vgl. hierzu Wickenheiser 2013). Ziel dieser qualitativen Vorstudie war es, Inhalte für die Ausformulierung der Items im Befragungsinstrument zu identifizieren. Insgesamt nahmen 13 Personen an der Studie teil. Sie diskutierten gemeinsam mit dem Moderator über den Ruhestand und über eigene Vorstellungen des Alter(n)s. Rekrutiert wurden die Teilnehmer mithilfe einer Annonce in zwei lokalen Zeitungen. Dabei wurde bei der Auswahl der Teilnehmer darauf geachtet, dass sie in den wesentlichen Merkmalen der für die Hauptbefragung relevanten Stichprobe entsprachen (Quotenverfahren).

Die neu entwickelten Items, die größtenteils auf den Ergebnissen der Vorstudie beruhen, wurden im Frühjahr 2012 von GESIS Mannheim anhand eines kognitiven Pretests getestet (vgl. hierzu Lenzner et al. 2012). Ziel dieser Vorstudie war es, zu überprüfen, wie die Befragten die Fragen verstehen. Im Gegensatz zu einem Pretest, in dem das gesamte Erhebungsinstrument auf seine Feldtauglichkeit überprüft wurde, standen hier das Frageverständnis und mögliche Probleme des Befragten bei der Beantwortung der Fragen im Vordergrund. Insgesamt wurden 20 Fragen getestet. Dafür nahmen 20 Testpersonen an der Vorstudie teil. Ausgesucht wurden sie anhand eines Quotenplans. Sie beantworteten zunächst die standardisierten Fragen aus dem Erhebungsinstrument der TOP-Studie. Im Anschluss an jede Frage wurde dann offen nach dem persönlichen Frageverständnis gefragt.

Im November 2012 wurde schließlich das gesamte Erhebungsinstrument in einem Standard-Pretest auf seine Feldtauglichkeit und Funktionalität getestet. Der Pretest wurde ebenso wie die Hauptbefragung von dem Befragungsinstitut „Umfragezentrum Bonn (uzbonn)“ durchgeführt. Er fand zudem unter gleichen Bedingungen statt (vgl. hierzu Umfragezentrum Bonn 2013), d. h. die Organisation der Feldphase und die Durchführung der Befragung entsprachen bereits den Vorgaben der Haupterhebung. So basierte die Befragung ebenso wie die Haupterhebung auf einer Telefonstichprobe nach dem Gabler-Häder-Design. Insgesamt wurden dabei 50 telefonische Interviews mit Personen der Geburtskohorten 1942 bis 1958 durchgeführt.

### 3.2 *Fragebogaufbau*

Das Erhebungsinstrument für die Hauptbefragung umfasst sieben Themengebiete. In Tabelle 1 sind der Aufbau und die Inhalte im Überblick dargestellt.

Der Schwerpunkt der Studie liegt auf der aktiven Beteiligung der 55- bis 70-Jährigen in den Bereichen Erwerbsleben, Zivilgesellschaft und Familie. Neben der tatsächlichen Beteiligung spielen die Absichten zur Aufnahme oder zur Ausweitung solcher Tätigkeiten eine wichtige Rolle. Es wird untersucht, welche Gründe für und gegen eine Aufnahme oder Ausweitung einer solchen Tätigkeit sprechen und welche Bedingungen hinsichtlich einer Aufnahme oder Ausweitung erfüllt sein müssen. Der Fokus der Studie liegt dabei auf einer spezifischen Lebensphase. Diese Lebensphase zeichnet sich dadurch aus, dass hier in der Regel der Übergang in den Ruhestand stattfindet. Obwohl die Studie nur eine sehr kleine Altersspanne betrachtet, ist die Gruppe der Befragten somit sehr heterogen. So befinden sich einige 55- bis 70-jährige Befragte noch mitten im Berufsleben. Ein anderer Teil hat sich gerade aus dem Erwerbsleben verabschiedet und ist in den Ruhestand übergegangen. Und wieder ein anderer

Teil der Befragten ist bereits seit längerer Zeit nicht mehr im Erwerbsleben aktiv – aus verschiedensten Gründen. Und schließlich gibt es noch einige Befragte der Altersgruppe, die bereits den „traditionellen“ Übergang in den Ruhestand gegangen sind, aber dennoch aktiv am Erwerbsleben teilnehmen.

Tabelle 1: Übersicht zum TOP-Erhebungsinstrument

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

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2013; eigene Darstellung.

Ziel der Studie ist es, die vielen unterschiedlichen Stufen des Übergangs in den Ruhestand zu identifizieren und detailliert abzubilden. Die beruflichen Tätigkeiten, insbesondere auch nach dem Übergang in den Ruhestand, werden ausführlich abgefragt. Ebenso die Erfahrungen, Wünsche, Absichten und Erwartungen, die die Befragten mit dem Ruhestand und dem Übergang dahin verbinden oder verbunden haben. Ruhestand wird dabei über den Bezug einer Altersrente aus eigener Erwerbstätigkeit bestimmt. Demnach befinden sich die Befragten im Ruhestand, wenn sie angeben, eine solche Rente zu beziehen. In den anderen Fragebogenmodulen werden ausführliche Fragen zur Persönlichkeit, zur Lebenssituation und den subjektiven Ansichten und Vorstellungen gestellt.

Aufgrund der sehr heterogenen Befragungsgruppe ist der Fragebogen sehr komplex und beinhaltet viele Filter. Ziel der Fragebogenkonstruktion war es, für alle Befragten die gleichen Informationen unabhängig von ihrer aktuellen Situation zu erhalten. Deshalb wurde versucht, die Formulierung der Fragen jeweils an die Befragungssituation anzupassen. So wurden beispielsweise Befragte, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig sind, nach ihrer derzeitigen und Befragte, die im Ruhestand oder aus anderen Gründen nicht (mehr) erwerbstätig sind, nach ihrer letzten beruflichen Tätigkeit gefragt. Dieses Vorgehen zieht sich durch den gesamten Fragebogen.

Die aufwendige Filterführung des Fragebogens wurde vor dem Pretest mittels automatisierter Tests geprüft. Dabei wurden Testfälle zufällig generiert. Diese Testfälle simulierten verschiedene Befragungssituationen. Jede mögliche Filterkombination wurde mindestens einmal realisiert und anhand des so entstandenen Testdatensatzes überprüft werden.

## 4 Durchführung der Erhebung

### 4.1 Organisation der Feldphase

Die Befragung fand in der Zeit vom 16. Januar bis zum 10. April 2013 statt. Analog zum Pretest führte das Umfrageinstitut „Umfragezentrum Bonn (uzbonn)“ die Befragung telefonisch mit Hilfe eines CATI-Programms durch. Dabei realisierten 188 projektspezifisch geschulte Interviewer insgesamt 5.002 vollständige Interviews. Im Schnitt lag die Zugehörigkeit der Interviewer zum Interviewerstamm des Umfrageinstituts bei ca. 19 Monaten. Die eingesetzten Interviewer waren im Durchschnitt 36 Jahre alt, wobei das Alter des jüngsten Interviewers 18 Jahre und das Alter des ältesten Interviewers 78 Jahre betrug. 53,2 % der Interviewer waren männlich, 46,8 % weiblich (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Zentrale Merkmale der eingesetzten Interviewer

|                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| N                                  | 188         |
| Alter                              |             |
| Mittelwert                         | 36 Jahre    |
| Minimum                            | 18 Jahre    |
| Maximum                            | 78 Jahre    |
| Zugehörigkeit zum Interviewerstamm |             |
| Mittelwert                         | 19,2 Monate |
| Minimum                            | 1 Monat     |
| Maximum                            | 96 Monate   |
| Geschlecht                         |             |
| Männlich                           | 53,2 %      |
| Weiblich                           | 46,8 %      |

Quelle: Umfragezentrum Bonn 2013.

Durchschnittlich dauerten die Interviews mit den 55- bis 70-jährigen Befragten 38 Minuten. Dabei variierte die Interviewdauer zwischen 17 und 151 Minuten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Interviewlänge in Minuten

|                    |       |
|--------------------|-------|
| N                  | 5.002 |
| Mittelwert         | 38,2  |
| Median             | 36,6  |
| Minimum            | 17,5  |
| Maximum            | 152,0 |
| Standardabweichung | 10,2  |

Quelle: Umfragezentrum Bonn 2013.

Zur Sicherung der Qualität und Steigerung der Ausschöpfung wurden vor und während der Feldzeit umfangreiche Maßnahmen getroffen. Neben einer intensiven Interviewerschulung<sup>4</sup> und einer umfangreichen Interviewerkontrolle<sup>5</sup> wurde den Befragten beispielsweise angeboten, sich im Internet oder mittels eines Legitimationsschreibens über die Hintergründe der Studie, den Auftraggeber und das Befragungsinstitut zu informieren. Die Telefonzeiten und die Organisation der Anrufe während der Feldzeit wurden so gewählt, dass auch sehr schwer erreichbare Personen (beispielsweise Personen, die Schichtdienst arbeiten oder zur Befragungszeit verreist sind) mit einer höheren Wahrscheinlichkeit an der Studie teilnehmen konnten. Bis zu zehnmal wurde eine Nummer zu unterschiedlichen Tageszeiten und zu unterschiedlichen Wochentagen angerufen. Zudem hatten die Befragten die Möglichkeit, mit dem Interviewer oder der Interviewerin einen Termin zu einem für sie günstigen Zeitpunkt zu vereinbaren und das Interview erst dann zu führen. Des Weiteren wurden noch während der Feldzeit zwei Zwischendatensätze ausgewertet mit dem Ziel, Filterführung und Plausibilität der Daten zu kontrollieren.

#### 4.2 Ausschöpfung

Die Ausschöpfungsquote sagt aus, wie hoch der Anteil der realisierten Interviews im Verhältnis zu der Anzahl generierter Telefonnummern (der Größe der Bruttostichprobe) ist. Nicht jede Person bzw. nicht jeder Haushalt, der zur Auswahl in die Stichprobe vorgesehen ist, gelangt auch in die Stichprobe (Schnell et al. 2011). Einige Personen nehmen prinzipiell nicht an telefonischen Befragungen teil. Bei einer zweiten Gruppe scheitert die Befragung an mangelnden Deutschkenntnissen. Eine dritte Gruppe von Zielpersonen ist während des gesamten Befragungszeitraums nicht erreichbar, beispielsweise aufgrund eines Urlaubs oder einer Kur. Solange diese Ausfälle zufällig sind, stellen sie keine Probleme für die Stichprobe dar. Problematisch wird es, wenn die Ausfälle systematisch erfolgen. Wenn sich also die Personen, die eigentlich zur Auswahl bestimmt sind, aber nicht teilnehmen können (oder wollen), hinsichtlich zentraler Merkmale von den Personen unterscheiden, die schließlich an der Befragung teilnehmen. In diesem Fall kommt es in der Stichprobe zu Verzerrungen innerhalb der Verteilung dieser Merkmale. Es kann dann von den Ergebnissen, die aus der Untersuchung der gezogenen Stichprobe stammen, nicht mit Sicherheit auf die Grundgesamtheit geschlossen werden. Leider erfolgen die meisten Ausfälle systematisch. Beispielsweise die Ausfälle schwer erreichbarer Personen. Diese hängen oft mit dem Beruf und den damit verbundenen Arbeitszeiten zusammen (Schnell et al. 2011). Des Weiteren hat sich gezeigt, dass die Teilnahmebereitschaft stark mit der Bildung verknüpft ist (vgl. beispielsweise Koch 1998).

---

<sup>4</sup> Die Interviewer des Umfrageinstituts „Umfragezentrum Bonn (uzbonn)“ durchlaufen jeweils eine Standard-schulung, in der die Kontaktaufnahme, die Interviewführung und die Bedienung des Befragungssystems trainiert werden sowie eine projektspezifische Schulung, um Inhalte, Ablauf und Besonderheiten des Erhebungsinstrumentes kennenzulernen.

<sup>5</sup> Die Interviewer wurden während der gesamten Feldzeit von ausgebildeten Supervisoren betreut. Diese hörten stichprobenartig einzelne Interviews, im Falle der TOP-Studie insgesamt 736 Interviews (14,7 % aller geführten Interviews) und eine Vielzahl an Kontaktgesprächen mit an. Zudem kontrollierten die Supervisoren die Ausschöpfungsquoten, die durchschnittliche Dauer der Interviews und die Zahl der durchgeführten Interviews pro Stunde.

Da Ausfälle zu Verzerrungen der Stichprobe führen können, wurde während der Feldzeit versucht, die Ausfälle möglichst klein zu halten und die Ausschöpfungsquote mit einer Reihe von spezifischen Maßnahmen zu erhöhen (vgl. Abschnitt 4.1). Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Ausfälle der Stichprobe.

Tabelle 4: Ausschöpfungsquote der TOP-Studie

|   | N       | %     | %     |
|---|---------|-------|-------|
| Bruttostichprobe I (Generierte Telefonnummern)          | 156.566 | 100,0 |       |
| Nummer funktioniert nicht                               | 51.570  | 32,9  |       |
| Keine Zielperson im Haushalt                            | 42.707  | 27,3  |       |
| Kein Privathaushalt                                     | 8.760   | 5,6   |       |
| Summe der neutralen Ausfälle                            | 103.037 | 65,8  |       |
| Bruttostichprobe II (ohne stichprobenneutrale Ausfälle) | 53.529  | 34,2  |       |
| Anrufbeantworter / Keine Antwort                        | 14.275  | 9,1   |       |
| Rufnummer besetzt / später wieder anrufen               | 1.111   | 0,7   |       |
| Summe Haushalte bzw. Zielperson nicht erreicht          | 15.386  | 9,8   |       |
| Bruttostichprobe III (nur erreichte Haushalte)          | 38.143  | 24,36 | 100,0 |
| Termin mit Zielperson                                   | 37      |       | 0,1   |
| Termin mit Kontaktperson                                | 72      |       | 0,2   |
| Summe Zielperson nicht wieder erreicht                  | 109     |       | 0,3   |
| Verweigerung ohne Grund                                 | 22.779  |       | 59,7  |
| Zielperson nimmt grundsätzlich nicht teil               | 7.373   |       | 19,3  |
| Verständigungsschwierigkeiten                           | 1.526   |       | 4,0   |
| Zielperson in der Feldzeit nicht erreichbar             | 1.020   |       | 2,7   |
| Summe der Verweigerungen                                | 32.698  |       | 85,7  |
| Begonnene Interviews                                    | 5.336   |       | 14,0  |
| Unterbrochene Interviews                                | 12      |       | 0,03  |
| Abgebrochene Interviews                                 | 322     |       | 0,8   |
| Realisierte Interviews                                  | 5.002   |       | 13,1  |

Quelle: Umfragezentrum Bonn 2013.

Zur Berechnung der Ausschöpfungsquote werden von den generierten Telefonnummern (der Bruttostichprobe) die stichprobenneutralen Ausfälle subtrahiert. Stichprobenneutral sind Ausfälle dann, wenn sie die Stichprobe nicht verzerren. Beispielsweise Geschäftsanschlüsse oder Haushalte, in denen keine Zielpersonen leben. Sie sind nicht Teil der Grundgesamtheit und können deshalb als stichprobenneutrale Ausfälle unberücksichtigt bleiben. Auch die Nummern, die gar nicht oder nicht mehr vergeben sind, zählen zu den stichprobenneutralen Ausfällen. Problematisch dabei sind die Nummern, die auch nach zehnmaligen Kontaktversuchen besetzt bleiben oder zu einem Anrufbeantworter führen. Denn hier wissen wir nicht mit Sicherheit, ob die Nummer überhaupt funktioniert bzw. ob der ausgesuchte Haushalt zur angestrebten Grundgesamtheit gehört, da eine Zielperson im Haushalt lebt aber nicht erreicht werden kann oder ob keine Zielperson im Haushalt lebt und diese damit nicht zur Grundgesamtheit zählt (Häder 2009). Die beiden Gruppen werden in der Tabelle 4 gesondert ausgewiesen. Die Ausschöpfungsquote bezieht sich nur auf die erreichten Haushalte.

Insgesamt 156.566 zufällig generierte Nummern wurden insgesamt benötigt, um die 5.002 Interviews zu realisieren. Von diesen zufällig generierten Nummern waren knapp 33 % nicht vergeben. Bei 5,6 % der Nummern wurde kein Privathaushalt, sondern eine Firma erreicht. Und in insgesamt 42.707 Fällen (ca. 27 % aller Anrufe) stellte sich heraus, dass keine Zielperson im Haushalt lebt. Weitere 15.386 Anrufe (ca. 10 % aller Anrufe) blieben auch nach zehn Kontaktversuchen unbeantwortet. Hier ist unklar, ob diese Ausfälle als stichprobenneutrale Ausfälle zu werten sind oder nicht.

Übrig bleiben 38.143 Haushalte (ca. 24 % der generierten Nummern), die erreicht wurden. Damit ergibt sich eine Ausschöpfungsquote von 13,1 %.<sup>6</sup> In knapp 87 % der Anrufe konnte gar kein oder kein vollständiges Interview realisiert werden. Hauptsächlich liegt das daran, dass ein Großteil der angerufenen Personen nicht an telefonischen Befragungen teilnehmen möchte. Fast 60 % weigerten sich, ohne weitere Gründe anzugeben oder legten einfach ohne Kommentar auf. Problematisch dabei ist, dass hier oft noch nicht einmal das Screening durchlaufen wurde und damit nicht geklärt werden konnte, ob in dem Haushalt überhaupt eine Zielperson lebt, da bereits vorher aufgelegt wurde. Dieses Problem gilt auch für die Haushalte, in denen ein mit der Kontaktperson vereinbarter Termin in der Befragungszeit nicht mehr wahrgenommen werden (0,2 %) oder aufgrund von Verständigungsproblemen<sup>7</sup> kein Interview (4,0 %) geführt werden konnte. Aus diesen Gründen ist davon auszugehen, dass die „tatsächliche“ Ausschöpfungsquote etwas höher liegt.

In den erreichten Haushalten, in denen eindeutig eine Zielperson identifiziert werden konnte, gaben 19,3 % an, grundsätzlich nicht an Befragungen teilzunehmen. Weitere 2,7 % waren tatsächlich nicht erreichbar. Hier gaben die Kontaktpersonen Auskunft über die Nichterreichbarkeit der sonst im Haushalt lebenden Zielpersonen. 0,1 % der vereinbarten Termine konnten in der Befragungszeit nicht mehr realisiert werden. Und schließlich wurden in 0,8 % der erreichten Haushalte bereits begonnene Interviews abgebrochen bzw. in 0,03 % aufgrund von technischen oder anderen ungeklärten Problemen unterbrochen.

## 5 Gewichtung

Eine Gewichtung wird mit dem Ziel vorgenommen, die erhobenen Daten an die Struktur der Grundgesamtheit anzupassen – im Falle der TOP-Studie an die deutschsprachige Wohnbevölkerung im Alter von 55 bis 70 Jahren. Sie ist oft notwendig, um auf Basis der Stichprobe unverzerrte Aussagen über die Grundgesamtheit machen zu können (Schnell et al. 2011). Wie in der empirischen Sozialforschung üblich, beruht auch die Gewichtung

---

<sup>6</sup> Die Ausschöpfungsquote ist mit 13,1 % sehr gering. Dies hängt zum einen mit der Befragungsmethode zusammen. So liegt der Anteil an Verweigerungen bei telefonischen Befragungen, die mobile Telefone berücksichtigen, deutlich niedriger als bei Befragungen rein über das Festnetz (vgl. Häder et al. 2009). Zum anderen erhöhen auch die Stichprobe und das damit notwendige Screening zu Beginn des Interviews die Verweigerungsquote.

<sup>7</sup> Verständigungsprobleme bedeuten in diesem Fall Kommunikationsschwierigkeiten mit der Kontaktperson. Diese beruhen hauptsächlich auf mangelnden Deutschkenntnissen der Kontaktperson. Aber auch Probleme aufgrund schlechter Hörfunktion der Kontaktperson oder aufgrund einer schlechten Verbindung zählen dazu. Neben der Tatsache, dass hier nicht feststellbar ist, ob überhaupt eine Zielperson im Haushalt lebt, müssten genaugenommen Zielpersonen, die kein Deutsch sprechen, aus der Bruttostichprobe herausgerechnet werden, da sie nicht Teil der Grundgesamtheit und somit als stichprobenneutrale Ausfälle zu behandeln sind.

der TOP-Studie auf zwei getrennt berechneten Gewichtungsfaktoren, dem sogenannten Designgewicht und dem Anpassungsgewicht. Im Datensatz werden beide gemeinsam in einem Gesamtgewicht verwendet.

### 5.1 Designgewicht

In der Praxis ist eine vollständig zufällige Stichprobenauswahl in der Regel nicht möglich (vgl. hierzu auch Abschnitt 5.2). Bei Telefonstichproben, in denen der Haushalt die Auswahlinheit darstellt, hängt zudem die Auswahlwahrscheinlichkeit, also die jeweilige Chance, Teil der Stichprobe zu werden, mit zwei Variablen zusammen. Zum einen mit der Anzahl der Festnetznummern und zum anderen mit der Anzahl der Zielpersonen im Haushalt. So hat ein Haushalt, der über mehrere Telefonnummern erreicht werden kann, eine größere Chance in die Stichprobe zu gelangen als ein Haushalt, der nur mit einer Nummer erreicht werden kann. Denn je mehr Nummern zu einem Haushalt gehören, desto größer ist die Chance, dass eine der Nummern zufällig ausgewählt bzw. generiert wird und so der Haushalt angerufen wird. Und lebt in dem erreichten Haushalt nur eine Zielperson, so hat diese Person ebenfalls eine höhere Chance in die Stichprobe zu gelangen als eine Person, die in einem Haushalt mit mehreren Zielpersonen lebt. Denn hier wurde mittels „Last-Birthday-Methode“ zufällig eine Person ausgewählt. Diese unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeiten, die mit dem Auswahlverfahren der Stichprobe einhergehen, werden durch ein Designgewicht berücksichtigt und korrigiert.

Formel zur Berechnung des Designgewichts:

$$w_i = \frac{1}{\pi_i}$$

$w_i$  = Designgewicht für die Einheit  $i$  der Stichprobe,

$\pi_i$  = Auswahlwahrscheinlichkeit der Einheit  $i$  der Stichprobe.

Quelle: Gabler/Ganninger 2010: 148; eigene Darstellung.

Das Designgewicht entspricht der reziproken Auswahlwahrscheinlichkeit des Befragten (vgl. auch Umfragezentrum Bonn 2013). Da die Auswahlwahrscheinlichkeit mit der zunehmenden Anzahl der Zielpersonen im Haushalt sinkt, geht diese Variable im Kehrwert in die Berechnung des Designgewichts ein. Leben in dem befragten Haushalt zwei Zielpersonen, wird der Befragte also mit einem höheren Gewicht (Faktor 2) versehen.<sup>8</sup> Dagegen steigt mit zunehmender Anzahl der Festnetznummern im Haushalt die Auswahlwahrscheinlichkeit.

<sup>8</sup> Fehlende Angaben der Variable „Anzahl der Zielpersonen im Haushalt“ wurden durch den Median der übrigen Angaben ersetzt. Die Variable wurde nach oben auf  $n=3$  begrenzt. Dies war erforderlich, da ansonsten einige wenige Haushalte durch das Gewicht extrem heraufgewichtet werden. Diese Grenze erscheint plausibel, da nur ein sehr kleiner Teil der Befragten angibt, mit mehr als 3 Zielpersonen in einem Haushalt zu leben.

scheinlichkeit des Befragten.<sup>9</sup> Ist ein Haushalt über zwei Festnetznummern erreichbar, wird die befragte Zielperson also mit einem niedrigeren Gewicht (Faktor 0,5) versehen. Die Anwendung eines Designgewichts kann dabei zu veränderten Fallzahlen führen. Aus diesem Grund wurde bei der Berechnung des Gesamtgewichts zusätzlich ein Normierungsfaktor berücksichtigt (vgl. hierzu Abschnitt 5.3).

## 5.2 *Anpassungsgewicht*

Wie an der Ausschöpfungsquote deutlich wird, gelangen nicht alle zur Auswahl vorgesehenen Personen der Grundgesamtheit in die Stichprobe (Schnell et al. 2011). Die Stichprobenauswahl ist nicht völlig zufällig. Einige Ausfälle sind systematisch. Solche systematischen Ausfälle führen dazu, dass die Stichprobe hinsichtlich der Verteilung bestimmter Merkmale verzerrt ist. So ist beispielsweise schon seit längerer Zeit in der Umfrageforschung bekannt, dass die Teilnahmebereitschaft mit der Bildung zusammenhängt. Allgemein ist die Teilnahmebereitschaft in bildungsfernen Gruppen niedriger als in bildungsnahen Gruppen (vgl. beispielsweise Koch 1998). Sozialwissenschaftliche Befragungen kämpfen deshalb oft mit dem Problem, dass bildungsferne Gruppen in den Stichproben systematisch unterrepräsentiert sind.

Mit einer Gewichtung der Daten wird versucht, diese Verzerrung zu korrigieren. Das sogenannte Anpassungsgewicht (oder auch Redressmentgewicht) passt die Datenstruktur an eine vorgegebene Sollverteilung an. Dafür wird die Häufigkeit ausgewählter Merkmale in der erhobenen Stichprobe an die Häufigkeiten in der Grundgesamtheit angeglichen (Schnell et al. 2011).

In die Gewichtung können dabei nur Merkmale einfließen, deren Verteilungen in der Grundgesamtheit auch bekannt, sprich über die amtliche Statistik verfügbar, sind. In der TOP-Studie diente der Mikrozensus 2011 als Referenzstatistik. Gewichtet wird nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Wohnregion Ost-/Westdeutschland und nach dem höchsten allgemeinen Bildungsabschluss (Alter und Bildung gehen in die Gewichtung jeweils in Kategorien mit drei Ausprägungen ein). Die vier im Gesamtgewicht der TOP-Studie berücksichtigten Merkmale wurden ausgewählt, da es sich um zentrale demografische Variablen handelt und die erhobenen Daten hier Verzerrungen aufgrund von systematischen Ausfällen aufweisen.

---

<sup>9</sup> Fehlende Angaben in der Variable „Anzahl der Festnetznummern“ wurden ebenfalls durch den Median der übrigen Angaben ersetzt und nach oben auf  $n=3$  begrenzt. Diese Grenze erscheint plausibel, da nur ein sehr kleiner Teil der Befragten angibt, über mehr als 3 Festnetzanschlüsse zu verfügen.

Formel zur Berechnung des Anpassungsgewichts:

$$w_{i,k} = \frac{N_k/N}{n_k/n}$$

$w_{i,k}$  = Anpassungsgewicht für Einheiten der Stichprobe mit der Kriterienkombination  $k$ , die auch Einheit  $i$  aufweist,

$N_k$  = Anzahl der Einheiten mit der Kriterienkombination  $k$  in der Grundgesamtheit,

$N$  = Anzahl der Einheiten in der Grundgesamtheit,

$n_k$  = Anzahl der Einheiten mit der Kriterienkombination  $k$  in der Stichprobe,

$n$  = Anzahl der Einheiten in der Stichprobe.

$w_{i,k}$  = Anpassungsgewicht für Einheiten der Stichprobe mit der Kriterienkombination  $k$ , die auch Einheit  $i$  aufweist,

$N_k$  = Anzahl der Einheiten mit der Kriterienkombination  $k$  in der Grundgesamtheit,

$N$  = Anzahl der Einheiten in der Grundgesamtheit,

$n_k$  = Anzahl der Einheiten mit der Kriterienkombination  $k$  in der Stichprobe,

$n$  = Anzahl der Einheiten in der Stichprobe.

Quelle: Gabler/Ganninger 2010: 155, eigene Darstellung.

Für das Anpassungsgewicht werden zunächst Kreuztabellen mit der aus der amtlichen Statistik bekannten Verteilung der demografischen Merkmale (der Grundgesamtheit) und der in der Stichprobe erhobenen Verteilung erstellt. Aus dieser gemeinsamen Verteilung der Merkmale in der Grundgesamtheit und der Stichprobe werden die Gewichtungsfaktoren durch eine Soll-durch-Ist-Gewichtung berechnet. Dafür wird für jede Zelle der Kreuztabelle (beispielsweise 55- bis 59-jährige männliche Personen, die in Westdeutschland leben und einen niedrigen Schulabschluss haben) der Anteil der Personen aus der amtlichen Statistik durch die aus der Stichprobe erhobene Anzahl an Personen dividiert. Dieser Faktor wird für alle Personen dieser Zelle als Gewicht verwendet (Schnell et al. 2011).

### 5.3 Gesamtgewicht

Auch im Datensatz der TOP-Studie wurden beide Gewichte zu einem Gesamtkorrekturfaktor kombiniert und anschließend normiert. Dieser letzte Schritt ist notwendig, damit die Anzahl der Befragten nach der Gewichtung des Datensatzes konstant bleibt.

Dafür wird zunächst das Produkt aus Anpassungs- und Designgewicht gebildet. Anschließend wird dieses Gesamtgewicht mit der Zahl der Fälle in der Gewichtungsgruppe multipliziert und durch die Summe aller Designgewichte in der Gewichtungsgruppe geteilt.

Formel zur Berechnung des normierten Gesamtgewichts:

$$\tilde{w}_i = \left( \frac{n(i) \times \frac{1}{\pi_i}}{\sum_{j \in S(i)} \frac{1}{\pi_j}} \right) \left( \frac{N(i)/N}{n(i)/n} \right)$$

$\tilde{w}_i$  = Normiertes Gesamtgewicht für die Einheit  $i$  der Stichprobe mit der Kriterienkombination  $k$ ,

$\pi_i$  = Auswahlwahrscheinlichkeit für die Einheit  $i$  der Stichprobe,

$S(i)$  = Menge aller Einheiten der Stichprobe mit der Kriterienkombination  $k$ ,

$N(i)$  = Anzahl  $N_k$  aller Einheiten der Grundgesamtheit mit der Kriterienkombination  $k$ ,

$N$  = Anzahl der Einheiten in der Grundgesamtheit,

$n(i)$  = Anzahl  $n_k$  aller Einheiten der Stichprobe mit der Kriterienkombination  $k$ ,

$n$  = Anzahl der Einheiten in der Stichprobe.

Quelle: Gabler/Ganninger 2010: 155; eigene Darstellung.

#### 5.4 Beschreibung der Stichprobe

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung zentraler soziodemografischer Merkmale der in TOP-Studie im Vergleich zu der Sollverteilung im Mikrozensus 2011. Die ungewichteten Daten werden zudem den gewichteten Daten der TOP-Studie gegenübergestellt.

Hinsichtlich des Alters, des Geschlechts und der Wohnregion sind nur geringfügige Unterschiede zwischen der Verteilung im Mikrozensus und der Verteilung in den ungewichteten TOP-Daten zu erkennen. Diese Abweichungen entsprechen auch den Erwartungen. So ist beispielsweise aus anderen Studien bekannt, dass Frauen eher bereit sind, an telefonischen Befragungen teilzunehmen (vgl. Schnell 2012). Mit der Anwendung des berechneten Gewichts kann die Verteilung der drei Merkmale Alter, Geschlecht und Wohnregion fast vollständig angepasst werden.

Tabelle 5: Verteilung ausgewählter soziodemografischer Merkmale der TOP-Studie

|  | TOP 2013<br>ungewichtet | TOP 2013<br>gewichtet | Mikrozensus<br>2011 |
|--|-------------------------|-----------------------|---------------------|
| Alter, M in Jahren (SA)                | 62,1 (4,7)              | 62,1 (4,6)            | 62,1 (4,7)          |
| Altersgruppen, %                       |                         |                       |                     |
| 55-59 Jahre                            | 33,8                    | 35,0                  | 35,1                |
| 60-64 Jahre                            | 31,6                    | 31,1                  | 31,0                |
| 65-70 Jahre                            | 34,5                    | 33,9                  | 33,9                |
| Geschlecht (weiblich), %               | 54,6                    | 51,0                  | 51,3                |
| Wohnregion (West), %                   | 82,7                    | 78,0                  | 78,1                |
| Höchster allgemeiner Schulabschluss, % |                         |                       |                     |
| Hauptschule                            | 27,2                    | 53,7                  | 50,6                |
| Realschule                             | 33,2                    | 24,4                  | 24,5                |
| Fachhochschulreife                     | 6,4                     | 3,4                   | 5,7                 |
| Abitur                                 | 33,0                    | 17,9                  | 15,6                |
| Kein Abschluss                         | 0,2                     | 0,5                   | 3,7                 |
| Familienstand, %                       |                         |                       |                     |
| Verheiratet                            | 66,1                    | 74,8                  | 71,5                |
| Verheiratet, getrennt lebend           | 2,1                     | 1,4                   | 2,2                 |
| Ledig                                  | 8,9                     | 6,6                   | 6,9                 |
| Geschieden                             | 12,8                    | 9,5                   | 10,8                |
| Verwitwet                              | 10,1                    | 7,7                   | 8,6                 |
| Gemeindegrößenklasse, %                |                         |                       |                     |
| <2.000                                 | 10,8                    | 12,5                  | 6,1                 |
| 2.000-4.999                            | 15,4                    | 17,2                  | 9,2                 |
| 5.000-9.999                            | 17,2                    | 17,6                  | 11,5                |
| 10.000-19.999                          | 14,5                    | 15,0                  | 15,5                |
| 20.000-49.999                          | 12,7                    | 12,0                  | 18,8                |
| 50.000-99.999                          | 6,8                     | 5,4                   | 9,3                 |
| 100.000-199.999                        | 7,0                     | 6,0                   | 6,8                 |
| 200.000-499.999                        | 8,1                     | 7,3                   | 7,6                 |
| >=500.000                              | 7,7                     | 7,0                   | 15,2                |
| Haushaltsgröße, %                      |                         |                       |                     |
| 1-Personen-Haushalt                    | 23,4                    | 16,0                  | 20,6                |
| 2-Personen-Haushalt                    | 56,9                    | 62,6                  | 61,9                |
| 3-Personen-Haushalt                    | 12,2                    | 12,8                  | 12,2                |
| 4-Personen-Haushalt                    | 4,8                     | 5,1                   | 3,9                 |
| Haushalt mit mehr als 4 Personen       | 2,7                     | 3,5                   | 1,4                 |

Quelle: TOP 2013; Mikrozensus 2011<sup>10</sup>.

Anmerkungen: M=Mittelwert, SA=Standardabweichung.

<sup>10</sup> Für die Tabelle wurden die Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2011 verwendet, da zum Zeitpunkt der Gewichtung nur diese verfügbar waren.

Ein anderes Bild zeigt sich dagegen bei der Schulbildung. Hier unterscheidet sich die Verteilung der Schulbildung in den ungewichteten TOP-Daten erheblich von der Verteilung im Mikrozensus. Personen mit niedrigem Bildungsabschluss sind in den ungewichteten Daten deutlich unterrepräsentiert, Personen mit hohem Bildungsabschluss dagegen überrepräsentiert: Der Anteil der Hauptschüler liegt in den ungewichteten TOP-Daten um 23,4 Prozentpunkte unter demjenigen in den Mikrozensusdaten. Auch in anderen Studien ist die Teilnahmebereitschaft in bildungsfernen Gruppen niedriger als in bildungsnahen Gruppen (Koch 1998; Schnell 2012). Für die Gewichtung der TOP-Studie war aufgrund der geringen Fallzahlen eine Kategorisierung der schulischen Bildung notwendig. Aus diesem Grund konnten die Unterschiede nicht vollständig angepasst werden. So zeigen sich auch nach der Gewichtung gegenüber der Verteilung des Mikrozensus noch geringfügige Abweichungen, die höchste Abweichung beträgt 3,2 Prozentpunkte im Falle der Personen ohne Bildungsabschluss.

Der Familienstand, die Gemeindegrößenklasse und die Haushaltsgröße waren nicht Teil der Gewichtung. Die Verteilung dieser Merkmale weicht auch in den gewichteten TOP-Daten von der Verteilung der Merkmale im Mikrozensus ab. Allerdings sind die Abweichungen nur geringfügig. Eine eindeutige Tendenz zeigt sich jedoch bei der Gemeindegrößenklasse: Personen aus kleineren Gemeinden wurden im Vergleich zum Mikrozensus übererfasst, Personen aus größeren Gemeinden untererfasst. Die Abweichungen sind jedoch insgesamt sehr viel geringer als das Ausmaß der Verzerrung. Die größten Abweichungen bei den drei letztgenannten Variablen finden sich in den Gruppen der Verheirateten (3,3 Prozentpunkte), der Personen aus Gemeinden über 500.000 Einwohner (8,2 Prozentpunkte) und der Befragten aus Einpersonenhaushalten (4,6 Prozentpunkte).

## 6 Analysemöglichkeiten und Ausblick

Mit der Durchführung der Befragung ist es möglich, die Potenziale der „jungen Alten“ während der Übergangsphase in den Ruhestand abzubilden. So kann mit Hilfe der TOP-Daten die Ist-Situation der 55- bis 70-Jährigen in Bezug auf ihre aktive Beteiligung im Erwerbsleben, in der Zivilgesellschaft sowie innerhalb der Familie beschrieben werden. Die Bedingungen, Einstellungen und Absichten der jungen Alten zur Aufnahme oder Ausweitung solcher Tätigkeitsformen können detailliert abgebildet werden. Mit den Daten ist es zudem möglich, die jungen Alten hinsichtlich bestimmter Muster verschiedener Tätigkeitsformen oder auch verschiedener Absichtsformen zu untersuchen. Die Daten liefern umfangreiche Informationen über die gesamte Lebenssituation der 55- bis 70-Jährigen. Damit können vielfältige individuelle sowie kontextuelle Einflussfaktoren in multivariaten statistischen Analyseverfahren untersucht werden.

Mit der Konzentration auf eine relativ enge Lebensphase rund um den Übergang in den Ruhestand ist es des Weiteren möglich, diese Übergangsphase differenziert darzustellen. So enthält der Datensatz beispielsweise detaillierte Informationen zur letzten Erwerbstätigkeit vor Eintritt in den Ruhestand, zum Erwerbsstatus unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand, zur Planung des Ruhestands und zum subjektiven Erleben des Ruhestandes. Damit können die verschiedensten Stufen des Übergangs in den Ruhestand nachgebildet werden. Dies ermöglicht Aussagen über die Freiwilligkeit oder Unfreiwilligkeit des Übergangs, über den zeitlichen Verlauf sowie über die individuellen und kontextuellen Einflussfaktoren.

Normative Aspekte und individuelle Vorstellungen des Alter(n)s liefern weitere wichtige Informationen für die Untersuchung der Ruhestandsgestaltung oder -planung der jungen Alten.

Das Untersuchungsdesign von TOP wurde zunächst als Querschnitterhebung konzipiert. Gleichzeitig besitzt der Fragebogen aber auch das Potenzial, Fragestellungen im Längsschnitt zu beantworten. Denn nur längsschnittliche Untersuchungen ermöglichen Aussagen über Kausalität und Richtung von Zusammenhängen. Zudem ist der Übergang in den Ruhestand kein singuläres Ereignis. Er muss vielmehr als ein individueller Prozess verstanden werden, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt. Eine wiederholte Befragung der Zielpersonen im Zeitverlauf kann hier ein genaueres Bild liefern. Aus diesem Grund ist eine weitere Erhebung geplant. Um eine Wiederholungsbefragung durchführen zu können, wurden alle Teilnehmer der Studie am Ende der ersten Erhebung gebeten, ihr Einverständnis für eine Speicherung der Kontaktdaten und eine erneute Befragung zu geben. Insgesamt 78,2 % der Studienteilnehmer zeigten sich einverstanden, an einer Wiederbefragung teilzunehmen (vgl. hierzu Umfragezentrum Bonn 2013).

Um das Problem der Panelmortalität (Ausfall der Befragungsteilnehmer zwischen zwei Befragungswellen z. B. aufgrund nicht mehr aktueller Adressen) zu reduzieren und in der zweiten Befragungswelle möglichst viele der wiederbefragungsbereiten Teilnehmer erreichen zu können, wurde als Panelpflege im Frühjahr 2014 eine Kurzbefragung durchgeführt. Ziel dieser Maßnahme war es, die erhobenen Adressen der Befragten zu verifizieren und gegebenenfalls zu aktualisieren und so die Panelmortalität aufgrund von Nichterreichbarkeit zu reduzieren. Im Rahmen dieser Kurzbefragung konnten 79,3 % (3.090 Personen) der wiederbefragungsbereiten Teilnehmer aus Welle 1 erreicht werden. 1.449 vollständige Anschriften, 904 E-Mail-Adressen und 315 Telefonnummern wurden neu erfasst oder aktualisiert. Zur Erhöhung der Teilnahmebereitschaft an einer Wiederholungsbefragung wurde den Studienteilnehmern eine Broschüre mit ersten Ergebnissen der Studie (Cihlar et al. 2014) zugesandt.

Mit einer zweiten Welle wäre es möglich, den Übergang in den Ruhestand als individuellen Prozess im Längsschnitt abzubilden und zu erklären. Bestehende Absichten zur aktiven Beteiligung oder Pläne zur Ruhestandsgestaltung aus der ersten Befragungswelle könnten in der zweiten Befragung auf ihre Realisierung hin überprüft werden. Dabei würde sich die Möglichkeit bieten, den Übergang in den Ruhestand sowie die Veränderungen der aktiven Beteiligung und der Ruhestandsgestaltung auf individueller Ebene in Abhängigkeit von den Veränderungen der Einflussfaktoren zu modellieren. Mit Kenntnis des Ausgangsniveaus der Befragten könnten präzisere Aussagen über die den individuellen Veränderungen zugrundeliegenden Mechanismen gemacht werden. Insbesondere wäre es aber möglich, zu kontrollieren, ob sich die Muster der Tätigkeitsformen, der Übergänge in den Ruhestand oder der Ruhestandsgestaltungen im Zeitverlauf verändern. Und schließlich ließe sich durch die Daten einer zweiten Befragung untersuchen, inwiefern Veränderungen der individuellen Muster vom Eintritt kritischer Lebensereignisse zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten abhängig sind.

## 7 Literatur

- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2013): TOP – Transitions and Old Age Potential: Übergänge und Alternspotenziale. Erhebungsinstrument der 1. Welle. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Cihlar, Volker; Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank (2014): Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Gabler, Siegfried; Ganninger, Matthias (2010): Gewichtung. In: Wolf, Christof; Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 143-164.
- Gabler, Siegfried; Häder, Sabine (1997): Überlegungen zu einem Stichprobendesign für Telefonumfragen in Deutschland. In: *ZUMA Nachrichten* 21, 41, S. 7-18 [<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-208339>, 01.10.2014].
- Gabler, Siegfried; Häder, Sabine (1998): Probleme bei RLD-Verfahren. In: Gabler, Siegfried; Häder, Sabine; Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P. (Hrsg.): Telefonstichproben in Deutschland. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 58-68.
- Gabler, Siegfried; Quatember, Andreas (2012): Das Problem mit der Repräsentativität von Stichprobenerhebungen. In: Jahrespublikation vsms Verband Schweizer Markt- und Sozialforschung. Zürich, S. 17-18.
- Graeske, Jennifer; Kunz, Tanja (2009): Stichprobenqualität der CELLA-Studie unter besonderer Berücksichtigung der Mobile-onlys. In: Häder, Michael; Häder, Sabine (Hrsg.): Telefonbefragungen über das Mobilfunknetz. Konzept, Design und Umsetzung einer Strategie zur Datenerhebung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 57-70.
- Häder, Sabine (2000): Telefonstichproben. ZUMA – How-to-Reihe Nr. 6. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Häder, Sabine; Gabler, Siegfried (1998): Ein neues Stichprobendesign für telefonische Umfragen in Deutschland. In: Gabler, Siegfried; Häder, Sabine; Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P. (Hrsg.): Telefonstichproben in Deutschland. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 69-88.
- Häder, Sabine; Häder, Michael; Graeske, Jennifer; Kunz, Tanja; Schneiderat, Götz (2009): Realisierung der Stichprobe. In: Häder, Michael; Häder, Sabine (Hrsg.): Telefonbefragungen über das Mobilfunknetz. Konzept, Design und Umsetzung einer Strategie zur Datenerhebung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 57-70.
- Koch, Achim (1998): Wenn „mehr“ nicht gleichbedeutend mit „besser“ ist: Ausschöpfungsquoten und Stichprobenverzerrungen in allgemeinen Bevölkerungsumfragen. In: *ZUMA-Nachrichten* 42, 22, S. 66-93.
- Lenzner, Timo; Neuert, Cornelia; Porst, Rolf (2012): Strategies for Elderly People (STEP). Kognitiver Pretest. *GESIS-Projektbericht*, 2. Mannheim: GESIS.
- Pötschke, Manuela (2010): Datengewinnung und Datenaufbereitung. In: Wolf, Christof; Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 41-64.
- Schnell, Rainer (2012): Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen. Wiesbaden: Springer VS
- Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.
- Schröder, Jakob; Mergenthaler, Andreas; Cihlar, Volker; Micheel, Frank; Sackreuther, Ines; Schill, Gabriele (2014): TOP – Transitions and Old Age Potential. Dokumentation der ersten Welle eines repräsentativen Surveys von 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Statistisches Bundesamt (2012): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerungsfortschreibung 2010, Fachserie 1, Reihe 1.3. Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt (2013): Mehr Haushalte mit Handy als mit klassischem Telefon. Zahl der Woche vom 12. November 2013. Wiesbaden.
- Umfragezentrum Bonn (2013): Feld- & Methodenbericht Hauptfeld. Quantitative Befragung im Rahmen des Projektes „Übergänge und Alternspotenziale“, Bonn.
- Wickenheiser, Ines (2013): Was bedeutet „Altsein“? Befunde aus einer qualitativen Studie. In: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 34, 1, S. 2-5.



# Erwerbstätigkeitsprofile von 55- bis 70-Jährigen

Sonia Lippke, Juliane Strack & Ursula M. Staudinger\*

## Zusammenfassung

Welche Faktoren bedingen im Alter jenseits des 55. Lebensjahres sowohl die Ausübung einer Erwerbstätigkeit als auch das Ausmaß? Zur empirischen Prüfung dieser Fragen wird die Stichprobe „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) mit N=5.002 Frauen und Männern im Alter von 55 bis 70 Jahren genutzt. Lineare Regressionsmodelle mit dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit (gemessen in Wochenstunden) als abhängige Variable wurden berechnet, um für die gemeinsame Varianz verschiedener Einflussgrößen (Kontrollvariablen, Humankapital, familienbezogene Charakteristika sowie Persönlichkeitsmerkmale) zu kontrollieren. Insgesamt kann ein Viertel der Varianz bei Erwerbstätigen *ohne* Altersrente bzw. -pension aufgeklärt werden. Der Hauptanteil ist auf das Geschlecht zurückzuführen. Gesundheit, Bildung und Einkommen tragen darüber hinaus nur wenig zur weiteren Varianzaufklärung bei. Persönlichkeitseigenschaften sind ebenso nur geringfügig an der weiteren Varianzaufklärung beteiligt. Bei Erwerbstätigen *mit* Rente bzw. Pension verändert sich dieses Befundmuster. Insgesamt ist die aufgeklärte Varianz zwar signifikant, jedoch auf Absolutniveau eher gering. Vergleichbar bleiben Geschlecht und Gesundheit als bedeutsame Größen. Für die Zukunft erscheint es sinnvoll, Erwerbsleben und Ruhephase in Einklang zu bringen und stärker individuell passende Erwerbstätigkeit auch in Kombination mit dem Ruhestand zu ermöglichen. Dies gilt es auf institutioneller wie auf individueller Ebene zu fördern.

## 1 Einleitung

Der aktuell stattfindende demografische Wandel geht für den Arbeitsmarkt mit vielen positiven Veränderungen einher, wie einem zunehmenden Anteil an weiblichen Erwerbstätigen (Amelung et al. 2003). Er ist jedoch auch mit alarmierenden Zahlen verbunden, wie einer steigenden Verknappung von Arbeitskräften (Braun et al. 2014; Staudinger et al. 2011). Eine bisher nicht genügend beachtete Ressource sind die 55- bis 70-Jährigen (Akademiengruppe Altern in Deutschland 2009). Um diese Ressource zu erschließen, ist es zunächst notwendig, die Ursachen und Effekte von Erwerbstätigkeit im mittleren und höheren Lebensalter besser zu verstehen und sich der historischen Relativität dieser Konstellationen bewusst zu werden. Das gleiche chronologische Alter hat unterschiedliche funktionale Bedeutungen zu unterschiedlichen historischen Zeitpunkten (Staudinger 2012). Es wäre problematisch, aus der gegenwärtigen Situation generalisierende Schlüsse über „das“ Alter zu ziehen. Entsprechend stellen sich Fragen wie: Was bedingt Erwerbstätigkeit jenseits von 55 Jahren im Jahre 2013? Warum sind manche Menschen in Vollzeit tätig, andere wiederum in Teilzeit und manche überhaupt nicht?

---

\* Die Autorinnen danken den Gutachtern für wertvolle Hinweise und hilfreiche Kritik sowie dem Copy Editing für konstruktive Änderungsvorschläge.

Um die Beantwortung dieser Fragestellungen mit Hilfe des TOP-Datensatzes geht es in dem vorliegenden Beitrag. Die bundesweite Datenerhebung des TOP-Datensatzes ermöglicht ein repräsentatives Bild über die Erwerbstätigkeit bei Älteren im Jahre 2013. Zur theoretischen Fundierung der TOP-Studie sei auf Kapitel 1 (Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band) verwiesen, in dem die Zusammenhänge von verschiedenen Faktoren mit Erwerbstätigkeit und anderen Tätigkeiten dargestellt werden.

Bei der Definition der Erwerbstätigkeit gibt es unterschiedliche Positionen. Wir schließen uns dem Statistischen Bundesamt an, das die Erwerbstätigen in den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen wie folgt definiert: Erwerbstätige sind alle Personen, die als Erwerbstätige (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder als Selbstständige beziehungsweise als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit (Statistisches Bundesamt 2014a).

Verschiedene gesellschaftliche und politische Entwicklungen müssen in diesem Zusammenhang betrachtet werden: In Deutschland sind immer noch die Auswirkungen der Rentenreformen der 1990er und Anfang 2000er Jahre auf die Erwerbstätigkeit zu spüren: Diese Reformen sind nach wie vor stark für den Anstieg des faktischen Renteneintrittsalters verantwortlich (Bäcker et al. 2009; Dietz/Walwei 2011).

Auch wenn derzeit die Gesetzgebung wieder in die andere Richtung weist, ist zweifelhaft, ob die Reform zur „Rente mit 63“ zu einer neuen allgemeinen Frühverrentungswelle führt, wie es in der Öffentlichkeit vermutet wird. Wissenschaftlich betrachtet kann eher angenommen werden, dass die Auswirkungen nur bestimmte Gruppen betreffen (wenige Menschen mit vielen Beitragsjahren; mit anderen Worten nicht generell Erwerbstätige im Alter von 63 Jahren). Allgemein wird die Regelung zur „Rente mit 67“ weiterhin Bestand haben, zumal die Rentenreformen aus den 1990er Jahren wahrscheinlich eine noch größere Einflusskraft auf das tatsächliche gestiegene Renteneintrittsalter haben als die aktuellen Änderungen. Entscheidend für Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen ist es, förderliche und hemmende Faktoren zu kennen und zu stärken bzw. zu beheben.

Deswegen hat dieses Kapitel das Ziel, auf individueller Ebene zu analysieren, welche Personengruppen innerhalb der 55- bis 70-Jährigen im Jahre 2013 weiterhin oder wieder erwerbstätig sind: Welche Zusammenhänge zeigen sich zur Erwerbstätigkeit, wenn der Einzelne befragt wird nach seiner Lebenssituation, seinen Vorlieben und Neigungen?

Im Folgenden werden zentrale Personeneigenschaften dargestellt, die bekanntermaßen einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit nehmen, wie geschlechtsspezifische Unterschiede oder Persönlichkeits- und motivationale Eigenschaften und Gesundheit. Anhand der bisherigen Befunde werden Fragen aufgeworfen, die es mit den TOP-Daten zu beantworten gilt (Abschnitt 3.2). Die Beschreibung der TOP-Studie findet sich im Kapitel 2 dieses Sammelbandes sowie in Abschnitt 3.3. Anschließend werden die Befunde dargestellt (Abschnitt 3.4) und im Zusammenhang mit bisherigen Erkenntnissen diskutiert (Abschnitt 3.5).

### *1.1 Erwerbstätigkeit und chronologisches Alter*

Die Erwerbstätigen in den meisten Industrienationen werden immer älter: Nicht nur der Bedarf nach älteren Fachkräften steigt, sondern Menschen sind auch zunehmend in der Lage und wünschen sich, dem Arbeitsmarkt erhalten zu bleiben. Vaupel (2010) zeigt anhand verschiedener epidemiologischer Studien aus unterschiedlichen Industrienationen,

dass ein heute 70-Jähriger den Gesundheitszustand eines 60-Jährigen von vor einer Generation besitzt. Für Deutschland wird erwartet, dass eine deutliche Erhöhung des Renteneintrittsalters zu beobachten sein wird (Schreiber/Beyerle 2014).

Eine hohe Erwerbsquote in der Gruppe der älteren Erwerbstätigen wäre durchaus möglich. Eine Meta-Analyse mit mehr als 100 Studien zur beruflichen Leistungsfähigkeit zeigt, dass es keine generellen Unterschiede zwischen der Leistungsfähigkeit älterer und jüngerer Erwerbstätiger im selben Tätigkeitsbereich gibt (Braun et al. 2014; Warr/Fay 2001). Das Forschungsfeld zu altersgebundener Entwicklung von Produktivität ist jedoch aufgrund statistischer Selektivitätsprozesse sowie des Problems der validen Messbarkeit von Produktivität komplex und noch nicht abschließend zu beurteilen (Börsch-Supan et al. 2009; Skirbekk 2008). Zweifellos spielen dabei die Arbeitsumstände zu dem jeweiligen Zeitpunkt, aber auch die kumulativen Effekte eine große Rolle (Backes-Gellner/Veen 2009).

Obwohl immer mehr Menschen älter werden und länger erwerbsfähig bleiben, zeigen sich insbesondere in Deutschland immer noch *Trends zur Frühverrentung*. Diese scheinen Deutschland im Vergleich mit anderen Ländern zu benachteiligen (Braun et al. 2014; Hillmert/Strauß 2008; OECD 2006). Auch die Große Koalition in Deutschland hat 2014 die Tür zu einer Rente mit 63 wieder geöffnet, gleichzeitig jedoch mit der „Flexi-Rente“ auch längere Erwerbstätigkeiten zu ermöglichen versucht. Viele Politiker weisen bereits darauf hin, dass eine *möglichst lang dauernde Erwerbstätigkeit* wünschenswert ist. Die Problematik ist nicht von der Hand zu weisen: gegenwärtig ältere Erwerbstätige, die ein Arbeitsleben von 40 Jahren und mehr in einem körperlich anstrengenden oder geistig wenig anregenden Beruf hinter sich haben, sind erschöpft. Daraus jedoch zu schlussfolgern, dass 40 und mehr Arbeitsjahre generell erschöpfend und gesundheitsschädlich sein müssen und bei Erwerbstätigen zum Wunsch nach Verrentung führen, ist nicht immer zutreffend (Aleksandrowicz et al. 2010; Braun et al. 2014).

Es wird jedoch darauf ankommen, die Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Berufsverläufe so zu verändern, dass einer einseitigen Abnutzung von Körper und Geist entgegengewirkt wird (Kessler et al. 2010). Eine Erwerbstätigkeit kann beispielsweise gesundheitsförderlich wirken, wenn sie zu moderater körperlicher oder mentaler Aktivität anregt (Lippke et al. 2013). Angesichts eines drohenden Nachwuchsproblems, aber auch als Beitrag zur sinnvollen Gestaltung der letzten Lebensphase, wird es immer wichtiger, ältere Beschäftigte so lange wie möglich im Arbeitsleben zu halten (Alley/Crimmins 2007; Vaupel/Loichinger 2006).

Eine älter werdende Belegschaft ist unter den gegenwärtigen Bedingungen des Arbeitsmarktes mit volkswirtschaftlichen Kosten verbunden. Zentrale Bedeutung kommt deshalb einem Forschungsbereich zu, der Erkenntnisse sucht, welche Faktoren ältere Menschen selbstständig, produktiv und gesund erhalten (Gee/Gutman 2000; Staudinger 2008). Viele Forscher sind der Überzeugung, dass ein körperlich und geistig gesundes Älterwerden vor allem von einem aktiven Lebensstil profitiert (Staudinger 2011). Zu diesem zählen auch Aktivitäten und soziale Aufgaben, die das Überleben und die Entwicklung des Einzelnen in seinem sozialen Umfeld während der ganzen Lebensspanne sicherstellen (Levasseur et al. 2004). Dementsprechend ist also ebenfalls Erwerbstätigkeit bei Älteren einzubeziehen (Maier/Klumb 2005). Dies kann beispielsweise durch berufliches Engagement in Lebensphasen, in denen eine Frühverrentung wahrscheinlicher wird, oder zu Zeiten des regulären Renten-/Pensionseintritts erreicht werden.

Ältere Erwerbstätige sind oftmals stolz auf ihre Arbeit und Karriere (Harris Interactive 2005). Viele Ältere haben auch Freude an ihrer Tätigkeit (Health and Retirement Study, siehe Smyer/Pitt-Catsoupes 2007). Andere empfinden ihre Arbeit als sinnstiftend (Bass 2011). Allerdings muss es sich hier um bedeutsame und frei gewählte Aktivitäten handeln, um einen positiven Effekt auf das Wohlbefinden zu erzielen (Chapman 2005; Katz 2000). Es lässt sich auch feststellen, dass ältere Menschen mit *höherer Bildung und sozialer Kompetenz* sich vielfältiger und mit mehr Zeit engagieren (Börsch-Supan et al. 2009; Tang 2008). Generell hat sich ein höherer Bildungsgrad als protektiv gezeigt, mit zunehmendem Alter erwerbstätig zu bleiben (Hillmert/Strauss 2008). Generell scheinen Ausbildung und Beruf mit der Entscheidung in Rente/Pension zu gehen zusammenhängen (Johnson et al. 2011). Gower (1997) zeigte, dass Personen mit höherer Bildung eher Erwerbstätigkeiten mit wenig körperlicher Aktivität ausüben, was zu einem späteren Eintritt in die Rente führen kann. Der Beruf bestimmt auch die *finanziellen Ressourcen*, die die Entscheidung beeinflussen können, ob jemand weiter arbeitet oder in den Ruhestand wechselt (z. B. niedrige finanzielle Ressourcen stärken die Motivation weiter zu arbeiten; Bildt/Michelsen 2003).

### 1.2 Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit nach dem 55. Lebensjahr

Das *gesetzliche Rentenalter* bestimmt den typischen Schlusspunkt der Erwerbstätigkeit (Leonard/Johansson 2007). Laut des Statistischen Bundesamtes waren im Jahr 2012 knapp die Hälfte (49,6 %) der 60- bis 64-Jährigen am Arbeitsmarkt aktiv. Damit hat sich der Anteil im Vergleich zur Situation vor zehn Jahren (2002: 25,1 %) fast verdoppelt. Bei den 50- bis 54-Jährigen hat sich diese Quote von 82,0 % auf 86,5 % erhöht, bei den 55- bis 59-Jährigen von 68,2 % auf 79,1 % (Statistisches Bundesamt 2014b).

Die Wahrscheinlichkeit, ältere Menschen zu einer Fortsetzung der Erwerbstätigkeit zu motivieren, wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Zu nennen ist beispielsweise die *Arbeitslosenquote*: Bei hoher Arbeitslosigkeit haben ältere Erwerbstätige den Eindruck, sie müssten ihren Platz für die jüngere Generation räumen. Jedoch zeigt die Forschung, dass bei schlechter Konjunktur sowohl die Älteren als auch die Jüngeren von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Börsch-Supan et al. 2009).

In Deutschland war in den letzten Jahrzehnten solch ein Trend zu beobachten: Vor allem ältere Erwerbstätige wurden durch gesetzliche Frühverrentungsregelungen systematisch unterstützt, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Diese Entwicklung bot damit die Möglichkeit, eine Reduktion des Arbeitskräfteangebots zu erreichen, was im Hinblick auf die seit 1980 steigende Arbeitslosenquote sinnvoll erschien. Insbesondere nach der deutschen Vereinigung machte sich diese Entwicklung in *Ostdeutschland* bemerkbar und hat bis heute deutliche Auswirkungen. Insgesamt ist bei den Bürgern über 60 Jahren in Ostdeutschland eine geringere Erwerbstätigkeit zu beobachten als in Westdeutschland (Hillmert/Strauß 2008). Bei denjenigen unter 60 Jahren scheint der Trend eher entgegengesetzt: Mehr Menschen im Osten Deutschlands sind erwerbstätig. Insbesondere bei den Frauen ist zu beobachten, dass hier die Quoten im Osten nach wie vor höher sind als bei westdeutschen Frauen (Hillmert/Strauß 2008).

### 1.3 Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern und regionale Unterschiede

*Unterschiede zwischen Frauen und Männern* liegen auf der Hand und sind vielfach systematisch untersucht worden. Frauen sind weniger erwerbstätig, was auch mit geringerer Bildung, Kindererziehung und Haushalt zusammenhängt. Frauen mit niedrigem Einkommen schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als besonders gering ein (McNamara/Williamson 2004). Frauen leiden auch mehr unter dem Konflikt, Familie und Beruf in Einklang zu bringen (van Feldhoven/Beijer 2012). Diese Faktoren verdeutlichen die Gründe für niedrigere Erwerbstätigkeit vor allem bei älteren Frauen: Geringere (Weiter-) Bildung macht den Einstieg in Erwerbstätigkeiten mit Perspektiven nur schwer möglich. Darüber hinaus erschweren Mutterzeit und Kindererziehung den Erhalt eines Vollzeitjobs.

Im Rahmen der *Conservation-of-Resources-Theorie* untersuchten Grandey und Cropanzano (1999) die Schwierigkeiten von Frauen in Erwerbstätigkeit. Sie stellten fest, dass Frauen insgesamt, also jeweils am Arbeitsplatz und in der Familie, mehr Konflikte erleben. Dazu kommt auch die Rolle, in die Frauen traditionell gedrängt werden: Von Müttern wird stärker die Verantwortung für die Familie erwartet als von Vätern (Gutek et al. 1981). Ein männlicher Alleinverdiener wird danach seiner Rolle als Ernährer gerecht, eine Frau in gleicher Rolle verletzt subjektiv dagegen ihre Pflichten als Mutter (Crosby et al. 2004). Eine Mutter muss demnach ihre Entscheidungen zur Erwerbstätigkeit verteidigen, um ihre positive Identität zu erhalten (Burke 1991).

Basierend auf diesen traditionellen Geschlechterrollen (Gutek et al. 1981) und den gesellschaftlichen Normen (Eagly/Karau 2002) wird von Männern oftmals immer noch stärker erwartet, dass sie ihrer Arbeitsrolle gegenüber ihrer Familienrolle höchste Priorität einräumen. In Deutschland ist diese Sichtweise stärker in den alten Bundesländern (im Westen) ausgeprägt als in den neuen Bundesländern (Osten). In der Lebensplanung der ostdeutschen Frau spielte die Erwerbstätigkeit, verbunden mit gleichzeitiger Mutterschaft, eine stärkere Rolle als in dem mehr traditionellen „westdeutschen Familienmodell“, das typischerweise den Mann als Haupternährer sieht (Rosenzweig 2000).

Frauen in Ost und West haben sich allerdings in ihrer Erwerbstätigkeit angenähert. 1991 waren in den neuen Bundesländern noch fast 90 Prozent der Frauen zwischen 35 und 40 Jahren berufstätig, in 2012 nur noch 83 Prozent. Die Quote berufstätiger Frauen in den alten Bundesländern erhöhte sich von 70 auf 75 Prozent. Zudem steigt in beiden Teilen Deutschlands die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den höheren Altersgruppen über 55 Jahren (Hillmert/Strauss 2008; Universität Duisburg-Essen 2012).

Auch *Work-Family-Konflikte* spielen eine große Rolle. Menschen arbeiten, um Geld für die Familie zu verdienen, oder sie schrauben die Arbeitszeit herunter, um mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen oder Angehörige zu pflegen. Wer Verantwortung für eine Familie trägt, ist auch mit fortgeschrittenem Alter weniger bereit, in Rente/Pension zu gehen (Szinovacz et al. 2001). *Ehepaare* fällen oft gemeinsam die Entscheidung, in den Ruhestand zu wechseln (Pienta/Hayward 2002). Ehepartner tendieren wechselseitig dazu ihre Ruhestandseintritte zu koordinieren. Dieses sogenannte „Coupled Retirement“ kann sehr bestimmend für den Einzelnen sein (Drobnič 2002).

#### 1.4 *Erwerbstätigkeit und Persönlichkeitseigenschaften*

*Persönliche Charakteristiken* bezeichnen inter- und intraindividuelle Unterschiede wie zum Beispiel Persönlichkeits- und motivationale Eigenschaften. *Gewissenhaftigkeit* (Robinson et al. 2010) oder *affektives Commitment* (Luchak et al. 2008) können zum Beispiel Einfluss auf Entscheidungen bzgl. Weiterbeschäftigung haben. Ältere Erwerbstätige zeigen häufig eine höhere kristalline Intelligenz und höhere Gewissenhaftigkeit, während jüngere eine höhere fluide Intelligenz und eine flexiblere Persönlichkeit aufweisen. Im Rahmen der Persönlichkeitscharakteristiken der „Big Five“ (Barrick/Mount 1991) sind ältere im Gegensatz zu jüngeren Erwerbstätigen im Durchschnitt gewissenhafter, weniger extravertiert, sozial verträglicher und emotional stabiler, aber auch weniger *offen* für neue Erfahrungen (Staudinger 2005; Trauxillo et al. 2012). Dieses Muster kann auch eine Rolle bei der Entscheidung für eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit spielen. Wer sehr offen für neue Erfahrungen ist, sucht mehr Abwechslung, wer sehr *extrovertiert* ist, genießt das soziale Umfeld am Arbeitsplatz.

#### 1.5 *Gesundheit und Erwerbstätigkeit*

Personen in körperlich-anstrengenden Tätigkeiten oder mit *gesundheitlichen Problemen* hören typischerweise früher auf zu arbeiten als diejenigen in weniger körperlich anstrengenden Tätigkeiten oder mit besserer Gesundheit (Rice et al. 2011). Zu den gesundheitlichen Problemen, die mit einem verfrühten Renteneinstieg einhergehen, gehören zum Beispiel Depressionen, Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit, Schmerzen beim Laufen und generelle Beschwerden (Rice et al. 2011). Diese erschweren die Erwerbstätigkeit, und können sogar die Frühverrentung erzwingen, da die Menschen nicht mehr in der Lage sind ihrer Arbeit nachzugehen (Shultz et al. 1998).

Empirische Studien zeigen, dass *Gesundheit* die Motivation für, aber auch das Resultat von sozialem Engagement sein kann (Mendes de Leon et al. 2003): Soziales Engagement und Beziehungen zu anderen Menschen stärken die körperliche und kognitive Gesundheit im Alter (Mitka 2001). Die Forschung deckt konsistente Zusammenhänge zwischen Erwerbstätigkeit und Zufriedenheit der Generation 65+ auf. Dieser Zusammenhang bleibt bestehen, auch wenn Faktoren wie Einkommen, Alter und Gesundheit kontrolliert werden (Aquino et al. 1996; James/Spiro 2007).

Längsschnittstudien zeigen, je höher die kognitive Komplexität der beruflichen Anforderungen im Verlauf des Arbeitslebens ist, desto höher ist auch die kognitive Leistungsfähigkeit im Alter (Schooler et al. 1999). Die Arbeit wirkt sich unter anderem positiv auf Gedächtnisleistung oder Reduktion von Depression aus (Wickrama et al. 2013). Allerdings ist die Frage, unter welchen Bedingungen Arbeit sich positiv und unter welchen sie sich negativ auf die mentale Gesundheit auswirkt, noch nicht abschließend geklärt (Bowen et al. 2011). Es gibt auch viele Hinweise auf eine Gesundheitsgefährdung durch Arbeit (Burnout, Depression; Peter/Hasselhorn 2013).

#### 1.6 *Motivationale Grundlagen für Erwerbstätigkeit in Teilzeit oder Vollzeit*

Die Sorge um die Gesundheit kann ebenfalls eine Rolle bei der Entscheidung spielen, in Teilzeit oder Frühverrentung zu wechseln. Probleme wie etwa ein Burnout zwingen Erwerbs-

tätige dazu, aus dem Arbeitsleben auszuschneiden (Henkens/Leenders 2010). Viele Erwerbstätige wechseln in den Ruhestand, weil sie glauben, das sei besser für ihre Gesundheit (Henkens 1999). Auf der anderen Seite bringt Erwerbstätigkeit aus wirtschaftlichen Gründen auch Belastungen mit sich: In solch einer Erwerbstätigkeit können nur die fittesten und resistentesten Beschäftigten ihren Arbeitsplatz auf Dauer halten (siehe Leonard/Johansson 2007).

*Alternativen für eine Erwerbstätigkeit* wurden mehrfach untersucht. Smyer und Pitt-Catsouphe (2007) stellen drei Gruppen von älteren Erwerbstätigen vor: Diejenigen, die aus *finanziellen Gründen arbeiten müssen*; diejenigen, die wegen *sozialer Netzwerke oder um ihr Wissen zu nutzen* arbeiten; und diejenigen, auf die *beide Gründe* zutreffen. Um den Lebensstandard zu halten, sind einige Menschen gezwungen, etwas zur Rente/Pension dazu zu verdienen (Parkinson 2002). Reicht das Geld, sind ältere Menschen oft weniger bereit, ab dem Alter von 62 Jahren noch in Vollzeit zu arbeiten (Pienta/Hayward 2002). Negative Erwartungen an die Erwerbstätigkeit drängen ältere Menschen aber auch in den Ruhestand (Kosloski et al. 2001). Natürlich gibt es auch Fälle, in denen den Erwerbstätigen keine Wahl bleibt (Kündigung, Abbau von Arbeitsplätzen). So haben Hochfellner und Burkert (2013) in einer Untersuchung von 25.304 Altersrentnern gefunden, dass der Erwerbsstatus vor dem Renteneintritt von Bedeutung war: Personen, die vor der Rente in Teilzeit erwerbstätig waren, gingen eher einer Beschäftigung im Ruhestand nach als Vollzeitarbeitende. Personen, die vor dem Rentenbezug schon in Altersteilzeit waren, hatten eine geringere Wahrscheinlichkeit, Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen. Dies steht in Einklang mit einer Auswertung des Deutschen Alterssurveys (Engstler/Romeu Gordo 2014): Dort wurden verschiedene Gründe und Einflussfaktoren für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand gefunden: insbesondere finanzielle aber auch familiäre, gesundheitliche, regionale und geschlechtsspezifische Faktoren.

## 2 Fragestellung

Zunächst soll mit Hilfe des aktuellen TOP-Datensatzes die Frage geklärt werden, wie groß der *Anteil der Vollzeit und Teilzeit erwerbstätigen Männer und Frauen* in den Altersgruppen 55 bis 59 Jahre, 60 bis 64 Jahre, und 65 bis 70 Jahre ist, die *eine oder keine Altersrente* oder -pension beziehen. Ferner soll die Frage der *Intensität der beruflichen Tätigkeit* untersucht werden: Wie viele Stunden Erwerbstätigkeit üben Männer und Frauen in den o. a. Altersgruppen aus, die eine oder keine Altersrente oder -pension beziehen?

Ferner soll, anknüpfend an die im Überblick dargestellte Literatur, der Frage nachgegangen werden, welche Charakteristika mit Erwerbstätigkeit zusammenhängen: Womit hängt die Ausübung einer Erwerbstätigkeit und ihres Umfangs zusammen und wodurch zeichnen sich Personen aus, die in einem höheren Maße einer Erwerbstätigkeit nachgehen? Auf dieser Grundlage werden persönliche, soziostrukturelle und kontextuelle Variablen betrachtet. Diese Variablen dienen der Überprüfung unserer Fragestellung, welche Faktoren Einfluss auf die Erwerbstätigkeit haben. Ob eine Altersrente oder -pension bezogen wird, die Beschäftigung in Teilzeit oder Vollzeit ausgeübt wird, oder der Tätigkeit als Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige nachgegangen wird, wurde jeweils untersucht, ebenso die aktuelle Erwerbstätigkeit in Stunden pro Woche.

### 3 Methodik

Zur empirischen Prüfung der Fragestellungen wurde die Gesamtstichprobe von TOP (N=5.002) genutzt. Die Stichprobenmerkmale und Darstellung der genauen Erhebung der Daten können in Kapitel 2 dieses Bandes (Sackreuther et al. 2015) nachgelesen werden. Erhoben wurden der Bezug einer Altersrente oder -pension, die Beschäftigung in Teilzeit oder Vollzeit sowie die aktuelle Erwerbstätigkeit in Stunden pro Woche. Darüber hinaus wurde erfragt, ob die Befragten ihre Tätigkeit als Selbstständige und mithelfende Familienangehörige ausübten. Das Einkommen (Höhe Nettoeinkommen) wurde mittels der Frage erhoben „Wie hoch ist Ihr persönliches, monatliches Nettoeinkommen? Bitte denken Sie dabei an Ihr Einkommen nach Abzug der Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung. Auch regelmäßige Zahlungen wie Wohngeld, Kindergeld oder Renten zählen dazu“. Die Angaben sollten in Euro gemacht werden. Im Falle, dass der Befragte mit „Weiß nicht“ antwortete oder die Angabe verweigerte, wurde die Frage gestellt „Wie alle anderen Angaben in diesem Interview auch, bleiben Ihre Angaben selbstverständlich anonym, so dass keinerlei Rückschlüsse auf Sie möglich sind. Falls Sie keine exakten Angaben machen möchten, würde es uns helfen, wenn Sie Ihre Einkommensgruppe nennen könnten“. Der Interviewer war instruiert, bei Bedarf zu argumentieren: „Das Einkommen ist wichtig für statistische Auswertungen“, „Anonymität wird gesichert“. Ferner war er angewiesen, die Kategorien einzeln vorzulesen und dass nur eine Nennung möglich sei. Die Kategorien waren:

- (1) Unter 500 EURO
- (2) 500 bis unter 1.000 EURO
- (3) 1.000 bis unter 1.500 EURO
- (4) 1.500 bis unter 2.000 EURO
- (5) 2.000 bis unter 2.500 EURO
- (6) 2.500 bis unter 3.000 EURO
- (7) 3.000 bis unter 3.500 EURO
- (8) 3.500 bis unter 4.000 EURO
- (9) 4.000 EURO und mehr

Im Datensatz wurde entsprechend das im Einzelnen genannte Nettoeinkommen oder der Mittelwert der ausgewählten Kategorie gespeichert. Folgende Variablen wurden erfragt, um den Zusammenhang mit der aktuellen Erwerbstätigkeit zu untersuchen: Alter, Geschlecht, Region (Ost/West), Gesundheit, Bildung, Einkommen, Partnerstatus, Enkelkinder sowie Persönlichkeitsmerkmale (Soziale Verträglichkeit, Offenheit, Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit).

Zur Untersuchung der Fragestellungen wurden verschiedene Analysen durchgeführt: Häufigkeitsanalysen und Mittelwertberechnung (aufgrund von zu kleinen Zellgrößen wurden keine Signifikanztests ermittelt). Um für gemeinsame Varianz verschiedener Einflussgrößen zu kontrollieren, wurden anschließend Regressionsanalysen berechnet. Das Kriterium dabei war der Umfang der Erwerbstätigkeit gemessen in Stunden pro Woche. Als unabhängige Variablen wurden die Variablen berücksichtigt, die sich bisher als bedeutsam gezeigt haben bzw. als einflussreich angenommen werden: Alter, Geschlecht und Wohnregion (Modell 1), Gesundheit, Bildung und Einkommen (Modell 2), Partner und Enkelkinder (Modell 3) sowie soziale Verträglichkeit, Offenheit, Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit (Modell 4). So kann der jeweilige unabhängige Einfluss der einzelnen Variablen auf die erklärte Varianz untersucht werden.

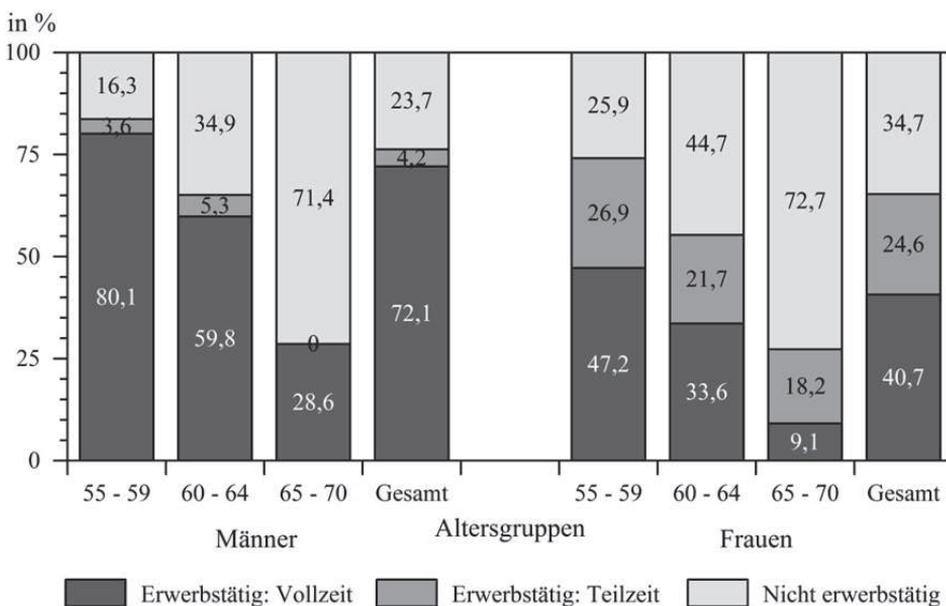
## 4 Ergebnisse

### 4.1 Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen ohne Altersrente oder -pension

Mehr als die Hälfte aller männlichen Befragten geben an, keine Altersrente oder -pension zu beziehen. Von diesen Personen sind im Durchschnitt drei von vier in *Vollzeit* erwerbstätig (Abbildung 1). Nicht einmal jeder zwanzigste Befragte ist in *Teilzeit* beschäftigt, knapp jeder vierte ist nicht erwerbstätig.

Bei genauerer Betrachtung des Zusammenhanges mit dem Alter zeigt sich, dass je älter die männlichen Befragten sind, desto mehr sind *nicht erwerbstätig* (Abbildung 1). Entsprechend nimmt der Anteil an *Vollzeit* arbeitenden Männern mit zunehmendem Alter ab.

Abbildung 1: Erwerbsstatus von Personen, die keine Altersrente oder -pension beziehen



Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnung und Darstellung.

Bei der Betrachtung der *Teilzeitbeschäftigung* fällt auf, dass der Anteil bei den 55- bis 59-jährigen Männern sehr gering ist (Abbildung 1). In der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen ist der Anteil minimal höher. In der Untersuchungsgruppe der Männer ohne Altersrente oder -pension zwischen 65 und 70 Jahren gibt es nur Nichterwerbstätige und Vollzeit-erwerbstätige. Teilzeitbeschäftigung spielt für ältere Männer ohne Altersrente oder -pension offensichtlich kaum eine Rolle.

Von den weiblichen Befragten geben zwei Drittel an, dass sie keine Altersrente oder -pension beziehen. Von diesen sind im Durchschnitt zwei von fünf vollzeiterwerbstätig (Abbildung 1). Ca. ein Viertel Befragten gibt an, in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Etwas mehr als eine von drei Befragten ist nicht erwerbstätig.

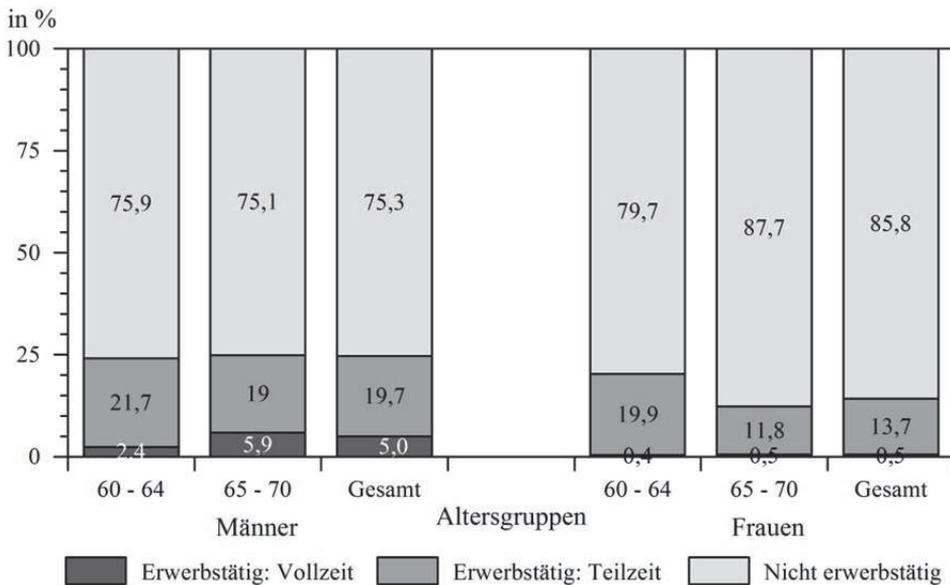
Bei genauerer Betrachtung des Zusammenhanges mit dem Alter zeigt sich bei den Frauen ein ähnlicher Trend wie bei den Männern: Mit zunehmendem Alter sind auch deutlich mehr weibliche Befragte *nicht erwerbstätig* (Abbildung 1). Entsprechend nimmt der Anteil an Vollzeit arbeitenden Frauen ab.

Bei der Betrachtung der *Teilzeitbeschäftigung* gibt es einen ähnlichen Trend wie bei der Vollzeiterwerbstätigkeit: Während bei den 55- bis 59-jährigen Frauen ein Viertel der Befragten in Teilzeit beschäftigt sind, ist dieser Anteil bei der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen geringfügig geringer. Bei der Gruppe der 65- bis 70-Jährigen liegt der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen noch niedriger. Anders als bei den Männern spielt die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen ohne Altersrenten oder -pension eine deutlich größere Rolle. Die Anteile erwerbstätiger Personen nehmen bei Frauen und Männern ähnlich ab, in der höchsten Altersgruppe bleibt ca. einer von vier Befragten in einer Beschäftigung.

#### 4.2 Erwerbstätigkeit der 60- bis 70-Jährigen mit Altersrente oder -pension

Von männlichen Befragten, die angeben, dass sie eine Altersrente oder -pension beziehen, ist im Durchschnitt immerhin einer von zwanzig (Abbildung 2) Vollzeit erwerbstätig. Weniger als einer von fünf Befragten ist Teilzeit erwerbstätig, ca. drei Viertel der Befragten sind nicht erwerbstätig.

Abbildung 2: Erwerbsstatus von Personen, die eine Altersrente oder -pension beziehen



Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnung und Darstellung.

Bei genauerer Betrachtung des Zusammenhanges mit dem Alter zeigt sich, dass es nur wenige Unterschiede zwischen den 60- bis 64-Jährigen und den 65- bis 70-Jährigen zu geben scheint. Während *Teilzeitbeschäftigung* in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen von

einem Fünftel ausgeübt wird, ist dieser Anteil bei den 65- bis 70-Jährigen nur etwas geringer. Demgegenüber ist der Anteil an männlichen Befragten, die in Vollzeit erwerbstätig sind, bei den 60- bis 64-Jährigen geringer, als bei den 65- bis 70-Jährigen.

Von weiblichen Befragten, die angeben, dass sie eine Altersrente oder -pension beziehen, ist im Durchschnitt nur jede siebte (Abbildung 2) in Teilzeit erwerbstätig. Weniger als eine von 100 Befragten ist in Vollzeit beschäftigt. Mehr als vier von fünf Befragten sind nicht erwerbstätig.

Wie bei den Männern zeigen sich nur wenige Unterschiede hinsichtlich der Vollzeit-erwerbstätigkeit zwischen den 60- bis 64-Jährigen und den 65- bis 70-Jährigen: Der Anteil der *Vollzeiterwerbstätigen* ist jeweils sehr gering (in der Abbildung nur durch die angegebenen Werte 0,4 bzw. 0,5 erkennbar). Dagegen ist eine *Teilzeitbeschäftigung* in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen häufiger anzutreffen als bei den 65- bis 70-Jährigen (Abbildung 2).

#### 4.3 Intensität der aktuellen Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen ohne Altersrente oder -pension

Um die Anzahl der Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche aus aktueller Erwerbstätigkeit genauer zu ermitteln, werden Befragte mit und ohne Altersrenten oder -pension getrennt betrachtet. Zuerst werden die Angaben der Befragten berichtet, die angeben, keine Altersrente oder -pension zu beziehen und erwerbstätig zu sein. Die Angaben sind in Tabelle 1 wiedergegeben.

Tabelle 1: Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche aus aktueller Erwerbstätigkeit bei Personen, die keine Altersrente oder -pension beziehen

| Altersgruppe    | Geschlecht | Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche |    |       |
|-----------------|------------|------------------------------------|----|-------|
|                 |            | Median                             | SD | N     |
| 55 bis 59 Jahre | Weiblich   | 35                                 | 13 | 625   |
|                 | Männlich   | 42                                 | 10 | 690   |
| 60 bis 64 Jahre | Weiblich   | 35                                 | 13 | 288   |
|                 | Männlich   | 42                                 | 12 | 320   |
| 65 bis 70 Jahre | Weiblich   | 26                                 | 9  | 16    |
|                 | Männlich   | 50                                 | 7  | 5     |
| Gesamt          | Weiblich   | 35                                 | 13 | 930   |
|                 | Männlich   | 42                                 | 11 | 1.015 |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Anzahl der gültigen Fälle kann von der Gesamtzahl der Kreuztabelle abweichen, da die Zelhäufigkeiten gerundet wurden; SD=Standardabweichung; nur Personen, die angeben, erwerbstätig zu sein.

Im Durchschnitt sind die weiblichen Befragten mit 35 Stunden pro Woche und die männlichen Befragten mit 42 Stunden pro Woche erwerbstätig. Während dies gleichermaßen für die Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen gilt, gibt es mit dem Eintritt ins Rentenalter entgegengesetzte Trends bei Männern und Frauen: Während arbeitende Frauen ihre Stunden jenseits des Renteneintrittsalters auf 26 Stunden pro Woche reduzieren, scheinen die weiterhin arbeitenden Männer ihre Stunden eher noch zu erhöhen

auf 50 Stunden pro Woche. Da die Anzahl der Befragten in dieser Altersgruppe, die noch arbeiten, jedoch sehr gering ist (N=5), sollte dieser Befund mit höchster Vorsicht interpretiert werden.

#### 4.4 Intensität aktueller Erwerbstätigkeit der 60- bis 70-Jährigen mit Altersrente oder -pension

Bei der Betrachtung derjenigen Befragten, die eine Altersrente oder -pension beziehen und angeben, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, fällt erwartungsgemäß ein generell niedrigeres Durchschnittsniveau auf als bei denjenigen, die keine Altersrente oder -pension beziehen.

Tabelle 2: Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche aus aktueller Erwerbstätigkeit bei Personen, die eine Altersrente oder -pension beziehen

| Altersgruppe    | Geschlecht | Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche |    |     |
|-----------------|------------|------------------------------------|----|-----|
|                 |            | Median                             | SD | N   |
| 60 bis 64 Jahre | Weiblich   | 10                                 | 6  | 50  |
|                 | Männlich   | 10                                 | 9  | 61  |
| 65 bis 70 Jahre | Weiblich   | 10                                 | 8  | 97  |
|                 | Männlich   | 15                                 | 13 | 190 |
| Gesamt          | Weiblich   | 10                                 | 8  | 146 |
|                 | Männlich   | 12                                 | 13 | 251 |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkung: Nur Personen, die angeben, erwerbstätig zu sein.

Im Durchschnitt sind weibliche Befragte mit 10 Stunden pro Woche und männliche Befragte mit 12 Stunden pro Woche erwerbstätig. In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen üben die Befragten eine Erwerbstätigkeit von jeweils 10 Stunden aus. Mit dem Eintritt ins Rentenalter geben Frauen ihre Stunden gleichermaßen mit einem Umfang von 10 Stunden pro Woche an. Dagegen scheinen die weiterhin arbeitenden Männer ihre Stunden deutlich zu erhöhen auf 15 Stunden pro Woche. Aber auch hier sei bei der Interpretation Vorsicht geboten: da es sich um eine Querschnittuntersuchung handelt, könnte dies auch ein Selektionseffekt sein, d. h. diejenigen, die vorher überdurchschnittlich viel gearbeitet haben, bleiben erwerbstätig.

#### 4.5 Charakteristika der Befragten mit Altersrente oder -pension mit oder ohne Erwerbstätigkeit

In Tabelle 3 werden die Charakteristika der Befragten genauer betrachtet. Von den Befragten aus den *neuen Bundesländern* waren die meisten entweder ohne Bezug von Altersrente oder -pension und in Vollzeit tätig oder in Altersrente oder -pension und nicht erwerbstätig. Bei den Befragten aus den *alten Bundesländern* ist der entsprechende Anteil in diesen Gruppen etwas niedriger und dafür der Anteil der Teilzeitbeschäftigten etwas höher.

Diejenigen, die eine hohe *Gesundheit* berichteten, sind häufiger erwerbstätig als diejenigen mit einer geringen Gesundheit. Bei denjenigen ohne Altersrente oder -pension und geringer Gesundheit sind fast doppelt so viele Befragte nichterwerbstätig (27,3 %) im Vergleich zu

denjenigen, die eine gute Gesundheit berichten (14,1 %). Die eher gesünderen Befragten sind sowohl eher in Vollzeit als auch in Teilzeit erwerbstätig (s. Tabelle 3). Der Trend bei denjenigen, die eine Altersrente oder -pension beziehen, ist ähnlich. Auf der einen Seite sind die Unterschiede zwischen denjenigen mit schlechter Gesundheit und denjenigen mit guter Gesundheit nicht groß (lediglich 2,3 % mehr sind nichterwerbstätig). Auf der anderen Seite sind bei beiden Gruppen der Anteil der Nichterwerbstätigen größer als bei denjenigen ohne Altersrente oder -pension (36,2 und 33,9 %). Am größten ist der Unterschied bei Altersrentnern und -pensionären in Bezug auf Teilzeiterwerbstätigkeit: Während bei denjenigen, die eine Altersrente oder -pension beziehen und gute Gesundheit berichten, jeder zwölfte (7,8 %) angibt, in Teilzeit erwerbstätig zu sein, sind dies bei denjenigen, die eine Altersrente oder -pension beziehen und schlechte Gesundheit berichten, nur jeder vierundzwanzigste (4,3 %).

In Bezug auf die *Bildung* lässt sich beobachten, dass Befragte mit einer geringeren Bildung eher in Teilzeit arbeiten oder nichterwerbstätig sind als Personen mit einer hohen Bildung. Oder anders ausgedrückt für diejenigen ohne Altersrente oder -pension: Personen mit einer hohen Bildung gehen deutlich häufiger einer Vollzeitbeschäftigung nach als diejenigen mit einer niedrigen Bildung. Bei denjenigen mit Altersrente oder -pension ist der Trend ähnlich, jedoch fallen die Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen größer aus auch wenn die Unterschiede auf Absolutniveau kleiner erscheinen.

Tabelle 3: Charakteristika von Personen in Vollzeit, Teilzeit oder nichterwerbstätig - getrennt danach, ob sie eine Altersrente oder -pension beziehen oder nicht

| Charakteristika         | Ohne Altersrente oder -pension |                     |                                   | Mit Altersrente oder -pension |                     |                                     | Total |       |
|-------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------------------|-------|-------|
|                         | Vollzeit<br>(N=1.537)          | Teilzeit<br>(N=407) | Nicht-<br>erwerbstätig<br>(N=807) | Vollzeit<br>(N=56)            | Teilzeit<br>(N=341) | Nicht-<br>erwerbstätig<br>(N=1.646) | % / M | N     |
| Ost, inkl. Berlin       | 35,6                           | 4,1                 | 16,9                              | 1,1                           | 4,8                 | 37,4                                | 100,0 | 1.063 |
| West                    | 31,0                           | 9,8                 | 16,8                              | 1,2                           | 7,8                 | 33,5                                | 100,0 | 3.733 |
| Gesundheit, gering      | 25,1                           | 6,3                 | 27,3                              | 0,8                           | 4,3                 | 36,2                                | 100,0 | 953   |
| Gesundheit, hoch        | 33,8                           | 9,1                 | 14,1                              | 1,2                           | 7,8                 | 33,9                                | 100,0 | 3.824 |
| Bildung, gering         | 27,1                           | 10,2                | 19,4                              | 0,7                           | 6,8                 | 35,7                                | 100,0 | 2.971 |
| Bildung, hoch           | 40,7                           | 6,0                 | 12,8                              | 2,0                           | 7,3                 | 31,2                                | 100,0 | 1.682 |
| Einkommen               | 1.833                          | 1.500               | 1.333                             | 1.615                         | 1.400               | 1.467                               | 1.502 | 4.778 |
| Kein Partner            | 30,0                           | 6,1                 | 17,6                              | 0,9                           | 7,6                 | 37,8                                | 100,0 | 801   |
| Partner                 | 32,5                           | 9,0                 | 16,6                              | 1,2                           | 7,1                 | 33,7                                | 100,0 | 3.971 |
| Enkelkinder             | 0                              | 1                   | 1                                 | 2                             | 2                   | 2                                   | 1     | 4.157 |
| Soziale Verträglichkeit | 3,7                            | 4,0                 | 3,7                               | 3,7                           | 3,7                 | 3,7                                 | 3,7   | 4.750 |
| Offenheit               | 3,3                            | 3,3                 | 3,3                               | 4,0                           | 3,3                 | 3,3                                 | 3,3   | 4.763 |
| Neurotizismus           | 2,3                            | 2,7                 | 2,7                               | 2,3                           | 2,3                 | 2,7                                 | 2,7   | 4.754 |
| Extraversion            | 3,3                            | 3,7                 | 3,7                               | 3,3                           | 3,7                 | 3,7                                 | 3,7   | 4.758 |
| Gewissenhaftigkeit      | 3,7                            | 3,7                 | 3,7                               | 3,7                           | 3,7                 | 3,7                                 | 3,7   | 4.759 |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Anzahl der gültigen Fälle kann von der Gesamtzahl der Kreuztabelle abweichen, da die Zelhäufigkeiten gerundet wurden; Angaben in % oder Median (M); eigene Berechnungen. Das Merkmal „Einkommen“ ist das Haushaltseinkommen (Einkommen nach Abzug der Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung inkl. regelmäßiger Zahlungen wie Wohngeld, Kindergeld oder Renten) evtl. erhoben mit gewichteten Bedarfsgrößen (vgl. Methodenteil).

Bezüglich des *Partnerstatus* fällt auf, dass diejenigen mit Altersrente oder -pension ohne Partner etwas häufiger nichterwerbstätig sind als diejenigen mit Partner. Diejenigen mit Partner sind demgegenüber häufiger in Vollzeit tätig bei den Befragten ohne Altersrente oder -pension (s. Tabelle 3).

Beim verfügbaren *Einkommen* zeigen sich die deutlichsten Unterschiede zwischen den Gruppen: Während Befragte ohne Altersrente oder -pension in Vollzeit durchschnittlich 1.833 Euro verdienen, haben diejenigen in Teilzeit nur durchschnittlich 1.500 Euro und diejenigen ohne Erwerbstätigkeit lediglich 1.333 Euro. Bei denjenigen mit Altersrente, die in Vollzeit tätig sind, liegt das durchschnittliche Einkommen bei 1.615 Euro, bei denjenigen in Teilzeit bei 1.400 Euro und bei Nichterwerbstätigen bei 1.467 Euro. Im Durchschnitt über alle Gruppen ist das Einkommen 1.502 Euro.

Erstaunlicherweise scheint das relativ hohe Einkommen derjenigen mit Altersrente oder -pension in Vollzeit vor allem durch die Befragten, die als *Selbstständige und mithelfende Familienangehörige* arbeiten, bedingt zu sein: Wenn diese Gruppe ausgeschlossen wird, liegt das durchschnittliche Einkommen derjenigen mit Altersrente oder -pension in Vollzeit arbeitend bei 1.400 Euro (also 215 Euro niedriger als bei Einschluss der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen mit Altersrente oder -pension). Andere Unterschiede scheinen nicht vorzuliegen, wenn diese Gruppe ausgeschlossen wird. Aus diesem Grunde sind in Tabelle 3 alle Personen eingeschlossen (im Anhang ist die Tabelle unter Ausschluss der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen zu finden).

Bei Betrachtung der *Persönlichkeitsfaktoren* zeigen sich einige Unterschiede. Personen ohne Altersrente und -pension in Teilzeit zeigen etwas höhere Werte hinsichtlich sozialer Verträglichkeit als Personen, die in Vollzeit oder nicht erwerbstätig sind bzw. Altersrente oder -pension beziehen. Bei der *Offenheit* zeigen Personen mit Altersrente oder -pension, die Vollzeit arbeiten, etwas höhere Werte als alle anderen Befragten. *Neurotizismus* ist geringer ausgeprägt bei Personen ohne Altersrente oder -pension in Vollzeit und bei denjenigen mit Altersrente oder -pension und in Voll- oder Teilzeit. Bei Befragten, die in Vollzeit arbeiten, ist unabhängig von dem Bezug von Altersrente oder -pension die *Extraversion* niedriger ausgeprägt als bei denjenigen in Teilzeit oder Nichterwerbstätigkeit. Hinsichtlich der *Gewissenhaftigkeit* zeigen sich keinerlei Unterschiede.

Um den Zusammenhang zwischen diesen Charakteristika und der Anzahl an Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche zu prüfen, wurden Regressionsanalysen gerechnet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4 (Befragte ohne Altersrente oder -pension), Tabelle 5 (Befragte mit Altersrente oder -pension) und Tabelle 6 (bei Befragten mit Altersrente oder -pension, Subgruppe zu der in Tabelle 5 Befragten ohne Selbstständige und mithelfende Familienangehörige) wiedergegeben. Als unabhängige Variablen wurden wieder die Variablen ausgewählt, die den theoretischen Annahmen als einflussreich auf die Erwerbstätigkeit entsprechen: Alter, Geschlecht und Region (z. B. geschlechtsspezifische oder regionale Ost/West-Unterschiede), Gesundheit, Bildung und Einkommen, Partner und Enkelkinder, sowie die Persönlichkeitscharakteristika soziale Verträglichkeit, Offenheit, Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit. Letztere scheinen sich unterschiedlich auf die Erwerbstätigkeit und deshalb auch auf die Anzahl der Stunden pro Woche auszuwirken.

#### 4.6 Zusammenhänge der Charakteristika mit dem Umfang der Erwerbstätigkeit bei Befragten mit oder ohne Altersrente oder -pension

Zuerst wurden die *Befragten ohne Altersrente oder -pension betrachtet*. Männer, jüngere Befragte und Befragte aus den neuen Bundesländern arbeiten höhere Stundenanzahlen (Tabelle 4, Modell 1). Je besser die Gesundheit ist, je höher die Bildung und je höher das Einkommen, desto mehr Stunden werden gearbeitet (Modell 2). Wer einen Partner und mehr Enkelkinder hat, arbeitet eher weniger Stunden (Modell 3). Bei Kontrolle aller Effekte in den Modellen 1 bis 3 zeigen sich die Persönlichkeitsmerkmale soziale Verträglichkeit, Neurotizismus und Gewissenhaftigkeit als bedeutsam: Wer mehr soziale Verträglichkeit und mehr Neurotizismus berichtet, arbeitet weniger Stunden. Personen mit höherer Gewissenhaftigkeit arbeiten mehr Stunden. Insgesamt lässt sich mit allen Variablen bis zu einem Viertel der Varianz aufklären. Jedes einzelne Modell trägt zu einer signifikant höheren Varianzaufklärung bei. Die Modelle konnten nicht bestätigen, dass mehr Offenheit oder auch Extraversion zur Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit beitragen.

Tabelle 4: Lineare Regressionen zum Zusammenhang von Charakteristika und Umfang der aktuellen Erwerbstätigkeit bei Befragten ohne Altersrente oder -pension

| Variablen               | Modell 1<br>(N=2.239) |      | Modell 2<br>(N=2.239) |      | Modell 3<br>(N=2.239) |      | Modell 4<br>(N=2.239) |      |
|-------------------------|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|
|                         | B                     | s.e. | B                     | s.e. | B                     | s.e. | B                     | s.e. |
| Alter                   | -1,78***              | 0,13 | -1,77***              | 0,13 | -1,73***              | 0,13 | -1,72***              | 0,13 |
| Geschlecht (weiblich)   | -13,96***             | 0,78 | -12,69***             | 0,79 | -12,84***             | 0,79 | -12,99***             | 0,81 |
| Region (West)           | -2,33*                | 0,93 | -2,11*                | 0,92 | -2,43**               | 0,93 | -2,51**               | 0,92 |
| Gesundheit              |                       |      | 4,12***               | 0,55 | 4,04***               | 0,55 | 3,29***               | 0,56 |
| Bildung                 |                       |      | 1,76***               | 0,29 | 1,68***               | 0,29 | 1,53***               | 0,29 |
| Einkommen               |                       |      | 0,001**               | 0,00 | 0,001**               | 0,00 | 0,001*                | 0,00 |
| Partner (ja)            |                       |      |                       |      | -2,98*                | 1,18 | -3,04*                | 1,17 |
| Enkelkinder             |                       |      |                       |      | -0,56*                | 0,23 | -0,48*                | 0,22 |
| Soziale Verträglichkeit |                       |      |                       |      |                       |      | -2,60**               | 0,97 |
| Offenheit               |                       |      |                       |      |                       |      | -0,16                 | 0,74 |
| Neurotizismus           |                       |      |                       |      |                       |      | -3,13***              | 0,69 |
| Extraversion            |                       |      |                       |      |                       |      | 0,96                  | 0,94 |
| Gewissenhaftigkeit      |                       |      |                       |      |                       |      | 5,46***               | 0,97 |
| Konstante               | 30,81***              | 1,02 | 8,12***               | 2,30 | 12,56***              | 2,62 | 10,85*                | 4,80 |
| Modellanpassung         |                       |      |                       |      |                       |      |                       |      |
| R <sup>2</sup>          | 0,19                  |      | 0,24                  |      | 0,24                  |      | 0,26                  |      |
| Korr. R <sup>2</sup>    | 0,19                  |      | 0,24                  |      | 0,24                  |      | 0,26                  |      |
| $\Delta R^2$            | 0,19***               |      | 0,05***               |      | 0,004**               |      | 0,02***               |      |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: \*: p<5 %; \*\*: p<1 %; \*\*\*: p<0,1 %.

Im nächsten Schritt wurden die *Befragten mit Altersrente oder -pension betrachtet*. Es wurden gleichermaßen alle Modelle berechnet. Dabei zeigte sich, dass die Varianzaufklärung deutlich schlechter war. Maximal 5 % der Varianz ließ sich aufklären, auch hier trägt jedes einzelne Modell zu einer signifikant höheren Varianzaufklärung bei (Tabelle 5).

Tabelle 5: Lineare Regressionen zum Zusammenhang von Charakteristika und Umfang der aktuellen Erwerbstätigkeit bei Befragten mit Altersrente oder -pension

| Variablen               | Modell 1<br>(N=1.661) |      | Modell 2<br>(N=1.661) |      | Modell 3<br>(N=1.661) |      | Modell 4<br>(N=1.661) |      |
|-------------------------|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|
|                         | B                     | s.e. | B                     | s.e. | B                     | s.e. | B                     | s.e. |
| Alter                   | 0,05                  | 0,08 | 0,05                  | 0,08 | 0,01                  | 0,08 | 0,01                  | 0,08 |
| Geschlecht (weiblich)   | -2,59***              | 0,38 | -2,40***              | 0,40 | -2,57***              | 0,41 | -2,64***              | 0,41 |
| Region (West)           | 1,08*                 | 0,44 | 0,83                  | 0,45 | 0,95*                 | 0,45 | 0,89                  | 0,46 |
| Gesundheit              |                       |      | 1,10***               | 0,29 | 1,17***               | 0,30 | 1,10***               | 0,30 |
| Bildung                 |                       |      | 0,07                  | 0,15 | 0,11                  | 0,15 | 0,10                  | 0,15 |
| Einkommen               |                       |      | 0,01*                 | 0,00 | 0,01*                 | 0,00 | 0,01*                 | 0,00 |
| Partner (ja)            |                       |      |                       |      | -0,59                 | 0,53 | -0,56                 | 0,53 |
| Enkelkinder             |                       |      |                       |      | 0,28**                | 0,09 | 0,29**                | 0,10 |
| Soziale Verträglichkeit |                       |      |                       |      |                       |      | 0,99*                 | 0,49 |
| Offenheit               |                       |      |                       |      |                       |      | 0,61                  | 0,36 |
| Neurotizismus           |                       |      |                       |      |                       |      | -0,17                 | 0,34 |
| Extraversion            |                       |      |                       |      |                       |      | -0,87                 | 0,48 |
| Gewissenhaftigkeit      |                       |      |                       |      |                       |      | 0,63                  | 0,50 |
| Konstante               | 3,22***               | 0,56 | -0,84                 | 1,22 | -1,28                 | 1,32 | -5,31*                | 2,36 |
| Modellanpassung         |                       |      |                       |      |                       |      |                       |      |
| R <sup>2</sup>          | 0,03                  |      | 0,05                  |      | 0,05                  |      | 0,06                  |      |
| Korr. R <sup>2</sup>    | 0,03                  |      | 0,04                  |      | 0,05                  |      | 0,05                  |      |
| $\Delta R^2$            | 0,03***               |      | 0,05***               |      | 0,004**               |      | 0,02***               |      |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: \*: p<5 %; \*\*: p<1 %; \*\*\*: p<0,1 %.

Dieser geringe Anteil an erklärter Varianz lässt sich darauf zurückführen, dass weniger Variablen mit dem Umfang der Erwerbstätigkeit in dieser Gruppe korreliert sind: Männer sind mehr Stunden erwerbstätig (Modell 1). Je besser die Gesundheit eingeschätzt wird und je höher das Einkommen, desto mehr Stunden werden gearbeitet (Modell 2). Wer mehr Enkelkinder hat, ist mehr Stunden erwerbstätig (Modell 3). Bei Kontrolle aller Effekte in den Modellen 1 bis 3 zeigt sich zusätzlich nur die soziale Verträglichkeit als bedeutsam: Wer mehr soziale Verträglichkeit berichtet, der arbeitet mehr Stunden.

Abschließend wurden die *Befragten mit Altersrente oder -pension unter Ausschluss der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen* betrachtet. Es wurden erneut alle Modelle berechnet. Die Varianzaufklärung spiegelt die der Analysen inkl. der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen wider (maximal 5 % der Varianz ließ sich aufklären, jedes einzelne Modell trägt zu einer signifikant höheren Varianzaufklärung bei, s. Tabelle 6). Auch in dieser Gruppe zeigt sich, dass Männer mehr Stunden arbeiten; Befragte aus dem Westen engagieren sich stärker (Modell 1). Wie zuvor ist eine bessere Gesundheit mit mehr Stunden verbunden. Die Höhe des Einkommens hängt in dieser Gruppe jedoch nicht mit den Stunden zusammen (Modell 2). Wie bei den anderen Gruppen sind mehr Enkelkinder mit mehr Stunden assoziiert (Modell 3). Bei Kontrolle aller Effekte in den Modellen 1 bis 3 zeigt sich zusätzlich nun kein Persönlichkeitsmerkmal mehr von Bedeutung.

Tabelle 6: Lineare Regressionen zum Zusammenhangsmuster mit den Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche

| Variablen               | Modell 1<br>(N=1.518) |      | Modell 2<br>(N=1.518) |      | Modell 3<br>(N=1.518) |      | Modell 4<br>(N=1.518) |      |
|-------------------------|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|
|                         | B                     | s.e. | B                     | s.e. | B                     | s.e. | B                     | s.e. |
| Alter                   | 0,07                  | 0,06 | -0,07                 | 0,06 | -0,11                 | 0,06 | -0,11                 | 0,06 |
| Geschlecht (weiblich)   | -1,81***              | 0,31 | -1,83***              | 0,32 | -1,97***              | 0,33 | -2,09***              | 0,34 |
| Region (West)           | 1,36***               | 0,36 | 1,19**                | 0,37 | 1,34***               | 0,37 | 1,31***               | 0,37 |
| Gesundheit              |                       |      | 0,71**                | 0,24 | 0,78**                | 0,24 | 0,75**                | 0,24 |
| Bildung                 |                       |      | -0,07                 | 0,12 | -0,02                 | 0,12 | -0,01                 | 0,12 |
| Einkommen               |                       |      | 0,00                  | 0,00 | 0,00                  | 0,00 | 0,00                  | 0,00 |
| Partner (ja)            |                       |      |                       |      | -0,49                 | 0,43 | -0,48                 | 0,43 |
| Enkelkinder             |                       |      |                       |      | 0,31***               | 0,08 | 0,31***               | 0,08 |
| Soziale Verträglichkeit |                       |      |                       |      |                       |      | 0,73                  | 0,40 |
| Offenheit               |                       |      |                       |      |                       |      | -0,05                 | 0,30 |
| Neurotizismus           |                       |      |                       |      |                       |      | -0,05                 | 0,28 |
| Extraversion            |                       |      |                       |      |                       |      | -0,43                 | 0,39 |
| Gewissenhaftigkeit      |                       |      |                       |      |                       |      | 0,51                  | 0,41 |
| Konstante               | 2,45***               | 0,45 | 0,76                  | 0,99 | 0,18                  | 1,06 | -2,33                 | 1,92 |
| Modellanpassung         |                       |      |                       |      |                       |      |                       |      |
| R <sup>2</sup>          | 0,03                  |      | 0,04                  |      | 0,05                  |      | 0,05                  |      |
| Korr. R <sup>2</sup>    | 0,03                  |      | 0,04                  |      | 0,04                  |      | 0,05                  |      |
| $\Delta R^2$            | 0,03***               |      | 0,006*                |      | 0,01***               |      | 0,004                 |      |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: \*:  $p < 5\%$ ; \*\*:  $p < 1\%$ ; \*\*\*:  $p < 0,1\%$ ; aktuelle Erwerbstätigkeit bei Befragten mit Altersrente oder -pension; Subgruppe zu der in Tabelle 5, ohne Selbstständige und mithelfende Familienangehörige bei Befragten mit Altersrente oder -pension, N=143.

## 5 Diskussion

### 5.1 Bestandsaufnahme 2013: Wie hoch ist der Anteil der erwerbstätigen Personen?

Um einen Eindruck von der Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen zu bekommen, wurden über 5000 Personen befragt und unterschiedliche Maße erhoben. Personen mit Erwerbsminderungsrente („Frührente“) waren von der Befragung ausgenommen. Geht man von den *Stockholm-Zielen der Europäischen Gemeinschaft* aus, die gefordert hatten, dass bis 2010 die Hälfte der 55- bis 64-Jährigen in *Erwerbstätigkeit* sein sollten, so kann man feststellen, dass dieses Ziel in Deutschland im Jahre 2013 mit 53,8 % der 55- bis 64-Jährigen mehr als erreicht ist.

Im Vergleich zu einer Erhebung im Jahr 2012 ist damit der Anteil in dieser Befragung höher (im Jahr 2012 waren es ca. 50 % der 55- bis 64-Jährigen; Statistisches Bundesamt, 2014b). Für diese Entwicklung könnte es verschiedene Gründe geben, wie zum Beispiel eine aktuell höhere finanzielle Notwendigkeit für Weiterbeschäftigung oder Änderungen in

der Einstellung zur Weiterbeschäftigung (bei Erwerbstätigen wie auch bei Arbeitgebern), aber natürlich auch die Rentenreformen der 1990er und Anfang 2000er Jahre (Bäcker et al. 2009; Braun et al. 2014; Dietz/Walwei 2011; Hillmert/Strauß 2008).

Besonders beachtenswert ist der *Anteil von verrenteten/pensionierten Personen, die angeben, erwerbstätig zu sein*. Er liegt bei 25 % (Männer) bzw. 14 % (Frauen). Der Prozentsatz der Erwerbstätigen ist bei den 60- bis 64-Jährigen (Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter) und den 65- bis 70-Jährigen (Erwerbstätigkeit über das Renteneintrittsalter hinaus) in etwa gleich hoch. Das Beziehen einer Altersrente oder -pension scheint also weder ein Anreiz noch ein Hinderungsgrund zu sein, um am Erwerbsleben (weiterhin) mitzuwirken. Andere Faktoren scheinen bedeutsamer zu werden.

Bei *Frauen* ist der Anteil der Erwerbstätigen bis 65 Jahre ohne Altersrente bzw. -pension ca. zehn Prozentpunkte niedriger als bei *Männern*. Mit dem Überschreiten der 65-Jahre-Marke gleichen sich Frauen an Männer an, wenn sie keine Rente beziehen. Tendenziell sind Männer bei Bezug einer Rente stärker erwerbstätig als Frauen. Möglicherweise nehmen Frauen eher familiäre Pflichten auf sich. Dies würde im Einklang mit oftmals gefundenen *Work-Family-Konflikten* stehen: Anzunehmen ist, dass Männer stärker (weiterhin v. a. finanzielle) Verantwortung für Familie wahrnehmen und deswegen auch mit fortgeschrittenem Alter stärker motiviert sind, erwerbstätig zu bleiben (Szinovacz et al. 2001). Frauen dagegen nehmen typischerweise mehr Schwierigkeiten wahr, Familie und Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen (van Feldhoven/Beijer 2012). Möglicherweise haben Frauen größere Probleme, zugunsten familiärer oder anderer sozialer Aktivitäten (z. B. Kinder, Enkelkinder, Haushalt) weiterhin am Erwerbsleben teilzunehmen. Ähnliche Gründe können dazu beitragen, dass Frauen, die eine Erwerbstätigkeit ausüben, weniger Stunden pro Woche mit dieser verbringen als Männer.

### 5.2 *Wie intensiv sind die 55- bis 70-Jährigen erwerbstätig?*

Erwerbstätige, die *keine Rente beziehen*, zeigen eine *weit intensivere Beteiligung* am Erwerbsleben: Frauen arbeiten im Durchschnitt 35 und Männer 42 Stunden pro Woche. Dieser Befund ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass in dieser Gruppe deutlich mehr jüngere Befragte, also 55- bis 59-Jährige, vertreten sind und über alle Befragte der Durchschnittswert berechnet wurde.

Bedeutsam ist, dass es auch unter denjenigen, die eine Rente erhalten, Erwerbstätige gibt: Diejenigen, die eine *Rente erhalten*, sind *im Durchschnitt weniger Stunden erwerbstätig*: Hier liegen die Mediane bei 10 (Frauen) bzw. 12 (Männer) Stunden. Dies ist konform mit Studien, die nach gewünschter Erwerbstätigkeit im höheren Alter gefragt haben: Es zeigte sich, dass durchgängig mit höherem Alter ein verminderter Zeiteinsatz gewünscht war (Aleksandrowicz et al. 2010).

### 5.3 *Zahlt sich eine Erwerbstätigkeit monetär aus?*

Anhand der Daten kann angenommen werden, dass sich eine Erwerbstätigkeit auszahlt: Eine Erwerbstätigkeit hängt mit einem höheren Einkommen zusammen: Generell haben Befragte, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, mehr Geld zur Verfügung als Nicht-Erwerbstätige. Wer mehr Stunden Erwerbstätigkeit ausübt, hat auch ein höheres Einkommen (ohne Altersrente oder -pension Vollzeit erwerbstätig 1.833 Euro, Teilzeit erwerbstätig

1.500 Euro vs. keine Erwerbstätigkeit 1.333 Euro; mit Altersrente in Vollzeit 1.615 Euro, in Teilzeit 1.400 Euro und bei Nichterwerbstätigen 1.467 Euro). Beachtenswerterweise fällt bei den Nicht-Erwerbstätigen, die eine Altersrente oder -pension beziehen, das Einkommen höher aus als bei den Teilzeit-Erwerbstätigen. Mögliche Gründe für diese Unterschiede wären zum Beispiel die finanzielle Lage der Nicht-Erwerbstätigen: Wenn sie ein höheres verfügbares Einkommen haben, ist eine Erwerbstätigkeit aus finanzieller Sicht nicht nötig. Nicht berücksichtigt wurde in den vorliegenden Analysen der (bisherige) Beruf der Befragten: Andere Untersuchungen haben gezeigt, dass dieser auch die finanziellen Ressourcen und die Entscheidung beeinflusst, ob Erwerbstätige in den Ruhestand wechseln (Bildt/Michelsen 2003).

Die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen scheinen den Durchschnittswert der Gruppe der Rentner/Pensionäre in Vollzeit deutlich zu erhöhen. Dies steht sicherlich auch mit der Frage im Zusammenhang, in welchen Bereichen Personen über 65 Jahren in einem Umfang beschäftigt werden, so dass ihnen die Renten/Pensionen uneingeschränkt gezahlt werden.

Jedoch muss hier kritisch angemerkt werden, dass aufgrund des querschnittlichen Designs nicht geschlussfolgert werden kann, ob ein höheres Einkommen mehr Erwerbstätigkeit bedingt oder vielmehr die Folge von Erwerbstätigkeit ist. Damit ist auch unklar, ob die Entscheidung zu arbeiten und in welchem Umfang (hauptsächlich) durch wirtschaftliche Notwendigkeit bedingt wird. Trotzdem ist es bemerkenswert, dass Einkommen sowohl für Befragte mit als auch ohne Rente/Pension bedeutsam mit dem Umfang an Erwerbstätigkeit zusammenhängt. Nur wenn aus der Gruppe derjenigen mit Altersrente oder -pension die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen ausgeschlossen werden (die ja wie oben diskutiert ein höheres Einkommen generieren können), verliert Einkommen an Bedeutung.

#### 5.4 Wer ist intensiver erwerbstätig bei den 55- bis 70-Jährigen?

Jüngere Menschen und Männer üben mehr Stunden Erwerbstätigkeit aus als Ältere und Frauen. Dies ist auch konform mit anderen Untersuchungen (z. B. van Feldhoven/Beijer 2012). Eine bessere *Gesundheit* ist hilfreich, um mehr arbeiten zu wollen oder zu können. Dies steht im Einklang mit zahlreichen anderen Studien (z. B. Rice et al. 2011). In früheren Studien wurde festgestellt, dass ältere Menschen mit höherer *Bildung* eine höhere Anzahl an Stunden arbeiten (Bildt/Michelsen 2003; Gower 1997; Tang 2008). Der Befund der vorliegenden Befragung stützt diesen Zusammenhang. *Single* zu sein hing mit mehr Stunden Erwerbstätigkeit zusammen. Auch Pienta und Hayward (2002) hatten festgestellt, dass *Ehepaare* oft gemeinsam die Entscheidung treffen, in den Ruhestand zu wechseln. Ferner ist der Befund im Einklang mit dem vormals gefundenen Phänomen des sogenannten „Coupled Retirement“: Der Ehepartner kann sehr bestimmend für den Einzelnen sein, in den Ruhestand zu wechseln (Drobníč 2002).

Bemerkenswert ist der Befund, dass das Vorhandensein eines Ehepartners nur dann bedeutsam ist, wenn keine Altersrente/-pension bezogen wird. Diejenigen ohne Altersrente/-pension sind dann mit einer höheren Wahrscheinlichkeit erwerbstätig, wenn sie *Single* sind. Dies kann als Hinweis gedeutet werden, dass diejenigen mit Partner eher die Entscheidung treffen, gemeinsam mit dem Partner in den Ruhestand zu wechseln. Möglicherweise stellt der Partner jedoch auch finanzielle Ressourcen zur Verfügung, die eine Erwerbstätigkeit nicht mehr notwendig machen. Bei denjenigen, die eine Altersrente/

-pension beziehen, ist dagegen der Partner nicht bedeutend für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit: Einige Personen sind (weiterhin) erwerbstätig, andere scheiden aus der Erwerbstätigkeit aus – unabhängig vom Partnerstatus.

Befragte mit Altersrente oder -pension, die höhere Werte an *sozialer Verträglichkeit* aufwiesen, arbeiten mehr Stunden. Bei Befragten ohne Altersrente oder -pension war der Zusammenhang umgekehrt: Hier sind diejenigen mehr Stunden erwerbstätig, die eine niedrige soziale Verträglichkeit berichteten. Das gleiche galt für *Neurotizismus*: Wer niedrigere Neurotizismuswerte berichtete, arbeitete mehr Stunden. Dagegen hing höhere Gewissenhaftigkeit mit mehr Stunden zusammen. Auch in früheren Studien zeigte sich *Gewissenhaftigkeit* als einflussreich auf Entscheidungen bzgl. Weiterbeschäftigung (Robinson et al. 2010).

### 5.5 *Gibt es regionale Unterschiede, Besonderheiten zwischen Frauen und Männern und Alterstrends?*

Aktuell scheinen in Deutschland immer noch Unterschiede zwischen den *Bürgern im Osten und denen im Westen* vorzuliegen: Bei den Befragten ohne Altersrente/-pension sind Befragte im Osten stärker erwerbstätig als diejenigen im Westen. Werden jedoch diejenigen betrachtet, die eine Altersrente/-pension beziehen, ist das Muster genau umgekehrt: Ältere im Westen geben an, mehr Stunden erwerbstätig zu sein als diejenigen im Osten. Dieser Zusammenhang wird stärker, wenn Selbstständige und mithelfende Familienangehörige miteinbezogen werden. Dieser letztere Befund wurde auch in vorherigen Untersuchungen mit Bürgern über 60 Jahren gefunden: Menschen in Ostdeutschland berichten eine geringere Erwerbstätigkeit als Menschen in Westdeutschland (Hillmert/Strauß 2008).

Die regionalen Unterschiede sind auch dann bedeutsam, wenn für das *Geschlecht* kontrolliert wird. Generell sind Männer stärker erwerbstätig als Frauen. In früheren Studien wurde bereits festgestellt, dass Frauen weniger erwerbstätig sind aufgrund von geringerer (Fort-/Weiter-)Bildung, Kindererziehung, Haushalt, bisheriger Erwerbstätigkeit (Burke 1991; Crosby et al. 2004; Grandey/Cropanzano 1999; Gutek et al. 1981; McNamara/Williamson 2004; van Feldhoven/Beijer 2012). Auch Engstler und Romeu Gordo (2014) haben immer noch ein vorherrschendes Muster gefunden, wonach Frauen eher geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt waren als Männer.

Erstaunlich sind die Befunde zum *Alter*: Während bei den weiblichen Befragten ohne Altersrente/-pension der Umfang der Erwerbstätigkeit mit dem Alter abnimmt, ist dieser Trend bei männlichen Befragten ohne Altersrente/-pension in entgegengesetzter Richtung zu beobachten. Bei den Männern mit Altersrente/-pension ist der Trend genauso: Männer, die erwerbstätig sind, unabhängig davon ob eine Altersrente oder -pension bezogen wird, arbeiten im Alter von 65 bis 70 Jahren mehr als männliche Befragte unter 65 Jahren. Jedoch sind dies nur wenige Personen insgesamt, d. h. im Alter von 65 Jahren und älter sind nur wenige Menschen zu finden, die erwerbstätig sind. Bei den Frauen mit Altersrente oder -pension arbeiten diejenigen im Alter von 65 Jahren und älter, den gleichen Stundenumfang wie die befragten 60- bis 64-Jährigen. Weibliche Befragte mit Altersrente/-pension scheinen vollkommen unabhängig von ihrem Alter Erwerbstätigkeiten auszuüben. Die Hinweise aus anderen Studien (z. B. Braun et al. 2014), dass mehr Personen im höheren Alter eine berufliche Tätigkeit ausüben können, können diesen Befund erklären: Wer älter ist, hört nicht automatisch auf, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Vielmehr sind andere

Faktoren bedeutsam, die erklären, ob jemand mit zunehmendem Alter die Entscheidung trifft, weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Andere Faktoren wie Geschlecht und Region (s. o.) sowie Gesundheit (s. u.) zeigen klarere Muster.

### 5.6 *Wie gut lässt sich die Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen erklären?*

Insgesamt können ein Viertel der Varianz im Hinblick auf den Umfang der Erwerbstätigkeit bei Erwerbstätigen ohne Altersrente oder -pension durch die vorhandenen Personencharakteristiken aufgeklärt werden. Der Hauptanteil liegt nicht etwa beim Alter, sondern beim Geschlecht. Gesundheit, Bildung und Einkommen tragen zusätzlich nur wenig weitere Varianzaufklärung bei. Den Großteil hat wiederum hier erstaunlicherweise die Gesundheit und nicht die Bildung und das Einkommen. Persönlichkeitseigenschaften tragen nur geringfügig zur weiteren Varianzaufklärung bei. Hier ist es insbesondere die Gewissenhaftigkeit, die intensivere Erwerbstätigkeit zu begünstigen scheint.

Bei Erwerbstätigen mit Rente/Pension verändert sich dieses Befundmuster. Insgesamt ist die aufgeklärte Varianz zwar signifikant, jedoch auf Absolutniveau eher gering. Vergleichbar bleiben Geschlecht und Gesundheit bedeutsam. Wichtig wird nun jedoch auch die Anwesenheit von Enkelkindern. Ob diejenigen mit Enkelkindern eher arbeiten, weil sie monetäre Bedarfe decken müssen oder durch familiäre Strukturen eher das Vertrauen haben, dass sie auch im höheren Alter noch erwerbstätig sein können, bleibt an dieser Stelle offen. Zu vermuten ist bei der letzteren Annahme, dass Ältere, die aufgrund von Kindern und Enkelkindern die Erfahrung („Mastery Experience“) machen, dass sie Tätigkeiten übernehmen können, sich dies auch im Erwerbskontext eher zutrauen. Dieser Befund ist von Bedeutung, da der aktuelle Trend in Deutschland eher zu weniger Kindern und Enkelkindern hin geht (Amelung et al. 2003). Es müssen also Möglichkeiten gefunden werden, auch solche Ältere zu unterstützen, die keine eigenen Kinder und Enkelkinder haben. Zum Beispiel können Nachbarschaftskonzepte, Mehrgenerationenhäuser oder „Wahlgroßeltern-dienste“ hier einen wichtigen Beitrag leisten.

Bei der Persönlichkeit wird die soziale Verträglichkeit zentral. Lässt man bei dieser Analyse die Selbstständigen außer Acht, so spielt die Persönlichkeit jedoch keine Rolle mehr. Geschlecht, Gesundheit und Enkelkinder behalten ihre Bedeutung. In dieser Gruppe kann jedoch nur wenig Varianz aufgeklärt werden. Andere Faktoren, die in dieser Studie nicht berücksichtigt wurden, sind wahrscheinlich für bedeutende Anteile der Verhaltensvarianz verantwortlich (Bass 2011; Harris Interactive 2005; Smyer/Pitt-Catsoupes 2007).

### 5.7 *Implikationen*

Was bedeuten unsere Ergebnisse für die Wirtschaft? Wie können wir die Erwerbstätigkeit bei den 55- bis 70-Jährigen weiter fördern? Es gibt leider immer noch Vorurteile gegen ältere Kandidaten, zum Beispiel bei der Vergabe bzw. der Erhaltung eines Arbeitsplatzes (Perry et al. 1996) oder bei der Arbeitsplatzgestaltung (Sonntag 2012). Werden Menschen als „ältere Arbeiter“ kategorisiert, sind sie oft auch Zielscheibe für Vorurteile und Diskriminierung (Duncan 2001; McCann/Giles 2002; Radl 2007). Die wesentliche Hürde ist das Vorurteil, Fähigkeiten würden mit dem Alter abnehmen. Dass sie erhalten bleiben oder verbessert werden können, ist kaum in den Köpfen der Menschen angekommen (Leonard/Burns 2001).

Eine unterstützende Personalabteilung und die Einstellung, dass ältere Menschen „dazugehören“, können die Entscheidung beeinflussen, erst später in Rente/Pension zu gehen (Armstrong-Stassen/Schlösser 2010). Das Ziel erwerbstätig zu sein oder in den Ruhestand zu wechseln, ist immer eine Kombination aus persönlichen und organisationalen Faktoren (siehe Kanfer et al. 2013). Eine entsprechende Förderung oder optimalere Gestaltung der Arbeitsplatzbedingung sowie von personalen und gesellschaftlichen Einflussfaktoren kann dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft älterer Menschen zu erhalten oder zurückzugewinnen (vgl. Sonntag 2012).

Es muss also insgesamt geschlussfolgert werden, dass die betrachteten Variablen nur relativ wenig Varianz erklären können. Insbesondere diejenigen, die eine Altersrente oder -pension beziehen, scheinen also durch weitere Einflussfaktoren motiviert zu werden, sich intensiv am Erwerbsleben zu beteiligen. Diese gilt es in weiteren Untersuchungen zu betrachten. Zu denken ist beispielsweise an die Art der Erwerbstätigkeit: wenn Arbeit als kognitiv anspruchsvoll und erfüllend für den Einzelnen wahrgenommen wird, ist dies sicherlich motivierend, erwerbstätig zu bleiben, aber auch kumulative Effekte des Erwerbsverlaufs spielen sicher eine Rolle.

Auch wenn einige Fragen offen geblieben sind, kann doch *zusammengefasst* werden, dass ein hoher Anteil und, im Vergleich zu früheren Erhebungen, ein Anstieg an älteren Erwerbstätigen zu verzeichnen ist. Einheitlich konnten wir den TOP-Daten entnehmen, dass Männer und Menschen mit besserer Gesundheit mehr Erwerbstätigkeit zeigen. Möglicherweise sollten Maßnahmen speziell auf Frauen maßgeschneidert werden. Eine gute Gesundheit gilt es frühzeitig zu fördern, so dass die Erwerbsfähigkeit erhalten bleibt.

Möglicherweise ist es in der Zukunft auch sinnvoll, nicht mehr zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand zu unterscheiden. Sinnvoller könnte es sein, die beiden in Einklang zu bringen und stärker individuell passende Erwerbstätigkeit auch im Ruhestand bzw. nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter zu ermöglichen. Dies gilt es durch gesetzliche Maßnahmen zu fördern, aber vor allem auch auf institutioneller wie auch auf individueller Ebene: Die Bereitschaft muss in den Köpfen der Älteren, in ihren sozialen Netzwerken (inkl. Ehepartner) aber auch an den Orten der Erwerbstätigkeit ankommen (Arbeitgeber, Vorgesetzte, Mitarbeiter; Kessler et al. 2010).

## Literatur

- Akademiengruppe Altern in Deutschland (Hrsg.) (2009): *Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiengruppe Altern in Deutschland (Altern in Deutschland Band 9)* (Vol. 107). Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- Aleksandrowicz, Paula; Schömann, Klaus; Fasang, Anette; Staudinger, Ursula M. (2010): Die Bedeutung der Arbeit beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 43, 5, S. 324-329.
- Alley, Dawn; Crimmins, Eileen (2007): *The Demography of Aging and Work*. In: Shultz, Ken; Adams, Gary (Hrsg.): *Aging and Work in the 21st Century*. Mahwah, New Jersey – London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, S. 7-24.
- Amelung, Volker; Glied, Sherry; Topan, Angelina (2003): Health Care and the Labor Market: Learning from the German Experience. In: *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 28, 4, S. 693-714.

- Aquino, Juan A.; Russell, Daniel W.; Cutrona, Carolyn E.; Altmaier, Elizabeth M. (1996): Employment Status, Social Support, and Life Satisfaction Among the Elderly. In: *Journal of Counseling Psychology*, 43, 4, S. 480-489.
- Armstrong-Stassen, Marjorie; Schlosser, Francine (2010): When Hospitals Provide HR Practices Tailored to Older Nurses, Will Older Nurses Stay? It May Depend on their Supervisor. In: *Human Resource Management Journal*, 20, 4, S. 375-390.
- Bäcker, Gerhard; Brüssig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Janzen, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Backes-Gellner, Uschi.; Veen, Stephan (2009): Altern, Arbeit und Betrieb. In: *Altern in Deutschland* (Band 3, Vol. 101). Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- Barrick, Murray R.; Mount, Michael K. (1991): The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. In: *Personnel Psychology*, 44, 1, S. 1-26.
- Bass, Scott (2011): From Retirement to „Productive Aging“ and Back to Work Again. In: Carr, Dawn; Komp, Kathrin (Hrsg.): *Gerontology in the Era of the Third Age. Implications and Next Steps*. New York: Springer, S. 169-188.
- Bildt, Carina; Michelsen, Hans (2003): Occupational Conditions Exceed the Importance of Non-Occupational Conditions and Ill Health in Explaining Future Unemployment Among Women and Men. In: *Archives of Women's Mental Health*, 6, 2, S. 115-126.
- Bowen, Catherine E.; Noack, Carl M. G.; Staudinger, Ursula M. (2011): Aging in the Work Context. In: Schaie, W.; Willis, S. (Hrsg.): *Handbook of the Psychology of Aging*, 7. Auflage. San Diego, CA: Elsevier Academic Press, S. 263-277.
- Börsch-Supan, Axel; Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten; Jürges, Hendrik; Wagner, Gert G. (Hrsg.) (2009): Produktivität in alternden Gesellschaften (*Altern in Deutschland* Band 4) (Vol. 102). Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- Braun, Sebastian; Kamin, Katrin; Marten, Marie Kristin (2014): Strategien für den Arbeitsmarkt der Zukunft: Die demografische Herausforderung meistern. In: *Kiel Policy Brief*, No. 72.
- Bundesregierung (Hrsg.) (2014): Dienstleistungen in Deutschland [<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Magazine/MagazinWirtschaftFinanzen/063/s-a-dienstleistungen-in-deutschland.html>, 13.03.2014].
- Burke, Peter J. (1991): Identity Processes and Social Stress. In: *American Sociological Review*, 56, 6, S. 836-849.
- Chapman, Sherry Ann (2005): Theorizing About Aging Well: Constructing a Narrative. In: *Canadian Journal on Aging*, 24, 1, S. 3-18.
- Crosby, Faye J.; Williams, Joan C.; Biernat, Monica (2004): The Maternal Wall. In: *Journal of Social Issues*, 60, 4, S. 675-682.
- Cutler, Neal E. (2011): Working in Retirement: The Longevity Perplexities Continue. In: *Journal of Financial Service Professionals*, 65, 4, S. 19-22.
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany – No Country for Old Workers? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 44, 4, S. 363-376.
- Drobnič, Sonja (2002): Retirement Timing in a Household Context. In: *International Journal of Sociology* 32, 2, S. 75-102.
- Duncan, Colin (2001): Ageism, Early Exit, and the Rationality of Age-Based Discrimination. In: Glover, Ian; Branine, Mohamed (Hrsg.): *Ageism in Work and Employment*. Burlington, VT: Ashgate Publishing Company, S. 25-46.
- Eagly, Alice H.; Karau, Steven J. (2002): Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. In: *Psychological Review*, 109, 3, S. 573-598.
- Engstler, Heribert; Romeu Gordo, Laura (2014): Arbeiten im Ruhestand - Entwicklung, Faktoren und Motive der Erwerbstätigkeit von Altersrentenbeziehern. In: Kistler, Ernst; Trischler, Falko (Hrsg.): *Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung - Folgen für Einkunfts-lagen im Alter* (Vol. 196, Edition der HBS). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 115-147.

- Gee, Ellen M.; Gutman, Gloria M. (Hrsg.) (2000): The Overselling of Population Aging: Apocalyptic Demography, Intergenerational Challenges, and Social Policy. New York: Oxford University Press.
- Gower, Dave (1997): Measuring the Age of Retirement. In: *Statistics Canada, Catalogue*, 75-001, S. 11-17.
- Grandey, Alice A.; Cropanzano, Russell (1999): The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. In: *Journal of Vocational Behavior*, 54, 2, S. 350-370.
- Gutek, Barbara A.; Nakamura, Charles Y.; Nieva, Veronica F. (1981): The Independence of Work and Family Roles. In: *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 1, S. 1-16.
- Harris Interactive (Hrsg.) (2005): The New Retirement Survey from Merrill Lynch Reveals How Baby Boomers will Transform Retirement. New York: Merrill Lynch [<http://www.ml.com/media/66482.pdf>, 12.03.2014].
- Hasselhorn, Hans Martin; Rauch, Angela (2013): Perspektiven von Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe in Deutschland. In: *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 56, 3, S. 339-348.
- Health and Retirement Study (HRS) (Hrsg.) [<http://hrsonline.isr.umich.edu/>].
- Henkens, Kené (1999): Retirement Intentions and Spousal Support: A Multi-Actor Approach. In: *Journal of Gerontology: Social Sciences: Series B*, 54, 2, S. 63-73.
- Henkens, Kené; Leenders, Monique (2010): Burnout and Older Workers' Intentions to Retire. In: *International Journal of Manpower*, 31, 3, S. 306-321.
- Hillmert, Steffen; Strauß, Susanne (2008): Beschäftigungsfähigkeit im Alter: Eine bildungs- und familienpolitische Herausforderung. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 54, 3, S. 251-277.
- Hochfellner, Daniela; Burkert, Carola (2013): Berufliche Aktivität im Ruhestand. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 46, 3, S. 242-250.
- James, Jacquelyn; Spiro, Avron (2007): The Impact of Work on the Psychological Health and Well-Being of Older Americans. In: James, Jacquelyn; Wink, Paul (Hrsg.): *The Crown of Life: Dynamics of the Early Postretirement Period*. New York, NY: Springer Publishing Co, S. 153-173.
- Johnson, Richard W.; Mermin, Gordon B. T.; Resseger, Matthew (2011): Job Demands and Work Ability at Older Ages. In: *Journal of Aging and Social Policy*, 23, S. 101-118.
- Kanfer, Ruth; Beier Margaret E.; Ackerman, Phillip L. (2013): Goals and Motivation Related to Work in Later Adulthood: An Organizing Framework. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 3, S. 253-264.
- Katz, Stephen (2000): Busy bodies: Activity, Aging, and the Management of Everyday Life. In: *Journal of Aging Studies*, 14, 2, S. 135-152.
- Kessler, Eva-Marie; Kruse, Andreas; Staudinger, Ursula M. (2010): Produktivität durch eine lebensspannenorientierte Konzeption von Altern in Unternehmen. In: Kruse, Andreas (Hrsg.): *Potenziale im Altern. Chancen und Aufgaben für Individuum und Gesellschaft*. Heidelberg: Akademische Verlagsgesellschaft, S. 271-284.
- Kooij, Dorien T.A.M.; De Lange, Annet H.; Jansen, Paul G.W.; Dijkers, Josje S.E. (2008): Older Workers' Motivation to Continue to Work: Five Meanings of Age: A conceptual review. In: *Journal of Managerial Psychology*, 23, 4, S. 364-394.
- Kosloski, Karl; Ekerdt, David; DeViney, Stanley (2001): The Role of Job-Related Rewards in Retirement Planning. In: *Journal of Gerontology*, 56, 3, S. 160-169.
- Lehr, Ursula (1990): Ältere Erwerbstätige heute und morgen: Berufliche Leistungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand. In: Späth, Lothar; Lehr, Ursula (Hrsg.): *Altern als Chance und Herausforderung. Band 1: Aktives Altern*. Stuttgart: Verlag Bonn aktuell, S. 97-124.
- Leonard Rosemary; Burns, Alisa (2001): Models of the Life-Span for an Ageing Society. In: Morss, John R.; Stephenson, Niamh.; Van Rappard, Hans (Hrsg.): *Theoretical Issues in Psychology*. Boston, MA: Kluwer Press, S. 265-274.
- Leonard, Rosemary; Johansson, Stina (2007): Policy and Practices Relating to the Active Engagement of Older People in the Community: A Comparison of Sweden and Australia. In: *International Journal of Social Welfare*, 17, 1, 37-45.

- Levasseur, Melanie; Desrosiers, Johanne; Noreau, Luc (2004): Is Social Participation Associated with Quality of Life of Older Adults with Physical Disabilities? In: *Disability & Rehabilitation*, 26, 20, S. 1206-1213.
- Lippke, Sonia; Voelcker-Rehage, Claudia; Bültmann, Ute (2013): Assessing your Client's Physical Activity Behavior, Motivation, and Individual Resources. In: Nigg, Claudio R. (Hrsg.): *ACSM's Behavioral Aspects of Physical Activity and Exercise*. Philadelphia: Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins, S. 39-69.
- Luchak, Andrew A.; Pohler, Dionne M.; Gellatly, Ian R. (2008): When do Committed Employees Retire? The Effects of Organizational Commitment on Retirement Plans Under a Defined Benefit Pension Plan. In: *Human Resource Management*, 47, 3, S. 581-599.
- Maier, Heiner; Klumb, Petra (2005): Social Participation and Survival at Older Ages: Is the Effect Driven by Activity Content or Context? In: *European Journal on Aging*, 2, 1, S. 31-39
- McCann, Robert; Giles, Howard (2002): Ageism in the Workplace: a Communication Perspective. In: Nelson, Todd D. (Hrsg): *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. London: A Bradford Book, S. 163-200.
- McNamara, Tay K.; Williamson, John B. (2004): Race, Gender, and the Retirement Decisions of People Ages 60 to 80: Prospects for Age Integration in Employment. In: *The International Journal of Aging & Human Development*, 59, 3, S. 255-286.
- Mendes de Leon, Carlos F.; Glass, Thomas A.; Berkman, Lisa F. (2003): Social Engagement and Disability in a Community Population of Older Adults: the New Haven EPESE. In: *American Journal of Epidemiology*, 157, 7, S. 633-642.
- Mitka, Mike (2001): Aging Patients are Advised „Stay Active to Stay Alert“. In: *Journal of the American Medical Association*, 5, 16, S. 2437-2439.
- Mor-Barak, Micháal E. (1995): The Meaning of Work for Older Adults Seeking Employment: The Generativity Factor. In: *International Journal of Aging & Human Development*, 41, 4, S. 325-344.
- OECD (Hrsg.) (2006): Older Workers: Living Longer, Working Longer. In: *DELSA Newsletter*, 2 [<http://www.oecd.org/dataoecd/54/47/35961390.pdf>, 12.03.2014].
- Parkinson, Deborah. (2002): *Voices of Experience: Mature Workers in the Future Workforce*. New York: Conference Board.
- Perry, Elissa L.; Kulik, Carol T.; Bourhis, Anne. C. (1996): Moderating Effects of Personal and Contextual Factors in Age Discrimination. In: *Journal of Applied Psychology*, 81, 6, S. 628-647.
- Peter, Richard; Hasselhorn, Hans Martin (2013): Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe. Ein Modell. In: *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 56, 3, S. 415-421.
- Pienta, Amy M.; Hayward, Mark D. (2002): Who Expects to Continue Working after Age 62? The Retirement Plans of Couples. In: *Journal of Gerontology*, 57B, 4, S. 119-208.
- Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: *Zeitschrift für Soziologie* 36, 1, S. 43-64.
- Rice, Neil E.; Lang, Ian A.; Henley, William; Melzer, David (2011): Common Health Predictors of Early Retirement: Findings from the English Longitudinal Study of Aging. In: *Age and Ageing*, 40, 1, S. 54-61.
- Robinson, Oliver C.; Demetre, James D.; Corney, Roslyn (2010): Personality and Retirement: Exploring the Links between the Big Five Personality Traits, Reasons for Retirement and the Experience of being Retired. In: *Personality and Individual Differences*, 48, 7, S. 792- 797.
- Rosenzweig, Beate (2000): Opfer, Verliererinnen, ungleiche Schwestern? In: *Der Bürger im Staat*, 50, 4, S. 225-230.
- Schooler, Carmi; Mulatu, Mesfin S.; Oates, Gary (1999): The Continuing Effects of Substantively Complex Work on the Intellectual Functioning of Older Workers. In: *Psychology and Aging*, 14, 3, S. 483-506.
- Schreiber, Sven; Beyerle, Hubert (2014): Europas künftige Rentenkluft. In: *Wirtschaftsdienst*, 94, 5, S. 364-368.

- Shultz, Kenneth S.; Morton, Kelly R.; Weckerle, Joelle R. (1998): The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment. In: *Journal of Vocational Behavior*, 53, 1, S. 45-57.
- Skirbekk, Vegard (2008): Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy. In: *Ageing Horizons*, 8, S. 4-12.
- Smyer, Michael A.; Pitt-Catsouphes, Marcie (2007): The Meanings of Work for Older Workers. In: *Generations*, 31, 1, S. 23-30.
- Sonntag, Karlheinz (2012): Arbeitsgestaltung für ältere Beschäftigte. In: Wahl, Hans-Werner; Tesch-Römer, Clemens; Ziegelmann, Jochen P. (Hrsg.): *Angewandte Gerontologie. Interventionen für ein gutes Altern in 100 Schlüsselbegriffen*. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer, S. 486-491.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg) (2014a): Was sind Erwerbstätige? [[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009\\_01/2009\\_01Erwerbstaetige.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009_01/2009_01Erwerbstaetige.html), 12.03.2014].
- Statistisches Bundesamt (Hrsg) (2014b): 2012 war die Hälfte der 60- bis 64-Jährigen am Arbeitsmarkt aktiv [[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14\\_060\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_060_122.html), 14.03.2014].
- Staudinger, Ursula, M. (2005): Personality and Aging. In: Johnson, Malcolm L.; Bengtson, Vern L.; Coleman, Peter G.; Kirkwood, Thomas B. L. (Hrsg.), *Cambridge Handbook of Age and Ageing*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, S. 237-244.
- Staudinger, Ursula, M. (2008): Produktives Leben im Alter. In: Petermann, Franz; Schneider, Wolfgang (Hrsg.): *Enzyklopädie der Psychologie*, Volume 7. Göttingen: Hogrefe, S. 885-915.
- Staudinger, Ursula, M. (2011): „Gewonnene Jahre“ – Wir brauchen neue Bilder vom Alter. In: von Achenbach, Vera; Eifert, Barbara (Hrsg.): *Junge Bilder vom Alter*. Werkbuch. Essen: Klartext-Verlag, S. 190-207.
- Staudinger, Ursula, M. (2012): Fremd- und Selbstbild im Alter. Innen- und Außensicht und einige der Konsequenzen. In: Kielmansegg, Peter Graf; Häfner, Heinz (Hrsg.): *Alter und Altern. Wirklichkeiten und Deutungen*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 187-200.
- Staudinger, Ursula, M.; Godde, Benjamin; Heidemeier, Heike; Kudielka, Brigitte, M; Schömann, Klaus; Stamov-Roßnagel, Christian; Voelpel, Sven, C. (Hrsg.) (2011): *Den demografischen Wandel meistern: Eine Frage der Passung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Szinovacz, Maximiliane; DeViney, Stanley; Davey, Adam (2001): Influences of Family Obligations and Relationships on Retirement: Variations by Gender, Race, and Marital Status. In: *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56, 1, S. 20-27.
- Tang, Fengyan (2008): Socioeconomic Disparities in Voluntary Organization Involvement Among Older Adults. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37, 1, S. 57-75.
- Trauxillo, Donald M.; McKune, Elizabeth A.; Bertolino, Marilena; Fraccaroli, Franco (2012): Perceptions of Older Versus Younger Workers in Terms of Big Five Facets, Proactive Personality, Cognitive Ability, and Job Performance. In: *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 11, S. 2607-2639.
- Universität Duisburg-Essen (Hrsg.) (2012): 2011 gegenüber 1991: Angleichung der Frauenerwerbstätigkeit zwischen West und Ost – aber nach wie vor strukturelle Unterschiede [[http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV18\\_19.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV18_19.pdf), 14.03.2014].
- Van Feldhoven, Marc J. P. M.; Beijer, Susanne E. (2012): Workload, Work-to-Family Conflict, and Health: Gender Differences and the Influence of Private Life Context. In: *Journal of Social Issues*, 68, 4, S. 665-683.
- Vaupel, James, W. (2010): Biodemography of Human Ageing. In: *Nature*, 464, 7288, S. 536-542.
- Vaupel, James W.; Loichinger, Elke (2006): Redistributing Work in Aging Europe. In: *Science*, 312, 5782, S. 1911-1913.
- Warr, Peter; Fay, Doris (2001): Age and Personal Initiative at Work. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 3, S. 343-353.
- Wickrama, Kandauda K. A. S.; O'Neal, Catherine W.; Kwag, Kyung H.; Lee, Tae K. (2013): Is Working Later in Life Good or Bad for Health? An Investigation of Multiple Health Outcomes. In: *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68B, 5, S. 807-815.

## Anhang

Tabelle 7: Charakteristika von Personen in Vollzeit, Teilzeit oder nichterwerbstätig

| Charakteristika            | Ohne Altersrente oder -pension<br>Nicht-<br>erwerbstätig<br>(N=1.537) |                     |       | Mit Altersrente oder -pension<br>Nicht-<br>erwerbstätig<br>(N=1.568) |                     |       | Total<br>(N=4.652) |       |
|----------------------------|---|---------------------|-------|--|---------------------|-------|--------------------|-------|
|                            | Vollzeit<br>(N=407)   | Teilzeit<br>(N=807) |       | Vollzeit<br>(N=27)   | Teilzeit<br>(N=305) |       | % / M              | N     |
| Ost, inkl. Berlin          | 36,3  | 4,2                 | 17,3  | 0,1  | 4,5                 | 37,5  | 100,0              | 1.040 |
| West                       | 32,1  | 10,1                | 17,4  | 0,7  | 7,2                 | 32,6  | 100,0              | 3.613 |
| Gesundheit, gering         | 25,8  | 6,5                 | 28,0  | 0,4  | 4,2                 | 35,1  | 100,0              | 927   |
| Gesundheit, hoch           | 34,9  | 9,4                 | 14,6  | 0,6  | 7,1                 | 33,4  | 100,0              | 3.707 |
| Bildung, gering            | 27,7  | 10,4                | 19,9  | 0,5  | 6,4                 | 35,0  | 100,0              | 2.905 |
| Bildung, hoch              | 42,4  | 6,3                 | 13,4  | 0,7  | 6,5                 | 30,6  | 100,0              | 1.612 |
| Kein Partner               | 30,9  | 6,3                 | 18,2  | 0,4  | 6,7                 | 37,5  | 100,0              | 776   |
| Partner                    | 33,4  | 9,2                 | 17,1  | 0,6  | 6,6                 | 33,1  | 100,0              | 3.857 |
| Einkommen                  | 1.833   | 1.500               | 1.333 | 1.400  | 1.400               | 1.467 | 1.533              | 4.635 |
| Enkelkinder                | 0   | 1                   | 1     | 2  | 2                   | 2     | 1                  | 4.026 |
| Soziale<br>Verträglichkeit | 3,7   | 4,0                 | 3,7   | 3,4  | 3,7                 | 3,7   | 3,7                | 4.067 |
| Offenheit                  | 3,3   | 3,3                 | 3,3   | 3,7  | 3,3                 | 3,3   | 3,3                | 4.620 |
| Neurotizismus              | 2,3   | 2,7                 | 2,7   | 2,7  | 2,3                 | 2,7   | 2,7                | 4.611 |
| Extraversion               | 3,3   | 3,7                 | 3,7   | 3,7  | 3,7                 | 3,7   | 3,7                | 4.616 |
| Gewissenhaftigkeit         | 3,7   | 3,7                 | 3,7   | 3,7  | 3,7                 | 3,7   | 3,7                | 4.616 |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Anzahl der gültigen Fälle kann von der Gesamtzahl der Kreuztabelle abweichen, da die Zelhäufigkeiten gerundet wurden; ohne Selbstständige und mithelfende Familienangehörige bei Befragten *mit* Altersrente oder -pension; n=143 von n=4.795; Angaben in % oder Median (M).



# **Bürgerschaftliches und familiales Engagement: Befunde zum Ausmaß informeller Tätigkeit beim Übergang vom zweiten ins dritte Alter**

*Frank Micheel & Jürgen Dorbritz\**

## **Zusammenfassung**

Der Beitrag untersucht individuelle, lebenslauf- und kontextbezogene Einflüsse auf die zeitliche Intensität bürgerschaftlicher und familialer Tätigkeiten. Auf Basis der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) mit einer Gesamtstichprobe von N=5.002 Männern und Frauen im Alter von 55 und 70 Jahren werden lineare Regressionsrechnungen durchgeführt. Summenscores aus den Informationen zur Prävalenz und Häufigkeit bürgerschaftlicher sowie familienbezogener Tätigkeiten pro Woche bilden die abhängigen Variablen (Intensität des Engagements). Die Ergebnisse zeigen, dass die Gesundheit, der Bildungsgrad, die Sozialisation in den alten Bundesländern sowie einzelne Persönlichkeitsmerkmale mit einer höheren Intensität bürgerschaftlicher Tätigkeiten verknüpft sind. Auch sind Männer im bürgerschaftlichen Bereich stärker engagiert als Frauen, die wiederum stärker familial engagiert sind. Das familiale Engagement hängt zudem mit der Haushaltsgröße und der sozialen Verträglichkeit positiv zusammen. Im Gegensatz zu den bürgerschaftlichen Tätigkeiten ist das familiale Engagement unter den in der DDR sozialisierten Befragten intensiver als unter denen, die in der BRD aufwuchsen.

## **1 Einleitung**

Die Diskussionen über die Folgen der demografischen Alterung in Deutschland sind häufig von der Sorge geprägt, dass die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit nachlässt und der finanzielle Druck auf die Sozialversicherungen weiterhin steigt. Immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter werden immer mehr Personen im Ruhestandsalter gegenüberstehen. In anderen Worten: es drohe eine unausweichliche finanzielle „Alterslast“, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert werde. Als Konsequenz wird in der Regel von Ökonomen ein Rückbau im sozialen Transfersystem gefordert. Zum großen Teil wurden diesbezüglich bereits entsprechende Reformen insbesondere in der gesetzlichen Rentenversicherung umgesetzt, die eine Stabilisierung der Finanzen zum Ziel hatten. Ein anderer Weg, den künftigen demografischen Wandel zu gestalten, bietet das Leitbild des „produktiven Alterns“, das bereits seit den 1980er Jahren in den USA intensiv diskutiert wird und mittlerweile in Deutschland auch eine starke Wahrnehmung erfährt (ausführlich in Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band dargestellt). Neben der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter gelten gemeinschaftsorientierte Aktivitäten, insbesondere das bürgerschaftliche und das familiale

---

\* Die Autoren danken dem externen Gutachter/der externen Gutachterin, Jakob Schröder, Andreas Mergenthaler sowie Katharina Micheel für wertvolle Kommentare und hilfreiche Kritik.

Engagement als wichtige Bestandteile des produktiven Alterns (O'Reilly/Caro 1995; Burr et al. 2002; Hank/Erlinghagen 2008). Diese Tätigkeiten stellen ein zentrales Potenzial in der Gestaltung des demografischen Wandels dar.

Die Debatte, dass ältere Menschen nahezu ausschließlich Empfänger von Transfer- und Hilfeleistungen sind, ist zu kurz gegriffen und entspricht nicht der empirischen Realität. Durchaus sind ältere Menschen Hilfegebende und Hilfsbereite, sei es in Form von finanziellen Transfers, in der Regel an ihre Kindergeneration, oder in Form von Hilfeleistungen wie Pflege und Betreuung von (Enkel)kindern und pflegebedürftigen Personen. Schließlich übernehmen ältere Menschen bürgerschaftliche Aufgaben in einem nennenswerten Umfang, was in empirischen Studien immer wieder belegt wird (Deutscher Bundestag 2006, 2012). In Bezug auf das Ausmaß der informellen Tätigkeiten im Alter ist in den letzten Jahren ein positiver Trend zu beobachten. Insbesondere bei den „jungen Alten“ zwischen 60 und 69 Jahren ist im Zeitraum zwischen 1999 und 2004 ein Zuwachs im bürgerschaftlichen Engagement zu erkennen. Die verschiedenen Wellen des Freiwilligen-surveys (1999 und 2004) belegen, dass in den Babyboomer-Generationen aus den 1950er und 1960er Jahren die Engagementquoten von 37 % auf 41 % angewachsen sind. Das dort erreichte Niveau blieb seitdem stabil. In den noch höheren Altersgruppen waren in dem gleichen Zeitraum ebenfalls Zuwächse zu verzeichnen, wenn auch etwas schwächer ausgeprägt. Zwar ist das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen (unter 60 Jahre) nicht so stark ausgeprägt, trotzdem kann insgesamt von einem Annäherungsprozess zwischen diesen Altersgruppen gesprochen werden (Gensicke 2006b; Gensicke/Geiss 2010; Alscher et al. 2009).

Zur zeitlichen Intensität des bürgerschaftlichen Engagements von älteren Menschen ist die Datenlage in Deutschland recht spärlich. Aus der Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Zeitraum 2001/2002 geht hervor, dass Menschen im Alter von 65 Jahren oder älter zwar niedrigere Beteiligungsquoten im Ehrenamt aufweisen als jüngere. Allerdings waren die ehrenamtlich Aktiven in der ältesten Altersgruppe im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen zeitlich am intensivsten tätig. Der Zeitaufwand für ehrenamtliche Tätigkeiten betrug in der Gruppe der 65-Jährigen und Älteren im Durchschnitt  $5 \frac{3}{4}$  Stunden pro Woche, wohingegen bspw. in der Altersgruppe der 45- bis unter 65-Jährigen eine Stunde weniger aufgewendet wurde (Kahle/Schäfer 2005). Sind ältere Menschen einmal ehrenamtlich aktiv, dann beteiligen sie sich auch sehr intensiv daran. Zu vergleichbaren Ergebnissen gelangt man mit Daten des Freiwilligen-surveys, wo allerdings nur die zeitintensivste bürgerschaftliche Tätigkeit betrachtet wird. Ein weiterer interessanter Befund ist, dass die Intensität im Zeitraum zwischen 1999 und 2009 in der gesamten Bevölkerung um rund zwei Stunden pro Monat (von 18 auf 16 Stunden) abgenommen hat. Der Rückgang der Intensität unter den 66-Jährigen und Älteren beträgt für den gleichen Zeitraum sogar vier Stunden pro Monat (von 21 auf 17 Stunden) (Gensicke/Geiss 2010).

Die Intensität von familienbezogenen Leistungen zeigt am Beispiel der Pflege von angehörig Personen, dass der Zeitaufwand beachtlich ist. 39 Stunden pro Woche werden dafür im Durchschnitt benötigt, wobei mit dem Schweregrad der Pflegebedürftigkeit der Zeitaufwand erwartungsgemäß wächst (Seidl/Döhner 2007).

Hinsichtlich der beschriebenen Aspekte und Entwicklungen besteht das Forschungsinteresse darin, auf welche individuellen, lebenslauf- und kontextbezogenen Faktoren Ausübung und Intensität bürgerschaftlicher und familialer Hilfeleistungen und Aktivitäten zurückzuführen ist. Abgeleitet aus diesen Ergebnissen können Antworten bei der Suche nach o. a. Potenzialen an der Schwelle zwischen dem zweiten und dritten Lebensalter gegeben werden.

## 2 Bürgerschaftliches und familiales Engagement im Alter

### 2.1 Begriffliche Einordnung

Informelle produktive Tätigkeiten sind in erster Linie durch das sog. Drittpersonenkriterium gekennzeichnet. Dies bedeutet, dass die erbrachten Leistungen grundsätzlich über den Markt, also über eine dritte Person, gehandelt werden können. In der Regel werden für diese Tätigkeiten keine Löhne/Gehälter gezahlt (mit Ausnahmen von Aufwandsentschädigungen), Steuern und/oder Beiträge zu den Sozialversicherungen fallen nicht an (Hank/Erlinghagen 2008; Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band). Im vorliegenden Beitrag sind das bürgerschaftliche sowie das familienbezogene Engagement als relevante Gruppen produktiver Tätigkeiten Gegenstand der Betrachtung. Die wesentlichen Merkmale bürgerschaftlichen Engagements sind Freiwilligkeit, keine Ausrichtung auf materiellen Gewinn, Gemeinwohlorientierung, das Stattfinden im öffentlichen Raum sowie die überwiegende gemeinschaftliche Ausübung (Gensicke 2006a). „Unter einem familienbezogenen Engagement wird das Engagement für und von Familien verstanden“ (Alscher 2011: 60). Dieses kann sowohl horizontal zwischen Partnern, Geschwistern oder anderen Verwandten als auch vertikal zwischen den verschiedenen Generationen (Großeltern-Kinder-Enkelkinder-Urenkel) geleistet werden. In erster Linie werden unter familialem Engagement haushaltsbezogene (z. B. Einkäufe, Arbeiten am und im Haus, Haushaltsleistungen) und betreuungsbezogene Leistungen (z. B. Betreuung von Kindern, Nachhilfe, Fahrdienste, Unterstützung älterer Familienmitglieder) gefasst (Alscher 2011).

Die Hintergründe und Determinanten zur Erklärung des bürgerschaftlichen und familiales Engagements sind vielschichtiger Natur und als multivariates soziales Phänomen zu verstehen (Smith 1994; Wilson 2012). Den Ausgangspunkt der weiteren Überlegungen bildet die etwas provokant gestellte Frage von Brady et al. danach, warum sich Menschen gerade nicht an politischen (und weiteren freiwilligen) Aktivitäten beteiligen. Die Antwort dazu lautet: „*because they can't, because they don't want to, or because nobody asked*“ (Brady et al. 1995: 271). Positiv formuliert liegen die Potenziale also darin, dass der ausdrückliche Wille, die entsprechende Ressourcenausstattung und die Gelegenheitsstruktur, und dies möglichst gleichzeitig, vorhanden sein müssen, damit freiwilliges (bzw. bürgerschaftliches) Engagement entsteht. In diesem Kontext wird die Frage aufgeworfen, welche Veränderungen mit dem Übergang vom zweiten ins dritte Lebensalter hinsichtlich der bürgerschaftlichen und familienbezogenen Aktivitäten verbunden sind. Dabei hat der Eintritt in den Ruhestand eine zentrale Bedeutung. Der Ruhestandsstatus ist gekennzeichnet von der Entpflichtung gegenüber der Erwerbsarbeit. Durch die gewonnene frei verfügbare Zeit ergibt sich ein Potenzial für bürgerschaftliches und familiales Engagement (Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 1 in diesem Band). Ausgehend von der Unterscheidung von Brady et al. (1995) werden nachfolgend auf der individuellen und der gesellschaftlichen Ebene Potenziale für bürgerschaftliches und familiales Engagement identifiziert. Der überwiegende Teil der empirischen Untersuchungen zu informellen Tätigkeiten behandelt die Frage, warum Menschen allgemein eine informelle Tätigkeit ausführen. Seltener wird erörtert, welche Faktoren die zeitliche Intensität dieser ausgeführten Aktivitäten beeinflussen (Emmerich 2012). Dabei ist die zeitliche Intensität, neben der Ausübung an sich, eine

zentrale Komponente zur Abschätzung des gesamtgesellschaftlichen „Arbeitsvolumens“ im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements.<sup>1</sup> Ferner zeigt Emmerich mit Daten des Freiwilligen-Surveys, dass die Engagementlandschaft in Deutschland von einer großen Vielfalt geprägt ist. Diese Vielfalt bezieht sich zum einen auf die unterschiedlich stark ausgeprägten Engagementbereiche, zum anderen auch auf die zeitliche Intensität der ausgeübten Tätigkeiten. Ableitend vom letztgenannten Befund stellt sich die Frage, ob die gängigen theoretischen Modelle zur Erklärung des allgemeinen Phänomens „Ausübung einer Freiwilligenarbeit“ auch in einer differenzierten Betrachtung – in diesem Fall nach dem Zeitaufwand für das Engagement – übertragen lassen (Emmerich 2012). Im vorliegenden Beitrag folgen wir dieser Argumentationslinie und erwarten grundsätzlich, dass die aus der Literatur bekannten Wirkungsmechanismen in Bezug auf die Ausübung einer informellen Tätigkeit auch für das zeitliche Ausmaß gelten. Im Einklang mit Brady et al. (1995) wird vermutet, dass grundsätzlich die zeitliche Intensität der informellen Tätigkeiten mit einer höheren Motivation, mit einer günstigeren Ressourcenausstattung sowie einer vorhandenen Gelegenheitsstruktur steigt. Eine Einschränkung bzgl. des Engagements im familialen Bereich ist offensichtlich, dass die vermuteten Erklärungsmuster nur unter der Bedingung greifen können, dass eine Hilfsbedürftigkeit im familialen Bereich vorliegt.

## 2.2 *Das Verhältnis zwischen bürgerschaftlichem und familialem Engagement: substitutive oder komplementäre Aktivitäten?*

Die forschungsleitende Idee dieses Beitrags ist, bürgerschaftliches und familienbezogenes Engagement als zentrale Komponenten informeller produktiver Tätigkeiten gleichermaßen, jedoch in getrennten Analysen zu betrachten. Es ist durchaus plausibel, dass Menschen nicht nur eine bestimmte produktive Aktivität ausüben, sondern gleich mehrere, wie z. B. Enkelkinder betreuen und sich in einem Verein ehrenamtlich engagieren. Hinsichtlich der Intensität beider Engagementbereiche stellt sich die Frage, ob die eine Engagementform zulasten der anderen Form ausgeübt wird oder ob die beiden Engagementbereiche in einem komplementären Verhältnis zueinander stehen. Eine Konfliktsituation zwischen den verschiedenen Engagementbereichen entsteht v. a. dann, wenn mindestens eine Aktivität einen hohen Obligationsgrad aufweist. Im informellen Bereich ist es in erster die Pflege einer angehörigen bedürftigen Person (Choi et al. 2007; Hank/Stuck 2008). Empirische Befunde zu dieser Fragestellung aus den USA deuten eher auf ein komplementäres als auf ein konkurrierendes Verhältnis zwischen den beiden Aktivitätsbereichen hin (Choi et al. 2007; Mutchler et al. 2003). Dieser Zusammenhang zeigt sich auch im internationalen Vergleich von ausgewählten europäischen Staaten (Hank/Stuck 2008).

Theoretisch sind zwei Ausgänge aus dieser Konfliktsituation denkbar, nämlich dass das Engagement insgesamt ausgeweitet wird im Sinne einer Rollenausweitung (*role extension*) oder dass die Engagementintensität nachlässt im Einklang mit einer Ausweitung bzw. Beibehaltung der einen Tätigkeit zulasten der anderen (im Sinne einer *role substitution*). Im

<sup>1</sup> Eine Schätzung dieses Arbeitsvolumens zeigt auf Basis der ersten Welle des Alterssurveys aus dem Jahr 1996, dass der geleistete Beitrag informeller Tätigkeiten (Ehrenamt, Pflegetätigkeiten und Enkelkinderbetreuung) von Personen über 59 Jahre beachtlich ist. Die Autoren kommen auf das Jahr und auf die Bevölkerung zwischen 60 und 85 Jahren hochgerechnet auf ein Gesamtvolumen von rund 3,5 Milliarden Stunden (Kohli/Künemund 2002).

Fall der Rollenausweitung verfolgt die Pflegeperson mit Hilfe der informellen Aktivität außerhalb der Pflegetätigkeit eine Bewältigungsstrategie (Stressabbau, Pflege von sozialen Kontakten etc.). Darüber hinaus verfügen pflegende Personen im Vergleich zu nicht-pflegenden Personen häufiger über Netzwerke und Gelegenheitsstrukturen, die eng am Freiwilligenbereich zu verorten sind, da die pflegenden Personen öfter in Kontakt mit pflegerelevanten Strukturen (wie z. B. Pflegeeinrichtungen oder Krankenhäusern) stehen (Choi et al. 2007; Burr et al. 2007; Hank/Stuck 2008). Im Ergebnis stehen die informellen Tätigkeiten in einem komplementären Verhältnis. Im Fall der Rollensubstitution nehmen die betroffenen Personen eine zu starke Bürde der (Pflege-)Tätigkeit wahr. Als Konsequenz wird die Tätigkeit mit dem geringeren Obligationsgrad zugunsten der anderen Tätigkeit zurückgefahren oder ganz aufgegeben (Choi et al. 2007; Burr et al. 2007). Die informellen Tätigkeiten stehen somit in einem substitutiven Verhältnis. Wie bereits angedeutet, wird im überwiegenden Teil der empirischen Untersuchungen tendenziell über ein komplementäres Verhältnis zwischen familienbezogenen und bürgerschaftlichen produktiven Tätigkeiten berichtet.

*Hypothese 1:* Es wird vermutet, dass familiales und bürgerschaftliches Engagement tendenziell in einem komplementären Verhältnis zueinander stehen.

### 2.3 Individuelle Einflussfaktoren

Auf der individuellen Ebene wird vermutet, dass die subjektive Disposition, die körperliche Gesundheit, die Lebensform, soziale Netzwerke, die Nachbarschaftsbeziehungen und der Ruhestandsstatus die Potenziale für das Engagement im Alter prägen. Hinsichtlich der subjektiven Disposition sind Potenziale darin zu vermuten, dass engagierte Personen durch ihre Persönlichkeitsmerkmale, Motive, Einstellungen gegenüber zivilgesellschaftlichem Engagement über eine innere „(Alarm)Bereitschaft“ (Wilson 2012: 179) verfügen, die auf positive Stimuli hinsichtlich bürgerschaftlicher Tätigkeiten entsprechend reagiert (Wilson 2012). In der Untersuchung von Carlo et al., die den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und bürgerschaftlichem Engagement behandelt, erweisen sich die Merkmale soziale Verträglichkeit und Extraversion als relevante Einflussgrößen (Carlo et al. 2005). Extraversion bezeichnet eine Tendenz im zwischenmenschlichen Verhalten. Extravertierte Menschen beschreiben sich eher als kontaktfreudig, freundlich und lebhaft. Menschen mit einer starken Ausprägung von sozialer Verträglichkeit sehen sich eher als warmherzig, fürsorglich und mitfühlend. Diese Eigenschaften werden in Bezug auf die Ausübung einer Tätigkeit im Freiwilligenbereich als sehr fördernde Faktoren eingeschätzt (Musick/Wilson 2008). Einschränkend zu den Befunden von Carlo et al. ist festzuhalten, dass die Teilnehmer an dieser Untersuchung Studierende waren. Die Übertragbarkeit dieser Ergebnisse auf ältere Personen, die andere Motivlagen hinsichtlich zivilgesellschaftlicher Tätigkeiten aufweisen als jüngere (Gensicke 2006b), ist kritisch zu prüfen.

Der Zusammenhang zwischen ehrenamtlichen und familialen Tätigkeiten und der Gesundheit ist zentral. Unbestritten ist, dass der physische Gesundheitszustand zur Ausübung einer bürgerschaftlichen oder familialen Tätigkeit als Teil des Humankapitals eine wesentliche Rolle spielt. Ein guter Gesundheitszustand ist eine Ressource bspw. für die Ausübung bürgerschaftlicher Aktivitäten. Ein schlechter Gesundheitszustand schränkt die betroffenen Personen ein (Wilson/Musick 1997). Daher ist zu vermuten, dass eine höhere Intensität des bürgerschaftlichen Engagements mit einem besseren Gesundheitszustand einhergeht (Mutchler et al. 2003). Diese Vermutung lässt sich dadurch begründen, dass

Vereine und Organisationen des informellen Sektors ein besonders ausgeprägtes Interesse an gesunden und leistungsfähigen Mitgliedern zeigen – analog zum Interesse von Arbeitgebern gegenüber potenziellen Mitarbeitern. Zudem können Personen mit einem sehr guten Gesundheitszustand diese Ressource besser „verwerten“, wenn sie sich erfolgreich um prestigeträchtige Positionen in Vereinen oder Organisationen (z. B. Vorstandsmitglied) bewerben, die auch zeitintensiver sind (McNamara/Gonzales 2011; Emmerich 2012). Gleichwohl sollte bedacht werden, dass eine „natürliche“ Grenze der Intensität erreicht wird, z. B. wenn die individuellen Wünsche nach einem bestimmten Zeitumfang des Engagements erfüllt sind oder wenn die Intensität ab einem gewissen Punkt mit Stress verbunden und für die Gesundheit schädlich ist (Burr et al. 2011). Für die familialen Unterstützungsleistungen wird angenommen, dass im Gegensatz zum bürgerschaftlichen Engagement diese Aspekte eine weniger wichtige Rolle spielen, da insbesondere die Pflege eines Angehörigen mit starken Erwartungen verbunden ist und eine beliebige Aufkündigung dieser Situation nicht so leicht möglich ist (Burr et al. 2007; Dallinger 1998). Leichte gesundheitliche Einschränkungen der pflegenden Person dürften in diesem Fall nicht besonders hinderlich sein. Starke gesundheitliche Einschränkungen dürften das familiäre Engagement deutlich begrenzen. Pflegende Angehörige sind demnach „keine unerschöpfliche Ressource“ (Kummer et al. 2011).

*Hypothese 2:* Wir vermuten, dass soziale Verträglichkeit und Extraversion sowie ein guter Gesundheitszustand bürgerschaftliches und familiales Engagement in Ausmaß und Intensität begünstigen. Hinsichtlich des familialen Engagements gehen vom Gesundheitszustand aufgrund des niedrigeren Freiwilligkeitsgrades geringere Effekte aus.

#### 2.4 *Familiale, soziostrukturelle und lebenslaufbezogene Einflussfaktoren*

Unter Lebensformen werden in der Familiendemografie in aller Regel die Beziehungen von Personen in einem Haushalt betrachtet. Wichtigste haushaltsübergreifende Lebensform sind die bilokalen Paarbeziehungen. Als Kriterien für die Unterscheidung der Lebensformen werden die Haushaltssituation (eigener Haushalt/Haushalt der Eltern, Ein- oder Mehrgenerationenhaushalt), die Partnerschaftssituation (Partner im Haushalt/kein Partner im Haushalt, die Stellung zur Ehe (verheiratet/nicht verheiratet), das Vorhandensein von Kindern (Kinder im Haushalt/keine Kinder im Haushalt) und das Vorhandensein weiterer erwachsener Personen herangezogen. Pflegepotenziale sind vor allem dort zu vermuten, wo Partnerschaften in Form einer Ehe in einem Haushalt gelebt werden und wo die Generationenbeziehungen auf der Basis von räumlicher Nähe und häufigen Face-to-Face-Kontakten Unterstützungsleistungen ermöglichen. Untersuchungen für Deutschland zeigen, dass die Generationenbeziehungen weitestgehend intakt sind. Nur ein relativ kleiner Teil ist aufgrund großer räumlicher Distanzen oder der schlechten Qualität der Beziehung nicht in der Lage, Generationensolidarität zu leben (Deutscher Bundestag 2006). In Bezug auf die Pflegebetreuung zeigt sich in Deutschland das Bild, dass Pflege vorwiegend im Kreis der Angehörigen (Ehepartner und Ehepartnerinnen sowie erwachsene Kinder, dabei in erster Linie (Schwieger-)Töchter) stattfindet (Nowossadeck 2013; Rothgang 2003). Die empirischen Auswertungen werden in dem vorliegenden Beitrag auf die Haushaltsgröße und die Partnerschaftssituation (kein Partner, Partner nicht im Haushalt/Partner im Haushalt) gerichtet sein. Die Untersuchungen konzentrieren sich auf die Betreuung von Kindern und Pflege-tätigkeiten erwachsener Personen.

*Hypothese 3:* Es wird angenommen, dass mit steigendem Institutionalierungsgrad einer Partnerschaft die Intensität familialer Unterstützungs- und Betreuungsleistungen steigt.

Soziale Netzwerke einschließlich Nachbarschaftsbeziehungen zeigen den Grad der sozialen Verbundenheit an. Er wird sowohl durch die Größe des sozialen Netzwerks als auch durch Qualität und Quantität der Austauschbeziehungen (als wesentliche Bestandteile von Sozialkapital) bestimmt. Je stärker diese Merkmale ausgeprägt sind (sprich: je größer die sozialen Netzwerke und/oder je intensiver die Austauschbeziehungen sind), desto häufiger werden Personen auch gefragt, ob sie eine freiwillige Tätigkeit übernehmen möchten (Lancee/Radl 2012; Wilson/Musick 1997; Einolf/Chambré 2011).

Aus der Engagementforschung ist bekannt, dass der regionale Kontext im Hinblick auf die sozialen Beziehungen bürgerschaftliches Engagement positiv beeinflussen kann. Gute Nachbarschaftsbeziehungen, ein deutlich wahrgenommener sozialer Zusammenhalt im Wohnumfeld oder der Wille, sich für seine unmittelbare Umgebung einzusetzen, sind als relevantes Sozialkapital für zivilgesellschaftliche Aktivitäten wichtige Komponenten. Empirische Ergebnisse auf Basis des Freiwilligen-Surveys weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Größe der Gemeinde als zuverlässiger Proxy für sozialen Zusammenhalt in der Region fungiert. Je kleiner die Region, desto stärker wird der soziale Zusammenhalt von den vor Ort lebenden Personen beurteilt (Gensicke/Geiss 2010; Alscher et al. 2009).

*Hypothese 4:* Soziale Netzwerke stellen ein Rekrutierungspotenzial für bürgerschaftliches Engagement dar. Es wird erwartet, dass von der zunehmenden Größe der Netzwerkbeziehungen ein positiver Effekt auf das bürgerschaftliche Engagement ausgeht. Dabei spielt der regionale Kontext eine begünstigende Rolle.

Die Frage, wer sich eigentlich im Ruhestand befindet, wird insbesondere in der internationalen Literatur intensiv diskutiert und bleibt trotz vieler theoretischer und empirischer Bemühungen weiterhin offen (Ekerdt/Deviney 1990; Talaga/Beehr 1995; Ekerdt 2010). Dies lässt sich dadurch erklären, dass der „Ruhestand“ nicht als Wechsel zwischen zwei diskreten Zuständen betrachtet werden kann, sondern vielmehr als ein Prozess zwischen Arbeitswelt und Ruhephase, in dem verschiedene Grade von „Ruhestand“ (bei gleichzeitiger Arbeit) möglich sind (Beehr 1986). Für die Situation in Deutschland mag diese Diskussion nicht so stark ausgeprägt sein wie in anderen, v. a. angelsächsischen, Ländern, in denen der Verlauf vom Erwerbsleben zum Ruhestand nicht so stark institutionell eingebettet ist und die Rentenzahlungen aus der öffentlichen Hand nicht primär die Funktion einer Lohnersatzleistung übernehmen (Kohli 1985; Schmähl 2010; Schmähl 2012). Aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive ist es höchst relevant, ob eine Person faktisch im Ruhestand ist oder nicht.<sup>2</sup> In empirischen Untersuchungen sowohl für Deutschland als auch für die USA zeigt sich, dass der Einfluss des Ruhestands auf das bürgerschaftliche Engagement deutlich geringer ist als ursprünglich vermutet. Vielmehr lässt sich beobachten, dass bürgerschaftliches Engagement im früheren Lebensverlauf (sog. „Erfahrungseffekt“) einen wesentlichen Effekt für die Übernahme bürgerschaftlicher Aufgaben in der nachberuflichen Phase aufweist (Erlinghagen 2010; Mutchler et al. 2003).

*Hypothese 5:* Mit dem Beginn der nachberuflichen Phase steigt aufgrund der gewonnenen Spielräume die Intensität, familiale Verpflichtungen zu übernehmen. Hinsichtlich des bürgerschaftlichen Engagements wird eher ein ruhestandsbedingter negativer Effekt vermutet.

<sup>2</sup> Diese Diskussion, wann sich jemand endgültig wegen Alters aus dem Erwerbsleben zurückgezogen hat, wird mit den TOP-Daten in Schröder et al. 2015 in diesem Band ausführlich geführt.

## 2.5 Kontextuelle Einflüsse und demografische Merkmale

Auf der gesellschaftlichen Ebene wird auf die in unterschiedlichen sozialen Systemen wie der Bundesrepublik und der ehemaligen DDR gemachten Erfahrungen abgezielt. Sozialisationserfahrungen in den damals getrennten Teilen Deutschlands können im Einklang mit der *social origins*-Theorie von Salamon und Anheier (1998) unterschiedliche Neigungen zu zivilgesellschaftlichen Tätigkeiten bewirken. In dieser Theorie wird aufgezeigt, dass das gesamtgesellschaftliche Ausmaß zivilgesellschaftlicher Prozesse vom Regimetyyp abhängt. Bürgerschaftliche Aktivitäten, wie sie in der Engagementforschung üblicherweise verstanden werden, fanden in der DDR nur in eingeschränktem Umfang und überwiegend unter der Überschrift des staatlich organisierten und eng kontrollierten „sozialistischen Wettbewerbs“ statt, war an Betriebe, Wohngebiete oder staatliche Organisationen (Volkssolidarität) gebunden, in denen das Prinzip von Leitung und Lenkung ohne weiteres durchsetzbar war. Generell konnte sich in den starren sozialistischen Strukturen freiwillige und auf eigener Initiative beruhende Aktivitäten nicht entfalten. Freiräume für bürgerschaftliches Engagement gab es in Vereinen, die keine vordergründigen politischen Ziele verfolgten (z. B. Sportvereine, Taubenzüchter) und vor allem im Bereich der Kirchen. Allerdings lässt sich nicht daraus der Schluss ziehen, dass besonders religiöse Menschen dort aktiv waren. Kirchen waren in Zeiten der DDR der einzige geschützte Ort, in dem bürgerschaftliches Engagement (weitgehend) ohne staatliche Vorgaben und Kontrolle ausgeübt werden konnte. Zahlen zum bürgerschaftlichen Engagement im kirchlichen Bereich nach dem Beitritt zum Bundesgebiet zeigen, dass das Engagement in den Kirchen in Ostdeutschland deutlich hinter dem in Westdeutschland lag. Dies lässt eher auf einen Säkularisierungsprozess schließen, der für die Bevölkerung in den Neuen Ländern typisch ist. Im Nachhinein unterstreichen die Zahlen, dass die Kirchen zu DDR-Zeiten ein Zufluchtsort für viele Personen waren, die sich der staatlichen Kontrolle entziehen wollten (Deutscher Bundestag 2002).

Aus der Sicht des familialen Engagements kann für Westdeutschland erwartet werden, dass sich das traditionellere Familienleitbild, das auf familiäre häusliche Kinderbetreuung durch die Mutter orientiert, auch auf familiäre Pflegeleistungen im Alter übertragen lässt. Nach dieser Leitvorstellung wäre Pflege eher im Kreis der Familienangehörigen zu erwarten, als dass die pflegebedürftigen Personen in Obhut einer staatlich institutionalisierten Pflegeeinrichtung gegeben werden (Dallinger 1998; Eichler/Pfau-Effinger 2009). Für Personen, die in der DDR und mit einem versorgenden Staat aufgewachsen sind, könnte sich ein Leitbild etabliert haben, in dem eine höhere Akzeptanz institutioneller Pflege verankert ist. In Folge dessen ist zu erwarten, dass die Versorgung der pflegebedürftigen Personen häufiger über öffentliche Einrichtungen organisiert wird, mehr als bei den Befragten, die in der BRD aufgewachsen sind. Hinsichtlich der (Enkel-)Kinderbetreuung lassen sich aufgrund uneinheitlicher empirischer Befunde keine eindeutigen Vermutungen darüber aufstellen, in welchem Landesteil das intensivere Engagement stattfindet. Auf Basis des Deutschen Alterssurveys wurden in der ersten Welle (1996) höhere Beteiligungsquoten im Osten Deutschlands festgestellt. In der zweiten Welle (2002) war im Westen ein stärkeres Engagement zu beobachten. Eine mögliche Erklärung dazu war der dramatische Geburtenrückgang im direkten Anschluss an dem Beitritt zum Bundesgebiet. Infolgedessen waren in Ostdeutschland die Gelegenheitsstrukturen für die Älteren zur (Enkel-)Kinderbetreuung geringer geworden (Künemund 2006). Aufgrund der größeren Verfügbarkeit an öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Ostdeutschland (Hank et al. 2004) ist jedoch eher von einem intensiveren Ausmaß in der informellen Kinderbetreuung im Westen auszugehen.

*Hypothese 6:* Im früheren Bundesgebiet wird ein höherer Bedarf an familialen Unterstützungsleistungen vermutet. Das ist auf die höhere Kinderbetreuungsplatzdichte im Osten Deutschlands zurückzuführen. Daneben wird davon ausgegangen, dass Sozialisations-erfahrungen in unterschiedlichen Gesellschaftssystemen bürgerschaftliches Engagement beeinflussen. Bei den in der DDR sozialisierten Personen wird eine geringere Intensität im Hinblick auf die Ausübung bürgerschaftlicher Tätigkeiten vermutet.

Übergreifend ist darauf hinzuweisen, dass Bildung als *die* Schlüsselkomponente vor allem hinsichtlich des bürgerschaftlichen Engagements gilt. Für familiale Tätigkeiten wird eher ein negativer Effekt vermutet, da höhere Bildung mit einer stärkeren Erwerbsorientierung verknüpft ist sowie mit höherem Einkommen korrespondiert und die damit entstehenden Opportunitätskosten für Betreuung und Pflege höher sind. Auf das bürgerschaftliche Engagement bezogen ermöglicht Bildung ein stärkeres Problemfinden, fördert Empathie und baut Selbstvertrauen auf. Zudem werden im Bildungsprozess zivilgesellschaftliche Kompetenzen (sog. *civic skills*, Brady et al. 1995) vermittelt, die zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten von großem Nutzen, wenn nicht sogar erforderlich sind. Schließlich werden in der Regel Höhergebildete eher gefragt, ob sie sich bürgerschaftlich engagieren möchten, als Personen mit mittlerer oder niedrigerer Bildung (Brady et al. 1995; Wilson 2000; Wilson 2012). In Bezug auf das Berufsprestige sind wie bei der Bildung ähnliche Mechanismen zu vermuten, da höhere Bildung und höheres Berufsprestige relativ eng zusammenhängen, zumal in prestigeträchtigen Berufen bereits erworbene *civic skills* gefestigt bzw. zusätzliche erlernt werden (Verba et al. 1995; Wegener 1985).

*Hypothese 7:* Hinsichtlich der Schulbildung und ihrer erfolgreichen Verwertung (höheres Berufsprestige) werden für das bürgerschaftliche und familiale Engagement unterschiedliche Effekte vermutet. Höher Gebildete sind häufiger bereit sich bürgerschaftlich zu engagieren und erhalten öfter die Gelegenheit, dies auch zu tun. Entsprechend wird erwartet, dass höher Gebildete intensiver aktiv sind als Personen mit mittlerem oder niedrigem Bildungsstand. Das familiale Engagement dürfte infolge der stärkeren Erwerbsorientierung und der besseren sozialökonomischen Rahmenbedingungen (sich professionelle Unterstützung leisten zu können) geringer ausgeprägt sein.

Untersuchungen aus der Engagementforschung zeigen, dass sich Männer stärker an bürgerschaftlichen Aktivitäten beteiligen als Frauen. Zum Teil liegt dies daran, dass Frauen eher Leistungen im familienbezogenen Bereich (z. B. Kindererziehung) vollbringen, die eine geringere Beteiligung an bürgerschaftlichen Aktivitäten erklären. Ein weiterer Grund besteht darin, dass Männer typischerweise in Bereichen tätig sind (z. B. Politik oder Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste), die organisationsbezogene Anbindung an Vereine haben. Schließlich werden Männer häufiger als Frauen in Ämter oder leitende Positionen, die teilweise sehr zeitintensiv sind, gewählt (Picot/Gensicke 2006; Künemund/Schupp 2008). Hinsichtlich der Ausübung familienbezogener Tätigkeiten lassen sich Annäherungen zwischen den Geschlechtern beobachten, wenn die erwachsenen Kinder das Elternhaus verlassen haben (z. B. bei der Betreuung von Enkelkindern). Jedoch ist die geschlechtsspezifische Aufteilung des familialen Engagements weiterhin zu erkennen. Insbesondere die häusliche Pflege wird in der Regel von Frauen übernommen. Dies betrifft sowohl die Häufigkeit als auch die Intensität der Pflegeleistungen (Backes et al. 2008; Künemund 2006).

*Hypothese 8:* Es wird erwartet, dass sich sowohl beim bürgerschaftlichen als auch beim familialen Engagement geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen. Frauen sind familial und Männer bürgerschaftlich stärker engagiert.

### 3 Daten und Methoden

Als Datengrundlage zur Identifikation von gesellschaftlichen Potenzialen im Hinblick auf informelle Tätigkeit in der Lebensspanne zwischen 55 und 70 Jahren wird auf die Daten der im Jahr 2013 durchgeführten Befragung „Transitions and Old Age Potentials“ zurückgegriffen, die 5.002 Personen umfasst. Eine ausführliche Beschreibung der Erhebungsmethode und des Datensatzes findet sich in Sackreuther et al. 2015 in diesem Band.

Zunächst werden deskriptive Analysen zur o. a. Forschungsfrage vorgestellt. Für die multivariate Analyse sind lineare Regressionsmodelle verwendet worden. Insgesamt werden drei Modelle präsentiert, die blockweise (Individuum, Lebenslage/-form und Kontext) durchgeführt werden. Vorgestellt werden die nichtstandardisierten Regressionskoeffizienten der verwendeten Variablen mit den dazugehörigen Standardfehlern, die  $R^2$ -Werte sowie die Differenzen der  $R^2$ -Werte im Vergleich zum jeweils vorherigen Block. Hinsichtlich der Bewertung, ob ein Zusammenhang statistisch auffällig ist, wird durchgängig ein Signifikanzniveau von 5 % festgelegt. Die nachfolgenden Analysen wurden mit der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics Version 20 durchgeführt.

#### 3.1 Abhängige Variablen: bürgerschaftliches und familiales Engagement

Hinsichtlich des *bürgerschaftlichen* Engagements wird ein Index gebildet, der sich aus den Komponenten *freiwillige Tätigkeiten* und *Netzwerkhilfe außerhalb der Familie* zusammensetzt. Die Frage dazu lautet: „Haben Sie in den letzten drei Monaten eine der folgenden Tätigkeiten ausgeübt oder waren Sie daran beteiligt?“ Im Einklang mit dem Drittpersonenkriterium lauten die für das Konstrukt relevanten Kategorien „Freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeiten, z. B. Teilnahme in einem Verein, einer Initiative oder einer Gruppe“ und „Hilfe für Freunde, Bekannte oder Nachbarn bei Arbeiten im Haushalt, z. B. beim Einkaufen“. Darüber hinaus wurden dem bürgerschaftlichen Engagement Betreuungs- und Pflegeleistungen zugeordnet, sofern die Personen, die die Unterstützungsleistungen erhalten, mit der befragten Person nicht verwandt sind (Schröder et al. 2015).

Das Konstrukt *familiales* Engagement besteht ebenfalls aus einem zusammengesetzten Index. Die dazu verwendeten Kategorien lauten: „Betreuung bzw. Beaufsichtigung von Kindern“ sowie „Betreuung bzw. Pflege von kranken und behinderten Erwachsenen“. In diesen Fällen stehen die Personen, die Unterstützungsleistungen erhalten, mit den Befragten in einem Verwandtschaftsverhältnis. Aus den Häufigkeitsangaben zu den o. a. informellen Tätigkeiten (täglich, mehrmals in der Woche, mehrmals im Monat, einmal im Monat oder seltener) werden Punkte vergeben, wobei den größten Häufigkeitsausprägungen die meisten Punkte zugeordnet sind. Sowohl das bürgerschaftlich als auch das familiale Engagement werden als Summenscore aus den Häufigkeitsangaben und den dazugehörigen Tätigkeiten gebildet und stellen kontinuierliche Variablen ohne Einheit dar (Schröder et al. 2015).

Die Werte zum bürgerschaftlichen Engagement reichen von 0 (kein Engagement) bis 17 Punkte (stärkstes Engagement). Der Mittelwert beträgt  $\bar{x}=3,25$  bei einer Standardabweichung von  $SD=3,07$ , der Median beträgt 3 Punkte. Der Wertebereich liegt beim Konstrukt des familialen Engagements zwischen 0 (kein Engagement) und 10 Punkten (stärkstes Engagement). Der Mittelwert beträgt  $\bar{x}=1,91$  bei einer Standardabweichung von  $SD=2,45$ . Der typische Wert, gemessen am Median, beträgt 0 Punkte. Die Befunde zeigen, dass wir in Bezug auf das Engagement selektive Gruppen vorfinden: zum einen sind die

Nichtengagierten in beiden Engagementbereichen jeweils die größte Gruppe. Zum anderen besteht innerhalb der Gruppen der Engagierten so viel Variation, dass es sich lohnt, dieses Phänomen mit Hilfe der multivariaten Analysen tiefergehend zu untersuchen.

### 3.2 Unabhängige Variablen

Die o. a. Einflussfaktoren auf bürgerschaftliche und familiale Aktivitäten werden anhand der grundlegenden Heuristik (Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 1 in diesem Band) in folgende Kategorien eingeteilt:

- Individuelle Einflussfaktoren: Gesundheit, Persönlichkeitsdimensionen nach dem Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit (Soziale Verträglichkeit, Offenheit, Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit);
- Familiäre, sozialstrukturelle und lebenslaufbezogene Faktoren: Haushaltsgröße, Partnersituation, Bildungsstand, berufliches Prestige, Sozialisationserfahrungen (BRD vs. DDR), Ruhestand, Geschlecht;
- Regionaler Kontext: Wohnregion (Ost-, Westdeutschland) und Gemeindegröße;
- Kontrollvariable: Alter.

#### Individuelle Einflussfaktoren

Die befragten Personen konnten ihren *Gesundheitszustand* auf einer 4er-Skala selbst einschätzen (1=„sehr gut“ bis 4=„sehr schlecht“). Für die Analysen wurde die ursprüngliche Rangfolge der Kategorien invertiert, sodass ein als besser wahrgenommener Gesundheitszustand mit einer aufsteigenden Rangfolge korrespondiert. Der Mittelwert beträgt  $\bar{x}=2,96$  mit einer Standardabweichung von  $SD=0,67$ .

Das Fünf-Faktoren-Modell ist in der Psychologie ein Standardinstrument zur Beschreibung der *Persönlichkeit* (Goldberg 1990). Soziale Verträglichkeit, Offenheit für neue Erfahrungen, Neurotizismus, Extraversion und Gewissenhaftigkeit sind die grundlegenden Dimensionen (*traits*) zur Persönlichkeitsbeschreibung. Die dazugehörigen Unterkategorien wurden auf einer 4-stufigen Skala (1=„trifft voll und ganz zu“ bis 4=„trifft überhaupt nicht zu“) erfasst und in standardisierte Variablen transformiert. In der vorliegenden Untersuchung wird auf eine stark verkürzte Skala mit jeweils drei Items pro Dimension zurückgegriffen (Rammstedt/John 2007).

#### Familiäre, sozialstrukturelle und lebenslaufbezogene Faktoren

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der TOP-Studie konnten angeben, *wie viele Personen* (sich selbst eingeschlossen) dauerhaft *im Haushalt* leben. Am häufigsten ausgeprägt ist der Zwei-Personen-Haushalt (62,6 %), gefolgt vom Anteil der Alleinlebenden mit 16,0 %. Die dritthäufigste Ausprägung ist mit drei Personen zu beobachten (12,8 %). Der Mittelwert beträgt  $\bar{x}=2,19$  bei einer Standardabweichung  $SD=0,96$ . Der *partnerschaftsbezogene Haushaltstyp* als Proxy für die Partnersituation wird vom Familienstand abgeleitet. Folgende drei Kategorien ergeben sich: „kein Partner“ (16,7 %), „Partner lebt nicht im Haushalt“ (4,9 %) sowie als stabilste Form dieses Merkmals „Partner lebt im Haushalt“ (78,4 %).

Der *Bildungsstand* wird über die internationale Standardklassifikation des Bildungswesens (International Standard Classification of Education, ISCED 97) abgebildet. Nachfolgend wurden daraus drei Bildungsgruppen eingeteilt: niedriger (ISCED 1 und 2 mit einem Anteil 4,6 %), mittlerer (ISCED 3A, 3B, 4A mit einem Anteil von 62,4 %) und hoher Bildungsgrad (ISCED 5A, 5B, 6 mit einem Anteil von 33,0 %). Die typische Abschlusskategorie ist gemessen am Median in der Klasse „ISCED 3B“ zu verorten. Diese Kategorie beinhaltet Bildungsabschlüsse, die einen Zugang zu einer höheren Berufsausbildung (z. B. Berufsschule oder Berufsfachschule) ermöglichen. Der Mittelwert dieses Merkmals beträgt  $\bar{x}=4,81$  mit einer Standardabweichung von  $SD=1,42$ .

Das *Berufsprestige* wurde durch Verschlüsselung von Berufen auf der Grundlage der internationalen Klassifizierung der Berufe (ISCO 88) ermittelt. Dabei wurden den jeweiligen Codes die entsprechenden Werte der Magnitude Prestige-Skala zugeordnet. Der Wertebereich liegt zwischen 20 Punkten für Handlanger oder ungelernete Handarbeiter und 186,6 Punkten für Ärzte (Wegener 1984; Wegener 1985). Zur Erfassung des Berufsprestiges wurden die aktuellen Berufe der erwerbstätigen Personen bzw. im Fall einer Nichterwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit, Ruhestand etc.) die zuletzt ausgeführten Berufe gewählt. Der Mittelwert beträgt  $\bar{x}=79,6$  bei einer Standardabweichung von  $SD=34,94$ .

Trotz methodischer Bedenken in Bezug auf das Merkmal „Ruhestand“ (Ruhestand ist nicht ein Wechsel zwischen zwei diskreten Zuständen) muss sich für eine Definition entschieden werden. Der *Ruhestandsstatus* wird in der vorliegenden Untersuchung über die Frage „Beziehen Sie eine Altersrente oder -pension aus eigener Erwerbstätigkeit?“ operationalisiert. Insgesamt wurden in dieser Stichprobe 2.143 Ruheständler (entspricht 42 % an der Gesamtstichprobe) gezählt. Die befragten Personen konnten angeben, *in welchem Teil Deutschlands* sie ihre *Kindheit und Jugend* überwiegend *verbracht* haben. Folgenden Kategorien konnten sie zugeordnet werden: in Westdeutschland einschließlich West-Berlin (75,3 %), in Ostdeutschland einschließlich Ost-Berlin (20,0 %) und in weiteren Gebieten außerhalb der vorher genannten Regionen (in den früheren deutschen Ostgebieten oder im europäischen sowie im nicht-europäischen Ausland, 3,7 %). Für die multivariaten Analysen wurde die letztgenannte Kategorie entfernt (entspricht 185 Fällen), sodass eine Dummyvariable mit den Kategorien 0=DDR und 1=BRD entsteht. Daraus ergibt sich ein neues Verhältnis zwischen den beiden Landesteilen, welches ungefähr 4:1 zugunsten der westdeutschen Fälle ausfällt.

In den deskriptiven Analysen in den Tabellen 1 und 4 erfolgt abweichend von diesem Merkmal die Differenzierung des Engagements nach dem aktuellen Wohnort (unterteilt nach Ost- und Westdeutschland).

### Regionaler Kontext

Für die Analyse wird die *Gemeindegröße* basierend auf Gesamteinwohnerzahl der Gemeinde herangezogen. Dabei wird die Bezeichnung der Gemeindeklassen aus dem Freiwilligensurvey übernommen (Alscher et al. 2009): Dörfliche Bevölkerung: Gemeinden mit weniger als 2.000 Einwohnern; Bevölkerung in Landstädten: 2.000 bis unter 5.000 Einwohner; Bevölkerung in Kleinstädten: 5.000 bis unter 20.000 Einwohner; Bevölkerung in Mittelstädten: 20.000 bis unter 100.000 Einwohner; Bevölkerung in Großstädten: 100.000 und mehr Einwohner.

Der anteilmäßig größte Teil der befragten Personen lebt in der Gemeindeklasse von 5.000 bis unter 10.000 Einwohnern (17,6 %), dicht gefolgt von der Gemeindegröße von 2.000 bis unter 5.000 Einwohnern (17,2 %) sowie von 10.000 bis unter 20.000 Einwohnern (15,0 %). Die durchschnittliche Einwohnerzahl liegt bei  $\bar{x}=99.876$  mit einer Standardabweichung von  $SD=207.960$ . Zur Berechnung des arithmetischen Mittels wurde die nach oben offene Kategorie mit 1 Mio. Einwohner festgelegt, sodass die Klassenmitte in dieser Kategorie 750 Tsd. Einwohner beträgt.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Bürgerschaftliches Engagement

Die Intensität des bürgerschaftlichen Engagements ist im Durchschnitt unter Männern signifikant höher als unter Frauen ( $t(4998)=3,95, p \leq 0,01$ ). Unter den in Westdeutschland lebenden Personen ist ein deutlich stärkeres Engagement zu beobachten als unter denen, die zum Zeitpunkt der Befragung in Ostdeutschland leben ( $t(1875)=6,80, p \leq 0,01$ ). Das Alter spielt beim Grad der Ausübung eines bürgerschaftlichen Engagements eine untergeordnete Rolle, wie die Ergebnisse einer einfaktoriellen Varianzanalyse zeigen ( $F(2,4998)=0,36, p=0,7$ ). Auffällig ist lediglich, dass bei den ostdeutschen Frauen und Männern mit zunehmendem Alter bürgerschaftliches Engagement nachlässt, während es in Westdeutschland bei den Frauen ansteigt und bei den Männern unverändert bleibt (Tabelle 1).

Tabelle 1: Mittelwerte ( $\bar{x}$ ) und Standardabweichungen (SD) zum bürgerschaftlichen Engagement (Summenscore)

| Wohnregion      | Altersgruppe | Frauen<br>$\bar{x}$ (SD) | Männer<br>$\bar{x}$ (SD) | Gesamt<br>$\bar{x}$ (SD) |
|-----------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Westdeutschland | 55-59        | 3,08 (3,14)              | 3,62 (3,00)              | 3,34 (3,08)              |
|                 | 60-64        | 3,20 (3,12)              | 3,50 (2,99)              | 3,35 (3,06)              |
|                 | 65-70        | 3,39 (3,25)              | 3,62 (3,03)              | 3,50 (3,14)              |
|                 | Gesamt       | 3,22 (3,17)              | 3,58 (3,01)              | 3,40 (3,10)              |
| Ostdeutschland  | 55-59        | 2,68 (3,10)              | 3,24 (2,96)              | 2,95 (3,04)              |
|                 | 60-64        | 2,76 (3,17)              | 2,50 (2,38)              | 2,63 (2,80)              |
|                 | 65-70        | 2,36 (2,71)              | 2,77 (2,90)              | 2,63 (2,80)              |
|                 | Gesamt       | 2,59 (2,99)              | 2,86 (2,79)              | 2,72 (2,89)              |
| Deutschland     | 55-59        | 2,98 (3,13)              | 3,53 (2,99)              | 3,26 (3,08)              |
|                 | 60-64        | 3,11 (3,13)              | 3,29 (2,90)              | 3,20 (3,02)              |
|                 | 65-70        | 3,16 (3,16)              | 3,43 (3,02)              | 3,29 (3,10)              |
|                 | Gesamt       | 3,08 (3,14)              | 3,42 (2,97)              | 3,25 (3,07)              |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen

Die bivariaten Analysen zu den unabhängigen Merkmalen zeigen folgende Ergebnisse (Tabelle 2): Die Merkmale Gesundheit und bürgerschaftliches Engagement weisen die erwartete signifikant positive Korrelation auf. Die Persönlichkeitsmerkmale soziale Verträglichkeit und Extraversion korrelieren ebenfalls signifikant positiv mit dem bürgerschaftlichen Engagement. Das Merkmal Haushaltsgröße weist einen positiven Effekt im Hinblick auf den Grad des bürgerschaftlichen Engagements aus. Die partnerschaftsbezogene Haushaltsform zeigt in Bezug auf die Ausübung einer bürgerschaftsorientierten Tätigkeit keine wesentlichen Unterschiede auf, wie Ergebnisse einer einfaktoriellen Varianzanalyse anzeigen. Von der Bildung geht ein positiver Einfluss aus. Berufsprestige steht ebenfalls in einem positiven Zusammenhang mit bürgerschaftlichem Engagement. Der Ruhestandsstatus zeigt in Bezug auf das durchschnittliche Engagement keine statistischen Auffälligkeiten. Ruheständler weisen lediglich ein schwach intensiveres bürgerschaftliches Engagement auf als Nicht-Ruheständler.

Tabelle 2: Statistische Kennziffern zu den bivariaten Analysen im Zusammenhang mit bürgerschaftlichem Engagement

| Merkmal                               | $\bar{x}$ | SD   | Korrelation           | ANOVA/t-Test      | Signifikanz |
|---------------------------------------|-----------|------|-----------------------|-------------------|-------------|
| Gesundheit                            |           |      | $r_{Sp}$ (4599)=0,08  |                   | $p<0,01$    |
| Soziale Verträglichkeit               |           |      | $r$ (4545)=0,04       |                   | $p<0,01$    |
| Extraversion                          |           |      | $r$ (4559)=0,08       |                   | $p<0,01$    |
| Haushaltsgröße                        |           |      | $r$ (4579)=0,05       |                   | $p<0,01$    |
| Partnerschaftsbezogene Haushaltsform: |           |      |                       |                   |             |
| Ohne Partner                          | 3,21      | 3,24 |                       |                   |             |
| Partner lebt nicht im HH              | 3,26      | 3,05 |                       |                   |             |
| Partner lebt im HH                    | 3,25      | 3,03 |                       | $F(2, 4972)=0,06$ | $p=0,94$    |
| Bildungsstand                         |           |      | $r_{Sp}$ (4487)=0,10  |                   | $p<0,01$    |
| Berufsprestige                        |           |      | $r$ (4582)=0,09       |                   | $p<0,01$    |
| Sozialisationserfahrungen*            |           |      |                       |                   |             |
| BRD                                   | 3,39      | 3,10 |                       |                   |             |
| DDR                                   | 2,79      | 2,95 |                       | $t(1633)=5,71$    | $p<0,01$    |
| Ruhestandsstatus                      |           |      |                       |                   |             |
| Ruheständler                          | 3,33      | 3,11 |                       |                   |             |
| Nichtruheständler                     | 3,18      | 3,03 |                       | $t(4955)=1,73$    | $p=0,08$    |
| Gemeindegroße                         |           |      | $r_{Sp}$ (4616)=-0,09 |                   | $p<0,01$    |
| Alter                                 |           |      | $r$ (5000)=-0,01      |                   | $p=0,61$    |
| Geschlecht*                           |           |      |                       |                   |             |
| Männer                                | 3,42      | 3,14 |                       |                   |             |
| Frauen                                | 3,08      | 2,97 |                       | $t(4998)=3,95$    | $p<0,01$    |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen

Anmerkungen: Korrelationskoeffizient nach Bravais-Pearson ( $r$ ) bzw. Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman ( $r_{Sp}$ );  $\bar{x}$ =arithmetisches Mittel, SD=Standardabweichung; \* Der Levene-Test deutet auf Ungleichheit der Varianzen hin, sodass die Anzahl der Freiheitsgrade auf  $df=1633$  bzw. auf  $df=4998$  korrigiert wird.

Der kontextuelle Faktor *Gemeindegröße* weist die erwartete negative Korrelation mit dem bürgerschaftlichen Engagement auf. Statistisch auffällige Unterschiede im Hinblick auf das durchschnittliche Engagement sind beim Wohnort in Kindheit und Jugend zu erkennen. Die Mittelwerte des Summenscores bei Personen, die in der BRD ihre *Kindheit und Jugend verbrachten*, weisen deutlich höhere Werte auf als Personen, die in der DDR aufgewachsen sind.

Ein weiteres interessantes Ergebnis ist, dass die bürgerschaftlichen und familienbezogenen Leistungen, die sowohl zeitlich als auch in der Priorisierung tendenziell in Konkurrenz stehen, in der vorliegenden Stichprobe keinen statistisch auffälligen Zusammenhang aufweisen ( $r(5000) = -0,01, p = 0,6$ ). Aus diesem Grund und aufgrund der Tatsache, dass der Regressionskoeffizient nahezu Null ist, wurde für die multivariaten Analysen auf die Betrachtung dieser Variable verzichtet.<sup>3</sup> Die Ergebnisse der multivariaten Analyse stützen die Hypothese, dass Männer im Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements intensiver aktiv sind als Frauen (Tabelle 3). Alter zeigt einen negativen statistischen Trend, der jedoch nicht über alle Modelle stabil ist. Dies kann u. a. daran liegen, dass der Altersausschnitt für diese Fragestellung zu klein gewählt ist und jüngere Altersgruppen zum Vergleich erforderlich wären.

Die Hypothese, dass ein (sehr) guter Gesundheitszustand mit einem stärkeren bürgerschaftlichen Engagement einhergeht, steht nur zum Teil im Einklang mit den Daten. Im zweiten Modell ist lediglich ein statistische Tendenz zu verzeichnen (der p-Wert des Regressionskoeffizienten beträgt  $p = 0,06$ ). Im Hinblick auf die Persönlichkeitsmerkmale sind gemischte Ergebnisse festzuhalten. Soziale Verträglichkeit zeigt zwar in allen Modellen die vermutete positive Richtung, diese erweisen sich jedoch als statistisch nicht bedeutsam. Fürsorglichkeit oder Mitgefühl, als Unterkategorien dieses Persönlichkeitsmerkmals, scheinen demnach keine relevanten Eigenschaften für das Ausmaß zivilgesellschaftlicher Tätigkeiten zu sein. Extraversion weist hingegen eine statistische Bedeutung auf, die vorliegenden Daten stützen die Hypothese, dass extrovertierte Personen sich stärker zivilgesellschaftlich engagieren.

Der Einfluss der Haushaltsgröße auf das Ausmaß des bürgerschaftlichen Engagements ist in den Modellen positiv, jedoch nicht durchgängig statistisch signifikant (der p-Wert des Regressionskoeffizienten in Modell 3 beträgt  $p = 0,069$ ). Die Hypothese, dass ein größeres Netzwerk und damit verbunden ein größeres Rekrutierungspotenzial zu einem stärkeren Engagement führt, steht zum Teil im Einklang mit den Daten. Aus diesem Befund abgeleitet lässt sich die Kritik anführen, dass dieses Merkmal als Proxy für Netzwerkgröße recht schwach ist und weitere Angaben zu sozialen Netzwerken sowie Quantität und Qualität der Austauschbeziehungen in Betracht gezogen werden sollten. Entgegen der aufgestellten Hypothese, dass ein steigender Institutionalisierungsgrad der Partnerschaft zivilgesellschaftliche Tätigkeiten intensiviere, stehen partnerschaftsbezogene Haushaltsform und zivilgesellschaftliches Engagement in einem negativen Zusammenhang. Bildung zeigt, wie vermutet, einen positiven und statistisch bedeutsamen Zusammenhang. Die aufgestellte Hypothese, dass sich Sozialisierungserfahrungen aus DDR-Zeiten negativ auf den Grad des bürgerschaftlichen Engagements auswirken, wird durch die Daten gestützt. Der Ruhestandsstatus übt einen positiven und signifikanten Einfluss auf die Intensität des bürgerschaftlichen Engagements aus. Im Rahmen der bivariaten Analysen war dieser Zusammen-

<sup>3</sup> In Alternativrechnungen (hier nicht abgebildet) wurden die bürgerschaftlichen sowie familienbezogenen Aktivitäten in den Regressionsmodellen berücksichtigt. Dabei bestätigte sich der nicht signifikante Zusammenhang zwischen bürgerschaftlichem und familialen Engagement.

hang (noch) nicht statistisch auffällig. Somit wird die eingangs gestellte Hypothese, dass sich der Ruhestand negativ auf die Intensität des bürgerschaftlichen Engagements auswirke, nicht durch die Daten gestützt.

Das Merkmal Gemeindegröße zeigt den vermuteten negativen und signifikanten Zusammenhang mit der abhängigen Variablen. Der Einfluss des regionalen Kontextes wird durch die Daten gestützt und spricht dafür, dass der soziale Zusammenhalt in kleineren Gemeinden stärker ist als in größeren Gemeinden. Dieser führt zu einem stärkeren Ausmaß an bürgerschaftlichem Engagement.

Tabelle 3: Lineare Regression zum bürgerschaftlichen Engagement

| Variablen               | Modell 1 |       | Modell 2 |       | Modell 3 |       |
|-------------------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|                         | B        | s. e. | B        | s. e. | B        | s. e. |
| Gesundheit              | 0,21**   | 0,07  | 0,13     | 0,07  | 0,15*    | 0,07  |
| Soziale Verträglichkeit | 0,04     | 0,12  | 0,09     | 0,12  | 0,08     | 0,12  |
| Offenheit               | 0,20*    | 0,09  | 0,17     | 0,09  | 0,19*    | 0,09  |
| Neurotizismus           | -0,28**  | 0,09  | -0,17    | 0,09  | -0,17*   | 0,09  |
| Extraversion            | 0,28*    | 0,12  | 0,40**   | 0,12  | 0,39**   | 0,12  |
| Gewissenhaftigkeit      | 0,44**   | 0,12  | 0,40**   | 0,12  | 0,38**   | 0,12  |
| Haushaltsgröße          |          |       | 0,14*    | 0,06  | 0,10     | 0,06  |
| Partnerschaft           |          |       | -0,16*   | 0,07  | -0,17*   | 0,07  |
| Bildungsstand           |          |       | 0,15**   | 0,05  | 0,16**   | 0,05  |
| Berufsprestige          |          |       | 0,00*    | 0,00  | 0,01**   | 0,00  |
| Sozialisation BRD       |          |       | -0,65**  | 0,12  | -0,65**  | 0,12  |
| Nicht-Ruhestand         |          |       | -0,42**  | 0,16  | -0,41*   | 0,16  |
| Gemeindegröße           |          |       |          |       | -0,12**  | 0,02  |
| Alter                   | -0,00    | 0,01  | -0,04*   | 0,02  | -0,03    | 0,02  |
| Männer                  | 0,39**   | 0,10  | 0,25*    | 0,10  | 0,24*    | 0,10  |
| Konstante               | -0,29    | 0,85  | 1,85     | 1,43  | 2,08     | 1,42  |
| $R^2$                   |          | 0,02  |          | 0,04  |          | 0,05  |
| $R^2$ korrigiert        |          | 0,02  |          | 0,04  |          | 0,05  |
| $\Delta R^2$            |          | 0,02  |          | 0,02  |          | 0,01  |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen

Anmerkungen: N=4.081, Signifikanzniveau: \*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ , B=nicht-standardisierter Regressionskoeffizient, s. e.=Standardfehler (standard error).

## 4.2 *Familiales Engagement*

Nach Geschlecht unterteilt wird das bekannte Muster deutlich, dass Frauen im Durchschnitt stärker im familialen Engagement involviert sind als Männer ( $t(4978)=6,77$ ,  $p \leq 0,01$ ). Nach Wohnregion differenziert zeigen sich im durchschnittlichen Engagement keine statistisch auffälligen Unterschiede ( $t(1730)=1,85$ ,  $p=0,06$ ), wobei die Mittelwerte in Ostdeutschland etwas höher liegen als im Westen. Alter weist hinsichtlich des familialen Engagements im westdeutschen Kontext einen umgekehrten u-förmigen Verlauf auf. In Ostdeutschland ist in Bezug auf das Alter eine absteigende Tendenz zu beobachten (Tabelle 4).

Tabelle 4: Mittelwerte ( $\bar{x}$ ) und Standardabweichungen (SD) zum familialen Engagement (Summenscore)

| Wohnregion      | Altersgruppe | Frauen<br>$\bar{x}$ (SD) | Männer<br>$\bar{x}$ (SD) | Gesamt<br>$\bar{x}$ (SD) |
|-----------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Westdeutschland | 55-59        | 2,15 (2,58)              | 1,43 (2,17)              | 1,79 (2,41)              |
|                 | 60-64        | 2,23 (2,49)              | 1,81 (2,52)              | 2,02 (2,51)              |
|                 | 65-70        | 2,07 (2,52)              | 1,58 (2,22)              | 1,83 (2,39)              |
|                 | Gesamt       | 2,15 (2,53)              | 1,60 (2,30)              | 1,88 (2,44)              |
| Ostdeutschland  | 55-59        | 2,38 (2,84)              | 2,26 (2,71)              | 2,32 (2,78)              |
|                 | 60-64        | 2,60 (2,72)              | 1,92 (2,32)              | 2,26 (2,55)              |
|                 | 65-70        | 1,49 (2,12)              | 1,62 (2,08)              | 1,55 (2,10)              |
|                 | Gesamt       | 2,13 (2,61)              | 1,94 (2,40)              | 2,04 (2,51)              |
| Deutschland     | 55-59        | 2,20 (2,64)              | 1,62 (2,32)              | 1,91 (2,51)              |
|                 | 60-64        | 2,30 (2,54)              | 1,83 (2,48)              | 2,07 (2,52)              |
|                 | 65-70        | 1,94 (2,44)              | 1,59 (2,18)              | 1,77 (2,33)              |
|                 | Gesamt       | 2,14 (2,55)              | 1,67 (2,33)              | 1,91 (2,45)              |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der bivariaten Analysen vorgestellt (Tabelle 5). Die Merkmale *Gesundheit* und familiales Engagement weisen keinen statistisch auffälligen Zusammenhang auf. *Soziale Verträglichkeit* übt einen positiven Einfluss auf das familiale Engagement aus. In Bezug auf die Persönlichkeitsdimension *Extraversion* zeigt sich ein positiver Zusammenhang.

Die *Haushaltsgröße* korreliert positiv mit dem familienbezogenen Engagement. Die Merkmale *Partnerschaftsbezogene Haushaltsform* und familiales Engagement weisen eine statistisch auffällige Assoziation auf. Ein fester Partner bzw. eine feste Partnerin, der/die im gleichen Haushalt lebt wie die befragte Person, scheint den größten positiven Einfluss auf das familiale Engagement zu besitzen. *Bildung* zeigt keine statistischen Auffälligkeiten hinsichtlich des familialen Engagements, wobei ein negativer Zusammenhang zu beobachten ist. *Berufsprestige* steht ebenfalls in einem negativen Zusammenhang mit familienbezogenen Tätigkeiten, der allerdings statistisch signifikant ist. Die *Gemeindegröße* weist eine negative Korrelation mit dem bürgerschaftlichen Engagement auf.

Das Merkmal *Alter* übt einen negativen, statistisch signifikanten Einfluss auf das familiale Engagement aus. Geschlecht weist ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang mit dem familialen Engagement auf: Frauen sind intensiver engagiert als Männer. Die Mittelwerte in Bezug auf das familiale Engagement sind bei den in der DDR aufgewachsenen Personen deutlich höher als unter denen, die in der BRD aufgewachsen sind.

Tabelle 5: Statistische Kennziffern zu den bivariaten Analysen im Zusammenhang mit dem familialen Engagement

| Merkmal                                  | $\bar{x}$ | SD   | Korrelation           | ANOVA/t-Test       | Signifikanz |
|--|-----------|------|-----------------------|--------------------|-------------|
| Gesundheit                               |           |      | $r_{Sp}$ (4599)=-0,02 |                    | $p=0,29$    |
| Soziale Verträglichkeit                  |           |      | $r$ (4945)=0,09       |                    | $p<0,01$    |
| Extraversion                             |           |      | $r$ (4959)=0,05       |                    | $p<0,01$    |
| Haushaltsgröße                           |           |      | $r$ (4979)=0,16       |                    | $p<0,01$    |
| Partnerschaftsbezogene<br>Haushaltsform: |           |      |                       |                    |             |
| Ohne Partner                             | 1,66      | 2,32 |                       |                    |             |
| Partner lebt nicht im HH                 | 1,47      | 2,20 |                       |                    |             |
| Partner lebt im HH                       | 2,00      | 2,49 |                       | $F(2, 4972)=10,64$ | $p<0,01$    |
| Bildungsstand                            |           |      | $r_{Sp}$ (4487)=-0,02 |                    | $p=0,11$    |
| Berufsprestige                           |           |      | $r$ (4582)=-0,07      |                    | $p<0,01$    |
| Sozialisationserfahrungen*               |           |      |                       |                    |             |
| BRD                                      | 1,85      | 2,43 |                       |                    |             |
| DDR                                      | 2,17      | 2,54 |                       | $t(4755)=-3,69$    | $p<0,01$    |
| Ruhestandsstatus                         |           |      |                       |                    |             |
| Ruheständler                             | 1,79      | 2,36 |                       |                    |             |
| Nichtruheständler                        | 2,01      | 2,52 |                       | $t(4948)=-3,05$    | $p<0,01$    |
| Gemeindegröße                            |           |      | $r_{Sp}$ (4616)=-0,08 |                    | $p<0,01$    |
| Alter                                    |           |      | $r$ (5000)=-0,04      |                    | $p<0,01$    |
| Geschlecht*                              |           |      |                       |                    |             |
| Männer                                   | 1,67      | 2,33 |                       |                    |             |
| Frauen                                   | 2,14      | 2,55 |                       | $t(4987)=-6,77$    | $p<0,01$    |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen

Anmerkungen: Korrelationskoeffizient nach Bravais-Pearson ( $r$ ) bzw. Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman ( $r_{Sp}$ );  $\bar{x}$ =arithmetisches Mittel, SD=Standardabweichung; \* Der Levene-Test deutet auf Ungleichheit der Varianzen hin, sodass die Anzahl der Freiheitsgrade auf  $df=4748$  bzw. auf  $df=4987$  korrigiert wird.

In der multivariaten Analyse erweisen sich Geschlecht, Haushaltsgröße, soziale Verträglichkeit und nach BRD/DDR differenzierte Sozialisationserfahrungen als signifikante Größen (Tabelle 6). Die ersten drei Merkmale weisen die vermuteten Richtungen auf, Frauen sind signifikant stärker engagiert, Personen mit ausgeprägter sozialer Verträglichkeit engagieren sich intensiver und mit wachsender Anzahl an Personen im Haushalt steigt das Ausmaß familienbezogener Tätigkeiten.

Die nach Landesteilen differenzierten Sozialisationserfahrungen widersprechen in ihrem Vorzeichen der aufgestellten Hypothese, dass unter den in der BRD geborenen Personen ein stärkeres familienbezogenes Engagement zu erwarten wäre. Des Weiteren erwie- sen sich die Merkmale Partnerschaftssituation und Ruhestandsstatus als nicht signifikante Einflussgrößen, sodass die aufgestellten Vermutungen (steigende Institutionalisierung der Partnerschaft sowie Ruhestand stehen im Einklang mit steigender Intensität familienbezo- gener Unterstützungsleistungen) im Widerspruch mit den Daten stehen. Gesundheit steht ebenfalls in keinem statistisch auffälligen Zusammenhang mit dem Ausmaß an familialem Engagement.

Tabelle 6: Lineare Regression zum familialen Engagement\*

| Variablen               | Modell 1 |       | Modell 2 |       | Modell 3 |       |
|-------------------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|                         | B        | s. e. | B        | s. e. | B        | s. e. |
| Gesundheit              | -0,04    | 0,06  | -0,05    | 0,06  | -0,05    | 0,06  |
| Soziale Verträglichkeit | 0,25**   | 0,10  | 0,21*    | 0,10  | 0,21*    | 0,10  |
| Offenheit               | -0,05    | 0,08  | -0,02    | 0,07  | -0,02    | 0,07  |
| Neurotizismus           | 0,31**   | 0,07  | 0,22**   | 0,07  | 0,22**   | 0,07  |
| Extraversion            | 0,10     | 0,10  | 0,09     | 0,10  | 0,09     | 0,10  |
| Gewissenhaftigkeit      | 0,08     | 0,10  | 0,05     | 0,10  | 0,05     | 0,10  |
| Haushaltsgröße          |          |       | 0,48**   | 0,05  | 0,48**   | 0,05  |
| Partnerschaft           |          |       | -0,03    | 0,06  | -0,03    | 0,06  |
| Bildungsstand           |          |       | 0,03     | 0,04  | 0,04     | 0,04  |
| Berufsprestige          |          |       | -0,00    | 0,00  | -0,00    | 0,00  |
| Sozialisation BRD       |          |       | 0,32**   | 0,09  | 0,32**   | 0,09  |
| Nicht-Ruhestand         |          |       | 0,02     | 0,13  | 0,02     | 0,13  |
| Gemeindegröße           |          |       |          |       | -0,02    | 0,02  |
| Alter                   | -0,23*** | 0,01  | -0,00    | 0,01  | -0,00    | 0,01  |
| Männer                  | -0,29**  | 0,08  | -0,47**  | 0,08  | -0,47**  | 0,08  |
| Konstante               | 1,74*    | 0,68  | -0,24    | 1,13  | -0,20    | 1,13  |
| $R^2$                   |          | 0,02  |          | 0,05  |          | 0,05  |
| $R^2$ korrigiert        |          | 0,02  |          | 0,05  |          | 0,05  |
| $\Delta R^2$            |          | 0,02  |          | 0,03  |          | 0,00  |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen

Anmerkungen: N=4.081, Signifikanzniveau: \*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ , B=nicht-standardisierter Regressionskoeffizient, s. e.=Standardfehler (standard error).

Gesundheitszustand, partnerschaftsbezogene Haushaltsform, Bildung und Berufsprestige und Ruhestandsstatus auf den Ebenen *individuelle Merkmale* und *Lebenslage/Lebensform* leisten keine bedeutsamen Erklärungsbeiträge zum familienbezogenen Engagement.

Interessanterweise stehen Neurotizismus und familiales Engagement in einem statistisch auffälligen und positiven Verhältnis. Hier ist zu überlegen, falls dieser Zusammenhang auch substantiell signifikant ist, ob dieses Merkmal weniger als Ursache, sondern als Folge des familialen Engagements zu betrachten ist. Längsschnittanalysen könnten zu dieser Frage Antworten liefern, ob sich die emotionale Stabilität durch die psychische Belastung im Rahmen der Pflegetätigkeiten verändert hat.

## 5 Zusammenfassung und Ausblick

Ziel dieses Beitrags war es, gesellschaftliche Potenziale an der Schwelle zwischen dem zweiten und dem dritten Alter im informellen Bereich zu beschreiben und zu erklären. Dazu wurden mithilfe des TOP-Datensatzes empirische Fakten den theoretischen Erörterungen gegenübergestellt. Der Großteil der bisherigen empirischen Untersuchungen befasst sich mit der Frage, ob überhaupt eine Tätigkeit in den unterschiedlichen Bereichen

des bürgerschaftlichen oder des familienbezogenen Engagements ausgeübt wird. In diesem Beitrag werden das zeitliche Ausmaß dieser Tätigkeiten und ihre Einflüsse untersucht. Dieses Vorgehen erlaubt es, weiterführende Aspekte bzgl. des bürgerschaftlichen und des familienbezogenen Engagements aufzugreifen und Aussagen zur Abschätzung des gesamten „Arbeitsvolumens“ in diesem Lebensbereich zu treffen.

Somit ist die differenzierte Betrachtung der informellen Tätigkeiten in ihrer zeitlichen Dimension eine Weiterentwicklung gegenüber dem bisherigen Kenntnisstand, der sich auf die Ausübung informeller Tätigkeiten in irgendeiner Art und Weise beschränkt. Aus diesem Grund wurden Indizes zur Abbildung des Ausmaßes an bürgerschaftlichen und familienbezogenen Aktivitäten konstruiert.

Die niedrigen  $R^2$ -Werte in den Regressionsmodellen dokumentieren die geringe Erklärungskraft der Schätzmodelle. Dieser Befund kann in zwei Richtungen gedeutet werden. Zum einen kann es sich um einen Hinweis handeln, dass andere bzw. weitere Merkmale zur Erklärung des Phänomens *zeitliche Intensität* informeller Tätigkeiten berücksichtigt werden sollten. Somit wären zu diesem Aspekt Wirkungsmechanismen zu vermuten, die sich deutlich von denen unterscheiden, die generell die Aufnahme einer informellen Tätigkeit erklären. Emmerich kommt nach seinen Analysen zur zeitlichen Intensität der Freiwilligenarbeit in Deutschland zu der Einschätzung, dass diese vom Grad der Organisationsbindung (ob die betreffenden Personen ein zeitintensives Amt wie z. B. Vorstandsmitglied im Verein bekleiden) und vom Inhalt der Freiwilligenarbeit (insbesondere gelten die Engagementbereiche „Jugendarbeit/Erwachsenenbildung“, „Sport“ und „Umweltschutz“ als zeitintensiv, Emmerich 2012) abhängt. Auch der persönliche Stellenwert der zivilgesellschaftlichen Tätigkeit spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle (Emmerich 2012). Die Untersuchung des zeitlichen Ausmaßes bürgerschaftlicher und familienbezogener Tätigkeiten steht hiermit nicht am Ende, sondern erfordert eine theoretische und empirische Weiterentwicklung.

Ein anderer Aspekt, der die niedrigen  $R^2$ -Werte erklären könnte, liegt in der Konstruktion der untersuchten Indizes. Am Beispiel des familialen Engagements zeigt sich, dass sehr unterschiedliche Tätigkeiten wie z. B. die Betreuung von Enkelkindern und die Pflege von Angehörigen „in einen Topf geworfen“ wurden. Somit werden unterschiedliche Erklärungsmuster, die sich bei der getrennten Untersuchung dieser Bereiche als bedeutsam erweisen würden, vermengt und verlieren durch die Indexbildung an statistischer Auffälligkeit. Dieser Aspekt könnte auch dafür verantwortlich sein, dass familienbezogenes und bürgerschaftliches Engagement keinen statistischen Zusammenhang aufweisen. Für künftige Forschungen lautet die Empfehlung, informelle Tätigkeiten in ihrer Vielfalt zu betrachten und die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche getrennt zu untersuchen.

Bereits für die Ausübung einer Tätigkeit weitgehend bekannte Muster zeigen sich auch für den Grad der bürgerschaftlichen Aktivitäten: Männer weisen eine höhere Engagementintensität im Bereich der Freiwilligenarbeit auf als Frauen, im Westen ist das bürgerschaftliche Engagement stärker ausgeprägt als im Osten Deutschlands, Höhergebildete sind im Vergleich zu den mittleren und niedrigeren Bildungsschichten stärker zivilgesellschaftlich aktiv. Des Weiteren erweist sich Gesundheit als positive, wenn auch nicht durchgehend statistisch signifikante Einflussgröße. Zudem übt der regionale Kontext einen bedeutsamen Einfluss auf das bürgerschaftliche Engagement aus. Je kleiner die Region, desto intensiver ist das ausgeübte bürgerschaftliche Engagement.

Auch wenn das Engagement insgesamt recht stark ausgeprägt ist, darf man für weitere Ausweitungen informeller Aktivitäten keine Wunder erwarten (Hank/Erlinghagen 2008). Für die Zukunft dürfte aufgrund der bevölkerungsstrukturellen Gegebenheiten mit einer

leichten Steigerung des Gesamtvolumens im bürgerschaftlichen Bereich zu rechnen sein: die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre, auch bekannt als Baby Boomer, sind nach den Ergebnissen des Freiwilligensurveys aktiver als ihre Vorgängergenerationen (Alscher et al. 2009). Allein ihre Größe führt bei gleichbleibenden Engagementquoten und konstanter Intensität zu einem Anstieg des Volumens der bürgerschaftlichen Tätigkeiten. Zudem ist diese Altersgruppe im Durchschnitt höher gebildet als Vorgängergenerationen, es kann daher vermutet werden, dass mit steigender Bildung auch das Interesse/das Bedürfnis an einer bürgerschaftlichen Tätigkeit (als sinnstiftende Tätigkeit, Identifizierung mit Ehrenamt) dadurch zusätzlich wachsen dürfte. Dies ist allerdings eine Arbeitshypothese für künftige empirische Untersuchungen.

Die Expertenkommission des Fünften Altenberichts leitet nach intensiven Analysen zum Engagement in Familie und privater Netzwerke die Empfehlung ab, die Unterstützungspotenziale innerhalb der Familien eher zu bewahren als weiter auszubauen, da sie die Meinung vertritt, in diesem Bereich seien die Potenziale als weitgehend ausgeschöpft zu bewerten (Deutscher Bundestag 2006). Vor dem Hintergrund dieser Empfehlung und der vorliegenden Befunde lässt sich für die politische Praxis festhalten, dass ein wesentliches Potenzial darin besteht, Männer in stärkerem Maße als bisher in die Pflege (im engen Sinne) einzubinden. Dies würde zu einer erheblichen Entlastung der weiblichen Familienangehörigen beitragen, seien es Entlastungen im unmittelbaren Zusammenhang mit der Pflegetätigkeit oder im mittelbaren Zusammenhang wie der (teilweise) Rückzug aus dem Erwerbsleben aufgrund einer familienbezogenen Pflegeobligations (Schneider et al. 2001; Kummer et al. 2011; Czaplicki 2012).

Neue Fragen ergeben sich aus den theoretischen und empirischen Überlegungen zur Weiterentwicklung des Verständnisses zum bürgerschaftlichen Engagement. Die Idee von Künemund und Schupp (2008), produktive Tätigkeiten in Anlehnung an die internationale Klassifikation der Berufe (ISCO) zu kategorisieren mit der Möglichkeit, analog zur Magnitude Prestige Skala (MPS) eine Einordnung der bürgerschaftlichen Tätigkeiten nach Prestige durchzuführen, ist ein zu unterstützendes Vorhaben. In diesem Zusammenhang wäre es auch wichtig zu erfahren, welche „zivilen Kompetenzen“ (civic skills) für welche bürgerschaftlichen Tätigkeiten ausschlaggebend und wie sie zu mobilisieren sind. Die bisherige Operationalisierung dieser zivilen Kompetenzen von Verba et al. (1995) erscheint hinsichtlich des bürgerschaftlichen Engagements ungenau. Eine theoretisch fundierte wie auch empirisch umsetzbare Weiterentwicklung wäre hier ein zu begrüßendes Vorhaben.

Für die Praxis bedeutet dies, eine optimale Passung zwischen Anforderungen zivilgesellschaftlicher Tätigkeiten und den individuellen Voraussetzungen zu erreichen. Bildungsangebote können daraufhin verbessert werden. Die Einteilung produktiver Tätigkeiten analog zur ISCO-Klassifizierung wäre ein wichtiger erster Schritt, allerdings besteht hier die Gefahr, dass man auf der strukturellen Ebene verharrt und Implikationen für die Praxis relativ abstrakt bleiben. Zudem ist die enge Beziehung zwischen formaler Bildung und Ausübung prestigeträchtiger ehrenamtlicher Tätigkeiten zu erwarten. Insofern wäre eine weitere Forschungslinie zu begrüßen, ein Instrument in Analogie zum sog. Work Design Questionnaire (WDQ) zu modellieren. Es handelt sich dabei um ein in der Arbeits- und Organisationspsychologie anerkanntes Instrument zur Analyse des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsgestaltung (Stegmann et al. 2010). In Anlehnung an dieses Konzept ließe sich ein Civic Work Design Questionnaire (CWDQ) entwickeln, um zivilgesellschaftliche Tätigkeiten in ihrer Tiefe besser zu beschreiben und zu erklären.

## Literatur

- Alscher, Mareike (2011): Familie als Adressat und Akteur zivilgesellschaftlichen Engagements. In: Priller, Eckhard; Alscher, Mareike; Dathe, Dietmar; Speth, Rudolf (Hrsg.): *Zivilengagement. Herausforderungen für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft*. Berlin: LIT-Verlag, S. 57-90.
- Alscher, Mareike; Dathe, Dietmar; Priller, Eckhard; Speth, Rudolf (2009): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin.
- Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig; Wolfinger, Martina (2008): *Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Beehr, Terry A. (1986): The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. In: *Personnel Psychology* 39, 1, S. 31-55.
- Brady, Henry E.; Verba, Sidney; Schlozman, Kay L. (1995): Beyond SES: A Resource Model of Political Participation. In: *American Political Science Review* 89, 2, S. 271-294.
- Burr, Jeffrey A.; Caro, Francis G.; Moorhead, Jennifer (2002): Productive Aging and Civic Participation. In: *Journal of Aging Studies* 16, 1, S. 87-105.
- Burr, Jeffrey A.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. (2007): Productive Activity Clusters Among Middle-Aged and Older Adults: Intersecting Forms and Time Commitments. In: *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 62, 4, S. 267-275.
- Burr, Jeffrey A.; Tavares, Jane; Mutchler, Jan E. (2011): Volunteering and Hypertension Risk in Later Life. In: *Journal of Aging and Health* 23, 1, S. 24-51.
- Carlo, Gustavo; Okun, Morris A.; Knight, George P.; Guzman, Maria Rosario T. de (2005): The Interplay of Traits and Motives on Volunteering: Agreeableness, Extraversion and Prosocial Value Motivation. In: *Personality and Individual Differences* 38, 6, S. 1293-1305.
- Choi, Namkee G.; Burr, Jeffrey A.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. (2007): Formal and Informal Volunteer Activity and Spousal Caregiving Among Older Adults. In: *Research on Aging* 29, 2, S. 99-124.
- Czaplicki, Christin (2012): Pflege und Erwerbstätigkeit – Eine lebensverlaufstheoretische Perspektive. In: *Sozialer Fortschritt* 61, 7, S. 159-165.
- Dallinger, Ursula (1998): Der Konflikt zwischen familiärer Pflege und Beruf als handlungstheoretisches Problem. In: *Zeitschrift für Soziologie* 27, 2, S. 94-112.
- Deutscher Bundestag (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bundestagsdrucksache 14/8900 vom 03.06.2002. 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 vom 06.07.2006. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2012): Achter Familienbericht. Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik und Stellungnahme der Bundesregierung. Bundestagsdrucksache 17/9000 vom 15.03.2012. Berlin.
- Eichler, Melanie; Pfau-Effinger, Birgit (2009): The 'Consumer Principle' in the Care of Elderly People: Free Choice and Actual Choice in the German Welfare State. In: *Social Policy & Administration* 43, 6, S. 617-633.
- Einolf, Christopher; Chambré, Susan M. (2011): Who Volunteers? Constructing a Hybrid Theory. In: *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 16, 4, S. 298-310.
- Ekerdt, David J. (2010): Frontiers of Research on Work and Retirement. In: *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 65B, 1, S. 69-80.
- Ekerdt, David J.; Deviney, Stanley (1990): On Defining Persons as Retired. In: *Journal of Aging Studies* 4, 3, S. 211-229.
- Emmerich, Johannes (2012): *Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit*. Münster, Berlin: LIT-Verlag.

- Erlinghagen, Marcel (2010): Volunteering after Retirement. Evidence from German Panel Data. In: *European Societies* 12, 5, S. 603-625.
- Gensicke, Thomas (2006a): Hauptbericht. In: Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 34-174.
- Gensicke, Thomas (2006b): *Freiwilliges Engagement älterer Menschen im Zeitvergleich 1999-2004*. In: Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 265-301.
- Gensicke, Thomas; Geiss, Sabine (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. *Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009*. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Goldberg, Lewis R. (1990): An Alternative „Description of Personality“: The Big-Five Factor Structure. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 59, 6, S. 1216-1229.
- Hank, Karsten; Erlinghagen, Marcel (2008): Produktives Altern und informelle Arbeit. Stand der Forschung und Perspektiven. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9-24.
- Hank, Karsten; Kreyenfeld, Michaela; Spieß, C. Katharina (2004): Kinderbetreuung und Fertilität in Deutschland. In: *Zeitschrift für Soziologie* 33, 3, S. 228-244.
- Hank, Karsten; Stuck, Stephanie (2008): Volunteer Work, Informal Help, and Care among the 50+ in Europe: Further Evidence for ‘Linked’ Productive Activities at Older Ages. In: *Social Science Research* 37, 4, S. 1280-1291.
- Kahle, Irene; Schäfer, Dieter (2005): Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement. Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 2001/2002. In: *Wirtschaft und Statistik*, 4/2005, S. 311-317.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, 1, S. 1-29.
- Kohli, Martin; Künemund, Harald (2002): *Nachberufliche Tätigkeitsfelder*. In: Huth, Susanne (Hrsg.): *Grundsatzthemen der Freiwilligenarbeit. Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen; eine Veröffentlichung der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS)*, Bonn. Marburg: Wiehl, S. 49-67.
- Kummer, Katja; Dräger, Dagmar; Blüher, Stefan; Budnick, Andrea (2011): *Pflegende Angehörige – (k)eine unerschöpfliche Reserve*. In: *Gesundheits- und Sozialpolitik*. Zeitschrift für das gesamte Gesundheitswesen 65, 5-6, S. 24-29.
- 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, S. 289-327.
- Künemund, Harald; Schupp, Jürgen (2008): *Konjunkturen des Ehrenamts – Diskurse und Empirie*. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 145-163.
- Lancee, Bram; Radl, Jonas (2012): Social Connectedness and the Transition From Work to Retirement. In: *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 67, 4, S. 481-490.
- McNamara, Tay K.; Gonzales, Ernest (2011): *Volunteer Transitions Among Older Adults: The Role of Human, Social, and Cultural Capital in Later Life*. In: *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 66, 4, S. 490-501.
- Musick, Marc A.; Wilson, John (2008): *Volunteers. A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Mutchler, Jan E.; Burr, Jeffrey A.; Caro, Francis G. (2003): From Paid Worker to Volunteer: Leaving the Paid Workforce and Volunteering in Later Life. In: *Social Forces* 81, 4, S. 1267-1293.

- Nowossadeck, Sonja (2013): Demografischer Wandel, Pflegebedürftige und der künftige Bedarf an Pflegekräften. In: *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz* 56, 8, S. 1040-1047.
- O'Reilly, Patrick; Caro, Francis G. (1995): Productive Aging: An Overview of the Literature. In: *Journal of Aging & Social Policy* 6, 3, S. 39-71.
- Picot, Sibylle; Gensicke, Thomas (2006): Freiwilliges Engagement bei Frauen und Männern im Zeitvergleich 1999-2004. In: Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 224-264.
- Rammstedt, Beatrice; John, Oliver P. (2007): Measuring Personality in One Minute or Less: A 10-Item Short Version of the Big Five Inventory in English and German. In: *Journal of Research in Personality* 41, 1, S. 203-212.
- Rothgang, Heinz (2003): Hilfe- und Pflegebedürftige im demographischen Wandel. In: Mai, Ralf (Hrsg.): *Die Alten der Zukunft. Eine bevölkerungsstatistische Analyse*. Opladen: Leske + Budrich, S. 157-172.
- Salamon, Lester M.; Anheier, Helmut K. (1998): Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. In: *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 9, 3, S. 213-248.
- Schmähl, Winfried (2010): Nationale Rentenreformen und die Europäische Union. Entwicklungslinien und Einflusskanäle. In: Stuchlik, Andrej (Hrsg.): *Rentenreform in Mittel- und Osteuropa. Impulse und Politikleitbilder für die Europäische Union*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17-41.
- Schmähl, Winfried (2012): Von der Rente als Zuschuss zum Lebensunterhalt zur „Zuschuss-Rente“. Weichenstellungen in 120 Jahren „Gesetzliche Rentenversicherung“. In: *Wirtschaftsdienst* 92, 5, S. 304-313.
- Schneider, Thorsten; Drobnič, Sonja; Blossfeld, Hans-Peter (2001): Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 30, 5, S. 362-393.
- Schröber, Jakob; Mergenthaler, Andreas; Cihlar, Volker; Micheel, Frank; Sackreuther, Ines; Schill, Gabriele (2015): TOP – Transitions and Old Age Potential Übergänge und Alternspotenziale. Dokumentation der ersten Welle eines repräsentativen Surveys von 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (im Erscheinen).
- Seidl, Kay; Döhner, Hanneli (2007): Evaluation of the German Supplementary Questions Related to the Long-term Care Insurance. In: Döhner, Hanneli; Kofahl, Christopher; Lüdecke, Daniel; Mnich, Eva (Hrsg.): *Services for Supporting Family Carers of Older Dependent People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage. The National Survey Report for Germany*. Deliverable No. 18. o. O., S. 137-164.
- Smith, David H. (1994): Determinants of Voluntary Association Participation and Volunteering: A Literature Review. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 23, 3, S. 243-263.
- Stegmann, Sebastian; van Dick, Rolf; Ullrich, Johannes; Charalambous, Julie; Menzel, Birgit; Egold, Nikolai; Tai-Chi Wu, Tina (2010): Der Work Design Questionnaire. Vorstellung und erste Validierung einer deutschen Version. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 54, 1, S. 1-28.
- Talaga, Jean A.; Beehr, Terry A. (1995): Are There Gender Differences in Predicting Retirement Decisions? In: *Journal of Applied Psychology* 80, 1, S. 16-28.
- Verba, Sidney; Schlozman, Kay L.; Brady, Henry E. (1995): *Voice and Equality. Civic Voluntarism in American Politics*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Wegener, Bernd (1984): Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-Prestige-Skala. Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) 1984/02. Mannheim.
- Wegener, Bernd (1985): Gibt es Sozialprestige? In: *Zeitschrift für Soziologie* 14, 3, S. 209-235.
- Wilson, John (2000): Volunteering. In: *Annual Review of Sociology* 26, 1, S. 215-240.

Wilson, John (2012): Volunteerism Research: A Review Essay. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41, 2, S. 176-212.

Wilson, John; Musick, Marc (1997): Who Cares? Towards an Integrated Theory of Volunteer Work. In: *American Sociological Review* 62, S. 694-713.



# Absicht zur Erwerbstätigkeit im (zukünftigen) Ruhestand

*Ulrike Fasbender, Jürgen Deller, Katrin Zohr, Victoria Büsch,  
Carsten C. Schermuly & Andreas Mergenthaler\**

## Zusammenfassung

Dieser Beitrag befasst sich mit der Frage nach der Absicht von 55- bis 70-Jährigen, auch im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dafür wurden Personen in der angegebenen Altersspanne, die sich noch nicht im Ruhestand befanden, zu ihrer Absicht befragt, in ihrem zukünftigen Ruhestand auch weiterhin erwerbstätig zu sein. Als zentrale Einflussfaktoren wurden soziodemografische, familiale, individuelle und arbeitsbezogene Faktoren untersucht. Es zeigt sich, dass bei den Erwerbstätigen 36 % eine grundsätzliche Absicht zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand angeben. Jedoch gibt es klare Unterschiede im Bildungs- und Gesundheitsgrad, so dass eine hohe Ausprägung in diesen beiden Bereichen jeweils mit einer höheren Weiterbeschäftigungsabsicht einhergeht. Einen weiteren Einfluss zeigt die subjektiv eingeschätzte finanzielle Lage, so dass diejenigen eher beabsichtigen im Ruhestand weiterzuarbeiten, die ihre eigene finanzielle Lage als schlechter einschätzen. Darüber hinaus können höhere Absichtserklärungen bei Menschen mit Migrationshintergrund und bei Selbstständigen erkannt werden. Außerdem bestehen tendenzielle Einflüsse der Persönlichkeit. Diese Untersuchung macht deutlich, wie individuell unterschiedlich sich Weiterbeschäftigungsabsichten darstellen und wie bedeutsam es für die Gestaltung der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern sein wird, differenziert auf diese einzugehen und dementsprechend Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu gestalten.

## 1 Einleitung

### 1.1 Potenziale älterer Menschen im Erwerbsleben

In Abgrenzung zu Kapitel 3 (Lippke et al. 2015 in diesem Band), in dem die tatsächliche Erwerbstätigkeit der 55- bis 70-Jährigen im Vordergrund steht, geht die vorliegende Untersuchung der Frage nach, wie häufig ältere Menschen eine Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand berichten. Zudem untersuchen wir, inwieweit soziodemografische, familiale, individuelle und arbeitsbezogene Merkmale einen Einfluss auf die Absicht zu solchen überbrückenden Beschäftigungen („Bridge Employment“, im deutschsprachigen Bereich auch „Silver Work“) ausüben. Solche Absichten stellen einen wesentlichen Indikator dar, um die Potenziale dieser Altersgruppe am Arbeitsmarkt beurteilen zu können. Hierbei handelt sich um bislang noch weitgehend ungenutzte Chancen zur produktiven Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft (BMFSFJ 2005; Deller/Maxin 2008; Kocka/Staudinger 2009). Auf diese Weise sind ältere Menschen auch nach dem Eintritt in den Ruhestand in der Lage, einen Beitrag zur Solidarität zwischen den Generationen zu leisten.

---

\* Die Autorinnen und Autoren danken den Gutachtern für wertvolle Hinweise und hilfreiche Kritik.

Die wirtschaftlichen Potenziale älterer Menschen sind insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bedeutsam. Die damit einhergehende Alterung der Bevölkerung wird sich in den kommenden Jahrzehnten verstärken, da die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre („Baby Boomer“) ins Rentenalter eintreten (Statistisches Bundesamt 2009). Durch einen Rückgang der Bevölkerung und den gleichzeitig steigenden Anteil älterer Menschen in unserer Gesellschaft schrumpft das Erwerbspersonenpotenzial ab 2020 zunehmend (Fuchs et al. 2011). In Folge des steigenden Altenquotienten sinkt die Anzahl der Beitragszahler in das Sozialversicherungssystem, während die Anzahl der Zahlungsempfänger vor allem im Rentenalter zunimmt.<sup>1</sup> Dieses Ungleichgewicht wirft immer mehr Fragen über die zukünftige Finanzierbarkeit der Sozialversicherungssysteme im Allgemeinen und der gesetzlichen Rentenversicherung im Besonderen auf (Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 1 in diesem Band).

Die Potenziale, die sich aus der Absicht älterer Menschen zur Erwerbstätigkeit ergeben, sind aus politischer Sicht besonders relevant für die Aufrechterhaltung des Erwerbspersonenpotenzials und folglich des gesamten Sozialversicherungssystems (vgl. Deller et al. 2009). Eine Verlängerung des Erwerbslebens durch die freiwillige, selbstgesteuerte Weiterbeschäftigung im Rentenalter könnte damit eine bedeutsame Rolle bei der Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels einnehmen (Deller et al. 2009; Klös/Naegele 2013).

Dabei zeigt sich, dass die Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben nicht nur für die Volkswirtschaft relevant ist, sondern auch Vorteile für den Menschen selbst ermöglicht. Verschiedene Studien zeigen dazu einen positiven Zusammenhang zwischen der Arbeit im Ruhestand und dem Wohlbefinden einer Person auf (z. B. Kim/Feldman 2000; Wang 2007; Warr et al. 2004). Zudem kann sich Arbeit im Ruhestand positiv auf die Gesundheit auswirken, wie Zhan et al. (2009) zeigen konnten. Weitere Vorteile können sich für die Strukturierung des Tagesablaufs, die finanzielle Situation sowie für den Übergang in und die Anpassung an den Ruhestand ergeben (Herzog et al. 1991; Wang 2007). Die Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben wird zunehmend an Bedeutung gewinnen, zumal die Ergebnisse wissenschaftlicher Studien aus dem In- und Ausland – ähnlich wie bei informellen Arbeiten (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band) – auf eine „Win-Win-Situation“ für ältere Menschen und alternde Gesellschaften hindeuten.

## 1.2 *Erwerbsabsicht im (zukünftigen) Ruhestand*

Ruhestand definieren wir als eine durch den Bezug einer Altersrente oder -pension gekennzeichnete Lebensphase. Der Ruhestand löst dabei nicht etwa die Erwerbsarbeit ab, vielmehr bietet er die Möglichkeit, weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und damit aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen (Fasbender et al. 2014). Neuere Forschungsansätze beschreiben Ruhestand daher als eine Phase der (auch tätigkeitsbezogenen) Entwicklung, in der auch die Erwerbstätigkeit eine zentrale Rolle spielen kann (Kim/Hall 2013; Shultz/Wang 2011; Wang/Shi 2014).

---

<sup>1</sup> Der seit dem Jahr 2000 ungefähr konstante Jugendquotient führt zusammen mit dem steigenden Altenquotienten zu einem deutlichen Anstieg des Gesamtquotienten bis 2060, der das Verhältnis von unter 20-Jährigen und ab 65-Jährigen zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahren) widerspiegelt (Statistisches Bundesamt 2009).

Ausgehend von der Annahme, dass die Absicht zu einer Handlung der Handlung vorausgeht (Ajzen 1991), lässt sich aus der Erfassung der aktuellen Bereitschaft bzw. Absicht eine erste Prognose über zukünftige Handlungen ableiten. Erkenntnisse über die Erwerbsabsicht älterer Menschen können demnach dazu beitragen, Schätzungen der zukünftigen Verfügbarkeit älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt vorzunehmen. Im wirtschaftspolitischen Bereich können diese Erkenntnisse für die Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen bedeutsam sein, damit die Potenziale älterer Menschen im Erwerbsleben bestmöglich zur Entfaltung kommen können.

### 1.3 *Einflussfaktoren der Erwerbsabsicht: Soziodemografische, familiale, individuelle und arbeitsbezogene Faktoren*

Für die politische und wirtschaftliche Gestaltung der Rahmenbedingungen für eine Beteiligung älterer Menschen im Erwerbsleben ist die Untersuchung derjenigen Faktoren, die die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand beeinflussen, besonders relevant. Das Ziel dieses Abschnitts ist es daher, einen Einblick in die Absichten der 55- bis 70-Jährigen zu gewinnen und diesbezüglich Zusammenhänge zwischen Faktoren in verschiedenen Bereichen zu identifizieren. In Anlehnung an das Modell von Wang und Shultz (2010), das bereits umfassend in Kapitel 1 (Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band) beschrieben wird, unterscheidet das vorliegende Kapitel vier Gruppen von Einflussfaktoren: Soziodemografie, Familie, Individuum sowie Arbeitsinhalte und -umfeld.

Die erste Gruppe umfasst *soziodemografische Merkmale*, wie z. B. das formelle Bildungsniveau, das monatliche Netto-Äquivalenzeinkommen und eine subjektive Einschätzung der finanziellen Lage. Zudem wurden in dieser Gruppe die Gemeindegröße und der Migrationshintergrund berücksichtigt. Einige dieser Variablen wurden bereits im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit älterer Menschen untersucht (Lippke et al. 2015 in diesem Band).

Die *familialen Faktoren* umfassen den Familienstand sowie die Anzahl der Kinder und Enkelkinder und geben somit Aufschluss über den sozialen Kontext im privaten Bereich (Wang/Shultz 2010). Dabei steht die soziale Unterstützung durch das Umfeld in direktem Zusammenhang zur Lebenszufriedenheit älterer Menschen (Aquino et al. 1996; Larson, 1978; Liang et al. 1980). Die soziale Unterstützung kann aus verschiedenen Richtungen des Umfelds, d. h. Familie einerseits und Arbeit andererseits, gefördert werden. Beispielsweise zeigte eine aktuelle Studie von Wöhrmann et al. (2013), dass soziale Unterstützung am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Intention steht, im Ruhestand weiterarbeiten zu wollen. Eine weitere aktuelle Studie zeigt außerdem, dass Personen, welche ihren Alterungsprozess als sozialen Verlust wahrnehmen, mit höherer Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachgehen (Fasbender et al. 2014). In der Übergangphase vom Erwerbsleben in den Ruhestand findet eine Rollenverschiebung von Arbeit hin zu Familie und Gemeinschaft statt (Wang/Shi 2014). Der (sich verändernde) soziale Kontext wird damit besonders wichtig. Insbesondere für die Absicht älterer Menschen zur Erwerbsarbeit sind familiale Merkmale daher von Bedeutung.

Faktoren, die dem *Individuum* zuzurechnen sind, umfassen die physische und die mentale Gesundheit sowie die Persönlichkeit. Gesundheit wird häufig als eine zentrale Variable im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit älterer Menschen beschrieben (Zhan et al. 2009). Forschungsergebnisse belegen diesen Zusammenhang bereits (z. B. Davis 2003;

Kim/Feldman 2000; Wang et al. 2008). Eine Erfassung der physischen und mentalen Gesundheit ist damit für die repräsentative Untersuchung der Absicht der 55- bis 70-Jährigen zur Erwerbstätigkeit unabdingbar.

Persönlichkeitsvariablen wurden im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit älterer Menschen dagegen bisher eher vernachlässigt (Feldman/Beehr 2011). Es existieren nur wenige empirische Studien in diesem Bereich (z. B. Angrisani et al. 2013; Löckenhoff et al. 2009). Persönlichkeitstheorien, wie die der „Big Five“, sind für den Übergangsprozess vom Erwerbsleben in den Ruhestand jedoch von besonderem Interesse, da sie potenziell ein tieferes Verständnis der dahinterliegenden psychischen Mechanismen ermöglichen (Feldman/Beehr 2011; Wang et al. 2008). Die Erfassung der „Big Five“-Persönlichkeitsdimensionen (Verträglichkeit, Offenheit, Neurotizismus, Extraversion und Gewissenhaftigkeit) findet daher in der vorliegenden Untersuchung besondere Aufmerksamkeit.

*Arbeitsbezogene Faktoren* schließlich umfassen die Stellung im Beruf, die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie die Unternehmensgröße. In der empirischen Literatur lassen sich bereits erste Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Faktoren und Erwerbstätigkeit im Ruhestand finden. Eine Studie von Büsch et al. (2010) zeigte, dass die Unternehmensgröße mit der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand zusammenhängt. Aus den Ergebnissen ging hervor, dass mit Zunahme der Unternehmensgröße die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung abnimmt.

## 2 Datengrundlage und Merkmale der Stichprobe

Als Grundlage für die empirische Untersuchung der Fragestellung wurden die Daten der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) genutzt. Eine umfassende Beschreibung der Datenerhebung sowie der Merkmale der Gesamtstichprobe erfolgt in Kapitel 2 (Sackreuther et al. 2015 in diesem Band). Das vorliegende Kapitel basiert auf einem Teil der Gesamtstichprobe, nämlich den erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Personen vor dem Ruhestand. Ruheständler, d. h. Personen, die zum Befragungszeitpunkt eine Altersrente oder -pension aus eigener Erwerbstätigkeit bezogen, wurden nicht mit in die Analyse einbezogen, da es in diesem Kapitel um die Absicht zur Erwerbstätigkeit im zukünftigen Ruhestand gehen soll. Damit umfasst die für Kapitel 5 relevante Stichprobe  $N=2.814$  Personen.

Die Stichprobe kann anhand soziodemografischer, familialer, individueller und arbeitsbezogener Faktoren beschrieben werden. Diese Dimensionen bilden, wie in Abschnitt 1.3 dargestellt, auch die vermuteten Einflussgrößen der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand ab.

Die Indikatoren zur *Soziodemografie* messen das kalendarische Alter in Jahren, das Geschlecht, das formelle Bildungsniveau<sup>2</sup>, die Gemeindegröße (unter 10.000, 10.000 bis unter 100.000, 100.000 und mehr Einwohner in der Gemeinde), den Migrationshintergrund sowie das monatliche Netto-Äquivalenzeinkommen (in Euro)<sup>3</sup> und eine subjektive Einschätzung der finanziellen Lage auf einer vierstufigen Skala.

<sup>2</sup> Das formelle Bildungsniveau wurde anhand einer dreistufigen Skala auf der Grundlage der International Standard Classification of Education (ISCED-97) gemessen.

<sup>3</sup> Das monatliche Netto-Äquivalenzeinkommen wurde auf der Grundlage der modifizierten Version der OECD-Skala berechnet. Eine Übersicht zu dieser Skala findet sich unter <http://www.oecd.org/eo/growth/OECD-Note-EquivalenceScales.pdf>.

Im Durchschnitt sind die Befragten 59 Jahre alt (Range: 55 bis 70 Jahre; SD=3). 55 % der Personen sind weiblich. 46 % der Studienteilnehmer berichten ein hohes Bildungsniveau, 51 % ein mittleres und nur 3 % ein niedriges Bildungsniveau. Der Median des monatlichen Netto-Äquivalenzeinkommens des Haushalts liegt bei 1.833 Euro (Range: 75 bis 40.000 Euro; M=2.129 Euro; SD=1.968 Euro). Mit weniger als 60 % des monatlichen Medianeinkommens wirtschaftet etwas mehr als jeder fünfte Haushalt (22 %). Die Grenze zur Einkommensarmut (weniger als 40 % des monatlichen Medianeinkommens) wird von 9 % der Befragten unterschritten. Diese recht geringe Armutsquote spiegelt sich auch in der subjektiven Einschätzung der finanziellen Lage wider: 86 % bewerten ihre finanzielle Lage als „sehr gut“ oder „eher gut“. Nur eine Minderheit der Befragten scheint mit ihrer ökonomischen Situation unzufrieden zu sein.

Nur etwa jeder Zwanzigste (6 %) hat einen Migrationshintergrund und verbrachte somit einen Großteil seiner Kindheit und Jugend im europäischen oder außereuropäischen Ausland. Die Mehrzahl der in der Stichprobe vertretenen Personen wohnt in kleineren oder mittelgroßen Gemeinden: 44 % in einer Gemeinde unter 10.000 Einwohnern und ein Drittel in einer Gemeinde mit 10.000 bis unter 100.000 Einwohnern. Ungefähr jeder Fünfte (22 %) lebt in einer Großstadt mit 100.000 und mehr Einwohnern.

Die Variablen zur *familialen Situation* umfassen den Familienstand sowie die Anzahl der Kinder und Enkelkinder. Rund zwei Drittel der Studienteilnehmer vor dem Ruhestand sind verheiratet. Lediglich 13 % sind geschieden und weitere 11 % ledig. Die übrigen 9 % der Befragten leben dauerhaft getrennt oder verwitwet. Die Befragten haben im Durchschnitt 2 Kinder (Range: 0 bis 16 Kinder; SD=1) und 1 Enkelkind (Range: 0 bis 12 Enkelkinder; SD=2).

Die *individuellen* Faktoren umfassen die physische und die mentale Gesundheit und die Persönlichkeit. Die physische und die mentale Gesundheit basiert auf einer modifizierten Version des Short Form 12 Health Survey, Version 2 (SF12v2) und beide Indikatoren wurden jeweils mit sechs Items erhoben. Dabei wurde die physische Gesundheit mit folgender Hauptfrage erfasst: „Sind Sie durch Ihre gegenwärtige Gesundheit bei der Ausführung der folgenden Tätigkeiten im Alltag eingeschränkt?“ Ein Beispiel-Item ist: „mehrere Treppenabsätze steigen“. Der Grad der gesundheitsbedingten Einschränkungen wurde auf einer vierstufigen Likert-Skala abgebildet. Die mentale Gesundheit wurde wie folgt erfasst: „Bitte denken Sie beim Beantworten der nächsten Frage daran, wie es Ihnen in den letzten vier Wochen so ganz allgemein gegangen ist. Wie oft kam es während der letzten vier Wochen vor, dass Sie ...“. Ein Beispiel-Item für die mentale Gesundheit ist: „... wegen seelischer Probleme weniger geleistet haben als Sie eigentlich wollten?“ Die Reliabilität der Skalen kann als gut für die physische Gesundheit ( $\alpha=0,86$ ) sowie als befriedigend für die mentale Gesundheit ( $\alpha=0,75$ ) bewertet werden. Der Mittelwert der Summenskala für die physische Gesundheit liegt bei 51 (Range: 9 bis 74; SD=10) und für die mentale Gesundheit bei 54 (Range: 6 bis 79; SD=10).<sup>4</sup>

Die Persönlichkeit der Studienteilnehmer wurde anhand der Dimensionen der „Big Five“ mit je drei Items pro Skala erfasst. Ähnlich wie bei den Fragen zur gesundheitlichen Lebensqualität wurden auch hier vierstufige Skalen verwendet. Die Skalen wurden für die

---

<sup>4</sup> Diesen Angaben liegen die beiden Summenskalen der Physical Component Scale (PCS) sowie der Mental Component Scale (MCS), einer für die telefonische Befragung modifizierten Version des SF12v2 zugrunde. Es handelt sich um ein standardisiertes Messinstrument der gesundheitlichen Lebensqualität (Nübling et al. 2006).

vorliegende Analyse umcodiert, so dass ein hoher Wert auf der Skala für eine hohe Ausprägung der Dimension steht. Die Reliabilitäten der Skalen variieren dabei von befriedigend für Verträglichkeit (fürsorglich, mitfühlend und warmherzig,  $\alpha=0,76$ ), Extraversion (freundlich, kontaktfreudig und lebendig,  $\alpha=0,69$ ) sowie Gewissenhaftigkeit (fleißig, organisiert und verantwortlich,  $\alpha=0,66$ ) bis niedrig für Offenheit (einfallsreich, kreativ und neugierig,  $\alpha=0,63$ ) und Neurotizismus (besorgt, launisch und nervös,  $\alpha=0,47$ ). Bezogen auf die grundlegenden Persönlichkeitsmerkmale, gemessen anhand der Dimensionen der „Big Five“, liegt der Mittelwert für Verträglichkeit bei 3,5 (Range: 1,0 bis 4,0; SD=0,5), für Offenheit bei 3,3 (Range: 1,0 bis 4,0; SD=0,6), für Neurotizismus bei 2,5 (Range: 1,0 bis 4,0; SD=0,6), für Extraversion bei 3,4 (Range: 1,7 bis 4,0; SD=0,5) und für Gewissenhaftigkeit bei 3,5 (Range: 1,3 bis 4,0; SD=0,5).

Die *arbeitsbezogenen* Faktoren umfassen die Stellung im Beruf (Angestellte, Arbeiter<sup>5</sup>, Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige), die Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren) sowie die Unternehmensgröße (1 bis unter 50 Mitarbeiter, 50 bis unter 250 Mitarbeiter, 250 und mehr Mitarbeiter). Unter den Studienteilnehmern befanden sich 61 % Angestellte, 13 % Arbeiter, 11 % Beamte und 15 % Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt im Durchschnitt bei 22 Jahren (Range: 0 bis 54 Jahre; SD=13 Jahre).

Als Ausgangspunkt für die Beantwortung der Fragestellung wird die Absicht zur Erwerbstätigkeit im (zukünftigen) Ruhestand mit der Frage erfasst: „Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, nach dem Ruhestandseintritt noch einmal einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, egal, ob Teilzeit oder Vollzeit? Können Sie sich das sehr gut vorstellen, eher vorstellen, eher nicht oder überhaupt nicht?“ Befragt wurden sowohl erwerbstätige als auch nichterwerbstätige Personen. Nichterwerbstätige Personen, die in einer vorherigen Filterfrage bereits angaben, in den nächsten 12 Monaten keine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen, wurden zur Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt nicht noch einmal befragt, da bei ihnen keine Erwerbsabsicht erwartet werden kann. Personen, die die Frage mit „sehr gut vorstellen“ oder „eher vorstellen“ beantwortet haben, wurden zu einer Gruppe „Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand“ zusammengefasst. Diejenigen Personen, welche die Frage mit „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ beantwortet haben, wurden zu einer Gruppe „keine Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand“ zusammengefasst. Beide Gruppen werden im Folgenden miteinander verglichen.

### 3 Empirische Befunde zur ruhestandsbezogenen Erwerbsabsicht

Im Folgenden beschäftigen wir uns mit der Analyse der Einflussfaktoren auf die Absicht zur Erwerbstätigkeit im zukünftigen Ruhestand. Zunächst sind ausgewählte soziodemografische Faktoren sowie die Absicht zur Erwerbstätigkeit beschrieben. Darüber hinaus werden die einzelnen Zusammenhänge der Einflussfaktoren in einer schrittweisen binär-logistischen Regressionsanalyse berechnet.

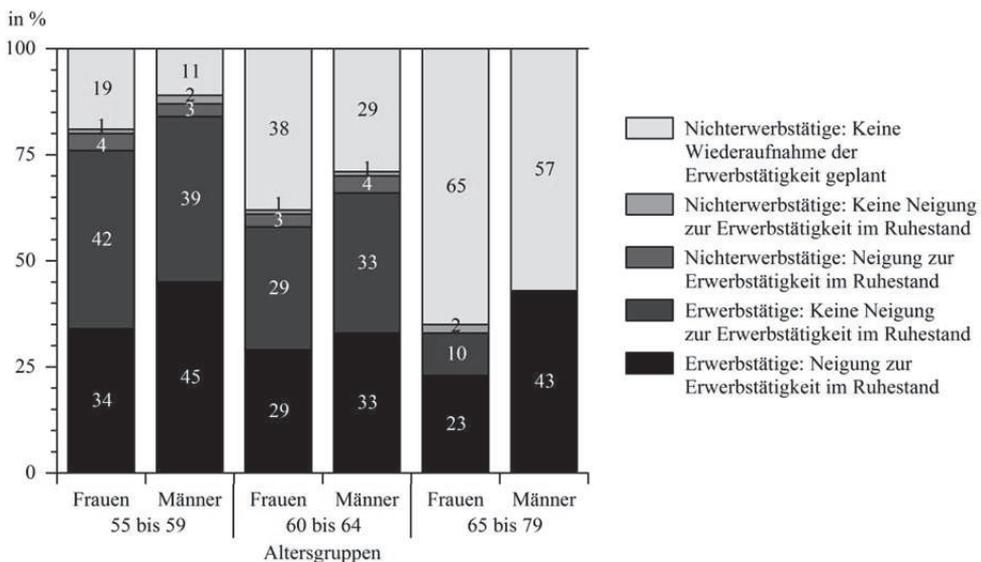
---

<sup>5</sup> Der Begriff „Arbeiter“ bezieht sich auf die Verrichtung gewerblicher beruflicher Tätigkeiten.

### 3.1 Deskriptive Analyse zur Erfassung der Erwerbsabsicht mit Bezug auf den (zukünftigen) Ruhestand

In diesem Abschnitt beschäftigen wir uns mit der Beantwortung des ersten Teils unserer Fragestellung, der Analyse, wie viele ältere Menschen in Deutschland die Bereitschaft bzw. Absicht haben, einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter nachzugehen. Zunächst beschreiben wir die Absicht zur Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom jetzigen Erwerbsstatus sowie von Geschlecht und Alter.

Abbildung 1: Erwerbsabsicht mit Bezug auf den Ruhestand in Abhängigkeit von Alter und Geschlecht

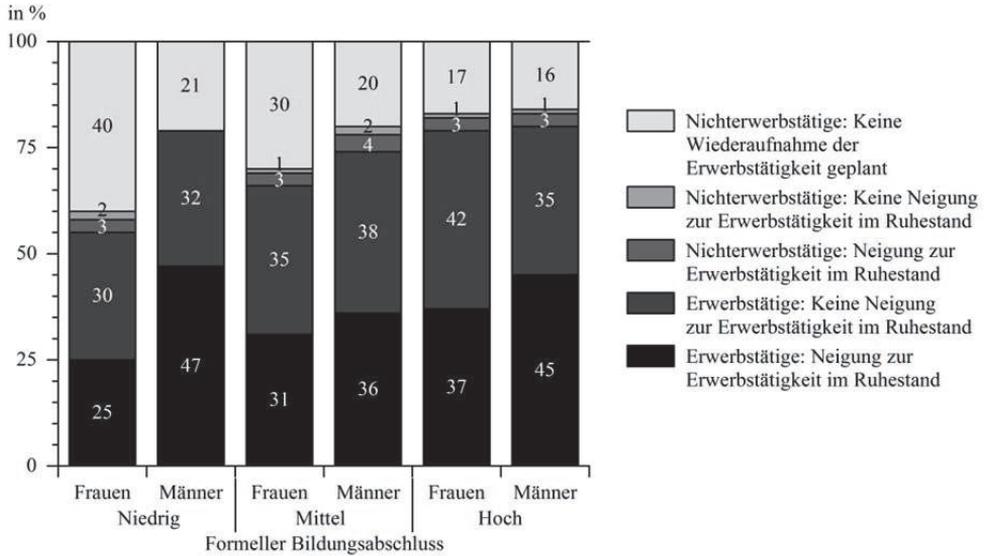


Quelle: TOP 2013; gewichtete Angaben (N=2.720); eigene Darstellung.

Anmerkungen: Mit der Kategorie „keine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit geplant“ sind Studienteilnehmer bezeichnet, die nicht vorhaben, in den kommenden 12 Monaten noch einmal eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die relativen Häufigkeiten der ruhestandsbezogenen Erwerbsabsichten: So z. B. „34 % der 55- bis 59-jährigen Frauen, die aktuell einer Erwerbstätigkeit nachgehen, können sich grundsätzlich vorstellen, auch im Ruhestand eine Erwerbstätigkeit auszuüben“.

Die Erwerbsabsicht für den Ruhestand ist bei Erwerbstätigen deutlich höher als bei Nichterwerbstätigen (vgl. Abbildung 1). Während sich bei den Erwerbstätigen über alle Altersgruppen hinweg mehr als jeder Dritte (36 %) eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand prinzipiell vorstellen kann, sind dies bei den Nichterwerbstätigen lediglich 4 %. Auch zwischen Männern und Frauen lassen sich Unterschiede beobachten: Über alle Alterskategorien hinweg haben Männer eine höhere Erwerbsabsicht als Frauen. Während diese bei den Frauen mit steigendem Alter stetig zurückgeht, ist bei den Männern kein eindeutiger Alterstrend zu konstatieren.

Abbildung 2: Erwerbsabsicht mit Bezug auf den Ruhestand nach Erwerbsstatus in Abhängigkeit von Alter und Bildung



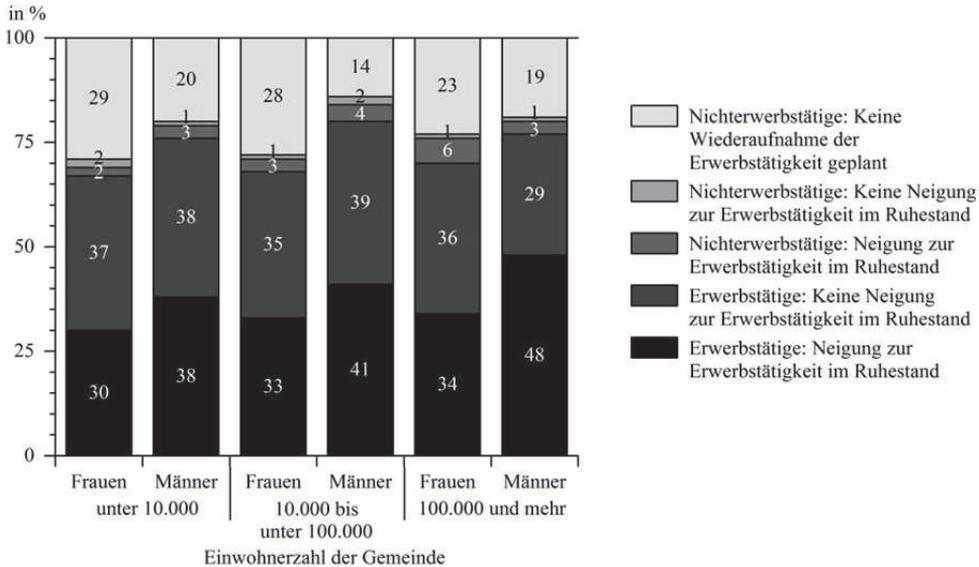
Quelle: TOP 2013; gewichtete Angaben (N=2.654); eigene Darstellung.

Anmerkungen: Mit der Kategorie „keine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit geplant“ sind Studienteilnehmer bezeichnet, die nicht vorhaben, in den kommenden 12 Monaten noch einmal eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Zur Interpretation der relativen Häufigkeiten nach Altersgruppen und Geschlecht vergleiche die Ausführungen in der Legende von Abbildung 1.

Die geschlechtsbezogenen Unterschiede zeigen sich auch beim Vergleich der Erwerbsabsicht zwischen verschiedenen formellen Bildungsniveaus (vgl. Abbildung 2). Männer haben unabhängig vom schulischen und beruflichen Bildungsabschluss eine höhere Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Auffallend ist die hohe Erwerbsabsicht unter niedrig gebildeten Männern: Fast jeder Zweite kann sich vorstellen, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies ist möglicherweise durch geringe Erwerbseinkommen oder geringe Rentenansprüche in dieser Gruppe zu erklären, die eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit notwendig erscheinen lassen. Anders als bei den Männern, ist bei den Frauen ein klarer Gradient der Erwerbsabsicht zu beobachten: Je geringer der formelle Bildungsabschluss, desto geringer ist auch die Absicht zu Erwerbstätigkeit im Ruhestand.

Schließlich ist bei beiden Geschlechtern ein Gradient der Erwerbsabsicht hinsichtlich der Gemeindegröße zu beobachten (vgl. Abbildung 3): Je kleiner die Gemeinde, desto geringer die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Während sich in Gemeinden unter 10.000 Einwohnern nur ein Drittel der Frauen (32 %) und 41 % der Männer grundsätzlich eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand vorstellen können, sind dies in größeren Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern 40 % der Frauen und sogar jeder zweite Mann.

Abbildung 3: Erwerbsabsicht mit Bezug auf den Ruhestand nach Erwerbsstatus in Abhängigkeit von Alter und Gemeindegröße



Quelle: TOP 2013; gewichtete Angaben (N=2.722); eigene Darstellung.

Anmerkungen: Mit der Kategorie „keine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit geplant“ sind Studienteilnehmer bezeichnet, die nicht vorhaben, in den kommenden 12 Monaten noch einmal eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Zur Interpretation der relativen Häufigkeiten nach Altersgruppen und Geschlecht vergleiche die Ausführungen in der Legende von Abbildung 1.

Als Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass es geschlechts-, alters-, bildungs- und regionenspezifische Unterschiede bei der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand gibt. Erstere zeigen sich auch, wenn man die Darstellung nach Altersklasse, Bildungsabschluss oder Gemeindegröße stratifiziert. Die deskriptiven Analysen liefern nur bedingt Aufschluss über die wechselseitige Abhängigkeit dieser Merkmale in Bezug auf die ruhestandsbezogene Erwerbsabsicht. Dieser Frage wird im folgenden Abschnitt mit Hilfe der multiplen binär-logistischen Regressionsmodelle nachgegangen.

### 3.2 Binär-logistische Regressionsanalyse zur Bestimmung der Einflussfaktoren auf die Absicht zur Erwerbstätigkeit im (zukünftigen) Ruhestand

In diesem Abschnitt beschäftigen wir uns mit der Beantwortung des zweiten Teils unserer Fragestellung: dem Einfluss soziodemografischer, familialer, individueller und arbeitsbezogener Merkmale auf die Erwerbsabsicht im Ruhestand. Im Folgenden werden die Ergebnisse der schrittweisen binär-logistischen Regressionsanalyse für die Vorhersage der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand berichtet. Aus zwei verschiedenen Gründen beziehen wir ausschließlich die erwerbstätigen Personen N=1.690 in die Regressionsanalyse ein. Zum einen liegt in dieser Gruppe die verhältnismäßig höchste Absicht zur Erwerbstätigkeit im

Ruhestand vor und damit ist die Aufklärung der relevanten Einflussfaktoren von besonderem Interesse. Zum anderen sind die Fallzahlen der nichterwerbstätigen Personen insgesamt gering ( $N=131$ ). Um die angestrebte Repräsentativität und Aussagekraft der Ergebnisse zu bewahren, konzentrieren wir uns daher auf die Gruppe der erwerbstätigen Personen.

Die Berechnung erfolgt in vier Schritten mit dem jeweiligen Einschluss der vier Gruppen von Einflussfaktoren. In Tabelle 1 werden für jede Variable das Quotientenverhältnis (Odds Ratio, OR) und das 95 %-Konfidenzintervall (95 % KI) berichtet. Zur besseren Verständlichkeit der Ergebnisse wird im folgenden Abschnitt für jede Variable zusätzlich der Regressionskoeffizient (B) berichtet.

Im ersten Schritt wurden die soziodemografischen Variablen in die Regressionsanalyse aufgenommen (Modell 1). Das Alter zeigt einen signifikant positiven Zusammenhang mit der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand ( $B = 0,05$ ;  $p < 0,01$ ;  $OR = 1,05$ ). Dies steht zunächst im Widerspruch zu den in Abbildung 1 dargestellten Häufigkeiten. Jedoch wurde in der deskriptiven Analyse das Alter zu drei verschiedenen Altersgruppen zusammengefasst, was zu abweichenden Befunden führen kann. Zudem ist denkbar, dass der Alterseffekt im multiplen Modell durch andere Variablen moderiert wird. Das Geschlecht weist einen positiven, aber nicht signifikanten Zusammenhang für die Männer auf ( $B = 0,14$ ; n. s.;  $OR = 1,15$ ). Eine hohe formelle Bildung erhöht die Chance einer ruhestandsbezogenen Erwerbsabsicht. Im Vergleich zur Referenzkategorie „hohes Bildungsniveau“ zeigt sich ein signifikant negativer Zusammenhang für ein mittleres Bildungsniveau ( $B = -,25$ ;  $p < 0,05$ ;  $OR = 0,78$ ), jedoch kein signifikanter Zusammenhang für ein niedriges Bildungsniveau ( $B = 0,12$ ; n. s.;  $OR = 1,13$ ). Für die Gemeindegröße zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang mit der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Im Vergleich zur Referenzkategorie „große Gemeindegröße“ zeigt sich ein nicht signifikantes Ergebnis für eine mittlere Gemeindegröße ( $B = -,22$ ; n. s.;  $OR = 0,80$ ) und ein signifikant negativer Einfluss für eine niedrige Gemeindegröße ( $B = -,33$ ;  $p < 0,05$ ;  $OR = 0,72$ ). Befragte mit Migrationshintergrund haben eine höhere Chance, eine Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu berichten ( $B = 0,73$ ;  $p < 0,01$ ;  $OR = 2,08$ ). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Personen mit Migrationshintergrund eine rund 2-fach höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine solche Erwerbsabsicht anzugeben. Das Ergebnis für das Einkommen ist unterschiedlich ausgefallen: Während das tatsächliche Netto-Äquivalenzeinkommen des Haushalts keinen signifikanten Einfluss zeigt ( $B = 0,00$ ; n. s.;  $OR = 1,00$ ), verringert eine (positive) subjektive Einschätzung der finanziellen Lage die Chance einer Erwerbsabsicht für den Ruhestand ( $B = -0,29$ ;  $p < 0,001$ ;  $OR = 0,75$ ). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Personen, die ihre finanzielle Lage um eine Einheit höher auf der Skala bewerten, eine um 0,75 niedrigere Wahrscheinlichkeit bei der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufweisen, unabhängig davon, wie viel Einkommen sie tatsächlich zur Verfügung haben.

Im zweiten Schritt wurden die familialen Variablen zusätzlich in die Regressionsanalyse aufgenommen (Modell 2). Es zeigen sich keine signifikanten Einflüsse für Familienstand, die Anzahl der Kinder sowie die Anzahl der Enkelkinder.

Tabelle 1: Einflussfaktoren auf die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand bei Erwerbstätigen, N=1.690

| Einflussfaktoren                                  | Modell 1 |            | Modell 2 |            | Modell 3 |            | Modell 4 |            |
|---|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
|   | OR       | 95 %-KI    |
| Konstante   | 0,11*    |            | 0,12†    |            | 0,05*    |            | 0,04*    |            |
| Soziodemografische Faktoren                       |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Alter   | 1,05**   | 1,02; 1,09 | 1,05**   | 1,02; 1,09 | 1,05**   | 1,01; 1,09 | 1,06**   | 1,02; 1,10 |
| Geschlecht Männlich (Ref.)                        |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Weiblich  | 1,15     | 0,94; 1,40 | 1,16     | 0,94; 1,42 | 1,07     | 0,86; 1,33 | 1,21     | 0,96; 1,53 |
| Bildungsgrad: Hoch (Ref.)                         |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Mittel  | 0,78*    | 0,63; 0,96 | 0,78*    | 0,63; 0,97 | 0,79*    | 0,63; 0,99 | 0,81†    | 0,64; 1,03 |
| Niedrig   | 1,13     | 0,64; 1,99 | 1,18     | 0,66; 2,08 | 1,07     | 0,59; 1,92 | 0,98     | 0,53; 1,83 |
| Gemeindegröße: 100.000 und mehr (Ref.)            |          |            |          |            |          |            |          |            |
| 10.000 bis unter 100.000                          | 0,80     | 0,60; 1,07 | 0,80     | 0,60; 1,08 | 0,85     | 0,63; 1,15 | 0,90     | 0,66; 1,22 |
| Unter 10.000                                      | 0,72*    | 0,55; 0,95 | 0,72*    | 0,54; 0,95 | 0,78†    | 0,59; 1,04 | 0,75†    | 0,56; 1,00 |
| Immigration                                       | 2,08**   | 1,26; 3,42 | 2,08**   | 1,26; 3,43 | 2,00**   | 1,20; 3,33 | 2,00**   | 1,19; 3,38 |
| Äquivalenzeinkommen                               | 1,00     | 1,00; 1,00 | 1,00     | 1,00; 1,00 | 1,00     | 1,00; 1,00 | 1,00     | 1,00; 1,00 |
| Bewertung finanzielle Lage                        | 0,75***  | 0,64; 0,87 | 0,74***  | 0,64; 0,87 | 0,70***  | 0,60; 0,82 | 0,74***  | 0,63; 0,87 |
| Familiale Faktoren                                |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Familienstand: Verheiratet (Ref.)                 |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Verheiratet, getrennt lebend                      |          |            | 1,52     | 0,63; 3,64 | 1,71     | 0,71; 4,13 | 1,74     | 0,72; 4,22 |
| Ledig   |          |            | 0,84     | 0,58; 1,24 | 0,89     | 0,60; 1,32 | 0,89     | 0,60; 1,33 |
| Geschieden  |          |            | 1,21     | 0,87; 1,68 | 1,26     | 0,90; 1,76 | 1,37†    | 0,97; 1,93 |
| Verwitwet   |          |            | 1,27     | 0,78; 2,07 | 1,25     | 0,76; 2,05 | 1,50     | 0,90; 2,48 |
| Anzahl der Kinder                                 |          |            | 1,08     | 0,98; 1,20 | 1,10†    | 0,99; 1,25 | 1,08     | 0,98; 1,20 |
| Anzahl der Enkelkinder                            |          |            | 0,98     | 0,91; 1,05 | 0,98     | 0,91; 1,05 | 0,97     | 0,90; 1,05 |
| Individuelle Faktoren                             |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Physische Gesundheit                              |          |            |          |            | 1,01*    | 1,00; 1,02 | 1,01*    | 1,00; 1,02 |
| Mentale Gesundheit                                |          |            |          |            | 1,02**   | 1,01; 1,04 | 1,02**   | 1,01; 1,03 |
| Big 5: Verträglichkeit                            |          |            |          |            | 0,70**   | 0,54; 0,90 | 0,68**   | 0,52; 0,86 |
| Big 5: Offenheit                                  |          |            |          |            | 1,14     | 0,94; 1,40 | 1,11     | 0,90; 1,36 |
| Big 5: Neurotizismus                              |          |            |          |            | 1,02     | 0,85; 1,23 | 1,01     | 0,84; 1,23 |
| Big 5: Extraversion                               |          |            |          |            | 1,48**   | 1,14; 1,92 | 1,48**   | 1,13; 1,93 |
| Big 5: Gewissenhaftigkeit                         |          |            |          |            | 0,73*    | 0,56; 0,96 | 0,76*    | 0,58; 0,99 |
| Arbeitsbezogene Faktoren                          |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Stellung im Beruf: Angestellte (Ref.)             |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Arbeiter  |          |            |          |            |          |            | 0,87     | 0,66; 1,16 |
| Beamte  |          |            |          |            |          |            | 0,87     | 0,58; 1,31 |
| Selbstständige und mithelfende Familienangehörige |          |            |          |            |          |            | 1,39†    | 0,99; 1,96 |
| Dauer Betriebszugehörigkeit                       |          |            |          |            |          |            | 0,99**   | 0,98; 1,00 |
| Unternehmensgröße: 250 und mehr (Ref.)            |          |            |          |            |          |            |          |            |
| 50 bis unter 250                                  |          |            |          |            |          |            | 1,33     | 0,99; 1,79 |
| 1 bis unter 50                                    |          |            |          |            |          |            | 1,59***  | 1,23; 2,05 |
| Modellanpassung                                   |          |            |          |            |          |            |          |            |
| Nagelkerke's R <sup>2</sup>                       | 0,04     |            | 0,04     |            | 0,07     |            | 0,11     |            |
| Δ Nagelkerke's R <sup>2</sup>                     |          |            | 0,00     |            | 0,03     |            | 0,04     |            |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Angaben; eigene Darstellung.

Anmerkungen: OR = Quotientenverhältnis (Odds Ratio); 95 % KI = 95 %-Konfidenzintervall (unterer Wert; oberer Wert); †: p&lt;10 %, \*: p&lt;5 %, \*\*: p&lt;1 %, \*\*\*: p&lt;0,1 %.

Im dritten Schritt wurden die individuellen Variablen mit in die Regressionsanalyse einbezogen (Modell 3). Die physische Gesundheit beeinflusst die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand positiv ( $B = 0,01$ ;  $p < 0,05$ ;  $OR = 1,01$ ), ebenso die mentale Gesundheit ( $B = 0,02$ ;  $p < 0,01$ ;  $OR = 1,02$ ). Unter den fünf Persönlichkeitsdimensionen zeigen sich signifikante Einflüsse für Verträglichkeit, Extraversion und Gewissenhaftigkeit. Verträglichkeit weist einen signifikanten negativen Zusammenhang mit der abhängigen Variable auf ( $B = -0,36$ ;  $p < 0,01$ ;  $OR = 0,70$ ). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Personen, die sich auf der Skala für Verträglichkeit um eine Einheit höher eingeschätzt haben, eine um 0,70 niedrigere Wahrscheinlichkeit bei der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufweisen. Extraversion zeigt einen signifikanten positiven Zusammenhang mit der Zielgröße ( $B = 0,39$ ;  $p < 0,01$ ;  $OR = 1,48$ ). Personen, die sich auf der Skala für Extraversion um eine Einheit höher einschätzen, haben eine 1,5-fach höhere Wahrscheinlichkeit eine Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu berichten. Gewissenhaftigkeit beeinflusst die Erwerbsabsicht für den Ruhestand negativ ( $B = -0,31$ ;  $p < 0,05$ ;  $OR = 0,73$ ), d. h. das Personen, die sich auf der Skala für Gewissenhaftigkeit um eine Einheit höher eingeschätzt haben, eine um 0,73 niedrigere Wahrscheinlichkeit bei der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufweisen. Keine signifikanten Zusammenhänge zeigen sich für die Persönlichkeitsdimensionen Offenheit und Neurotizismus.

Im vierten Schritt wurden die arbeitsbezogenen Variablen mit in die Regressionsanalyse aufgenommen (Modell 4). Für die Stellung im Beruf zeigt sich nur teilweise ein signifikanter Zusammenhang. Im Vergleich zur Referenzkategorie „Angestellte“ ist der Schätzer für Arbeiter nicht signifikant ( $B = -0,14$ ; n. s.;  $OR = 0,87$ ), ebenso für Beamte ( $B = -0,14$ ; n. s.;  $OR = 0,87$ ). Ein marginal signifikant positiver Zusammenhang ist für Selbstständige und mithelfende Familienangehörige zu beobachten ( $B = 0,33$ ;  $p < 0,10$ ;  $OR = 1,39$ ). Die Dauer der Betriebszugehörigkeit weist einen signifikant negativen Einfluss auf ( $B = -0,01$ ;  $p < 0,01$ ;  $OR = 0,99$ ), was darauf hindeutet, dass Personen mit einer um ein Jahr höheren Betriebszugehörigkeit eine um 0,99 niedrigere Wahrscheinlichkeit für die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand angeben. Für die Unternehmensgröße zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang. Im Vergleich zur Referenzkategorie „große Unternehmen“ ist der Schätzer für mittelgroße Unternehmen nicht signifikant ( $B = 0,28$ ; n. s.;  $OR = 1,33$ ). Anders die kleinen Unternehmen, für die sich ein signifikant positiver Einfluss konstatieren lässt ( $B = 0,46$ ;  $p < 0,001$ ;  $OR = 1,59$ ). Alle Variablen eingeschlossen, zeigt Modell 4 die insgesamt höchste Varianzaufklärung für die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand (Nagelkerke's  $R^2 = 0,11$ ).

## 4 Zusammenfassung und Diskussion

In diesem Kapitel haben wir uns mit der Absicht der 55- bis 70-Jährigen zur Erwerbsarbeit im (zukünftigen) Ruhestand beschäftigt. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anzahl der Personen, die tendenziell eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand beabsichtigen, deutlich höher ist, als die Anzahl der Personen, die im Ruhestand tatsächlich tätig sind. Es werden somit nicht alle Absichten zur Partizipation am Arbeitsmarkt im Ruhestand realisiert.

Dieses Phänomen ist an verschiedene individuelle, soziale und kontextuelle Faktoren gekoppelt: Die vorliegende Studie hat daher soziodemografische, familiale, individuelle

und arbeitsbezogene Faktoren untersucht, die mit der Absicht der 55- bis 70-Jährigen zur Erwerbsarbeit im Ruhestand im Zusammenhang stehen.

Zunächst lässt sich festhalten, dass die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand bei *erwerbstätigen Personen* höher ist als bei den Nichterwerbstätigen. In einer ersten repräsentativen Studie aus dem Jahr 2008 konnte bereits eine hohe Bereitschaft zur Weiterbildung bei Erwerbstätigen festgestellt werden. Befragt wurden damals 1.500 beschäftigte Personen zwischen 55 und 64 Jahren, von denen insgesamt 47 % angaben, nach ihrem Renten- bzw. Ruhestandseintritt noch erwerbstätig sein zu wollen (Büsch et al. 2010). Die vorliegende Studie bestätigt diese Ergebnisse und weitet die Fragestellung in mehrerer Hinsicht aus. Zum einen wurde auch die Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen in der Befragung mitberücksichtigt. Zum anderen wurden verschiedene Faktoren untersucht, die im Zusammenhang mit der Absicht älterer Menschen zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter stehen.

Für die *formelle Bildung* zeigt sich ein kurvilinearer Zusammenhang mit der Absicht zur Erwerbstätigkeit im (zukünftigen) Ruhestand. Verglichen mit Personen höherer Bildung zeigt sich eine geringere Absicht zur Erwerbstätigkeit für Personen mit mittlerer Bildung, jedoch kein signifikanter Unterschied für Personen mit niedriger Bildung. Die Ergebnisse bestätigen damit vorherige Forschungsergebnisse zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand (Engstler/Romeo Gordo 2014; Scherger et al. 2012), was auf eine Dualität der dahinterliegenden psychologischen Mechanismen hinweist (Scherger et al. 2012).

*Männer* zeigen außerdem eine tendenziell höhere Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand als Frauen. In der Regressionsanalyse konnte sich dieser Effekt jedoch nicht bestätigen, wodurch sich annehmen lässt, dass andere Faktoren hier eine intervenierende Rolle spielen. Möglicherweise sind Bildung und Einkommen die entscheidenden Faktoren im Zusammenhang mit dem Geschlechtseffekt. Die systematische Förderung von Frauen, insbesondere hinsichtlich ihres Einkommens und ihrer Bildung, könnte deshalb einen Betrag leisten, die Potenziale weiblicher Personen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zu entfalten.

In Bezug auf das *Einkommen* ist hervorzuheben, dass das faktische Netto-Äquivalenzeinkommen des Haushalts keinen Einfluss auf die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand hat. Relevant ist an dieser Stelle die *subjektive Einschätzung der finanziellen Lage*. Wird die finanzielle Lage als eher gut oder sehr gut eingeschätzt, so ist die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand geringer als bei einer schlechten Einschätzung. Zum einen deutet dieses Ergebnis auf die finanzielle Motivation zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand hin. Zum anderen wird damit noch einmal hervorgehoben, dass die subjektive Erfassung bestimmter Konstrukte einen wesentlichen und zusätzlichen Gewinn an Erkenntnissen ermöglicht. Für eine Person, die ihr Leben lang ein eher geringes Einkommen bezogen hat und deren soziales Umfeld auch eher niedrige Einkommen bezieht, mögen beispielsweise 1.000 Euro monatlich vollkommen ausreichend sein, während eine Person, die vor dem Ruhestand über ein eher hohes Einkommen verfügte, nach dem Ruhestand mit 1.000 Euro monatlich nur schwer auskommt.

Personen mit *Migrationshintergrund* weisen einen positiven Zusammenhang zu der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand auf. Dieses Ergebnis ist zunächst überraschend, da in der Regression bereits für mögliche Einflussfaktoren wie Bildung oder Einkommen kontrolliert wurde. Die genauen Hintergründe dieses Zusammenhangs sollten daher in weiteren Studien erforscht werden. Dabei sollte der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund erhöht werden, denn in der vorliegenden Studie hatten nur 6 % der befragten

Personen einen Migrationshintergrund. Möglicherweise spielen kulturelle Merkmale (z. B. in Bezug auf die Bedeutung von Arbeit oder die Ruhestandsphase im Lebenslauf) eine besondere Rolle für die ruhestandsbezogene Erwerbsabsicht.

Ebenso weist die *Gemeindegröße* einen positiven Zusammenhang zu der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand auf, d. h. in einer Gemeinde mit höherer Einwohnerzahl beabsichtigen Personen eher eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Auch wenn die Ergebnisse nicht kausal interpretiert werden dürfen, lässt sich eher annehmen, dass die Gemeindegröße die Absicht zur Erwerbstätigkeit beeinflusst als andersherum, da die Gemeindegröße eine historisch gewachsene Kennzahl ist. Diese These ist außerdem durch die Vermutung gestützt, dass eine größere Gemeinde über mehr Arbeitsplätze verfügt. Möglicherweise berücksichtigen ältere Menschen implizit das Vorhandensein von potenziellen Arbeitsplätzen bei ihrer Absicht zur Erwerbsarbeit im Ruhestand.

Mit Bezug auf die *familialen* Faktoren ist es überraschend, dass keine signifikanten Zusammenhänge zwischen Familienstand, Anzahl der Kinder oder Anzahl der Enkelkinder und der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand gefunden werden konnten. Die These einer Rollenverschiebung von Arbeit hin zu Familie und Gemeinschaft in der Übergangsphase vom Erwerbsleben in den Ruhestand muss damit verworfen werden. Auch können die Ergebnisse vorherige Forschungsergebnisse, die einen Zusammenhang zwischen Familienstand und der Ruhestandsentscheidung identifizierten (z. B. Brown/Warner 2008; Henkens/van Solinge 2002), nicht bestätigen. Dabei ist zu beachten, dass sich die familialen Faktoren teilweise gegenseitig bedingen (z. B. wer keine Kinder hat, kann auch keine Enkelkinder haben). Des Weiteren ist anzunehmen, dass die familiäre Situation in einem weitaus komplexeren Zusammenhang mit der Übergangsphase vom Erwerbsleben in den Ruhestand steht. Zukünftige Studien sollten diesen Zusammenhang umfassender beleuchten, um potenzielle Effekte aufzudecken.

Die Ergebnisse zur physischen und mentalen *Gesundheit* sind deckungsgleich mit bisherigen Forschungsergebnissen, in denen bereits ein positiver Zusammenhang zwischen Gesundheit und Erwerbstätigkeit im Ruhestand gezeigt wurde (z. B. Davis 2003; Kim/Feldman 2000; Wang et al. 2008). Interessant sind die Ergebnisse zur Persönlichkeit, da zuvor nur einige wenige Studien Persönlichkeit in diesem Zusammenhang untersucht haben. In unserer Studie hat sich gezeigt, dass Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit negativ mit der ruhestandsbezogenen Erwerbsabsicht verknüpft sind. Entsprechend einer vorherigen Längsschnittstudie von Löckenhoff et al. (2009) zeigte sich, dass Extraversion einen positiven Zusammenhang zur Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufweist. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass Personen mit einer spezifischen Persönlichkeit (z. B. hohe Werte bei Extraversion) ein größeres Potenzial für die Erschließung „neuer“ Arbeitskräfte darstellen. Diese zu identifizieren und entsprechend im Beruf einzusetzen, gilt dabei als besondere Herausforderung. Es konnten keine Effekte für die Persönlichkeitsfaktoren Neurotizismus und Offenheit gefunden werden. Beide verwendeten Messinstrumente wiesen jedoch eine niedrige Reliabilität auf (Neurotizismus:  $\alpha = 0,47$ ; Offenheit:  $\alpha = 0,63$ ), welche das Finden potenzieller Effekte erschwert. Da Reliabilität als notwendige (nicht aber als hinreichende Bedingung) für die Validität anzusehen ist, sollten zukünftige Studien gezielt auf die Messqualität der Persönlichkeitsskalen achten (z. B. indem Skalen aus mehr als drei Items gebildet werden).

Mit Bezug auf die *arbeitsbezogenen* Faktoren konnte gezeigt werden, dass Selbstständige und mithelfende Familienangehörige eher die Absicht zu einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand äußern. Hingegen weist die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen negativen

Zusammenhang mit der Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand auf. Bedeutsam ist weiterhin, dass Personen, die in kleinen Unternehmen mit 1 bis unter 50 Mitarbeitern arbeiten, eine höhere Absicht zur Erwerbstätigkeit berichten im Vergleich mit Personen, die in mittleren oder großen Unternehmen arbeiten. Dieser Zusammenhang ist möglicherweise durch die wahrgenommene organisationale Unterstützung zu erklären, die nach einer Metaanalyse von Rhoades und Eisenberger (2002) mit Abnahme der Unternehmensgröße steigt. Zukünftige Studien sollten daher den Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Erwerbstätigkeit im Ruhestand unter Berücksichtigung der wahrgenommenen organisationalen Unterstützung untersuchen.

Einschränkend ist anzumerken, dass es sich bei der vorliegenden Studie um Querschnittdaten handelt und daher von kausalen Schlüssen abzusehen ist. Die beobachteten Zusammenhänge können ebenso durch eine Selektion zustande gekommen sein. Um die zugrunde liegenden Ursache-Wirkungs-Mechanismen zu entschlüsseln, sind Längsschnittdaten notwendig. Des Weiteren sind die Ergebnisse in erster Linie repräsentativ für die deutschsprachige Wohnbevölkerung und können nur bedingt auf andere kulturelle, sozio-ökonomische oder institutionelle Kontexte übertragen werden (z. B. durch die Besonderheiten in der Sozialversicherung oder das gesetzliche Renteneintrittsalter).

Ungeachtet dieser Limitationen liefert die Studie aktuelle Ergebnisse zu den Absichten im Hinblick auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit unter den 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Sie zeigt, dass einige Potenziale dieser Altersgruppe zur Erwerbstätigkeit noch nicht hinreichend genutzt werden und diese u. a. nach Geschlecht, Gesundheit, Wohnregion und Migrationshintergrund variieren. Diese Ergebnisse adäquat in die wirtschaftspolitischen Strategien Deutschlands und ggf. der Europäischen Union mit einfließen zu lassen, ist nun Aufgabe der Gesellschaft und der Politik.

## Literatur

- Ajzen, Icek (1991): The theory of planned behavior. In: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, S. 179-211.
- Angrisani, Marco; Hurd, Michael D.; Meijer, Erik; Parker, Andrew M.; Rohwedder, Susann (2013): Labor force transitions at older ages: The roles of work environment and personality. In: University of Michigan Retirement Research Center, Working Paper [<http://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/102270>, 14.07.2014].
- Aquino, Juan A.; Russell, Daniel W.; Cutrona, Carolyn E.; Altmaier, Elizabeth M. (1996): Employment status, social support, and life satisfaction among the elderly. In: *Journal of Counseling Psychology*, 43, S. 480-489.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend) (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen, Berlin.
- Brown, Tyson H.; Warner, David F. (2008): Divergent pathways? Racial/ethnic differences in older women's labor force withdrawal. In: *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 63B(6), S. 122-134.
- Büsch, Victoria; Dorbritz, Jürgen; Heien, Thorsten; Micheel, Frank (2010): Weiterbeschäftigung im Rentenalter. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 129. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Davis, Mark A. (2003): Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. In: *Journal of Vocational Behavior*, 63, S. 55-71.

- Deller, Jürgen; Liedtke, Patrick M.; Maxin, Leena M. (2009): Old-age security and Silver Workers: An empirical investigation identifies challenges for companies, insurers, and society. In: *Geneva Papers on Risk and Insurance*, 34, S. 137-157.
- Deller, Jürgen; Maxin, Leena (2008): „Silver Workers“ – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland. In: *Arbeit*, 17, S. 166-179.
- Engstler, Heribert; Romeu Gordo, Laura (2014): Arbeiten im Ruhestand – Entwicklung, Faktoren und Motive der Erwerbstätigkeit von Altersrentenbeziehern. In: Kistler, Ernst; Trischler, Falko (Hrsg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für die Einkunfts-lage im Alter. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 115-147.
- Fasbender, Ulrike; Deller, Jürgen; Wang, Mo; Wiernik, Brenton M. (2014): Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. In: *Journal of Vocational Behavior*, 84, S. 215-224.
- Feldman, Daniel C.; Beehr, Terry A. (2011): A three-phase model of retirement decision making. In: *American Psychologist*, 66, S. 193-203.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB Kurzbericht. Regensburg: Vormal's Manz'sche Buchdruckerei und Verlag.
- Henkens, Kène; van Solinge, Hanna (2002): Spousal influences on the decision to retire. In: *International Journal of Sociology*, 32, S. 55-74.
- Herzog, Regula A.; House, James S.; Morgan, James N. (1991): Relation of work and retirement to health and well-being in older age. In: *Psychology and Aging*, 6(2), S. 202-211.
- Kim, Seongsu; Feldman, Daniel C. (2000): Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. In: *Academy of Management Journal*, 43, S. 1195-1210.
- Kim, Najung; Hall, Douglas T. (2013): Protean career model and retirement. In: Wang, Mo (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Retirement*. New York: Oxford Univ. Press, S. 102-116.
- Klös, Hans-Peter; Naegele, Gerhard (2013): Alter als „Ressource“ – Befunde und verteilungspolitische Implikationen. In: Hüther, Michael; Naegele, Gerhard (Hrsg.): *Demografiepolitik: Herausforderungen und Handlungsfelder*, Wiesbaden: Springer VS, S. 123-141.
- Kocka, Jürgen; Staudinger, Ursula M. (Hrsg.) (2009): *Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiengruppe Altern in Deutschland (Altern in Deutschland Bd. 9)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 107, Nr. 371. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- Kruse, Andreas (2005): Selbstständigkeit, bewusst angenommene Abhängigkeit, Selbstverantwortung und Mitverantwortung als zentrale Kategorien einer ethischen Betrachtung des Alters. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 38: S. 273-287.
- Larson, Reed (1978): Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. In: *Journal of Gerontology*, 33, S. 109-125.
- Liang, Jersey; Dvorkin, Louis; Kahana, Eva; Mazian, Florence (1980): Social integration and morale: A re-examination. In: *Journal of Gerontology*, 35, S. 746-757.
- Löckenhoff, Corinna E.; Terracciano, Antonio; Costa, Paul T. Jr (2009): Five-factor model personality traits and the retirement transition: Longitudinal and cross-sectional associations. In: *Psychology and Aging*, 24(3), S. 722-728.
- Nübling, Matthias; Andersen, Hanfried H.; Mühlbacher, Axel (2006): Entwicklung einer Verfahrens zur Berechnung der körperlichen und psychischen Summenskalen auf Basis der SOEP-Version des SF 12 (Algorithmus) [[http://www.diw.de/documents/publicationen/73/44987/diw\\_datarec\\_2006-016.pdf](http://www.diw.de/documents/publicationen/73/44987/diw_datarec_2006-016.pdf), 18.08.2014].
- Rhoades, Linda; Eisenberger, Robert (2002): Perceived organizational support: A review of the literature. In: *Journal of Applied Psychology*, 87, S. 698-714.

- Scherger, Simone; Hagemann, Steffen; Hokema, Anna; Lux, Thomas (2012): Between Privilege and Burden. Work Past Retirement Age in Germany and the UK. In: Arbeitspapiere des Zentrums für Sozialpolitik (ZeS), 4/2012, Bremen: Zentrum für Sozialpolitik [<http://www.zes.uni-bremen.de/das-zentrum/organisation/mitglieder/simone-scherger/publikationen/>], 18.08.2014].
- Shultz, Kenneth S.; Wang, Mo (2011): Psychological perspectives on the changing nature of retirement. In: *American Psychologist*, 66, S. 170-179.
- Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt [[www.destatis.de](http://www.destatis.de)].
- 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, S. 455-474.
- Wang, Mo; Shi, Junqi (2014): Psychological research on retirement. In: *Annual Review of Psychology*, 65, S. 209-233.
- Wang, Mo; Shultz, Kenneth S. (2010): Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. In: *Journal of Management*, 36, S. 172-206.
- Wang, Mo; Zhan, Yujie; Liu, Songqi; Shultz, Kenneth S. (2008): Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. In: *Journal of Applied Psychology*, 93, S. 818-830.
- Warr, Peter; Butcher, Vicky; Robertson, Ivan; Callinan, Militza (2004): Older people's well-being as a function of employment, retirement, environmental characteristics and role preference. In: *British Journal of Psychology*, 95, S. 297-324.
- Wöhrmann, Anne M.; Deller, Jürgen; Wang, Mo (2013): Outcome expectations and work design characteristics in post-retirement work planning. In: *Journal of Vocational Behavior*, 83, S. 219-228.
- 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), S. 374-389.



# Potenzial für bürgerschaftliches Engagement der über 55- bis 70-Jährigen in Deutschland

Frank Micheel\*

## Zusammenfassung

In diesem Beitrag wird untersucht, inwieweit ältere Personen bereit sind, eine zivilgesellschaftliche Aufgabe zu übernehmen (externes Engagementpotenzial) oder ihr gegenwärtiges bürgerschaftliches Engagement auszuweiten (internes Engagementpotenzial). Zur Beantwortung der Fragestellung wird als Datengrundlage die Gesamtstichprobe „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) mit 5.002 Personen im Alter von 55 bis 70 Jahren verwendet. Sowohl individuelle als auch lebenslaufbezogene und kontextbezogene Merkmale werden schrittweise in binär logistischen Regressionsmodellen bezüglich ihres Einflusses auf die Engagementpotenziale untersucht. Deskriptive Befunde weisen auf ein erfreulich hohes Gesamtpotenzial hin (45 % der Befragten geben an, sich bürgerschaftlich zu engagieren zu wollen oder ihr Engagement zu intensivieren). In Bezug auf das externe Engagementpotenzial decken sich die meisten der vorgefundenen Befunde mit den aus der Literatur bekannten Zusammenhängen (z. B. dem positiven Einfluss von Gesundheit, Bildung oder den Erfahrungen mit früherem Engagement oder einer höheren Bereitschaft unter Männern und unter Westdeutschen). Die Bereitschaft zu einer Ausweitung des gegenwärtigen Engagements hängt eng mit Offenheit für neue Erfahrungen, Kinderlosigkeit oder der Gemeindegröße zusammen. Im Ruhestand zu sein und die Pflege eines Angehörigen erweisen sich als negative Einflussgrößen. Der positive Einfluss von Bildung ist nur zum Teil statistisch auffällig.

## 1 Einleitung

Gemeinschaftsorientierte Tätigkeiten sind Ausdruck und wichtige Stützen einer lebhaften und funktionierenden Demokratie.<sup>1</sup> Mit der absehbaren demografischen Alterung und dem damit verbundenen Anstieg des Anteils der Ruheständler in der Gesellschaft steht bei politischen Entscheidern die Befürchtung im Raum, der soziale Zusammenhalt in der Gesellschaft könne gefährdet sein, wenn sich die Älteren nicht nur aus ihrem Arbeitsleben, sondern allgemein von ihren sozialen Aktivitäten zurückziehen (Gensicke/Geiss 2010; Olk

---

\* Ich danke dem anonymen Gutachter/der anonymen Gutachterin, Ulrike Fasbender und Andreas Mergenthaler sowie Katharina Micheel für wertvolle Hinweise und hilfreiche Kritik.

<sup>1</sup> In der Literatur werden die Begriffe *Ehrenamt*, *gemeinschaftsorientiertes*, *zivilgesellschaftliches*, *soziales* oder *bürgerschaftliches Engagement* nicht einheitlich verwendet (z. B. Offe/Fuchs 2001). Genaue Begriffsbestimmungen und ausführliche Diskussionen in Bezug auf die Abgrenzung dieser Begriffe sind bspw. bei Erlinghagen 2000 zu finden. Aus Vereinfachungsgründen werden in diesem Beitrag die o. a. Begriffe synonym verwendet.

2009). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit ältere Personen ihre soziale Teilhabe tatsächlich nach und nach aufgeben möchten – oder ob sie nicht (weiterhin) bereit sind, gesellschaftliche Aufgaben zu übernehmen.

Diese Frage ist auch für den vorliegenden Beitrag forschungsleitend. Sie wird dabei weiter untergliedert: Welche Zusammenhänge auf der individuellen und kontextuellen Ebene können die Intentionen, eine zivilgesellschaftliche Tätigkeit aufzunehmen oder diese sogar zu intensivieren, erklären? Spielt das Älterwerden oder der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand als möglicher Wendepunkt im Lebensverlauf eine Rolle? Drei Szenarien sind in diesem Zusammenhang denkbar: (1) Ältere Personen zeigen kein Interesse an einer freiwilligen Tätigkeit und ziehen sich sukzessiv im Sinne eines Disengagements (Cumming/Henry 1961) aus dem Freiwilligenbereich zurück. (2) Es kann auch das Gegenteil vermutet werden, dass diese Personen im Einklang mit der Aktivitätstheorie (Havinghurst 1961) ein gesteigertes Interesse für freiwillige Aktivitäten zeigen und die gewonnene Freizeit dafür nutzen; schließlich kann vermutet werden, dass (3) in der Übergangsphase zwischen Erwerbsleben und Ruhestand faktisch keine wesentliche Veränderung der Interessenslage zu beobachten ist und somit diese Lebensphase von Kontinuität geprägt ist (Atchley 1989).

Ferner stellt sich die Frage, ob die vermuteten Mechanismen und Hintergründe mit denen vergleichbar sind, die das tatsächlich ausgeübte zivilgesellschaftliche Engagement beschreiben und erklären, wie in Kapitel 4 dargestellt (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band). Sind die Erklärungen für das Potenzial zur Erweiterung eines bereits existierenden Engagements ähnlich zu bewerten wie Erklärungen für die generelle Aktivierung zum Engagement? Welche Implikationen für Wissenschaft und politische Praxis lassen sich ableiten?

## 2 Engagementpotenzial im Alter: Stand der Forschung und zeitliche Entwicklung

Bevor der Stand der Forschung diskutiert wird, sind einige begriffliche Einordnungen erforderlich. Die in Kapitel 1 dieses Sammelbandes geführte Debatte über die Potenziale des Alters betont den Aspekt der ungenutzten Chancen zur persönlichen oder gesellschaftlichen Entwicklung bzw. der produktiven Teilhabe (Mergenthaler et al. in diesem Band). In diesem Fall geht es um die Frage, welche (ungenutzten) Kräfte und Ressourcen mobilisiert werden können, damit Menschen an der Schwelle vom Zweiten zum Dritten Alter sich freiwillig für andere Menschen einsetzen können. Das tatsächlich ausgeübte bürgerschaftliche Engagement *ohne* Interesse einer Ausweitung dieses Engagements steht in diesem Zusammenhang für eine Verwirklichung dieser Chancen. Daher ist diese Form des Engagements als *(weitgehend) ausgeschöpftes Potenzial* zu bewerten. Diese Bewertung deckt sich mit den Beobachtungen von Gensicke et al. 2005, dass „Engagierte in mittleren und älteren Jahren [...] bereits vermehrt in einen für sie angemessenen Umfang bzw. in eine für sie angemessene Form des Engagements hineingefunden [...] haben“ (Gensicke et al. 2005: 87). Infolgedessen konzentriert sich die Frage nach der Erschließung weiterer gesellschaftlicher Potenziale darauf, ob bereits engagierte Personen grundsätzlich eine Bereitschaft signalisieren, ihr Engagement noch auszuweiten. In diesem Fall wird in Anlehnung an die Terminologie des Freiwilligensurveys vom *internen Engagementpotenzial* gesprochen. Der

Begriff „intern“ soll zum Ausdruck bringen, dass sich diese Personen bereits innerhalb des Engagements befinden. Eine weitere zu untersuchende Potenzialdimension besteht darin, ob und unter welchen Umständen Personen, die zur Zeit nicht engagiert sind, grundsätzlich bereit sind, eine gemeinschaftsorientierte Aufgabe auszuführen. In diesem Fall wird vom *externen Engagementpotenzial* gesprochen. „Extern“ besagt, dass sich die betroffenen Personen gegenwärtig außerhalb des freiwilligen Engagements befinden (Klages 2001; Gensicke et al. 2005).

Ein kritischer Einwand zur Erforschung von Intentionen könnte lauten, dass Intentionen oder generelle Interessensbekundungen keine zuverlässigen Indikatoren seien, um ein späteres tatsächliches Engagement vorherzusagen (Gensicke/Geiss 2010). Dieser Einwand kann jedoch aus unterschiedlichen Perspektiven zumindest in Teilen entkräftet werden. Die Erfassung einer generellen Bereitschaft erhebt nicht den Anspruch einer echten Verhaltensprognose, sondern ist eher als Stimmungsbarometer hinsichtlich ehrenamtlicher Tätigkeiten aufzufassen (Olk/Gensicke 2013). Trotzdem stehen Intentionen und tatsächliches Verhalten in einem relativ engen Zusammenhang wie z. B. Forschungen zum geplanten und realisierten Ruhestandsverhalten zeigen (z. B. Engstler 2004; van Dam et al. 2009; allgemein zum Zusammenhang von Intention und Handlung Ajzen 1991). Des Weiteren ist aus der Engagementforschung bekannt, dass ältere Personen teilweise über langjährige Erfahrungen im Hinblick auf zivilgesellschaftliches Engagement verfügen (Gensicke 2006; Klages 2001). Aufgrund dieser Erfahrungen und insbesondere dann, wenn die Betroffenen sie als überwiegend positiv wahrgenommen haben, kann eine weiterhin starke Verbindung und eine mögliche Rückkehr zum Ehrenamt vermutet werden. Ganz generell sind es die „Lebensumstände“ bzw. kritische Lebensereignisse (Familiengründung, Trennung/Scheidung, Tod des Partners, Krankheit, Wechsel von Beruf und/oder Ort etc.), die zu einer – mitunter kurzfristigen – Unterbrechung des Engagements führen. Daher ist zu vermuten, dass unter älteren Personen, die im früheren Leben bereits bürgerschaftlich aktiv waren, eine hohe Bereitschaft zum bürgerschaftlichen Engagement zu beobachten ist (Hirshorn/Settersten, 2013; Nesbit 2012; Klages 2001). Ein weiterer wichtiger Aspekt, warum sich eine systematische Untersuchung des Engagementpotenzials lohnt, liegt in der Relevanz für die Politik begründet. Eine Aufgabe für politische Entscheider ergibt sich, wenn Menschen eine grundsätzliche Bereitschaft bekunden, sich jedoch nicht in der Lage fühlen, diese in die Tat umzusetzen. Dies wirft ggf. die Frage auf, ob es systematische Diskrepanzen zwischen individuellen Präferenzen und der Anpassung der institutionellen, ökonomischen oder sozialräumlichen Rahmenbedingungen an diese gibt (z. B. eine fehlende Infrastruktur) und wie diese Hemmnisse zu abzubauen sind (Deutscher Bundestag 2002; Hong et al. 2009; Riley/Riley 1994). Insgesamt lässt sich also festhalten, dass die grundsätzliche Bereitschaft sowohl als ein Proxy für spätere Handlungen verwendet werden kann als auch eine wichtige politische Bedeutung hat.

Befunde hinsichtlich des Engagementpotenzials in der Altersgruppe der über 50-Jährigen sind für die Bundesrepublik spärlich. Als groß angelegte Befragung liefert der Freiwilligensurvey belastbare Daten, die sogar tendenzielle Rückschlüsse auf einen Anstieg der Bereitschaft zum Engagement erlauben. In der ersten Welle des Freiwilligensurveys 1999 wurde in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen ein Engagementpotenzial von insgesamt 38 % festgestellt. Unter den 60-Jährigen oder Älteren lag der Wert bei einem Viertel (Brendgens/Braun 2001). Bis zum Jahr 2004 (2. Welle des Freiwilligensurveys) ist ein steigender Trend zu beobachten. Zwischen den Altersgruppen bis unter 60 Jahre und 60 Jahre oder älter fand eine Annäherung statt, die in erster Linie von der Gruppe der 60- bis

69-Jährigen getragen wurde (Gensicke et al. 2005). Im Zeitraum von 2004 bis 2009 konnte in der Gesamtbevölkerung ein weiterer Anstieg der Potenziale beobachtet werden (Gensicke/Geiss 2010), wobei altersspezifische Analysen zur Entwicklung des externen Engagementpotenzials fehlen und der allgemeine Trend nicht auf die Gruppe der älteren Personen übertragen werden kann.<sup>2</sup> Auch wenn bei den Befunden aus den bisherigen Wellen des Freiwilligensurveys die vorgestellten Altersgruppen nicht einheitlich sind, so ist insgesamt festzuhalten, dass innerhalb des vergangenen Jahrzehnts ein Aufwärtstrend hinsichtlich des Engagementpotenzials zu beobachten ist (Olk 2009).

In der Engagementforschung wird in der Regel das faktische bürgerschaftliche Engagement untersucht und seltener sind die Absichten einer Ausübung im Blickfeld, obwohl diese bspw. ein fester Bestandteil im Fragebogen des Freiwilligensurveys sind. Dagegen wird aus theoretischer Perspektive der Absicht bzw. dem ausdrücklichen Interesse an einer gemeinschaftsorientierten Tätigkeit als integralem Bestandteil des „psychologischen Engagements“ zentrale Bedeutung für die tatsächliche Handlung beigemessen (Gensicke/Geiss 2010; Gazley 2013; Brady et al. 1995). Im weiteren Verlauf dieses Beitrags wird aus Mangel an Daten zur Absicht, sich bürgerschaftlich zu engagieren, auf Untersuchungen zurückgegriffen, die nicht explizit das Interesse an einer freiwilligen Tätigkeit, sondern die faktische Ausübung behandeln. Auf Grundlage dieser Ergebnisse werden entsprechend begründete Vermutungen zum Engagementpotenzial abgeleitet.

Um das Interesse an einer freiwilligen Tätigkeit umzusetzen, sind weitere Rahmenbedingungen bedeutsam. So wird in vorhandenen Studien immer wieder die Schlüsselrolle von *Gesundheit* betont: Gesundheit ist für die Ausübung freiwilliger Tätigkeiten eine notwendige individuelle Ressource. Ein schlechter Gesundheitszustand wirkt sich im Allgemeinen negativ auf soziale Aktivitäten aus, einschließlich des Engagementverhaltens, wie Untersuchungen mit Daten des Surveys of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) belegen (Komp et al. 2012). Dieser sukzessive gesellschaftliche Rückzug als Teil eines Disengagements kann dabei als Reaktion auf eine allgemein nachlassende Gesundheit im Alter aufgefasst werden (Wurm et al. 2009). In empirischen Untersuchungen zeigt sich, dass ein nicht unerheblicher Anteil älterer Menschen soziale Beziehungen außerhalb der Familie aufgibt (Lang 2007).

*Psychologische Merkmale* wie z. B. Persönlichkeit, Motivation, Identität, persönliche Ziele, Einstellungen gegenüber bürgerschaftlichem Engagement oder (politische) Selbstwirksamkeit spielen bei der Absicht, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren, eine wichtige Rolle, wobei das Zusammenspiel zwischen individuellen Charakteristika und sozialer Umwelt von entscheidender Bedeutung ist (Wilson 2012; Musick/Wilson 2008; Carlo et al. 2005). Beispielsweise zeigen Studienergebnisse im Zusammenhang mit Persönlichkeitsmerkmalen von Carlo et al., dass die Motivation, ehrenamtlich aktiv zu werden, grundsätzlich mit höheren Ausprägungen von sozialer Verträglichkeit und Extraversion einhergehen, wobei der stärkere Einfluss von Extraversion ausgeht (Carlo et al. 2005). In Bezug auf die vorliegende Fragestellung sind diese Befunde dahingehend zu bewerten, dass lediglich Studierende als Probanden teilnahmen. Aus der Literatur ist bekannt, dass sich jüngere und ältere Menschen in ihren Motivlagen hinsichtlich ehrenamtlicher Tätigkeiten deutlich unterscheiden (Gensicke 2006). Somit ist die Übertragbarkeit dieser Ergebnisse auf höhere Altersgruppen kritisch zu hinterfragen.

---

<sup>2</sup> Im Jahr 1999 gaben 5 % der 66-jährigen und älteren Befragten an, ihre ehrenamtliche Tätigkeit zu intensivieren. Dieser Anteilswert stieg in den darauffolgenden Befragungswellen auf 6 % (2004) bzw. auf 8 % (2009) an (Gensicke/Geiss 2010).

In Bezug auf *haushalts- und lebensformbezogene Charakteristika* weisen vorliegende Befunde darauf hin, dass die Ehe bzw. eine stabile Partnerschaft sowie das Vorhandensein von Kindern (im Haushalt) die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit begünstigen. Familie fungiert als soziales Netzwerk, in dem sowohl Ressourcen als auch Informationen ausgetauscht werden. Somit steht die Familie als Proxy für ein Rekrutierungspotenzial hinsichtlich zivilgesellschaftlicher Aufgaben, wobei Anzahl der Kontakte und die Qualität der Beziehungen weitere wichtige Einflüsse sind. Der dahinter liegende Mechanismus wird v. a. darin begründet, dass bereits freiwillig Tätige ihre Familienmitglieder über bestimmte Prozesse im freiwilligen Engagement sowie über Anforderungen und Nutzen des Ehrenamts informieren und ggf. damit das Interesse dazu wecken können (McNamara/Gonzales 2011; Erlinghagen 2000; Wilson/Musick 1997). Da in der zu untersuchenden Altersgruppe die Kinder in der Regel aus ihrem Elternhaus ausgezogen sind, konzentrieren sich die Diskussionen auf den Partnerschaftsaspekt.

*Bildung* ist im Zusammenhang mit zivilgesellschaftlichen Aktivitäten als eines der einflussreichsten Merkmale zu nennen. Im formalen Bildungsprozess, der in der Regel in der Schule stattfindet, werden Inhalte vermittelt, die für die Ausübung eines Ehrenamts nützlich sind wie z. B. Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten. Diese Kompetenzen können im späteren Berufsleben vertieft bzw. ergänzt werden. Die Chancen dazu sind jedoch sozial unterschiedlich verteilt, sodass in prestigeträchtigen Berufen diese Kompetenzen besonders gefördert werden, wohingegen sie in anderen beruflichen Feldern überhaupt keine Rolle spielen. Schließlich trägt die Ausübung einer ehrenamtlichen Aufgabe zu einer weiteren Entwicklung der fachlichen wie persönlichen Kompetenzen bei (Wilson 2012; Brady et al. 1995; Düx/Sass 2005).

Der *Besitz eines Eigenheims* begünstigt die Intention, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren, was sich auch in höheren Engagementquoten ausdrückt. Als Grund für das höhere Interesse lässt sich aufführen, dass Personen, die in ihrem Eigenheim leben, sich eher mit ihrer Umgebung identifizieren. Zudem sind sie besser vernetzt als mobile Personen, was auch mit geringeren Informationskosten bzgl. zivilgesellschaftlicher Tätigkeiten einhergeht. Eigenheimbesitzer haben im Vergleich zu Mietern aufgrund der stärkeren Bindung mit ihrer Wohnregion einen Anreiz zur Verbesserung der allgemeinen Lebensqualität vor Ort und bekunden folglich eher ein Interesse, sich ehrenamtlich zu engagieren. Dieser Effekt verstärkt sich mit zunehmender Wohndauer (Rotolo et al. 2010; DiPasquale/Glaeser 1999; Rürger et al. 2012).

Empirische Untersuchungen zeigen, dass der *Eintritt in den Ruhestand* einen deutlich geringeren Einfluss auf die Aufnahme einer ehrenamtlichen Aufgabe ausübt als frühere Tätigkeiten in der Zivilgesellschaft (sog. „Erfahrungseffekt“). Diese Ergebnisse beanspruchen sowohl für Deutschland als auch für die USA Gültigkeit (Erlinghagen 2010; Mutchler et al. 2003). Aktuelle Befunde aus den Niederlanden zeigen jedoch, dass sich mit dem Eintritt in den Ruhestand die Wahrscheinlichkeit erhöht, eine ehrenamtliche Aufgabe zu übernehmen. Die Gründe für dafür sehen die Autoren darin, dass von zivilgesellschaftlichen Aktivitäten kompensatorische Effekte hinsichtlich des nichtmonetären Nutzens von Arbeit ausgehen. Des Weiteren werden identitätsstiftende Wirkungen des bürgerschaftlichen Engagements vermutet (van den Bogaard et al. 2013). Diese widersprüchlichen Befunde sollen in diesem Beitrag empirisch überprüft werden.

Außerberufliche Tätigkeiten mit obligatorischem Charakter, wie die Übernahme einer *häuslichen Pflegetätigkeit*, stehen zeitlich in Konkurrenz zum freiwilligen Engagement. Darüber hinaus geht eine enorme, meist psychische, Belastung von der häuslichen Pflege

aus, sodass pflegende Personen neben der fehlenden Zeit für eigene Interessen oft auch nicht mehr die Kraft haben, sich anderen Freizeitaktivitäten zu widmen. In erster Linie sind davon Frauen betroffen, da sie in der Regel familienbezogene Leistungen übernehmen und somit häufiger mit der belastenden Situation konfrontiert sind als Männer (Wadenpohl 2006; Gräßel/Adabbo 2012; Backes et al. 2008). Auf den ersten Blick ist ein negativer Einfluss auf die Bereitschaft, entweder eine gemeinschaftsorientierte Tätigkeit aufzunehmen oder zu intensivieren, zu vermuten. Empirische Ergebnisse aus den USA zeigen aber auch, dass Pflege nicht zwangsläufig einer freiwilligen Tätigkeit im Wege steht, sondern unter bestimmten Umständen (u. a. positive Wahrnehmung der Rolle als pflegende Person, Reziprozitätsaspekte) keine negativen Auswirkungen zeigt. Dass Pflege, bürgerschaftliches Engagement und andere informelle Hilfeleistungen eher in einem komplementären als in einem konkurrierenden Verhältnis stehen, lässt sich auch auf Basis von SHARE-Daten beobachten. Eine offene Frage bleibt in diesem Zusammenhang, welche Faktoren ein komplementäres Verhältnis zwischen Pfl egetätigkeiten und zivilgesellschaftlichem Engagement begünstigen (Morrow-Howell 2010, Hank/Stuck 2008).

Im Hinblick auf den Einfluss des *kalendarischen Alters* auf ehrenamtliche Aktivitäten sind die Befunde uneinheitlich: Es existieren empirische Studien, die einen Rückgang des Engagements mit zunehmendem Alter dokumentieren, in anderen Studien hingegen wird dies verneint (Komp et al. 2012). Insofern lassen sich diese widersprüchlichen Befunde dahingehend interpretieren, dass das kalendarische Alter keine direkte Einflussgröße ist, sondern erst vermittelt über andere Faktoren (wie z. B. Gesundheitszustand) gehaltvolle Aussagen liefert (Komp et al. 2012).

### 3 Daten, Methoden und Variablenauswahl

Zur empirischen Überprüfung der theoretischen Aspekte wurde als Datengrundlage der Datensatz von TOP (N=5.002) verwendet. Sämtliche Analysen werden mit gewichteten Daten durchgeführt. Eine detaillierte Beschreibung sowohl des Befragungsdesigns als auch der erhobenen Merkmale findet sich in Kapitel 2 (Sackreuther et al. 2015 in diesem Band).

In den multivariaten Analysen wird auf binär-logistische Regressionen zurückgegriffen (Tabachnick/Fidell 2007). Die Untersuchungen erfolgen blockweise, wobei der erste Block die Merkmale auf der individuellen Ebene, der zweite Block zusätzlich Charakteristika der Lebenslage bzw. Lebensform und der letzte Block den regionalen Kontext beinhaltet. In den Ergebnistabellen werden die Odds Ratios (OR) mit den dazugehörigen 95 %-Konfidenzintervallen sowie die grundlegenden Parameter zu Beurteilung der Modellgüte (Pseudo  $R^2$  nach Nagelkerke,  $-2 \log$  Likelihood-Werte und  $\chi^2$ -Werte mit Anzahl der Freiheitsgrade) abgebildet. Abweichend von der Logik, dass die vermuteten Haupteffekte in einem Anfangsmodell untersucht werden, soll die Forschungslogik aus Kapitel 1 in diesem Band (Individuum – Lebenslage/Lebensform – Kontext) übernommen werden. Auf diese Weise lassen sich die Ergebnisse korrespondierend mit den Befunden zum faktischen bürgerschaftlichen Engagement, die nach der gleichen Konzeption generiert wurden (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band), einordnen. Zur Beurteilung der statistischen Relevanz wird ein Signifikanzniveau von  $\alpha=5\%$  festgelegt.

### *Abhängige Variablen*

Für die Operationalisierung bzgl. der Bereitschaft für das freiwillige Engagement werden zwei abhängige Variablen gebildet. Das Item zur Bestimmung des *internen* Engagementpotenzials hat folgenden Wortlaut: „Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, Ihre freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit noch auszuweiten und weitere Aufgaben zu übernehmen, wenn sich etwas Interessantes bietet?“ Diese Frage wird nur den Personen gestellt, die sich bereits ehrenamtlich engagieren. Das *externe* Engagementpotenzial wird wie folgt operationalisiert: „Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, zukünftig eine freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben oder sich daran zu beteiligen?“ Diese Frage erhalten nur die Personen, aktuell die keiner ehrenamtlichen Aufgabe nachgehen. Auf eine Besonderheit ist bei der unterschiedlichen Untersuchung der externen und der internen Potenziale hinzuweisen: ausschließlich die nichtengagierten Personen wurden gefragt, ob sie in der Vergangenheit ein Ehrenamt übernommen haben.

### *Unabhängige Variablen*

Auf der individuellen Ebene werden die Merkmale subjektiv eingeschätzter Gesundheitszustand und die Persönlichkeitsmerkmale nach dem Fünf-Faktoren-Modell (mit Hilfe der Kurzsкала von Rammstedt/John 2007) hinsichtlich ihres Einflusses auf das Engagementpotenzial untersucht. Auf der Ebene Lebenslage/Lebensform werden die in Abschnitt 2 dieses Kapitels als relevant herausgearbeiteten Variablen Partnerschaft, das Vorhandensein von Kindern, der Bildungsgrad auf Basis der ISCED-Klassifizierung, das Vorhandensein eines Eigenheims, die Wohnregion (nach Ost/West unterteilt)<sup>3</sup>, Pflege oder Betreuung einer kranken Person sowie der Ruhestandsstatus berücksichtigt. Auf der Kontextebene werden die klassifizierte Angaben zur Größe des Wohnortes verwendet (Alscher et al. 2009). Die Informationen zu den Ausprägungen sowie den deskriptiven Statistiken der ausgewählten Merkmale sind der Tabelle im Anhang dieses Kapitels zu entnehmen.

## **4 Ergebnisse**

In der nachfolgenden Abbildung 1 wird die Typologie der Engagementpotenziale in der TOP-Stichprobe (N=4.956; 46 Personen gaben als Antworten „weiß nicht“ bzw. „keine Angabe“ an) dargestellt: Zunächst zeigt sich, dass etwas weniger als die Hälfte der Befragten (44,7 %)

---

<sup>3</sup> Nach Ost- und Westdeutschland differenzierte Befunde auf Grundlage des Freiwilligensurveys zeigen zwar, dass die Unterschiede zwischen den in Ost- und Westdeutschland lebenden älteren Personen zu vernachlässigen sind. Dies betrifft sowohl das interne als auch das externe Engagementpotenzial (Olk/Gensicke 2013). Da allerdings in dem vorliegenden Band die Unterscheidung nach Ost- und Westdeutschland eine relevante Komponente in der Diskussion um Potenzial des Alterns ist, wird die Wohnregion in die Modelle einbezogen. Sowohl im Freiwilligensurvey als auch im TOP-Datensatz wird Berlin Ostdeutschland zugeordnet (Gensicke/Geiss 2010; Schröder et al. 2015).

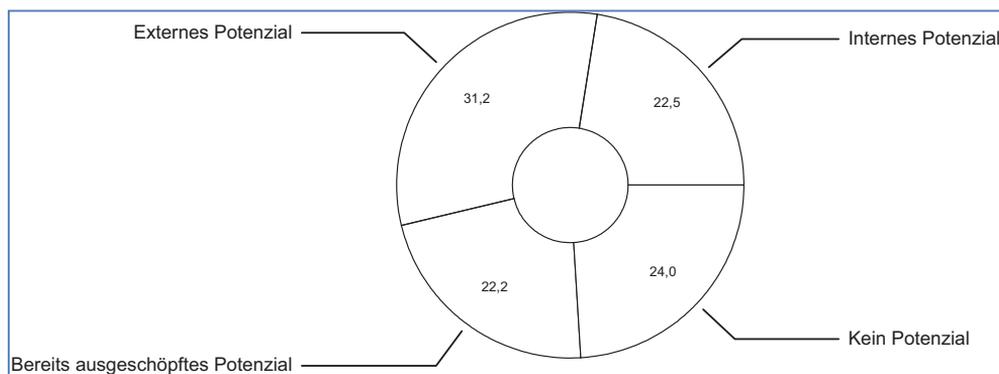
angibt, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren.<sup>4</sup> Rund ein Fünftel der Befragten ist zivilgesellschaftlich engagiert, zeigt aber kein Interesse an einer Intensivierung dieser Tätigkeit (bereits ausgeschöpftes Potenzial). Die größte Gruppe – fast jede dritte Person – ist nicht (mehr) engagiert, bekundet jedoch ein Interesse, eine zivilgesellschaftliche Aufgabe zu übernehmen (externes Potenzial). Etwa jede vierte Person ist weder bürgerschaftlich engagiert noch daran interessiert, eine zivilgesellschaftliche Aufgabe zu übernehmen. Diese Gruppe würde innerhalb der vorgestellten Logik kein Potenzial aufweisen. Schließlich gibt mehr als jede fünfte Person an, ehrenamtlich tätig zu sein und kann sich gleichzeitig vorstellen, diese Aktivität noch auszubauen (internes Potenzial). In der Summe sind es also fast drei Viertel der Befragten, die ehrenamtlich tätig sind oder grundsätzlich bereit sind, sich zu engagieren. Diese Zahlen unterstreichen die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements in der Gesellschaft, welches durch die 55- bis 70-Jährigen erbracht wird bzw. potenziell erbracht werden könnte. Im Vergleich zu anderen empirischen Untersuchungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) oder von SHARE weisen die Anteile des tatsächlich ausgeübten bürgerschaftlichen Engagements erkennbare Unterschiede auf (zu den Engagementquoten der über 50-Jährigen auf Basis des SOEP siehe Erlinghagen 2008, auf Basis von SHARE siehe Hank/Erlinghagen 2010). Eine mögliche und vielfach benannte methodische Problematik ist die in den Datensätzen unterschiedliche Erfassung bürgerschaftlicher Aktivitäten. Dies kann sowohl die Art der Tätigkeiten betreffen als auch den gewählten Zeitraum, in dem die Aktivität stattfindet. Grundsätzlich fallen die Engagementquoten niedriger aus, wenn eine enge Begriffsauffassung und/oder ein enger Zeitraum für das bürgerschaftliche Engagement zugrunde gelegt werden (Künemund 2006; Künemund/Schupp 2008). Vergleichende Aussagen hinsichtlich der Ergebnisse auf Basis des SOEP und von SHARE sind aufgrund der unterschiedlichen Altersausschnitte nur sehr beschränkt möglich. Tendenziell liegen die Engagementquoten im TOP-Datensatz höher.

Im nächsten Schritt werden die internen und externen Engagementpotenziale nach Geschlecht, Altersgruppen und Wohnregion (Ost- und Westdeutschland) differenziert betrachtet. Zudem soll untersucht werden, ob der Ruhestandsstatus hinsichtlich der o. a. Fragestellung eine auffällige Einflussgröße ist.

*Internes Potenzial* (N=2.218): Zwischen Frauen und Männern sind keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich des Interesses zur Ausweitung des bürgerschaftlichen Engagements zu beobachten. Nach Altersgruppen differenziert weisen die Befunde auf einen Altersgradienten hin (Spearman's Rho=0,15;  $p < 0,01$ ): Der Anteil der Personen, die (eher) bereit sind, ihr Engagement zu intensivieren, lag in der Altersgruppe von 55 bis unter 60 bei 57 %, in der Gruppe 60 bis unter 65 Jahre etwa zwei Prozentpunkte niedriger, in der Spanne zwischen 65 und 70 Jahren fällt der Anteil auf 41 %. Das interne Engagementpotenzial in Westdeutschland ist mit 51 % stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland (47 %), jedoch nicht statistisch signifikant. Der Ruhestandsstatus wirkt sich negativ auf die Bereitschaft, das Engagement zu intensivieren, aus (Phi-Koeffizient=0,14;  $p < 0,01$ ). Etwa 43 % der Ruheständler geben eine solche Bereitschaft an, von den Nicht-Ruheständlern waren es 56 %.

<sup>4</sup> Die Erfassung des tatsächlich ausgeübten bürgerschaftlichen Engagements erfolgt zunächst über die Frage: „Haben Sie in den letzten drei Monaten eine der folgenden Tätigkeiten ausgeübt oder waren Sie daran beteiligt?“ Den Befragten wurden verschiedene Kategorien informeller Tätigkeiten (bürgerschaftliches Engagement, Netzwerkhilfe und familienbezogene Unterstützung) vorgegeben; die des bürgerschaftlichen Engagements lautet: „Freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeiten, z. B. Teilnahme in einem Verein, einer Initiative oder einer Gruppe“.

Abbildung 1: Umfang und Potenziale des zivilgesellschaftlichen Engagements unter den 55- bis 70-Jährigen in Deutschland, Angaben in Prozent (N=4.956)



Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen und Darstellung.

Anmerkungen: Internes Potenzial: Personen, die ein Ehrenamt ausüben und (eher) das grundsätzliche Interesse bekunden, dieses zu intensivieren. Kein Potenzial: Personen, die weder zivilgesellschaftlich aktiv sind noch daran interessiert sind. Bereits ausgeschöpftes Potenzial: Personen, die ehrenamtlich aktiv sind, aber kein Interesse an einer Ausweitung dieser Tätigkeiten zeigen. Externes Potenzial: Personen, die aktuell kein Ehrenamt ausüben, jedoch (eher) eine grundsätzliche Absicht haben, eine zivilgesellschaftliche Aufgabe zu übernehmen.

*Externes Engagementpotenzial* (N=2.738): Im Hinblick auf die grundsätzliche Bereitschaft, eine ehrenamtliche Aufgabe zu übernehmen, ist zwischen Frauen (57 %) und Männern (knapp 56 %) kein Unterschied zu beobachten. Alter erweist sich auch in dieser Potenzialdimension als negative Einflussgröße (Spearman's Rho=0,17;  $p < 0,01$ ): Fast zwei von drei Personen in der Altersgruppe von 55 bis unter 60 Jahre bekunden ein generelles Interesse an einer zivilgesellschaftlichen Aktivität, in der nächstälteren Klasse (60 bis unter 65 Jahre) liegt der Anteil bereits bei 55 % und schließlich bei 48 % in der Altersspanne von 65 bis 70 Jahre. Ebenfalls auffällig ist der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland. Der Anteil der Personen mit einer Intention, sich ehrenamtlich zu engagieren, liegt in Westdeutschland (59 %) rund neun Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland (50 %). Der Unterschied ist statistisch auffällig, jedoch relativ schwach (Phi-Koeffizient=0,08;  $p < 0,01$ ). Ebenso wie beim internen Engagementpotenzial übt der Ruhestandsstatus einen negativen Einfluss auf das Interesse an einer bürgerschaftlichen Aktivität aus (Phi-Koeffizient=0,16;  $p < 0,01$ ): Der Anteil des externen Engagementpotenzials liegt unter den Ruheständlern (48 %) deutlich unter dem der Nicht-Ruheständler (62 %).

Als Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass kalendarisches Alter sowie der Bezug einer Altersrente negativ mit dem Interesse an einer zivilgesellschaftlichen Aufgabe verbunden sind. Dies gilt sowohl für das interne als auch das externe Potenzial. Ohne Berücksichtigung weiterer Merkmale könnte dieser Zwischenbefund in Richtung Disengagement zielen, wobei überlagernde Effekte bzgl. der beiden Merkmale nicht auszuschließen sind. Multivariate Analysen sollen im direkten Anschluss weitere Informationen liefern.

Tabelle 1: Absicht zur Ausweitung des bisherigen Engagements (internes Potenzial)

| Variablen                          | Modell 1 |           | Modell 2 |            | Modell 3 |            |
|------------------------------------|----------|-----------|----------|------------|----------|------------|
|                                    | OR       | 95 %-KI   | OR       | 95 %-KI    | OR       | 95 %-KI    |
| Gesundheit                         | 1,18*    | 1,02-1,37 | 1,16     | 1,00-1,34  | 1,15     | 0,99-1,33  |
| Soziale Verträglichkeit            | 0,88     | 0,70-1,11 | 0,90     | 0,72-1,14  | 0,91     | 0,72-1,15  |
| Offenheit                          | 1,27**   | 1,07-1,52 | 1,23*    | 1,03-1,45  | 1,22*    | 1,02-1,46  |
| Neurotizismus                      | 0,99     | 0,84-1,16 | 1,03     | 0,87-1,22  | 1,03     | 0,87-1,22  |
| Extraversion                       | 0,99     | 0,79-1,25 | 1,09     | 0,86-1,37  | 1,08     | 0,86-1,37  |
| Gewissenhaftigkeit                 | 0,94     | 0,75-1,20 | 0,97     | 0,76-1,23  | 0,98     | 0,77-1,24  |
| Partnerschaft (Ref. ja)            |          |           | 1,30     | 0,99-1,70  | 1,30     | 0,99-1,70  |
| Kinderlosigkeit (Ref. nein)        |          |           | 1,43*    | 1,08-1,91  | 1,41*    | 1,01-1,87  |
| Bildungsgrad (Ref. hoch)           |          |           | 1,00     | —          | 1,00     | —          |
| Niedrig                            |          |           | 0,80     | 0,47-1,35  | 0,82     | 0,48-1,40  |
| Mittel                             |          |           | 0,69**   | 0,57-0,84  | 0,71**   | 0,58-0,86  |
| Wohneigentum (Ref. ja)             |          |           | 1,02     | 0,82-1,27  | 0,95     | 0,75-1,19  |
| Wohnregion (Ref. Ost)              |          |           | 1,25     | 0,98-1,58  | 1,26     | 0,99-1,60  |
| Ruhestand (Ref. nein)              |          |           | 0,70*    | 0,52-0,95  | 0,71*    | 0,52-0,95  |
| Pflege (Ref. nein)                 |          |           | 0,77**   | 0,64-0,93  | 0,77**   | 0,64-0,94  |
| Gemeindegröße                      |          |           |          |            | 1,05*    | 1,00-1,09  |
| Alter                              | 0,95**   | 0,94-0,97 | 0,98     | 0,95-1,01  | 0,98     | 0,95-1,01  |
| Geschlecht (Ref. Männer)           | 1,12     | 0,93-1,34 | 1,18     | 0,97-1,43  | 1,16     | 0,96-1,41  |
| Konstante                          | 10,93**  | —         | 1,64     | —          | 1,53     | —          |
| Pseudo R <sup>2</sup> (Nagelkerke) |          | 0,03      |          | 0,05       |          | 0,05       |
| -2 Log Likelihood                  |          | 2.795,49  |          | 2.756,08   |          | 2.751,81   |
| Chi <sup>2</sup> (df)              |          | 40,93 (8) |          | 80,34 (16) |          | 84,61 (17) |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen und Darstellung.

Anmerkungen: Binär-logistische Regression (N=2.189), OR: Odds Ratios; \* p<0,05; \*\* p<0,01; KI: Konfidenzintervall, df: Anzahl der Freiheitsgrade.

Die Hauptbefunde der Regressionsrechnung zum internen Engagementspotenzial (vgl. Tabelle 1) lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Jede Erklärungsebene, die aus der grundlegenden Forschungskonzeption entnommen wurde (Individuum – Lebenslage/ Lebensform – sozialer Kontext), leistet für sich genommen einen eigenen Erklärungsbeitrag (bzw. eine Verbesserung zum jeweiligen Nullmodell und die Abweichungen werden unter Hinzunahme weiterer Merkmale geringer). Insgesamt ist jedoch festzuhalten, dass die ausgewählten Merkmale, gemessen an den Maßen zur Modellgüte (Pseudo R<sup>2</sup>-Werte zwischen 3 % und 5 %), einen recht schwachen Erklärungsbeitrag liefern. Dies lässt für künftige Forschungen den Schluss zu, dass weitere Charakteristika zur Erklärung des internen Engagementpotenzials im Alter berücksichtigt und kritisch geprüft werden müssen.

Der Effekt des kalendarischen Alters ist zwar in allen drei Modellen negativ, aber unter Berücksichtigung von Merkmalen der Lebenslage bzw. Lebensform und der Hinzunahme des regionalen Kontextes verliert diese Wirkung ihre statistische Auffälligkeit. Der Effekt von Alter wird demnach durch andere Merkmale moderiert. Der Einfluss des Ruhestandsstatus ist hingegen durchgängig negativ und statistisch signifikant.

Darüber hinaus erweisen sich Offenheit für neue Erfahrungen sowie Kinderlosigkeit als positive und statistisch auffällige Einflussfaktoren. Ein negativer signifikanter Effekt auf das interne Engagementpotenzial geht von der Übernahme einer Pflgetätigkeit aus.

Tabelle 2: Absicht zur Aufnahme eines Engagements (externes Potenzial)

| Variablen                            | Modell 1   |           | Modell 2    |           | Modell 3    |           |
|--------------------------------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
|                                      | OR         | 95 %-KI   | OR          | 95 %-KI   | OR          | 95 %-KI   |
| Gesundheit                           | 1,47**     | 1,31-1,64 | 1,45**      | 1,29-1,63 | 1,45**      | 1,29-1,63 |
| Soziale Verträglichkeit              | 0,76*      | 0,62-0,94 | 0,81*       | 0,65-1,00 | 0,81*       | 0,65-1,00 |
| Offenheit                            | 1,20*      | 1,03-1,40 | 1,15        | 0,99-1,35 | 1,15        | 0,99-1,35 |
| Neurotizismus                        | 0,85*      | 0,76-0,98 | 0,90        | 0,78-1,04 | 0,90        | 0,78-1,04 |
| Extraversion                         | 0,81*      | 0,66-0,98 | 0,86        | 0,70-1,05 | 0,86        | 0,70-1,05 |
| Gewissenhaftigkeit                   | 1,21       | 0,98-1,48 | 1,12        | 0,91-1,38 | 1,12        | 0,91-1,38 |
| Partnerschaft (Ref. ja)              |            |           | 0,96        | 0,76-1,20 | 0,96        | 0,76-1,20 |
| Kinderlosigkeit (Ref. nein)          |            |           | 1,19        | 0,92-1,53 | 1,19        | 0,92-1,53 |
| Bildungsgrad (Ref. hoch)             |            |           | 1,00        | —         | 1,00        | —         |
| Niedrig                              |            |           | 0,44**      | 0,30-0,66 | 0,44**      | 0,30-0,66 |
| Mittel                               |            |           | 0,69**      | 0,56-0,84 | 0,69**      | 0,56-0,84 |
| Wohneigentum (Ref. ja)               |            |           | 0,92        | 0,76-1,12 | 0,92        | 0,76-1,12 |
| Wohnregion (Ref. Ost)                |            |           | 1,51**      | 1,24-1,83 | 1,51**      | 1,24-1,83 |
| Ruhestand (Ref. nein)                |            |           | 0,73*       | 0,55-0,96 | 0,73*       | 0,55-0,96 |
| Erfahrungen mit Ehrenamt (Ref. nein) |            |           | 1,48**      | 1,24-1,74 | 1,48**      | 1,24-1,74 |
| Pflege (Ref. nein)                   |            |           | 0,94        | 0,77-1,13 | 0,94        | 0,77-1,13 |
| Gemeindegröße                        |            |           | 1,05*       | 1,01-1,08 | 1,05*       | 1,01-1,08 |
| Alter                                | 0,94**     | 0,92-0,96 | 0,97*       | 0,94-0,99 | 0,97*       | 0,94-0,99 |
| Geschlecht (Ref. Männer)             | 1,20*      | 1,01-1,42 | 1,41**      | 1,17-1,69 | 1,41**      | 1,17-1,69 |
| Konstante                            | 41,74**    | —         | 5,58        | —         | 5,58        | —         |
| Pseudo $R^2$ (Nagelkerke)            | 0,06       |           | 0,10        |           | 0,10        |           |
| -2 Log Likelihood                    | 3312,46    |           | 3246,00     |           | 3240,39     |           |
| Chi <sup>2</sup> (df)                | 122,50 (8) |           | 188,96 (17) |           | 194,56 (18) |           |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen und Darstellung.

Anmerkungen: Binär-logistische Regression (N=2.338), OR: Odds Ratios; \* p<0,05; \*\* p<0,01; KI: Konfidenzintervall, df: Anzahl der Freiheitsgrade.

Die Regressionsergebnisse zur Erklärung des externen Engagementpotenzials weisen Pseudo  $R^2$ -Werte zur Beurteilung der Modellgüte (zwischen 6 % und 10 %) auf, die analog zu der Bewertung der Ergebnisse zum internen Potenzial den Hinweis geben, in künftigen empirischen Untersuchungen auf Merkmale zurückzugreifen, die in diesen Modellen nicht berücksichtigt wurden (Tabelle 2).

Der statistisch auffällige negative Einfluss vom kalendarischen Alter auf die Bereitschaft, eine zivilgesellschaftliche Aufgabe zu übernehmen, bleibt unter Berücksichtigung von Merkmalen der Lebenslage und Lebensform sowie des regionalen Kontextes stabil.

Das gleiche Ergebnis lässt sich auch für den Ruhestandsstatus beobachten. Wie auch bei der Betrachtung des internen Potenzials lässt sich als Ergebnis festhalten, dass die Daten eher im Widerspruch zu der oben erwähnten Aktivitätstheorie stehen.

Des Weiteren zeigt sich, dass Gesundheit und Bildung, wie beim tatsächlich ausgeübten Ehrenamt, zentrale Determinanten sind; je besser der Gesundheitszustand bzw. je höher der Bildungsgrad, desto stärker ist die Bereitschaft zu einem Ehrenamt. Personen in Westdeutschland weisen eine statistisch signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf als Personen in Ostdeutschland, eine grundsätzliche Bereitschaft zu einer gemeinschaftsorientierten Aufgabe anzugeben. Frühere Erfahrungen im Ehrenamt erweisen sich als signifikant positive Einflussgröße im Hinblick auf das externe Engagementpotenzial. Hier scheint es sich um Personen zu handeln, die gerne wieder aktiv werden. Männer bekunden eher ein grundsätzliches Interesse, zivilgesellschaftlich aktiv zu werden, als Frauen. Etwas überraschend erscheint der Befund, dass zwischen Gemeindegröße und dem externen Potenzial ein positiver Zusammenhang zu beobachten ist. Ob in kleineren Gemeinden das externe Potenzial zum Ehrenamt dadurch geringer ist, weil bereits dort schon ein allgemein stärkeres Engagement zu beobachten ist (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band), lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht zufriedenstellend beantworten. Erste Indizien wären dazu gegeben und sollten in weiteren empirischen Untersuchungen kritisch erforscht werden.

Insgesamt lassen die vorgefundenen Effektkoeffizienten die vorsichtige Interpretation zu, dass die Erklärungsmuster bzgl. des externen Engagementpotenzials denen des tatsächlichen Ehrenamts ähneln (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band).

## 5 Zusammenfassung und Diskussion

Ziel dieses Beitrags war die Beschreibung des Potenzials zum bürgerschaftlichen Engagement unter den 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Hierfür ermöglicht die Studie TOP, bestimmte Merkmale (in diesem Fall Kinderlosigkeit, Bildung und Ruhestandsstatus), die bisher im Zusammenhang mit Fragestellungen zum tatsächlich ausgeübten Engagement betrachtet wurden, auf Aspekte der *Bereitschaft* zum bürgerschaftlichen Engagement zu beziehen. Somit handelt es sich um die erste Studie auf der Grundlage einer Stichprobe in Deutschland, die Ergebnisse zum Engagementpotenzial älterer Menschen präsentiert. Dieses Potenzial unterscheidet sich danach, ob (a), eine zivilgesellschaftliche Aktivität aufgenommen (externes Engagementpotenzial) oder ob sie (b) intensiviert werden soll (internes Engagementpotenzial). Wie bereits die deskriptiven Analysen dieses Beitrags zeigen, ist das Gesamtpotenzial in dieser Gruppe beachtlich: Insgesamt bekunden rund 45 % der befragten Personen ein Interesse an einer (ausgeweiteten) Aufgabe in der Zivilgesellschaft.

Es lässt sich auf Grundlage der multivariaten Analysen festhalten, dass die Bereitschaft, das Engagement auszuweiten (*internes Engagementpotenzial*), eine persönliche Komponente beinhaltet: Höhere Werte bzgl. Offenheit für neue Erfahrungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, ein Engagement auszuweiten zu wollen. Dieser Zusammenhang bleibt unter Berücksichtigung weiterer Merkmale stabil. Dieses Ergebnis ist zwar im Hinblick auf die aus der Literatur bekannten Befunde überraschend. Allerdings erscheint es plausibel, dass Personen, die sich allgemein gerne neuen Herausforderungen stellen, die Bereitschaft zeigen, ihr Engagement zu intensivieren. Um dieses Potenzial zu erschließen, sollten Angebote zu freiwilligen Tätigkeiten diesen Aspekt berücksichtigen und hervorheben.

Kinderlosigkeit übt für die Erschließung der internen Engagementpotenziale einen positiven Einfluss aus. Zum einen lässt der Befund vermuten, dass Personen mit Kindern sich eher im familienbezogenen Bereich engagieren und daher den Umfang des bürgerschaftlichen Engagements nicht ausweiten möchten. Zum anderen könnte die Intensivierung des Ehrenamtes für Kinderlose eine attraktive Option für die Lebensführung im Alter darstellen und einen wesentlichen Beitrag zur Lebenszufriedenheit leisten. Aktuelle Untersuchungen zu den protektiven Wirkungen ehrenamtlicher Tätigkeiten auf die mentale Gesundheit befassen sich mit den Phänomenen Partnerlosigkeit und Erwerbslosigkeit (Pavlova/Silbereisen 2012). Die kompensatorischen Effekte einer ehrenamtlichen Tätigkeit können auch im Fall von Kinderlosigkeit vermutet werden.

Des Weiteren zeigt sich, dass der Bezug einer Altersrente die Wahrscheinlichkeit sinken lässt, das Engagement weiter zu intensivieren. Die Befunde lassen Zweifel aufkommen, dass der Zugewinn an frei verfügbarer Zeit zu einem verstärkten Wunsch führt, das Engagement auszubauen und schlussendlich in ein solches mündet. Ob sich aus diesem Ergebnis ein Indiz für ein Disengagement oder für Kontinuität im Alter schließen lässt, ist in der Querschnittsbetrachtung nicht zu beantworten. Dies würde sich in einer weiteren Befragungswelle erschließen, wenn sich im Vergleich zur ersten Welle ein Rückgang des Engagementpotenzials festhalten ließe (Disengagement, sofern diese Entscheidung freiwillig und bspw. nicht auf eine stark nachlassende Gesundheit zurückzuführen ist) oder wenn eine vergleichbare Interessenslage (Kontinuität) wie in der vorliegenden Befragungswelle zu beobachten ist.

Schließlich legen die Befunde nahe, dass die Übernahme einer Pflgetätigkeit in Konkurrenz zur Absicht, zivilgesellschaftliche Aktivitäten auszuweiten, steht. An dieser Stelle lässt sich sozialpolitisch schlussfolgern, dass eine Entlastung der freiwillig Engagierten, die gleichzeitig eine kranke Person pflegen oder betreuen, zu begrüßen wäre. Dies könnte das interne Engagementpotenzial positiv beeinflussen, wobei der empirische Beleg dafür noch zu erbringen ist.

Im Hinblick auf die Erschließung des *externen* Engagementpotenzials deuten die Ergebnisse auf ähnliche Muster hin, wie sie bei der faktischen Ausübung einer ehrenamtlichen Aktivität wirken (Erlinghagen 2008): Je besser der Gesundheitszustand wahrgenommen wird, desto eher wird die Bereitschaft angegeben, sich ehrenamtlich zu betätigen. Im Vergleich zu den Hochgebildeten zeigen die Personen mit mittlerer und niedriger Bildung ein geringeres Interesse an der Aufnahme einer zivilgesellschaftlichen Aufgabe. Männer sind eher bereit als Frauen, bürgerschaftlich aktiv zu werden. Die Intentionen, sich ehrenamtlich zu engagieren, sind in Westdeutschland häufiger zu finden als in Ostdeutschland. Bereits gesammelte Erfahrungen mit vergangenem Ehrenamt sind für die Wiederaufnahme einer ehrenamtlichen Aufgabe von Bedeutung.

Das Alter weist im Gegensatz zur tatsächlichen Ausübung (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band) einen negativen Effekt auf. Dieser Befund könnte als Indiz für ein Disengagement interpretiert werden. Allerdings zeigen empirische Ergebnisse auf Grundlage von SHARE-Daten, dass die Dynamik des faktisch ausgeübten freiwilligen Engagements (also die Veränderung des Engagementniveaus zwischen zwei Zeitpunkten) eher in die andere Richtung zeigt, sprich: das Engagement von älteren Menschen nahm im Zeitverlauf zu (Hank/Erlinghagen 2010). Daher ist zu empfehlen, diesen Zusammenhang – übertragen auf das Engagementpotenzial – mit Hilfe einer weiteren Befragungswelle bzw. in Replikationsuntersuchungen kritisch und unter Kontrolle von Gesundheit und subjektivem Wohlbefinden bzw. deren zeitlicher Entwicklung zu überprüfen.

Wie sind die vorgefundenen Befunde im Hinblick auf die Erschließung von Potenzialen in einer älter werdenden Gesellschaft zu bewerten? Zunächst lässt sich aus den Daten ableiten, dass das Interesse während der Erwerbsphase stärker ist als in der Ruhephase. Demnach sollten politische Verantwortliche sowie Vereine und Organisationen aus dem informellen Sektor überlegen, wie sie älter werdende Menschen bereits *vor dem Ruhestand* erreichen können. Als exemplarisches Beispiel für eine ehrenamtsbezogene Förderung sei der Ausbau Altersteilzeitmodelle erwähnt, die einen gleitenden Übergang in den Ruhestand vorsehen. Damit werden günstige Rahmenbedingungen besonders für Männer schaffen, da sie häufiger in Vollzeit arbeiten als Frauen, denn ehrenamtliche Tätigkeiten finden in der Regel am Nachmittag bzw. am Abend statt. Auf diese Weise könnte der Zeitkonflikt zwischen Beruf und Ehrenamt entschärft werden (ähnlich diskutiert in Gensicke/Geiss 2010).

Ein letzter Aspekt, der sowohl für weitere Forschungen sowie für die politische Praxis von Bedeutung ist, liegt in der genaueren Betrachtung der Personen, die *keine ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben* und auch *kein Interesse bekunden*, aktiv zu werden. Das Ausmaß dieses nicht vorhandenen Potenzials ist, wie die deskriptiven Befunde zeigen, nicht zu vernachlässigen (fast ein Viertel in dieser Stichprobe). Daher sollten sich in Zukunft auch die Fragen auf diese Gruppe konzentrieren, warum sie dem ersten Anschein nach für ehrenamtliche Aktivitäten überhaupt nicht erreichbar sind und ob es in der Vergangenheit Entwicklungen oder Ereignisse gab, die zu diesem Sachverhalt führten. Sind diese identifiziert, können evtl. in früheren Phasen des Lebenslaufs Interventionen veranlasst werden, in diese Entwicklung einzugreifen.

## Literatur

- Alscher, Mareike; Dathe, Dietmar; Priller, Eckhard; Speth, Rudolf (2009): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin.
- Ajzen, Icek (1991): The Theory of Planned Behavior. Theories of Cognitive Self-Regulation. In: *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, 2, S. 179-211.
- Atchley, Robert C. (1989): A Continuity Theory of Normal Aging. In: *The Gerontologist* 29, 2, S. 183-190.
- Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig; Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO-Diskurs).
- Brady, Henry E.; Verba, Sidney; Schlozman, Kay L. (1995): Beyond SES: A Resource Model of Political Participation. In: *American Political Science Review* 89, 2, S. 271-294.
- Brendgens, Ulrich; Braun, Joachim (2001): Freiwilliges Engagement der Seniorinnen und Senioren. In: Rosenblatt, Bernhard von (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 194.1. Stuttgart u. a.: Kohlhammer, S. 156-166.*
- Carlo, Gustavo; Okun, Morris A.; Knight, George P.; Guzman, Maria Rosario T. de (2005): The Interplay of Traits and Motives on Volunteering: Agreeableness, Extraversion and Prosocial Value Motivation. In: *Personality and Individual Differences* 38, 6, S. 1293-1305.
- Cumming, Elaine; Henry, William E. (1961): *Growing Old. The Process of Disengagement.* New York: Basic Books.
- Deutscher Bundestag (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bundestagsdrucksache 14/8900 vom 03.06.2002. Berlin.

- DiPasquale, Denise; Glaeser, Edward L. (1999): Incentives and Social Capital: Are Homeowners Better Citizens? In: *Journal of Urban Economics* 45, 2, S. 354-384.
- Düx, Wiebken; Sass, Erich (2005): Lernen in informellen Kontexten. Lernpotenziale in Settings des freiwilligen Engagements. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 8, 3, S. 394-411.
- Engstler, Heribert (2004): Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben. Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002. DZA-Diskussionspapiere 41. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- Erlinghagen, Marcel (2000): Informelle Arbeit – Ein Überblick über einen schillernden Begriff. In: *Schmollers Jahrbuch: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften/Journal of Applied Social Science Studies* 120, 2, S. 239-274.
- Erlinghagen, Marcel (2008): Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). 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, S. 93-117.
- Erlinghagen, Marcel (2010): Volunteering after Retirement. Evidence from German Panel Data. In: *European Societies* 12, 5, S. 603-625.
- Gazley, Beth (2013): Predicting a Volunteer's Future Intentions in Professional Associations: A Test of the Penner Model. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 42, 6, S. 1245-1267.
- Gensicke, Thomas (2006): Freiwilliges Engagement älterer Menschen im Zeitvergleich 1999-2004. In: Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 265-301.
- Gensicke, Thomas; Geiss, Sabine (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.
- Gräbel, Elmar; Adabbo, Raffaella (2012): Belastung pflegender Angehöriger. In: Becker-Stoll, Fabienne; Klös, Hans-Peter; Rainer, Helmut; Thüsing, Gregor (Hrsg.): Expertisen zum Achten Familienbericht „Zeit für Familie“. München: Ifo-Institut, S. 283-311.
- Hank, Karsten; Erlinghagen, Marcel (2010): Dynamics of Volunteering in Older Europeans. In: *The Gerontologist* 50, 2, S. 170-178.
- Hank, Karsten; Stuck, Stephanie (2008): Volunteer Work, Informal Help, and Care among the 50+ in Europe: Further Evidence for 'Linked' Productive Activities at Older Ages. In: *Social Science Research* 37, 4, S. 1280-1291.
- Havighurst, Robert J. (1961): Successful Aging. In: *The Gerontologist* 1, 1, S. 8-13.
- Hirshorn, Barbara A.; Settersten, Richard A. (2013): Civic Involvement across the Life Course: Moving beyond Age-based Assumptions. In: *Advances in Life Course Research* 18, 3, S. 199-211.
- Hong, Song-Iee; Morrow-Howell, Nancy; Tang, Fengyan; Hinterlong, James (2009): Engaging Older Adults in Volunteering: Conceptualizing and Measuring Institutional Capacity. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 38, 2, S. 200-219.
- Howe, Christine Z. (1987): Selected Social Gerontology Theories and Older Adult Leisure Involvement: A Review of the Literature. In: *Journal of Applied Gerontology* 6, 4, S. 448-463.
- Klages, Hartmut (2001): Engagementpotenziale in Deutschland. In: Rosenblatt, Bernhard von (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 194.1. Stuttgart u. a.: Kohlhammer, S. 198-209.

- Komp, Kathrin; van Tilburg, Theo; van Groenou, Marjolein B. (2012): Age, Retirement, and Health as Factors in Volunteering in Later Life. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41, 2, S. 280-299.
- Künemund, Harald (2006): Methodenkritische Anmerkungen zur Empirie ehrenamtlichen Engagements. In: Schroeter, Klaus; Zängl, Peter (Hrsg.): Altern und bürgerschaftliches Engagement. Aspekte der Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung in der Lebensphase Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 111-134.
- Künemund, Harald; Schupp, Jürgen (2008): Konjunkturen des Ehrenamts – Diskurse und Empirie. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 145-163.
- Lang, Frieder R. (2007): Motivation, Selbstverantwortung und Beziehungsregulation im mittleren und höheren Erwachsenenalter. In: Wahl, Hans-Werner; Mollenkopf, Heidrun (Hrsg.): Altersforschung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Alterns- und Lebenslaufkonzeptionen im deutschsprachigen Raum. Berlin: Akademische Verlagsgesellschaft AKA, S. 307-322.
- Morrow-Howell, Nancy (2010): Volunteering in Later Life: Research Frontiers. In: *The Journals of Gerontology*, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 65B, 4, S. 461-469.
- McNamara, Tay K.; Gonzales, Ernest (2011): Volunteer Transitions Among Older Adults: The Role of Human, Social, and Cultural Capital in Later Life. In: *The Journals of Gerontology*, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 66, 4, S. 490-501.
- Musick, Marc A.; Wilson, John (2008): *Volunteers. A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Mutchler, Jan E.; Burr, Jeffrey A.; Caro, Francis G. (2003): From Paid Worker to Volunteer: Leaving the Paid Workforce and Volunteering in Later Life. In: *Social Forces* 81, 4, S. 1267-1293.
- Nesbit, Rebecca (2012): The Influence of Major Life Cycle Events on Volunteering. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41, 6, S. 1153-1174.
- Offe, Claus; Fuchs, Susanne (2001): Schwund des Sozialkapitals? Der Fall Deutschland. In: Putnam, Robert D. (Hrsg.): Gesellschaft und Gemeininn. Sozialkapital im internationalen Vergleich. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 417-514.
- Olk, Thomas (2009): Bestandsaufnahme und Chancen zur Verbesserung der Integration von älteren Menschen. In: Kocka, Jürgen; Staudinger, Ursula M. (Hrsg.): Altern: Familie, Zivilgesellschaft, Politik. Altern in Deutschland. Nova acta Leopoldina NF 106, Nr. 370. Halle (Saale), Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH, S. 191-210.
- Olk, Thomas; Gensicke, Thomas (2013): Stand und Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in Ostdeutschland. Quantitative und qualitative Befunde. Studie im Auftrag des Bundesministeriums des Innern. Berlin.
- Pavlova, Maria K.; Silbereisen, Rainer K. (2012): Participation in Voluntary Organizations and Volunteer Work as a Compensation for the Absence of Work or Partnership? Evidence From Two German Samples of Younger and Older Adults. In: *The Journals of Gerontology*, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 67, 4, S. 514-524.
- Rammstedt, Beatrice; John, Oliver P. (2007): Measuring Personality in One Minute or Less: A 10-item Short Version of the Big Five Inventory in English and German. In: *Journal of Research in Personality* 41, 1, S. 203-212.
- Riley, Matilda W.; Riley, John W. (1994): Structural Lag: Past and Future. In: Riley, Matilda White; Kahn, Robert Louis; Foner, Anne; Mack, Karin A. (Hrsg.): Age and Structural Lag: Society's Failure to Provide Meaningful Opportunities in Work, Family, and Leisure. New York: John Wiley & Sons, S. 15-36.
- Rotolo, Thomas; Wilson, John; Hughes, Mary E. (2010): Homeownership and Volunteering: An Alternative Approach to Studying Social Inequality and Civic Engagement. In: *Sociological Forum* 25, 3, S. 570-587.

- Rüger, Heiko; Micheel, Katharina; Skora, Thomas; Ruppenthal, Silvia (2012): Sind berufsbedingte räumliche Mobilität und freiwilliges Engagement miteinander vereinbar? Befunde der zweiten Erhebungswelle der Studie „Job Mobilities and Family Lives in Europe“. In: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 33, 6, S. 2-9.
- Schröder, Jakob; Mergenthaler, Andreas; Cihlar, Volker; Micheel, Frank; Sackreuther, Ines; Schill, Gabriele (2015): TOP – Transitions and Old Age Potential Übergänge und Alterspotenziale. Dokumentation der ersten Welle eines repräsentativen Surveys von 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (im Erscheinen).
- Tabachnick, Barbara G.; Fidell, Linda S. (2007): *Using Multivariate Statistics*. 5. Auflage. Boston: Allyn and Bacon.
- 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, S. 265-289.
- van den Bogaard, Lvi; Henkens, Kène; Kalmijn, Matthijs (2013): So now what? Effects of Retirement on Civic Engagement. In: *Ageing & Society*, First View, S. 1-23.
- Wadenpohl, Sabine (2006): Für einen guten Abschluss sorgen. Resilienz alter Menschen mit demenziell erkrankten Partnern/-innen. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Warburton, Jeni; Terry, Deborah J.; Rosenman, Linda S.; Shapiro, Margaret (2001): Differences between Older Volunteers and Nonvolunteers: Attitudinal, Normative, and Control Beliefs. In: *Research on Aging* 23, 5, S. 586-605.
- Wilson, John (2012): Volunteerism Research: A Review Essay. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41, 2, S. 176-212.
- Wilson, John; Musick, Marc (1997): Who Cares? Towards an Integrated Theory of Volunteer Work. In: *American Sociological Review* 62, 5, S. 694-713.
- Wurm, Susanne; Engstler, Heribert; Tesch-Römer, Clemens (2009): Ruhestand und Gesundheit. In: Kocka, Jürgen; Staudinger, Ursula (Hrsg.): *Altern und Gesundheit. Altern in Deutschland*. Nova acta Leopoldina NF 105, Nr. 369. Halle (Saale), Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH, 81-192.

## Anhang

Tabelle 3: Verwendete Variablen und deskriptive Statistiken

| Variable  | Ausprägungen  | Anteile, arithmetisches Mittel ( $\bar{x}$ ), Standardabweichungen (SD), Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) | N     |
|---|---|--|-------|
| <b>Abhängige Variablen</b>                      |   |  |       |
| Internes Potenzial                              | 0=nein  | 49,7%  | 2.218 |
|   | 1=ja  | 50,3%  |       |
| Externes Potenzial                              | 0=nein  | 43,5%  | 2.738 |
|   | 1=ja  | 56,5%  |       |
| <b>Unabhängige Variablen</b>                    |   |  |       |
| <b>Individuelle Merkmale</b>                    |   |  |       |
| Gesundheit (selbst eingeschätzt, reverse coded) | 4-stufige Skala (1=sehr gut bis 4=sehr schlecht)  | $\bar{x}=2,96$ ; SD=0,69   | 4.983 |
| Soziale Verträglichkeit                         | 4-stufige Skala (1=trifft voll und ganz zu bis 4=trifft überhaupt nicht zu) in standardisierte Variable transformiert | $\bar{x}=3,66$ ; SD=0,47, $\alpha=0,77$  | 4.947 |
| Offenheit                                       |   | $\bar{x}=3,25$ ; SD=0,58, $\alpha=0,62$  | 4.966 |
| Neurotizismus                                   |   | $\bar{x}=2,52$ ; SD=0,57, $\alpha=0,45$  | 4.957 |
| Extraversion                                    |   | $\bar{x}=3,46$ ; SD=0,51, $\alpha=0,69$  | 4.961 |
| Gewissenhaftigkeit                              |   | $\bar{x}=3,53$ ; SD=0,47, $\alpha=0,67$  | 4.964 |
| <b>Lebenslage/Lebensform</b>                    |   |  |       |
| Partnerschaft                                   | 0=nein  | 16,7%  | 4.976 |
|   | 1=ja  | 83,3%  |       |
| Kinderlosigkeit                                 | 0=nein  | 87,1%  | 4.990 |
|   | 1=ja  | 12,9%  |       |
| Bildung (ISCED 97)                              | 1=ISCED 1 und 2 (Niedrige Bildung)  | 4,6%   | 4.850 |
|   | 2=ISCED 3A, 3B, 4A (Mittlere Bildung)   | 62,4%  |       |
|   | 3=ISCED 5A, 5B, 6 (Hohe Bildung)  | 33,0%  |       |
| Wohneigentum                                    | 0=nein  | 28,8%  | 4.964 |
|   | 1=ja  | 71,2%  |       |
| Wohnregion                                      | 0=Westdeutschland   | 78,0%  | 5.002 |
|   | 1=Ostdeutschland  | 22,0%  |       |
| Ruhestandsstatus                                | 0=nein  | 56,8%  | 4.957 |
|   | 1=ja  | 43,2%  |       |
| Früher ehrenamtlich tätig                       | 0=nein  | 52,8%  | 2.761 |
|   | 1=ja  | 47,2%  |       |
| Betreuung/Pflege einer kranken Person           | 0=nein  | 71,6%  | 4.996 |
|   | 1=ja  | 28,4%  |       |
| <b>Sozialer Kontext</b>                         |   |  |       |
| Gemeindegrößenklasse                            | 9 Klassen (von <2.000 bis >=500.000 Einwohner)  | $\bar{x}=99.876$ ; SD=207.960  | 5.002 |

Quelle: TOP, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

# Tätigkeitsmuster in der Übergangsphase in den Ruhestand

Volker Cihlar, Sonia Lippke & Jürgen Dorbritz

## Zusammenfassung

Dieser Beitrag beschreibt die Muster von Tätigkeiten 55- bis 70-Jähriger in Deutschland. Als untersuchte Tätigkeiten wurden die Erwerbstätigkeit, das bürgerschaftliche sowie das familiäre Engagement zugrunde gelegt und je nach Zusammensetzung dieser Tätigkeiten Tätigkeitstypen ermittelt. Geschlechtsspezifische Vergleiche zeigen zunächst, dass mit dem alterskorrelierten Rückgang der Erwerbstätigkeit keine Änderung des Ausmaßes von bürgerschaftlichem und familialem Engagement einhergeht. Diese beiden Tätigkeiten weisen in beiden Geschlechtern über drei Altersgruppen hinweg Werte auf, die in ihrer Ausprägung keine bedeutsamen Unterschiede zeigen, also auf einem ähnlichen Niveau anzusiedeln sind. Je nach Zusammensetzung der drei Tätigkeiten konnten sechs Tätigkeitstypen identifiziert werden: *Gering Tätige im Ruhestand*, *Bürgerschaftlich Engagierte im Ruhestand*, *Bürgerschaftlich engagierte Erwerbstätige*, *Familienmenschen – vorrangig Frauen*, *Hoch engagierte Erwerbstätige* und *Familial nicht engagierte Erwerbstätige*. Während der am geringsten tätige Typus die meisten Personen beinhaltet, finden sich in denjenigen Typen, die eine hohe Engagementquote aufweisen, die wenigsten Personen wieder. Insgesamt zeigt sich, dass es zwar Personengruppen mit hohem Niveau an formeller und informeller Tätigkeit gibt, jedoch auch ein großer Teil von Personen existiert, der in der Übergangsphase in den Ruhestand eine geringe Aktivität in den untersuchten Tätigkeitsbereichen aufweist.

## 1 Tätigkeit als Motor von Entwicklung

Die Ausübung verschiedener Tätigkeiten ist bedeutsam und entscheidend für den Menschen: Entwicklung und Fortkommen werden durch die aktive Betätigung in verschiedensten Bereichen überhaupt erst möglich. Jedes Lebewesen benötigt Tätigkeit, damit es durch die Auseinandersetzung mit der Natur und den Dingen seine Kompetenzen testen, anpassen und verbessern kann. Dieses *omne agens agendo perficitur*, welches Oswald von Nell-Breuning (1990) in seinen Ausführungen zu den Baugesetzen der Gesellschaft als Voraussetzung für Entwicklung nennt, stellt die Wichtigkeit von Betätigung in denjenigen Bereichen dar, die ausgebildet, optimiert oder auch stabil gehalten werden sollen. Damit werden nicht nur motorische Fertigkeiten und Fähigkeiten angesprochen. Dies kann darüber hinaus auch auf die kognitive, die psycho-soziale und die existenzielle Dimension angewendet werden.

Aus der Perspektive des Lebenslaufs stellt zunächst die Phase der Erwerbstätigkeit (formelle Tätigkeit) für eine lange Zeit die zentrale Betätigungsform des Menschen dar (vgl. Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 1 in diesem Band). Gleichzeitig spielen die informellen Tätigkeiten des bürgerschaftlichen und familialen Engagements für einen bedeutenden Prozentsatz der Bevölkerung parallel dazu eine Rolle. Dies ist vor allem dadurch begründet, dass sie sich in Feldern des ehrenamtlichen Engagements oder sonstiger frei-

williger Unterstützungsleistungen betätigen (dazu u. a. Hank/Erlinghagen 2007). Mit dem Übergang in den Ruhestand und dem Wegfall der Erwerbstätigkeit verschiebt sich zwangsläufig das Tätigkeitsmuster der betreffenden Personen. Dadurch ergibt sich eine Statuspassage, so dass sich die Personen nun mit der (Re-)Organisation des eigenen Tätigkeitsmusters beschäftigen müssen. Die (informelle) Betätigung innerhalb der Familie oder der Zivilgesellschaft kann eine Strategie darstellen, die als sinngebend für den neuen Lebensabschnitt nach Eintritt in den Ruhestand wirken kann (dazu Caro/Bass 1997). Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass dies häufig vor allem dann als Handlungsoption infrage kommt, wenn der Mensch in seinem bisherigen Lebenslauf auch in dieser Richtung schon aktiv gewesen ist (Mutchler et al. 2003). Dieser „Erfahrungseffekt“ stellt für den Großteil der nach dem Ruhestand informell Aktiven den Grund für die eigene Betätigung dar. Jedoch existiert auch ein (wenn auch geringer) Anteil von Personen, der sich aufgrund des Eintritts in den Ruhestand, also als direkte Folge auf die freiwerdende Zeit im Sinne eines „Ruhestandeffekts“ in neuen Bereichen engagiert (vgl. dazu Mutchler et al. 2003; Erlinghagen 2007). Es besteht also ein individuelles Motivationsschema für die Betätigung in der nachberuflichen Phase. Dass ein gewisses Maß an Betätigung für die Entwicklung des (älteren) Menschen durchaus sinnvoll sein kann, wird im Folgenden durch die Darlegung positiver Effekte von Tätigkeit in ausgewählten, empirisch belegten Ergebnissen verdeutlicht.

Richtet man zunächst den Blick auf die Kombination des formellen und informellen Tätigkeitsbereichs, geht die berufliche Beschäftigung optimalerweise mit mindestens einer der folgenden Facetten einher: Menschen, die Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, sind sozial engagiert oder üben (gleichzeitig) mentale und evtl. körperliche Aktivitäten aus. Stenholm und Kollegen (2014) untersuchten über zehn Jahre hinweg die körperliche Gesundheit in Abhängigkeit von einer Weiterbeschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus. Dabei fanden sie, dass Studienteilnehmer, die weiter arbeiteten, sehr viel weniger gesundheitliche Einschränkungen entwickelten als diejenigen, die in den Ruhestand gingen. Erstaunlicherweise blieb dieser Effekt auch dann bestehen, wenn für soziodemografische Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildung und Einkommen sowie für Lebensstilfaktoren wie Body-Mass-Index, Rauchen und körperliche Bewegung sowie Anzahl von Krankheiten kontrolliert wurde.

In einer weiteren Studie untersuchten Wickrama et al. (2013) über zehn Jahre hinweg den Zusammenhang von Erwerbstätigkeit mit psychischer und körperlicher Gesundheit bei Personen über 62 Jahre. Es zeigte sich, dass die Zusammenhänge bidirektional waren: Wer eine bessere Gedächtnisleistung aufwies, weniger körperliche Einschränkungen berichtete und weniger depressiv war, hatte eine höhere Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu bleiben bzw. wieder zu werden. Dies galt jedoch auch in der umgekehrten Richtung: Wer erwerbstätig blieb bzw. wurde, hatte eine bessere Gedächtnisleistung, weniger körperliche Einschränkungen und war mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit depressiv. Nur zu Beginn der Untersuchung schien eine bessere körperliche Gesundheit protektiv für die Fortführung der Beschäftigung zu wirken. Zu nachfolgenden Messzeitpunkten waren die Wirkrichtungen sowohl von der Gesundheit auf die Beschäftigung als auch von der Beschäftigung auf die Gesundheit gleichermaßen bedeutsam (Wickrama et al. 2013).

Das eigene Tätigkeitsspektrum zu erweitern zeigt sich als förderlich für die subjektiv empfundene Lebensqualität. Dies stützen die Befunde von Nimrod (2007): Diejenigen, welche sich nach dem Eintritt in den Ruhestand auch aus Freizeitaktivitäten zurückzogen, wiesen die niedrigsten Werte in der Lebensqualität auf. Auch konnten Glass et al. (2006) zeigen, dass sich soziales Engagement (produktive Tätigkeiten und Freizeitaktivitäten)

positiv auf die Stimmung auswirkt: Von denjenigen, die über 65 Jahre alt waren, zeigten die Engagierten über die sechs Jahre der Studie hinweg deutlich geringere depressive Symptome als die wenig Engagierten. Auch andere Studien haben gezeigt, dass soziales Engagement mit besserer Gesundheit zusammenhängt (Glass et al. 2006; Green et al. 2008; Thomas 2011).

Auch das Engagement innerhalb der eigenen Familie wirkt sich sowohl auf das Individuum selbst als auch auf den Familienverbund positiv aus. Diese Aktivitäten scheinen einen stark kollektiven Charakter aufzuweisen, der förderlich für Gesundheit und Wohlbefinden ist. Dies kann auf direkte Effekte sowie auf die Bedeutung von sozialer Unterstützung zurückgeführt werden: Wer sich familial einbringt, bekommt auch Hilfe zurück bei der Bewältigung von gesundheitlichen und anderen Herausforderungen (Lippke et al. 2010). Die Betreuung von Kindern und die Pflege von Erwachsenen stellen dabei zwei zentrale Aufgabenbereiche von Personen im Übergang in den Ruhestand dar. Die Familie als Sozialisationsinstanz erfüllt zunächst die Funktion der Entwicklung der jüngeren Generation, die von der Erfahrung und Erziehung der älteren Generation profitiert (vgl. dazu Rainer et al. 2013). Im Sinne von Generativität stellt das Verhältnis der älteren zur jüngeren Generation jedoch auch einen produktiven Kontext für die Älteren dar, die dadurch überdauernde Werte schaffen und ihre kulturelle Identität bewahren können (Lang/Baltes 1997). Darüber hinaus erfüllt das Sorgen für die nachfolgenden Generationen das individuelle Anliegen nach „symbolischer Unsterblichkeit“ und das Bedürfnis, gebraucht zu werden (McAdams/de St. Aubin 1992; Kruse/Wahl 2010). Eine tragende Rolle in der Pflege von kranken oder behinderten Familienangehörigen zu spielen, ergibt sich meist aus altruistischen und selbstwertbezogenen Motiven (Backes/Clemens 2003). In dieser Tätigkeit wird dementsprechend der Solidaritätsgedanke in Mitverantwortung für die eigene Familie ausgedrückt.

Aus einer ethisch-philosophischen Perspektive heraus, die sich mit der Frage auseinandersetzt, wie der Mensch innerhalb der Gemeinschaft handeln und entscheiden soll, also dementsprechend auch, auf welche Art und in welchem Maße er sich betätigen und einbringen soll, ergibt sich neben der Mitverantwortung für das Ganze auch die Verantwortung für das eigene Selbst. Diese Selbstverantwortung bezieht sich auf die Fähigkeit und Bereitschaft jedes Einzelnen, sein Leben und seinen Alltag entsprechend den eigenen Normen und Wünschen zu gestalten (dazu Kruse 2005) und damit die altersspezifischen Aufgabenstellungen zu bewältigen. In jedem Lebensalter sieht sich der Mensch mit bestimmten Aufgabenstellungen konfrontiert, die er zur Lösung bringen muss, um sich selbst fortzuentwickeln und eine Lebensstufe weiter vorzudringen. Für die Aufgabenlösung stehen nicht „richtig oder falsch“ als Antworten parat, sondern ein Lösungsspektrum, welches sich zwischen zwei Polen bewegt (Erikson 1982; Peck 1956) bzw. eine individuelle Strategie, mit der im betreffenden Lebensalter anstehende Aufgaben bewältigt werden können (Havighurst 1963). Während in jüngeren Altersgruppen vor allem Ausbildung und Reifung im Vordergrund stehen, besitzen im höheren Lebensalter insbesondere diejenigen Aufgaben entscheidende Relevanz, die sich mit der Umstellung bzw. Neuorientierung des Lebens und der eigenen Sichtweise beschäftigen. Die Ausdifferenzierung des eigenen Ichs nach dem Verlust der Arbeitsstelle durch den Eintritt in den Ruhestand spielt zunächst eine wichtige Rolle, kann dieser Zustand doch bei ungenügender Vorbereitung oder bei schlechtem Timing negative Effekte auf die körperliche und emotionale Gesundheit aufweisen (Calvo et al. 2013). Typischerweise definieren sich Menschen nach jahrzehntelanger Tätigkeit im Beruf zu einem großen Teil hierüber. Wenn nun der Beruf aufgegeben wird, dann muss

sich der Einzelne in andere Richtungen neu orientieren. Auch gilt es zu definieren und die Frage zu klären, in welchen Bereichen er sich als wertvoller Mensch sieht, wenn er denn nicht mehr die tägliche Auseinandersetzung mit dem Berufsleben erlebt. Diese Neuorientierung und Neudefinition des eigenen Selbst stellt die erste große Entwicklungsaufgabe bzw. Krise im späteren Erwachsenenalter dar. Selbstverantwortlich muss der Mensch nun entscheiden, welche Form der Tätigkeit er für sich selbst vor dem Hintergrund seiner Biografie, seiner Werte und Ziele als gewinnbringend erachtet. Die Betätigung in Bereichen wie dem bürgerschaftlichen Engagement, in der eigenen Familie oder sogar in einer fortgeführten Erwerbstätigkeit bietet dem Individuum eine Möglichkeit (wenn auch nicht die einzige), sich im Ruhestand handelnd und tätig zu zeigen. Dadurch kann er eigene Kompetenzen erhalten oder ausbauen und sich neu im Leben positionieren. Darüber hinaus kann dieser persönlich positive Effekt mit einer gesellschaftlich und mitverantwortlich produktiven Tätigkeit verbunden werden: Aus der Maxime, dass jedes Handeln des Einzelnen sich auf die Gesellschaft auswirkt sowie auch das, was die Gesellschaft tut oder unterlässt auf den einzelnen einen Einfluss hat (Nell-Breuning 1990), leitet sich eine gewisse Mitverantwortung des in der auf Solidarität aufgebauten Gesellschaft lebenden Menschen ab. Diese Mitverantwortung drückt sich durch die Bereitschaft aus, sich in andere Menschen hineinzuversetzen und sich für diese zu engagieren (Kruse 2005).

Aus der Kombination von selbstverantwortlichem und mitverantwortlichem Leben in einer Solidargemeinschaft erwächst der positive Charakter von Tätigkeit. Unabhängig davon, ob sie auf Erwerb gerichtet oder bürgerschaftlich und familial orientiert ist, weist sie gleichzeitig einen individuellen und einen kollektiven Charakter auf und ist dadurch sowohl für den Menschen selbst als auch für die Gemeinschaft produktiv, sinnvoll und geboten.

## 2 Fragestellung

Im vorliegenden Beitrag soll die Frage beantwortet werden, welche Typen von Tätigen in der untersuchten Stichprobe vorliegen bzw. welche Betätigungsmuster in der Altersspanne zwischen 55 und 70 Jahren auftreten. Aufbauend auf dem Prinzip der Notwendigkeit von Betätigung zur Aufrechterhaltung, Ausdifferenzierung und Steigerung von Kompetenzen soll dargestellt werden, welche Zusammensetzungen von Betätigungsarten innerhalb der untersuchten Personengruppe beobachtbar sind. Die zugrunde gelegten Tätigkeiten stellen dabei die aktuelle Erwerbstätigkeit, das bürgerschaftliche Engagement und die familiale Tätigkeit dar. So wird gefragt, ob bestimmte Typen von Tätigen in der Altersspanne zwischen 55 und 70 Jahren existieren, die sich in der quantitativen Ausübung dieser drei Tätigkeiten voneinander abgrenzen lassen.

Weiterhin soll der Frage nachgegangen werden, welche Personen sich in den einzelnen Tätigkeitstypen (Clustern) befinden, also wie sich die Typen hinsichtlich ihrer Struktur unterscheiden. Die Struktur eines Tätigkeitstyps bezieht sich dabei auf die soziodemografischen Merkmale, die Gesundheit und regionale Angaben. Dabei soll untersucht werden, ob sich die Tätigkeitstypen in Variablen wie Alter, Bildung oder Wohnregion unterscheiden. Ziel ist es, Aussagen darüber treffen zu können, welche Personen es hauptsächlich sind, die sich in den drei untersuchten Tätigkeiten jeweils viel, moderat oder wenig betätigen.

### 3 Forschungsdesign und Methodik

Die empirische Prüfung der Fragestellung wurde in mehreren Schritten vorgenommen. Als Datenmaterial wurde die Gesamtstichprobe von TOP (N=5.002) zugrunde gelegt, deren Stichprobenmerkmale und Darstellung Kapitel 2 dieses Bandes (Sackreuther et al. 2015) entnommen werden können. Aus allen erhobenen Einzelitems zu aktueller Erwerbstätigkeit, bürgerschaftlichem Engagement und familialer Tätigkeit wurden drei Konstrukte gebildet, die in der Lage sind, diese drei Tätigkeiten in kontinuierlichen Variablen abzubilden. Die aktuelle Erwerbstätigkeit wurde dabei in Stunden pro Woche angegeben, bürgerschaftliches Engagement und familiäre Tätigkeit wurden jeweils durch einen Summenscore abgebildet.

Erfasst wurde die aktuelle Erwerbstätigkeit sowohl für sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige als auch für Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung im Ruhestand befanden, dabei jedoch noch einer Erwerbsarbeit nachgingen. Für Ruheständler, die angaben, keinerlei Erwerbstätigkeit mehr nachzugehen, wurde – wie für alle Nicht-Erwerbstätigen – der Wert von 0 Stunden pro Woche verwendet.

Der Summenscore zu bürgerschaftlichem Engagement setzte sich zusammen aus Einzelitems zu freiwilliger und ehrenamtlicher Tätigkeit, der Betreuung von Kindern, die nicht der eigenen Familie angehören, der Pflege von familienexternen Personen und der Hilfe für Freunde, Bekannte und Nachbarn. Personen, die keine dieser Tätigkeiten ausübten, bekamen den Wert 0 zugeordnet. Personen, die Tätigkeiten ausübten, wurde der Summenscore aus den angegebenen Häufigkeiten der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit zugeordnet. D. h., dass mit steigender Häufigkeit der Tätigkeitsausübung ein höherer Wert erzielt wurde, so dass eine tägliche Ausübung den höchsten Wert (4) erhielt. Die mehrmalige Ausübung pro Woche (3) oder pro Monat (2) und die einmal im Monat oder seltenere (1) Ausübung wurden dementsprechend absteigend gewertet. Dadurch entstand eine kontinuierliche Variable für bürgerschaftliches Engagement, die Werte zwischen 0 und 17 aufweist.

Das Konstrukt familiäre Tätigkeit wurde aus den Einzelitems zur Betreuung von Kindern der eigenen Familie (eigene Kinder, Enkel oder Urenkel) und der Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen der eigenen Familie gebildet. Hier wurde analog zum Konstrukt des bürgerschaftlichen Engagements mit steigender Ausübungshäufigkeit ein höherer Wert zugeordnet. Daraus resultierte eine kontinuierliche Variable mit Werten von 0 bis 10.

Für die Darstellung der Mittelwertunterschiede der drei gebildeten Konstrukte wurde eine z-Transformation vorgenommen, um die Einzelkonstrukte zueinander in Beziehung setzen zu können. Getrennt nach Geschlecht konnte damit für die drei kontinuierlichen Variablen aktuelle Erwerbstätigkeit, bürgerschaftliches Engagement und familiäre Tätigkeit die Ausprägung in den drei Altersgruppen 55-59 Jahre, 60-64 Jahre und 65-70 Jahre abgebildet werden. Zur detaillierten Analyse wurden Interkorrelationen der drei Konstrukte berechnet. Damit sollte offengelegt werden, ob und in welchem Ausmaß ein Zusammenhang der Tätigkeiten besteht. Dazu wurden Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson berechnet. Durch die Darstellung der Gruppenmittelwerte und die Interkorrelationen werden Aussagen darüber möglich, ob die drei Tätigkeiten miteinander zusammenhängen: Anzunehmen wäre beispielsweise, dass eine hohe Betätigung in einer Tätigkeit mit niedrigeren Betätigungswerten in einer anderen einhergeht. Es kann auch erwartet werden, dass eine Änderung im Niveau einer Tätigkeit über die drei Altersklassen hinweg gleichzeitig mit einer Änderung in einer der beiden anderen Tätigkeiten zusammenhängt. Dies sollte in der vorliegenden Studie überprüft werden.

Als Verfahren zur Identifizierung der Tätigkeitstypen wurde die hierarchische Clusteranalyse gewählt. Dadurch konnten Typenklassen gebildet werden, die eine möglichst große Homogenität aufweisen und gut voneinander abgrenzbar sind. Die 5.002 Befragten wurden unter Zugrundelegung der drei Konstrukte aktuelle Erwerbstätigkeit, bürgerschaftliches Engagement und familiäre Tätigkeit den einzelnen Typenklassen zugeordnet. Die von Bortz und Schuster (2010) vorgeschlagene Evaluationsmethode clusteranalytischer Lösungen wurde umgesetzt. Daraus folgte, dass der Datensatz mit mehreren Clusteralgorithmen analysiert (Linkage-Methoden, Ward-Methode), sowie unterschiedliche Proximitätsmaße erprobt und verglichen wurden (euklidische Distanz, quadriert euklidischer Abstand). Mithilfe der Dendo- und Struktogramme wurde unter Berücksichtigung des Ellbogenkriteriums die optimale Clusterlösung ermittelt. Für die Weiterverwendung der gefundenen Cluster in einer multinomialen logistischen Regressionsanalyse ist die Ward-Methode von vornherein gut geeignet, da sie eine gleichmäßige Besetzung der einzelnen Cluster vornimmt. Letztlich akzeptiert wurde eine Sechs-Cluster-Lösung nach der Ward-Methode (quadriert euklidischer Abstand), die eine inhaltlich und methodisch angemessene Lösung darstellt. Um die Konstrukte vergleichen zu können, wurden die Ausgangsvariablen im Zuge der Clusteranalyse z-standardisiert.

Um die Tätigkeitsmuster der sechs Cluster inhaltlich besser zu verstehen, wurden dichotome Konstrukte gebildet, die für die aktuelle Erwerbstätigkeit, das bürgerschaftliche Engagement und die familiäre Tätigkeit jeweils angaben, ob die untersuchten Personen die Tätigkeit (1) in mindestens geringem Umfang oder (2) gar nicht ausübten. Somit konnten Tätigkeitsmuster erstellt werden, die für jedes Cluster anzeigen, wie viel Prozent der Befragten die drei Tätigkeiten zumindest in geringer Ausprägung angegeben hatten. Daraus resultieren gestapelte Balkendiagramme, die in der Summe theoretisch zwischen 0 % (alle Befragten üben keinerlei Tätigkeit in allen drei Bereichen aus) und 300 % (alle Befragten üben eine mindestens geringe Tätigkeit in allen drei Bereichen aus) variieren können. Das bedeutet, dass die Einheit der Balkendiagramme als additiver Index der möglichen maximalen Betätigung (nämlich 100 % der Befragten) in allen drei Tätigkeitsformen zu sehen ist. Demnach gibt die Einheit wieder (1) wie viel Prozent der Befragten im Cluster in jeder einzelnen der drei Tätigkeiten aktiv sind und (2) es kann auch durch die Addition der Einzelprozent eine Relation zwischen den Clustern hergestellt werden, so dass ersichtlich wird, wie viel Gesamttätigkeit die Befragten in jedem einzelnen Cluster ausüben. Die maximalen 300 % sind dementsprechend nur als hypothetischer Wert anzusehen und stehen in der Gesamtbetrachtung lediglich für die maximale Ausprägung.

Für eine inferenzstatistische Analyse der sechs Tätigkeitscluster wurde eine multinomiale logistische Regressionsanalyse durchgeführt. Als abhängige Variable wurden dabei die Tätigkeitscluster gewählt, bei denen das Cluster 1 als Referenzkategorie fungierte. Die Wahl für das erste Cluster als Referenzkategorie wurde aufgrund von zwei Charakteristika getroffen: (1) Dieses Cluster war mit  $N=1.147$  das größte aller Cluster und (2) es zeichnete sich zudem in den deskriptiven Analysen dadurch aus, dass es die Personen beinhaltete, die am geringsten tätig waren, wenn es um Erwerbstätigkeit, bürgerschaftliches Engagement und familiäre Tätigkeit geht. Die übrigen Cluster sollten in Relation zum größten und am geringsten tätigen Cluster dargestellt werden. Als unabhängige Variablen wurden Alter und Bildung als Kovariaten, sowie Geschlecht, Erwerbsstatus, das Vorhandensein von Enkelkindern, Familienstand, subjektive Gesundheit und Wohnregion wie in der deskriptiven Darstellung dichotom als Faktoren verwendet.

## 4 Ergebnisse

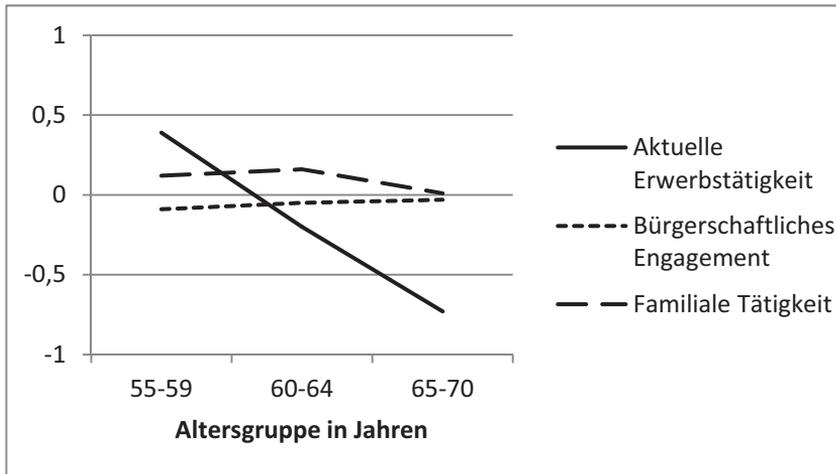
### 4.1 *Ausprägungen von Erwerbsarbeit, bürgerschaftlichem Engagement und Familientätigkeit*

Die Abbildungen 1 und 2 zeigen die Mittelwerte der drei untersuchten Tätigkeiten. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, wurden die Konstrukte Erwerbsarbeit, bürgerschaftliches Engagement und Familientätigkeit z-skaliert. Dabei lagen die ursprünglichen Variablen in kontinuierlicher Form vor (vgl. Abschnitt 3). Abgetragen sind die jeweiligen z-skalierten Tätigkeitsmittelwerte über die drei Altersgruppen *55-59 Jahre*, *60-64 Jahre* und *65-70 Jahre*. Abbildung 1 stellt die Ergebnisse für Frauen, Abbildung 2 diejenigen für Männer dar. In beiden Abbildungen zeigt sich ein Rückgang von aktueller Erwerbstätigkeit, ausgedrückt in Stunden von Erwerbsarbeit pro Woche, über die Altersgruppen hinweg ( $F(2; 4.887)=1.123,607$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta^2=0,315$ ) (vgl. Lippke et al. 2015 in diesem Band), während sowohl das bürgerschaftliche Engagement ( $F(2; 5.002)=0,363$ ;  $p=0,696$ ) als auch die familiäre Tätigkeit ( $F(2; 5.002)=6,027$ ;  $p=0,002$ ;  $\eta^2=0,002$ ) über die Altersgruppen hinweg relativ stabil bleiben (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band).

Die unterschiedliche Stundenanzahl der Erwerbsarbeit über die Altersgruppen hinweg scheint keinen Zusammenhang mit der Ausübung bürgerschaftlichen oder familialen Engagements aufzuweisen, da sie bei den untersuchten Personen nicht mit einem erhöhten oder verringerten Engagement in den beiden anderen Bereichen einhergeht. Dies wird für den Bereich des bürgerschaftlichen Engagements auch durch die Interkorrelationen aller drei Tätigkeiten deutlich (Tabelle 1), da sich keine Korrelation zwischen aktueller Erwerbstätigkeit und bürgerschaftlichem Engagement zeigt ( $r=-0,004$ ;  $p=0,803$ ). Zwischen der familialen Tätigkeit und der Erwerbstätigkeit besteht eine schwach negative Korrelation ( $r=-0,036$ ;  $p=0,012$ ). Dieser sehr kleine, vernachlässigbare Effekt ist zwar signifikant, was wohl jedoch auf die Stichprobengröße zurückzuführen ist: Eine geschlechtsspezifische Analyse zeigt hier nämlich weder für die Subpopulation der Frauen noch für die der Männer signifikante Korrelationen. Es scheint also kein Zusammenhang zwischen der Betätigung in ehrenamtlichen, freiwilligen oder familialen Kontexten damit vorzuliegen, ob die Personen voll erwerbstätig, in Teilzeit beschäftigt oder nicht erwerbstätig sind.

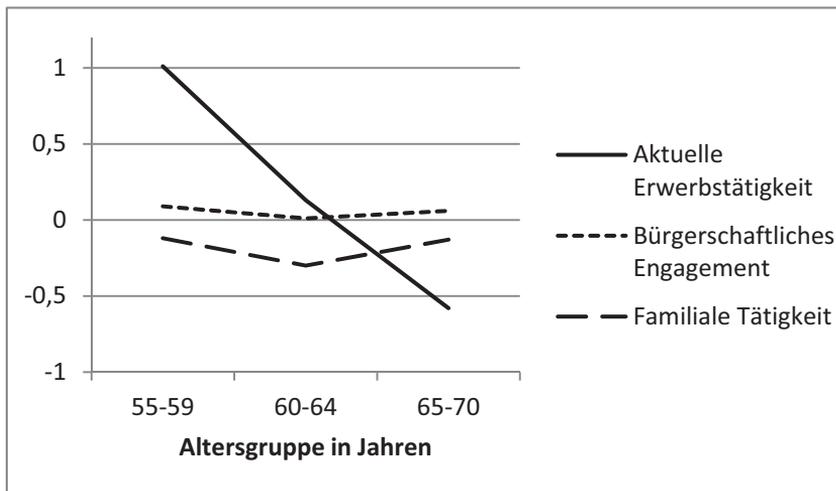
Da in der vorliegenden Untersuchung Querschnittsdaten erhoben wurden, könnte die Beziehung zwischen den drei Tätigkeiten jedoch einen Kohorteneffekt darstellen, so dass nicht das Alter bzw. die reduzierte Arbeitszeit, sondern die Zugehörigkeit zu einer Kohorte die Konstellation der Tätigkeiten untereinander erklärt. Eine differenzierte Untersuchung des Einflusses der Reduzierung der Arbeitszeit im Zuge des Übergangsprozesses in den Ruhestand auf andere Tätigkeitsbereiche kann lediglich mit Längsschnittdaten erfolgen.

Abbildung 1: Mittelwerte der z-transformierten Tätigkeiten: Frauen



Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Darstellung und Berechnung.

Abbildung 2: Mittelwerte der z-transformierten Tätigkeiten: Männer



Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Darstellung und Berechnung.

Tabelle 1: Interkorrelationen der untersuchten Tätigkeiten

| Korrelationen                 | Erwerbstätigkeit | Bürgerschaftliches Engagement | Familientätigkeit |
|-------------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------|
| Erwerbstätigkeit              | 1                | -0,004                        | -0,036*           |
| Bürgerschaftliches Engagement |                  | 1                             | -0,007            |
| Familientätigkeit             |                  |                               | 1                 |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnung.

Anmerkung: \*  $p < 0,05$ .

## 4.2 Tätigkeitstypen

Es wurde untersucht, ob sich in der Stichprobe Personengruppen voneinander abgrenzen lassen, die sich im Ausmaß ihrer Tätigkeit bzw. in ihrer Betätigungszusammensetzung unterscheiden. Dazu wurde eine Clusteranalyse durchgeführt (s. Abschnitt 3). Daraus resultierte eine Sechs-Cluster-Lösung, die die trennschärfste Lösung darstellte, was die drei Tätigkeitsbereiche angeht. Die sechs Cluster waren in sich homogener als andere Clusterlösungen und ließen sich in den relevanten Variablen gut voneinander abgrenzen.

Für die Charakterisierung der Cluster wurden soziodemografische, gesundheitliche und strukturelle Variablen ausgewählt, die auf verschiedenen Dimensionen zur Beschreibung beitragen. Tabelle 2 stellt zunächst die Ausprägungen der Variablen in den sechs Tätigkeitsclustern dar.

Tabelle 2: Charakteristika der einzelnen Cluster hinsichtlich Soziodemografie, Gesundheit und Wohnregion

| Parameter                                     | Cluster (N)  |            |            |              |            |            |
|---|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|
|   | 1<br>(1.147) | 2<br>(755) | 3<br>(339) | 4<br>(1.127) | 5<br>(507) | 6<br>(977) |
| Alter in Jahren, <i>M</i>                     | 64,6         | 64,2       | 58,8       | 63,4         | 58,4       | 59,1       |
| <i>SD</i>                                     | 4,0          | 4,0        | 3,6        | 4,4          | 2,8        | 3,6        |
| Bildung in Jahren, Schule und Beruf, <i>M</i> | 11,4         | 11,9       | 12,8       | 11,3         | 12,2       | 12,3       |
| <i>SD</i>                                     | 2,7          | 2,8        | 3,1        | 2,3          | 3,0        | 3,1        |
| Geschlecht (weiblich), %                      | 54,1         | 52,7       | 44,1       | 63,1         | 42,5       | 38,2       |
| Ruheständler (ja), %                          | 72,3         | 69,0       | 7,7        | 55,7         | 2,2        | 8,9        |
| Enkelkinder (ja), %                           | 47,9         | 58,1       | 41,9       | 81,5         | 65,3       | 30,0       |
| Familienstand (verheiratet), %                | 72,3         | 72,7       | 72,8       | 81,0         | 76,4       | 72,5       |
| Subjektive Gesundheit (positiv), %            | 74,3         | 82,9       | 88,2       | 75,3         | 83,6       | 84,9       |
| Wohnregion, (Westdeutschland), %              | 75,9         | 85,0       | 82,3       | 76,5         | 68,6       | 79,9       |
| (Stadt), %                                    | 73,8         | 67,7       | 66,2       | 70,0         | 62,9       | 74,1       |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnung.

Anmerkungen: *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung.

Allgemein zeigen sich die sechs verschiedenen Personengruppen sehr heterogen. Mit  $N=1.147$  Personen ist das erste Cluster das größte von allen. In ihm befinden sich 24,2 % der Gesamtstichprobe. Die beiden kleinsten Cluster mit 339 (7,0 %) bzw. 507 (10,4 %) Personen sind Cluster 3 und 5, welche diejenigen mit der insgesamt größten Tätigkeitsquote darstellen. Cluster 2 (755; 15,4 %), 4 (1.127; 23,0 %) und 6 (977; 20,0 %) liegen, sowohl was ihre Personenzahlen als auch das Gesamtausmaß ihrer Tätigkeit angeht, zwischen den beiden Extremgruppen.

Eine deskriptive Darstellung der gefundenen sechs Tätigkeitscluster ergibt eine differenzierte Beschreibung der Tätigkeitstypen. In Tabelle 3 sind für die aktuelle Erwerbstätigkeit, das bürgerschaftliche Engagement und die familiäre Tätigkeit sowie für die jeweiligen Subkategorien zunächst die prozentualen Tätigkeitsquoten angegeben. Daraus lässt sich erkennen, wie viel Prozent der Befragten innerhalb der gefundenen Cluster die jeweilige Tätigkeit in mindestens geringem Umfang ausüben. Mehrfachantworten waren sowohl in den Grundtätigkeiten als auch für die Subkategorien möglich, so dass die jeweiligen Tätigkeiten nicht als additiver Index zu sehen sind. Tabelle 3 kann entnommen werden, inwiefern konkrete Tätigkeiten wie Betreuungs- und Pflegeleistungen von den Befragten angegeben wurden. Auffällig ist dabei, dass die Betreuung von Kindern, die nicht der eigenen Familie angehören, häufig auch einhergeht mit der Angabe, familienexterne Kranke oder Behinderte zu pflegen. Eine Korrelationsberechnung bestätigt hier den zumindest niedrig positiven Zusammenhang ( $r=0,045$ ;  $p=0,002$ ), so dass die Tendenz vorzuliegen scheint, dass das Wirken in einer der beiden Tätigkeiten mit einem Wirken auch in der anderen einhergeht. Ähnlich verhält es sich bei der Betreuung von Kindern der eigenen Familie (Kinder, Enkel oder Urenkel) und der Pflege von Erwachsenen der eigenen Familie. Auch hier kann ein niedrig positiver Zusammenhang gesehen werden ( $r=0,036$ ;  $p=0,011$ ), der anzeigt, dass höhere Tätigkeit in einem Bereich mit Engagement im anderen zusammenfällt. Im Gegensatz dazu zeigt sich die Pflege von familienexternen Erwachsenen negativ mit der Pflege von familieninternen Erwachsenen korreliert ( $r=-0,144$ ;  $p<0,001$ ). Personen, die innerhalb der Familie pflegen, gaben seltener an, dies auch außerhalb der Familie zu tun. Dies kann insbesondere in den Clustern 4 und 5 erkannt werden, in denen eine hohe Pflege­tätigkeit innerhalb der Familie mit praktisch keiner Pflege­tätigkeit außerhalb der Familie einhergeht.

Tabelle 3: Tätigkeitsquoten der gefundenen Cluster (% der Befragten innerhalb der gefundenen Clustergruppen)

| Tätigkeit  | Cluster |       |       |       |       |       |
|--|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
|  | 1       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| Erwerbstätigkeit<br>(mind. 1 h/Woche), %           | 9,9     | 17,6  | 100,0 | 23,9  | 100,0 | 100,0 |
| Bürgerschaftliches Engagement<br>(mind. gering), % | 55,2    | 100,0 | 100,0 | 61,0  | 62,7  | 63,8  |
| Betreuung von Kindern<br>(nicht Familie), %        | 3,8     | 32,3  | 45,3  | 3,5   | 8,1   | 7,7   |
| Pflege von Erwachsenen<br>(nicht Familie), %       | 3,3     | 27,3  | 21,8  | 0,4   | 0,4   | 2,8   |
| Hilfe für Freunde, Bekannte<br>und Nachbarn, %     | 26,1    | 79,7  | 79,9  | 32,2  | 36,3  | 37,5  |
| Freiwillig oder ehrenamtlich<br>tätig, %           | 31,2    | 88,5  | 78,8  | 31,9  | 32,5  | 36,3  |
| Familiertätigkeit<br>(mind. gering), %             | 0,7     | 50,3  | 38,6  | 100,0 | 100,0 | 0,7   |
| Betreuung von Kindern der<br>eigenen Familie, %    | 0,4     | 33,6  | 27,1  | 71,9  | 62,7  | 0,3   |
| Pflege von Erwachsenen der<br>eigenen Familie, %   | 0,3     | 17,7  | 12,1  | 46,5  | 61,8  | 0,4   |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnung.

Im Folgenden werden die sechs Tätigkeitstypen unter Zugrundelegung der Deskription charakterisiert und aufgrund zentraler Ergebnisse benannt. Cluster 1 diente in der Analyse als Referenzkategorie.

*Cluster 1 (Ref.): Gering Tätige im Ruhestand (24,2 %)*

Die Personen in Cluster 1 zeichnen sich dadurch aus, dass sie sehr selten Tätigkeiten innerhalb der Familie ausführen (Kinderbetreuung, Pflege von Kranken) und nur wenige einer Erwerbsarbeit nachgehen. Die einzige in dieser Gruppe häufig ausgeübte Tätigkeit ist das bürgerschaftliche Engagement, welches von jedem Zweiten in der Gruppe ausgeführt wird (55,2 %). Dabei sind freiwillige Tätigkeiten und Hilfen für Freunde, Bekannte und Nachbarn die vorherrschenden Betätigungen, die von ca. 31 % bzw. 26 % zumindest in geringer Häufigkeit ausgeführt werden. Im Vergleich zu den anderen Clustern stellt dies jedoch die niedrigste Häufigkeit in diesen Bereichen dar. Die Personen in diesem Cluster sind im Vergleich mit den anderen Clustern am häufigsten Ruheständler mit einem Durchschnittsalter von ca. 65 Jahren ( $M = 64,6$ ;  $SD = 4,0$ ) und stellen damit die älteste Gruppe. Knapp über 25 % berichten hier eine mäßige bis schlechte Gesundheit, die meisten sind verheiratet. Die absolvierten Bildungsjahre in Schule und Beruf betragen im Durchschnitt 11,4 Jahre. Ca. jeweils die Hälfte der Personen sind Frauen und hat Enkelkinder. Das Cluster 1 ist die größte Gruppe (24,2 %).

*Cluster 2: Bürgerschaftlich Engagierte im Ruhestand (15,4 %)*

In diesem Cluster befinden sich Personen, die alle eine Tätigkeit im bürgerschaftlichen Engagement ausführen. Dabei dominieren das Ehrenamt (88,5 %) und die Hilfe für Freunde, Bekannte und Nachbarn (79,7 %). Auch die Betreuung von Kindern und die Pflege von Erwachsenen, die jeweils nicht zur eigenen Familie gehören, werden hier vergleichsweise häufig geleistet. Erwerbstätigkeit ist eher selten, während die Tätigkeit innerhalb der Familie moderat ausgeprägt ist (50,3 %). In diesem Cluster befinden sich viele Ruheständler, die durchschnittlich ca. 64 Jahre alt sind und mit einer höheren Chance als die gering Tätigen (Cluster 1) Enkelkinder haben. Mehr Personen in Cluster 2 wohnen in Westdeutschland und auf dem Land.

*Cluster 3: Bürgerschaftlich engagierte Erwerbstätige (7,0 %)*

Personen, die erwerbstätig und bürgerschaftlich engagiert sind, finden sich im Cluster 3 wieder. Sie haben die höchsten Engagementquoten bei der Betreuung von Kindern, die nicht zur eigenen Familie gehören und weisen ein vergleichsweise hohes Engagement in der Pflege von familienexternen Erwachsenen auf. Außerdem stehen die freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeit und die Hilfe für Freunde, Bekannte und Nachbarn sehr im Vordergrund. Diese Personen sind jünger als die Personen in den beiden Clustern zuvor, mehr Männer und eher keine Ruheständler. Außerdem weisen sie eine höhere Anzahl an Bildungsjahren auf als alle anderen Cluster ( $M = 12,8$ ;  $SD = 3,1$ ) und den größten Anteil an Personen, die ihre Gesundheit als positiv einschätzen (88,2 %). Mit lediglich 7 % der Gesamtstichprobe ist diese Gruppe die kleinste.

*Cluster 4: Familienmenschen – vorrangig Frauen (23,0 %)*

Cluster 4 beinhaltet Personen, die sich alle innerhalb der Familie engagieren. Dabei ist die Betreuung von eigenen Kindern, Enkelkindern oder Urenkeln am stärksten ausgeprägt (71,9 %). Die Pflege von Erwachsenen der eigenen Familie ist außerdem relativ häufig zu beobachten (46,5 %). Außerhalb der Familie engagieren sich diese Personen in Betreuungs- oder Pfllegetätigkeiten nicht bis sehr selten. Ein mittleres Maß an bürgerschaftlichem Engagement wird bei Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe erkannt. Ca. ein Viertel der hier vertretenen Personen sind erwerbstätig (23,9 %). Der Frauenanteil in dieser Gruppe ist der höchste im Vergleich mit den anderen Clustern. Die Personen haben am häufigsten eigene Enkelkinder. Die Gesundheit dieser Gruppe ist mit derjenigen der Gruppe 1 vergleichbar und damit eine der eher niedrigen.

*Cluster 5: Hoch engagierte Erwerbstätige (10,4 %)*

Die Personen im fünften Cluster zeichnen sich durch ein durchgängig hohes Engagement in den Bereichen Familie, Zivilgesellschaft und Erwerbstätigkeit aus. Jeder in diesem Cluster ist neben der Erwerbstätigkeit noch innerhalb der Familie tätig, so dass hier hohe Quoten in der Pflege von Angehörigen (61,8 %) und in der Betreuung von Kindern der eigenen Familie (62,7 %) bestehen. Außerdem werden freiwillige und ehrenamtliche Arbeit (32,5 %) und Hilfen für Freunde, Bekannte und Nachbarn (36,3 %) von jeweils ca. einem Drittel geleistet, so dass hier zusätzlich von über 60 % der in den anderen beiden Bereichen schon voll-

ständig Engagierten Unterstützung angeboten wird. Außerhalb der Familie wird nur in Ausnahmefällen noch zusätzlich Betreuung oder Pflege geleistet. Die Personen in diesem Cluster weisen eine gute subjektiv eingeschätzte Gesundheit auf, berichten eine höhere Anzahl an Bildungsjahren als Cluster 1, 2 und 4 und haben zumeist eigene Enkelkinder. Hier befinden sich häufiger Männer, außerdem handelt es sich dabei um die jüngste Personengruppe (M = 58,4 Jahre).

*Cluster 6: Familial nicht engagierte Erwerbstätige (20,0 %)*

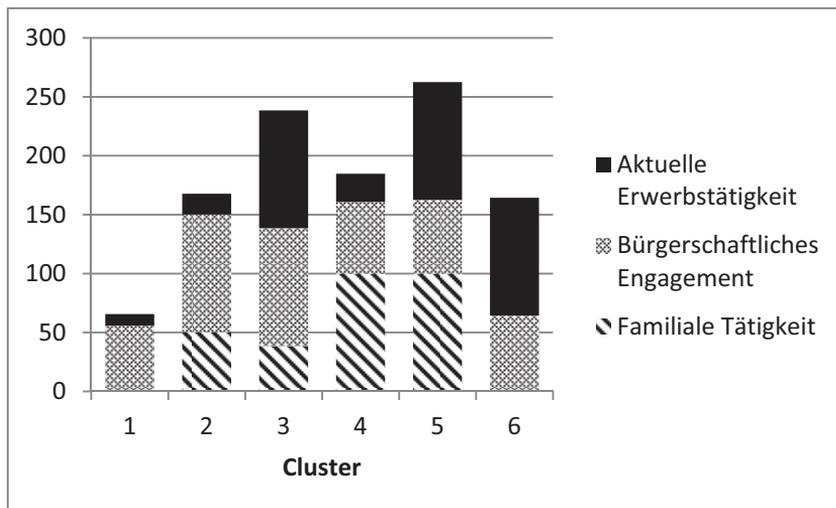
Im sechsten Cluster befinden sich ausschließlich Erwerbstätige, die sich dadurch auszeichnen, dass sie kaum Engagement innerhalb der Familie leisten (Kinderbetreuung, Pflege). Im bürgerschaftlichen Engagement weisen sie eine durchschnittliche Quote auf (Freiwillige, ehrenamtliche Tätigkeit und Nachbarschaftshilfe), während sie bei Betreuungs- und Pflegeleistungen außerhalb der Familie nur sehr selten tätig sind. Dieses Cluster weist den höchsten Männeranteil von allen Clustern auf und gibt häufig einen guten Gesundheitszustand an. Außerdem geben nur 30 % an, eigene Enkelkinder zu haben und bilden damit in dieser Hinsicht das Schlusslicht unter allen untersuchten Tätigkeitsclustern.

Abbildung 3 stellt die Unterschiede der sechs Tätigkeitstypen (Cluster) dar, indem ein additiver Index der möglichen maximalen Betätigung (nämlich 100 % der Befragten) in allen drei Tätigkeitsformen gebildet wird. Die Einheit der Balkenstapel zeigt, wie viel Prozent der Befragten im Cluster in jeder einzelnen der drei Tätigkeiten aktiv sind. Darüber hinaus stellt die Abbildung durch die Addition der Einzelprozente eine Relation zwischen den Clustern her, so dass ersichtlich wird, wie viel Gesamttätigkeit die Befragten in jedem einzelnen Cluster ausüben. Die maximalen 300 % stellen also lediglich einen hypothetischen Wert dar, der die Möglichkeit ausdrückt, dass sich in allen drei Bereichen jeweils 100 % der Befragten engagieren (vgl. Abschnitt 3).

Auf der einen Seite existiert ein Cluster, das in seiner Gesamttätigkeit ein niedriges Niveau aufweist (Cluster 1), auf der anderen Seite bestehen jedoch auch Cluster mit insgesamt hohem Niveau (Cluster 3 und 5), die sich wiederum in ihrer individuellen Zusammensetzung unterscheiden. Jedes Cluster weist mindestens eine Tätigkeit auf, in der ein relevanter Prozentsatz der darin befindlichen Personen tätig ist, während es kein Cluster gibt, in dem alle Personen in allen drei Bereichen tätig und engagiert sind.

Cluster 1 beinhaltet Personen, die lediglich im bürgerschaftlichen Engagement mit einem nennenswerten Anteil vertreten sind. Erwerbs- und familiäre Tätigkeit sind nur sehr gering ausgeprägt. In Cluster 2 befinden sich Personen, die alle bürgerschaftlich engagiert sind, während jeder Zweite von ihnen zusätzlich in der Familie tätig ist. Erwerbsarbeit ist vergleichsweise gering vertreten. Hingegen sind alle Personen, die sich im dritten Cluster befinden, erwerbstätig und dabei auch bürgerschaftlich engagiert. Das geringste Tätigkeitsniveau weisen diese Personen bei der Tätigkeit innerhalb der eigenen Familie auf. Alle Personen in Cluster 4 sind familial engagiert, von ihnen leisten ca. 60 % zusätzlich in einer Form noch bürgerschaftliches Engagement, während relativ wenige erwerbstätig sind. Die in den drei untersuchten Betätigungen insgesamt aktivsten Personen sind in Cluster 5 gebündelt. Sowohl in Erwerbs- als auch in Familientätigkeit sind hier alle Personen engagiert, während gleichzeitig von beinahe zwei Dritteln noch zusätzlich bürgerschaftliches Engagement geleistet wird. Cluster 6 stellt eine Personengruppe dar, in der alle erwerbstätig sind. Knapp zwei Drittel sind außerdem bürgerschaftlich engagiert, während keine Familientätigkeit ausgeübt wird.

Abbildung 3: Tätigkeitsmuster der einzelnen Cluster (% der Personen im Cluster, die die jeweilige Tätigkeit in mindestens geringem Umfang ausüben)



Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Darstellung und Berechnung.

Anmerkungen: Cluster 1: Gering Tätige im Ruhestand; 2: Bürgerschaftlich Engagierte im Ruhestand; 3: Bürgerschaftlich engagierte Erwerbstätige; 4: Familienmenschen – vorrangig Frauen; 5: Hoch engagierte Erwerbstätige; 6: Familial nicht engagierte Erwerbstätige.

#### 4.3 Bedeutung von soziodemografischen, Gesundheits- und Wohnvariablen für die Clusterzugehörigkeit

Für eine empirische Überprüfung der deskriptiv dargestellten Merkmalsverteilungen wurde eine multinomiale logistische Regressionsanalyse berechnet, welche die Tätigkeitscluster anhand der gewählten Prädiktoren klassifiziert und dadurch aufzeigen kann, welche Variablen eine Bedeutung für die Clusterzugehörigkeit besitzen. Tabelle 4 gibt die Ergebnisse der Regressionsanalyse wieder. Das Regressionsmodell zeigt an, dass 49 % der Variabilität der Cluster durch die unabhängigen Variablen erklärt werden können (Pseudo  $R^2=0,49$ ). McFaddens  $R^2$  weist mit 0,19 annähernd einen ausgezeichneten Fit des Modells nach.

Tabelle 4: Multinomiales logistisches Regressionsmodell für die Tätigkeitscluster

| Prädiktoren                           | Clustert     |           |              |           |                |           |              |           |              |           |    |    |
|---------------------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|----------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|----|----|
|                                       | 2<br>(N=755) |           | 3<br>(N=339) |           | 4<br>(N=1.127) |           | 5<br>(N=507) |           | 6<br>(N=977) |           |    |    |
|                                       | OR           | CI        | OR           | CI        | OR             | CI        | OR           | CI        | OR           | CI        | OR | CI |
| Alter (zentriert)                     | 0,96*        | 0,93-0,99 | 0,82***      | 0,78-0,86 | 0,94***        | 0,91-0,97 | 0,80***      | 0,76-0,84 | 0,86***      | 0,83-0,89 |    |    |
| Bildung in Jahren                     | 1,09***      | 1,05-1,13 | 1,18***      | 1,12-1,23 | 1,03           | 0,99-1,07 | 1,13***      | 1,08-1,18 | 1,09***      | 1,05-1,13 |    |    |
| Geschlecht<br>(weiblich), %           | 0,95         | 0,78-1,16 | 0,44***      | 0,33-0,58 | 1,30**         | 1,08-1,57 | 0,37***      | 0,28-0,47 | 0,34***      | 0,27-0,42 |    |    |
| Ruheständler (ja), %                  | 0,95         | 0,69-1,30 | 0,09***      | 0,05-0,16 | 0,52***        | 0,39-0,70 | 0,02***      | 0,01-0,04 | 0,08***      | 0,05-0,11 |    |    |
| Enkelkinder (ja), %                   | 1,86***      | 1,52-2,28 | 2,27***      | 1,68-3,07 | 6,60***        | 5,33-8,17 | 5,46***      | 4,14-7,21 | 1,15         | 0,92-1,45 |    |    |
| Familienstand<br>(verheiratet), %     | 0,87         | 0,70-1,08 | 0,75         | 0,55-1,02 | 1,49***        | 1,19-1,84 | 0,88         | 0,66-1,17 | 0,82         | 0,64-1,03 |    |    |
| Subjektive Gesundheit<br>(positiv), % | 1,68***      | 1,32-2,15 | 4,12***      | 2,77-6,12 | 1,16           | 0,94-1,43 | 3,08***      | 2,25-4,22 | 3,02***      | 2,32-3,93 |    |    |
| Wohnregion<br>(Westdeutschland), %    | 1,92***      | 1,49-2,48 | 1,64**       | 1,14-2,34 | 1,35**         | 1,09-1,67 | 0,99         | 0,74-1,33 | 1,09         | 0,84-1,41 |    |    |
| Wohnregion<br>(Stadt), %              | 0,78*        | 0,63-0,96 | 0,82         | 0,61-1,10 | 1,01           | 0,83-1,23 | 0,88         | 0,67-1,15 | 1,22         | 0,97-1,54 |    |    |
| R <sup>2</sup> (Nagelkerke)           | 0,49         |           |              |           |                |           |              |           |              |           |    |    |
| R <sup>2</sup> (McFadden)             | 0,19         |           |              |           |                |           |              |           |              |           |    |    |

Quelle: TOP 2013; gewichtete Daten; eigene Berechnung.

Anmerkungen: Referenzkategorie: Cluster 1 (n=1.147); \*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05; †Cluster 1: Gering Tätige im Ruhestand; 2: Bürgerschaftlich Engagierte im Ruhestand; 3: Bürgerschaftlich engagierte Erwerbstätige; 4: Familienmenschchen – vorrangig Frauen; 5: Hoch engagierte Erwerbstätige; 6: Familial nicht engagierte Erwerbstätige. OR = Odds Ratio, CI = Konfidenzintervall.

Beim *Alter der Personen* in den einzelnen Clustern zeigen sich durchgängig signifikant jüngere Personen in den Clustern 2 bis 6 im Vergleich zum ersten Cluster (OR = 0,96-0,80). Mit jedem Jahr, das die untersuchten Personen älter waren, verringerte sich die Chance, zu einem der Cluster 2 bis 6 zu gehören. Demgegenüber steht der Einfluss der Bildungsjahre in Schule und Ausbildung: Außer bei Cluster 4 erhöht sich mit jedem mehr absolvierten Bildungsjahr die Chance zwischen 9 % und 18 % zu den Clustern 2, 3, 5 und 6 zu gehören. Am stärksten gestaltet sich der Einfluss der Bildungsjahre auf das Cluster 3 der bürgerschaftlich engagierten Erwerbstätigen: Mit jedem Jahr mehr an Bildung erhöht sich die Chance zu diesem Cluster zu gehören um 18 %. Die Werte bezüglich des Geschlechts stellen sich unterschiedlich dar.

Während die Chance für *Frauen*, sich im Cluster der Familienmenschen zu befinden um 30 % steigt, verringert sich diese für die Cluster 3, 5 und 6 zwischen 56 % und 66 %. Dies bedeutet, dass sich in den Clustern, die sich hauptsächlich aus Erwerbstätigen rekrutieren, verstärkt Männer befinden. Darüber hinaus fällt auf, dass im Cluster der Familial nicht engagierten Erwerbstätigen die geringste Chance besteht, dass sich darin Frauen befinden, dementsprechend dieses Cluster also mehr Männer als die anderen beinhaltet.

*Im Ruhestand zu sein* weist sich besonders für die Cluster 1 und 2 als ein Gruppenzugehörigkeitsmerkmal aus, während sich in den Clustern 3 bis 6 signifikant weniger Ruhestandler befinden. Die Tatsache, dass man sich im Ruhestand befindet, reduziert die Chance zu den Clustern 3 bis 6 zu gehören um bis zu 98 % (Cluster 5).

*Enkelkinder zu haben* erhöht die Chance zu den Clustern 2 bis 5 zu gehören um bis zu 560 %. Dieser Wert kann für das Cluster der Familienmenschen – vorrangig Frauen erkannt werden und verdeutlicht die enorme Bedeutung von Familie in diesem Cluster, was sich auch durch den hohen Prozentsatz an Personen, die Kinder der eigenen Familie betreuen (71,9 %, vgl. Tabelle 3) ausdrückt. Dies scheinen in erster Linie die eigenen Enkelkinder zu sein, die von den Personen (zumeist Frauen) dieses Clusters betreut werden. Im Cluster der Familial nicht engagierten Erwerbstätigen zeigt sich kein Einfluss im Vergleich zum ersten Cluster was die Enkelkinder betrifft, so dass in Cluster 1 und 6 diejenigen Personen repräsentiert sind, die seltener als die anderen Cluster eigene Enkelkinder besitzen.

Neben der höheren Enkelkinder- und Frauenquote zeigt sich im Cluster 4 außerdem noch ein Einfluss des *Familienstandes*: Verheiratet zu sein erhöht die Chance zu diesem Cluster der Familienmenschen zu gehören um 49 %. Andere Einflüsse des Familienstandes bestehen nicht.

Die Variable der *subjektiv eingeschätzten Gesundheit* zeigt ein weiteres wichtiges Ergebnis: Eine subjektiv positive Gesundheit zu besitzen, erhöht die Zugehörigkeitschance zu den Clustern 2, 3, 5 und 6 um bis hin zu 312 % (Cluster 3). Obwohl hier zunächst Parallelen zum Alter gezogen werden können, indem eine bessere Gesundheit berichtet wurde je jünger die Personen im Cluster waren, fällt auf, dass im Cluster der Familienmenschen kein Einfluss der Gesundheitsvariable erkannt werden kann, obwohl diese jünger als die Personen in Cluster 2 sind. Dies könnte darauf hindeuten, dass die hohen Kinderbetreuungs- (71,9 %) und Pflegequoten (46,5 %, vgl. dazu Tabelle 3), die in diesem Cluster bestehen, einen belastenden Einfluss auf die subjektiv eingeschätzte Gesundheit haben können.

*Effekte der Wohnregion* bestehen zunächst für die Unterscheidung in Ost- und Westdeutschland: In Westdeutschland zu leben erhöhte die Chance zu den Clustern 2, 3 und 4 zu gehören zwischen 35 % und 92 %. Im Cluster der Hoch engagierten Erwerbstätigen und der Familial nicht engagierten Erwerbstätigen bestand kein Unterschied zu den Gering Tätigen

im Ruhestand. Der einzige Unterschied der in Bezug auf die Wohnregion für das Leben in einer Stadt oder auf dem Land gesehen werden konnte, zeigte sich im Cluster der Bürgerschaftlich Engagierten im Ruhestand: Im Vergleich zu den Gering Tätigen im Ruhestand leben diese häufiger auf dem Land (Reduzierung der Zugehörigkeitschance zum Cluster 2 um 22 %). Obwohl dies lediglich eine mittlere Signifikanz aufweist ( $p=0,018$ ) könnte dies auf einen interessanten Zusammenhang hinweisen: Die beiden Cluster, in denen sich die meisten Personen im Ruhestand befinden, unterscheiden sich in ihrer Wohnregion derart, dass die Bürgerschaftlich engagierten Ruheständler häufiger als die nur Gering tätigen Ruheständler in ländlichen Gebieten wohnen. Auf dem Land zu wohnen könnte dementsprechend eine Auswirkung darauf haben, ob man im Ruhestand bürgerschaftlich engagiert ist oder nicht. Ob dafür die unterschiedliche Wohnkultur, anders geprägte Lebensläufe oder weitere Variablen verantwortlich sind, sollte in weiteren Untersuchungen betrachtet werden.

Es zeigt sich deutlich, dass die soziodemografischen Variablen einen starken Einfluss auf die Zugehörigkeit zu den einzelnen Clustern aufweisen. Insbesondere das Geschlecht und der Ruhestandsstatus zeigen starke und unterschiedliche Einflüsse. Große Unterschiede konnten auch durch die Enkelkindervariable erkannt werden, so dass diese die Gering tätigen Ruheständler und die Familial nicht engagierten Erwerbstätigen von den insgesamt engagierteren Clustern abgrenzte. Es scheint sich hier abzubilden, dass ein Engagement insbesondere im familialen Bereich auch vom schlichten Vorhandensein bzw. Vorliegen gewisser Faktoren abhängt (im Fall der Familientätigkeit von vorhandenen zu betreuenden Kindern oder zu pflegenden Angehörigen). Regionale Unterschiede konnten besonders für die Ost-West-Unterscheidung erkannt werden, der städtische Wohnbereich zeigt sich lediglich in einem Cluster einflussreich.

## 5 Diskussion

Tätigkeit als Motor für die menschliche Entwicklung im körperlichen, geistigen und seelischen Bereich und das Nachlassen des Entwicklungspotenzials im höheren und höchsten Lebensalter werden als Argumente für eine möglichst vielfältige Betätigung im Lebensverlauf angeführt. Gerade die Übergangsphase in den Ruhestand wird als eine Zeitspanne der Möglichkeit zur Ausdifferenzierung des eigenen Betätigungsfeldes erkannt. Insbesondere die Reorganisation des eigenen Lebens nach dem Eintritt in den Ruhestand, die schon vor dem faktischen Eintritt begonnen und danach fortgeführt werden sollte, benötigt die Auseinandersetzung mit den eigenen Motivationen und Potenzialen. Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass es zunächst keinen Zusammenhang zwischen einer Erwerbstätigkeit und der Betätigung in bürgerschaftlichen und familialen Kontexten gibt. Die drei untersuchten Tätigkeiten zeigen sich weder konträr zueinander noch weisen sie einen parallelen Verlauf auf. Daraus lässt sich ableiten, dass Menschen, die sich gesellschaftlich und sozial engagieren, dies unabhängig von ihrem Erwerbsstatus bzw. indirekt auch unabhängig von ihrem Alter tun.

### Zusammenhänge formeller und informeller Tätigkeiten

Es scheint einen helfenden Typus zu geben, der über die Lebensspanne hinweg in diesem Bereich tätig ist. Gleichzeitig bewirkt ein Wegfallen des tagesablaufstrukturierenden Elements der Erwerbstätigkeit und der damit einhergehenden freiwerdenden Zeit nicht unbedingt auch eine Betätigung in bürgerschaftlichen Domänen. Hier scheint auch zu gelten, dass diejenigen Personen, welche in ihrem vorherigen Lebenslauf gesellschaftlich und sozial engagiert waren, dies auch in der Phase des Ruhestands bleiben. In diesem Kontext ist es fraglich, ob diese Personen im Ruhestand eher die Neigung aufweisen, ihre Tätigkeit im gesellschaftlichen Bereich sogar noch auszuweiten bzw. die freiwerdende Zeit tendenziell gerne mit mehr Engagement füllen würden (vgl. Büsch et al. 2015, Kapitel 8 und Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 1 in diesem Band). Die Ergebnisse unserer Analysen deuten darauf hin, dass eine faktische Ausweitung des Engagements nicht stattfindet. Sollte der Wunsch oder die Neigung bestehen, das eigene Engagement im Ruhestand auszubauen, scheinen Faktoren zu existieren, die eine Umsetzung dieses Vorhabens erschweren bzw. dieses verhindern.

Im Bereich der familialen Tätigkeit besteht für die Gesamtstichprobe ein schwach negativer Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit. Dies zeigt auf, dass tendenziell mit sinkender Erwerbstätigkeit eine steigende Betätigung innerhalb der Familie einhergeht. Differenzierte geschlechtsspezifische Berechnungen bestätigen diesen Effekt jedoch nicht, was möglicherweise mit familialen Strukturen zusammenhängt. Außerdem wird deutlich, dass im Bereich der Pflege von Kranken und Behinderten der eigenen Familie ein alterskorreliertes Absinken zu erkennen ist (Cihlar et al. 2014). Dass dies einhergeht mit der Reduzierung der Erwerbstätigkeit, stellt jedoch vielmehr einen reinen Alterseffekt als einen echten direkten Zusammenhang dar und könnte darauf zurückzuführen sein, dass die zu pflegenden Erwachsenen der eigenen Familie in hauptsächlichem Maße die eigenen Eltern sind, welche mit zunehmendem Alter bzw. im Zeitverlauf versterben. Familiäre Tätigkeit zeigt sich also als stark vom Bedarf reguliert, so dass das Vorhandensein von zu betreuenden Kindern und zu pflegenden Angehörigen letztlich bestimmt, ob eine Person in diesen Bereichen aktiv ist.

Allerdings können die Ergebnisse zu bürgerschaftlichem und familialem Engagement in Relation zur Erwerbstätigkeit lediglich als Hinweise gedeutet werden, da es sich bei den Daten um Querschnittsdaten handelt und dadurch keine Beobachtung des Verhaltens über einen bestimmten Zeitraum hinweg oder kausal in Abhängigkeit von verschiedenen anderen Faktoren erfolgen kann. Die gefundenen Ergebnisse könnten Kohortenunterschiede darstellen, so dass nicht herausgestellt werden kann, ob die Kohorte der momentanen Ruheständler zehn bis fünfzehn Jahre zuvor das beobachtete Betätigungsniveau der heute 55- bis 59-Jährigen aufgewiesen hatte.

### Soziodemografische Zusammensetzung der Tätigkeitsmuster

Die Ergebnisse der Clusteranalyse zeigen, dass sich insgesamt sechs verschiedene Typen von Tätigen gegeneinander abgrenzen lassen. Dem am geringsten tätigen Typus gehören dabei die meisten Personen der Gesamtstichprobe an. Dieser Typus macht deutlich, dass die Anzahl der Bildungsjahre einen Prädiktor für die Betätigung in formellen und informellen Tätigkeiten darstellt, ebenso wie das Alter und der subjektive Gesundheitszustand. Die Bildung scheint dabei bedeutsam für die Bereitschaft zum Engagement in bürgerschaftlichen und familialen Feldern zu sein bzw. neigen höher Gebildete dazu, sich aktiv darum

zu kümmern, sich verstärkt in die Gesellschaft einzubringen. Wer Hilfen für Freunde, Bekannte und Nachbarn anbietet, scheint davon stärker zu profitieren, als von rein familialem Engagement, wo eher Belastungen mit der Pflege und Betreuung einhergehen. Mit Blick auf die Bedeutung von sozialer Unterstützung kann daraus geschlussfolgert werden, dass es generell wichtig ist, soziale Unterstützung zu mobilisieren: Wer anderen hilft, der bekommt auch eher Unterstützung. Insbesondere wenn keine eigenen Kinder vorhanden sind, werden Freunde, Bekannte und Nachbarn zunehmend bedeutsam, um auch mit zunehmendem Alter Belastungen angemessen bewältigen zu können (Lippke et al. 2010).

Das kalendarische Alter spielt dann eine Rolle, wenn es um die Erwerbstätigkeit geht, was zunächst schlicht mit dem altersbedingten Eintritt in den Ruhestand zusammenhängt. Jedoch zeigen die stark engagierten und tätigen Typen (mit dem geringsten Durchschnittsalter) auch nach Abzug der formalen Tätigkeit noch ein höheres Betätigungsniveau als die gering Tätigen. Daraus lässt sich schließen, dass bürgerschaftliches Engagement nicht für alle Menschen eine erstrebenswerte Betätigung jenseits der Erwerbstätigkeit darstellt (Backes/Dirb 2012) und ein gewisser Prozentsatz der Bevölkerung sich aus dem Bereich der informellen Tätigkeiten herauszieht, um evtl. in individuelleren, in unserer Untersuchung nicht erfassten Bereichen tätig sein zu können. Diese Annahme wird unterstützt durch die Existenz des zweiten Clusters der *Bürgerschaftlich Engagierten im Ruhestand*, die sich in den soziodemografischen Variablen lediglich schwach vom gering tätigen Cluster unterscheiden, jedoch bürgerschaftlich stark und familial moderat engagiert sind.

Der Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede macht deutlich, dass Frauen stärker innerhalb der Familie engagiert sind als Männer. Insbesondere das Cluster der *Familienmenschen* setzt sich zu fast zwei Dritteln aus Frauen zusammen und unterstreicht das Engagement der Frauen in diesem Bereich. Insbesondere was die Betreuung von Kindern und die Pflege von Erwachsenen der eigenen Familie anbetrifft, sind die Frauen sehr aktiv. Der höchste Männeranteil wiederum findet sich im Cluster *Familial nicht engagierte Erwerbstätige*. Obwohl dieser Typus im Vergleich zu den fünf anderen Typen häufig verheiratet ist, weist er auf der deskriptiven Ebene mit lediglich 30 % den geringsten Anteil an eigenen Enkelkindern auf. Auch der Anteil eigener Kinder liegt niedriger als bei den anderen Clustergruppen (vgl. Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 10 in diesem Band).

Es zeigen sich demnach zwei Befunde: (1) Auch in den jüngeren Alters-, den höheren Bildungs- und den positiveren Gesundheitsgruppen gibt es Personen, die sich jenseits der Erwerbstätigkeit vergleichsweise lediglich gering bis moderat engagieren und (2) ein kleiner Familienkreis und damit einhergehende geringe Betätigung(-smöglichkeit) verringert auch das Engagement in Betreuungs- und Pflegetätigkeiten außerhalb der Familie.

### Konstellationen von Tätigkeitsmustern

Ein Vergleich der Tätigkeiten in Kinderbetreuung und Pflege weist darauf hin, dass Personen, die im einen Bereich engagiert sind, auch höhere Tätigkeitsquoten im anderen zeigen. Sowohl bürgerschaftliches als auch familiales Engagement liegen in diesen zwei Tätigkeitsformen eng beieinander, so dass auch dieses Ergebnis darauf schließen lässt, dass es Personen gibt, die eine stärkere Neigung haben, sich zu engagieren. Andererseits scheinen Gruppen zu existieren, die (zumindest in diesen Bereichen) wenig bis gar nicht tätig sind. Ein gegensätzlicher Verlauf, der insbesondere in den Tätigkeitstypen *Familienmenschen* und *Hoch engagierte Erwerbstätige* erkannt werden kann, zeigt sich im Vergleich der Pflege von Erwachsenen der eigenen Familie und der Pflege im außerhäuslichen Bereich:

Diejenigen Personen, die Kranke und Behinderte der eigenen Familie pflegten, taten dies nur sehr selten auch bei Personen, die nicht zur Familie gehörten. Die Pflege von Kranken und Behinderten stellt eine zeitintensive und belastende Betätigung dar (dazu Backes/Clemens 2003). Sie scheint das Ganze des Menschen zu erfordern und offensichtlich nur noch wenig Spielraum für das Engagement im außerhäuslichen Pflegebereich übrig zu lassen bzw. die Motivation dazu zu verringern. In diesem Punkt konnten wir in früheren Analysen (Cihlar et al. 2014) darstellen, dass die Anerkennung, welche Pflegende für ihre Pflege Tätigkeit erfahren, im Vergleich zu anderen freiwilligen, ehrenamtlichen oder betreuenden Tätigkeiten von den Pflegenden selbst am geringsten eingeschätzt wird. Jeder Fünfte (21 %) der Befragten gab dabei an, für die geleistete Pflege weniger bis überhaupt nicht diejenige Anerkennung zu erhalten, die er aus seiner Sicht verdiente (Cihlar et al. 2014). Die Ergebnisse unserer Analysen zeigen außerdem, dass die subjektiv berichtete Gesundheit der *Familienmenschen*, die am häufigsten Pflege leisten, die mit am schlechtesten eingeschätzte aller Cluster darstellt. Daraus kann abgeleitet werden, dass die Pflege von Erwachsenen eine sehr intensive Tätigkeit darstellt, die mit körperlicher, geistiger und seelischer Belastung und aber mit z. T. nur geringer Anerkennung einhergeht. Aus diesem Grund scheint im nicht-professionellen Umfeld diese Tätigkeit zumeist mit der Konzentration auf eine Person ausgeführt zu werden. Dieses hohe Maß an familialem Engagement scheint nicht mehr förderlich zu sein, da es zur Belastung wird. Der Ausbau staatlicher Unterstützungsstrukturen wäre in diesem Bereich wünschenswert, um langfristig ausreichende Betreuung und damit soziale Teilhabe sowohl der Gepflegten aber auch der Pflegenden zu unterstützen.

Der Eintritt in den Ruhestand scheint nicht automatisch mit einer Steigerung des bürgerschaftlichen und familialen Engagements einherzugehen. Obwohl hier lediglich Querschnittsdaten vorliegen und deshalb keine intraindividuelle Veränderung dargelegt werden kann, deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Annahme, dass Ruheständler die freiwerdende Zeit durch den Wegfall der Erwerbstätigkeit mit der Tätigkeit in gesellschaftlichen Bereichen auffüllen, zumindest als zweifelhaft angesehen werden muss. Es scheint im Gegenteil so zu sein, dass Personen im Sinne einer biografischen Kontinuität ihre Tätigkeiten, die sie vor dem Ruhestand ausgeführt haben, auch nach dem Ruhestand beibehalten. Dahingegen scheinen diejenigen, welche nicht oder nur wenig tätig waren, dieses Niveau auch nicht zu steigern. Diese Annahme deckt sich mit dem von Mutchler et al. (2003) erkannten „Erfahrungseffekt“, der die frühere Betätigung in bürgerschaftlichen Bereichen als hauptsächliche Eintrittspforte für eine Aktivität in diesem Bereich auch nach dem Übergang in den Ruhestand darlegt. Wenn dies im Zusammenhang mit anderen Faktoren wie beispielsweise dem Gesundheitszustand gesehen wird, dann lässt sich dieses Muster auch in vielen anderen Studien wiederfinden. Wickrama und Kollegen (2013) konnten zeigen, dass Menschen, die eine gute Gesundheit aufweisen, auch nach Eintritt ins Rentenalter weiterhin oder erneut einer Beschäftigung nachgehen. Wer arbeitet hat eine höhere Wahrscheinlichkeit, körperlich und psychisch gesund zu bleiben und andersherum, wer körperlich und psychisch gesund ist, hat eher die Möglichkeit, sich auch weiterhin zu engagieren.

Auffallend an den in dieser Studie gefundenen Clustergruppen ist, dass die Personen im Cluster 2 (*Bürgerschaftlich Engagierte im Ruhestand*) eine gute Gesundheit berichten, obwohl sie durchschnittlich älter sind: Sie geben eine deutlich bessere Gesundheit an, als die Befragten in den Clustern 1 (*Gering Tätige im Ruhestand*) und 4 (*Familienmenschen – vorrangig Frauen*), die genauso alt sind wie sie und die zu einem ähnlich hohen Anteil aus Ruheständlern bestehen. Bleibt also anzunehmen, dass hohes bürgerschaftliches

Engagement fit und gesund hält, wie es auch bereits in zahlreichen anderen Studien gezeigt werden konnte (vgl. z. B. Fratiglioni et al. 2004; Glass et al. 2006; Green et al. 2008; Stenholm et al. 2014; Thomas 2011; Wickrama et al. 2013).

### Implikationen für Politik und Individuum

Unsere Analysen konnten zeigen, dass es in der Altersgruppe der 55- bis 70-Jährigen, die sich in der Übergangsphase in den Ruhestand befindet, höchst heterogene Gruppen von Personen gibt, die unterschiedliche Potenziale für das Engagement in formellen und informellen Tätigkeiten besitzen. Die *Gering Tätigen im Ruhestand* zeigen das wenigste Potenzial, während sie auch die größte Gruppe darstellen. Dieser Umstand weist deutlich darauf hin, dass die Nutzung der Ressourcen der „jungen Alten“ für die Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels im großen Stil mit Hindernissen verbunden sein wird. Obwohl es durchaus Gruppen gibt, die bereits jetzt im familialen oder bürgerschaftlichen Bereich engagiert sind und daraus auch das Potenzial entsteht, dass diese bei guter Gesundheit ihr Engagement beibehalten oder sogar noch ausbauen könnten. Hier ist insbesondere die Gruppe der *Hoch engagierten Erwerbstätigen* zu nennen, die im Sinne des „Erfahrungseffekts“ (Mutchler et al. 2003) eine große Wahrscheinlichkeit haben, auch im späteren Ruhestand noch aktiv und engagiert zu bleiben. Diese Personen versinnbildlichen das Bild des Alternspotenzials im Bereich des Engagements. Dass dies mit lediglich jedem Zehnten Befragten eine der kleinsten Gruppen darstellt, verdeutlicht jedoch wiederum die Schwierigkeit, Menschen für Engagement zu mobilisieren.

Das starke Engagement von Frauen an der Schwelle zum Ruhestand, wenn es um die Betreuung von Enkelkindern geht, verdeutlicht das innerfamiliäre Unterstützungspotenzial, welches zumindest in der momentanen Generation des dritten Lebensalters vorhanden ist: Frauen mit Mitte 60 sind bereit, die Betreuung des Nachwuchses der eigenen Kinder zumindest mit zu übernehmen und leisten damit einen Beitrag zur Solidarität zwischen den Generationen. Darüber hinaus pflegen diese Frauen auch relativ häufig eigene Angehörige, was ein Potenzial darstellt, welches vor dem Hintergrund der ständig steigenden Lebenserwartung und der damit einhergehenden zukünftigen Quoten von Pflegebedürftigen als wichtig und notwendig eingeschätzt werden muss.

Die Nutzung der Ressourcen der „jungen Alten“ für die Gestaltung des demografischen Wandels wird in starkem Maße davon abhängen, inwieweit die große Gruppe der *Gering Tätigen im Ruhestand* noch erreicht und mobilisiert werden kann. Im Sinne der biografischen Kontinuität bzw. des „Erfahrungseffekts“ kann politischen Akteuren hier geraten werden, das Engagement schon in früheren Jahren zu fördern und eine offene, sichtbare und auf den Menschen individuell abgestimmte Kultur des Engagements zu pflegen. Dadurch könnte schon früh im Lebenslauf der Kontakt mit den verschiedenen Formen von Engagement hergestellt und damit die Chance auf einen engagierten Lebensstil im späteren Lebensalter erhöht werden. Aus Bürgersicht könnte das Ausprobieren verschiedener Engagementformen schon im früheren Erwachsenenalter eine Möglichkeit darstellen, Tätigkeiten in diesem Bereich kennenzulernen, und diejenigen, die Freude und Befriedigung mit sich bringen, in den eigenen Lebenslauf zu integrieren. Dies verdeutlicht, dass nur durch das Zusammenwirken von Politik, Verbänden und Vereinen sowie jedem einzelnen Bürger ein Gewinn für die Gesellschaft erzielt werden kann. Dies gilt insbesondere, wenn es darum geht, die Ressourcen und Potenziale der alternden Bevölkerung für die Gestaltung des demografischen Wandels zu nutzen und zu fördern.

## Literatur

- Backes, Gertrud M.; Clemens, Wolfgang (2003): Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung. Weinheim: Juventa.
- Backes, Gertrud M.; Dirb, Christian (2012): Ehrenamtliches Engagement. In: Wahl, Hans-Werner; Tesch-Römer, Clemens; Ziegelmann, Jochen P. (Hrsg.): Angewandte Gerontologie. Interventionen für ein gutes Altern in 100 Schlüsselbegriffen. Stuttgart: Kohlhammer, S. 602-607.
- Bortz, Jürgen; Schuster, Christof (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer.
- Calvo, Esteban; Sarkisian, Natalia; Tamborini, Christopher R. (2013): Effects of retirement timing on subjective physical and emotional health. In: *Journal of Gerontology*, 68B, S. 73-84.
- Caro, Francis G.; Bass, Scott A. (1997): Receptivity to volunteering in the immediate postretirement period. In: *Journal of Applied Gerontology*, 16, S. 427-441.
- Cihlar, Volker; Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank (2014): Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Erikson, Erik H. (1982): The life cycle completed. New York: Norton.
- Erlinghagen, Marcel (2007): Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Wiesbaden: VS, S. 93-117.
- Fratiglioni, Laura; Paillard-Borg, Stephanie; Winblad, Bengt (2004): An active and socially integrated lifestyle in late life might protect against dementia. In: *Lancet Neurology*, 3, S. 343-353.
- Glass, Thomas A.; de Leon, Carlos F. M.; Bassuk, Shari S.; Berkman, Lisa F. (2006): Social Engagement and Depressive Symptoms in Late Life: Longitudinal Findings. In: *Journal of Aging and Health*, 18, S. 604-628.
- Green, Ariel F.; Rebok, George; Lyketsos, Constantine G. (2008): Influence of social network characteristics on cognition and functional status with aging. In: *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 23, S. 972-978.
- Hank, Karsten; Erlinghagen, Marcel (2007): Produktives Altern und informelle Arbeit. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Wiesbaden: VS, S. 9-24.
- Havighurst, Robert J. (1963): Successful aging. In: Williams, Richard; Tibbitts, Clark; Donahue, Wilma (Hrsg.): Process of aging. New York: Atherton, S. 299-320.
- Kruse, Andreas (2005): Selbstständigkeit, bewusst angenommene Abhängigkeit, Selbstverantwortung und Mitverantwortung als zentrale Kategorien einer ethischen Betrachtung des Alters. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 38, S. 273-287.
- Kruse, Andreas; Wahl, Hans-Werner (2010): Zukunft Altern. Individuelle und gesellschaftliche Weichenstellungen. Heidelberg: Spektrum.
- Lang, Frieder; Baltes, Margret M. (1997): Brauchen alte Menschen junge Menschen? Überlegungen zu den Entwicklungsaufgaben im hohen Lebensalter. In: Krappmann, Lothar; Lepenies, Annette (Hrsg.): Alt und Jung. Spannung und Solidarität zwischen den Generationen. Frankfurt: Campus, S. 161-184.
- Lippke, Sonia; Fleig, Lena; Pomp, Sarah; Schwarzer, Ralf (2010): Soziale Unterstützung und die Aufrechterhaltung von Reha-Erfolgen. In: Arbeitskreis Klinische Psychologie in der Rehabilitation BDP (Hrsg.): Trends in der Medizinischen Rehabilitation. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag, S. 27-39.
- McAdams, Dan P.; de St. Aubin, Ed (1992): A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, S. 1003-1015.
- Mutchler, Jan E.; Burr, Jeffrey A.; Caro, Francis G. (2003): From paid work to volunteer: Leaving the paid workforce and volunteering in later life. In: *Social Forces*, 81, S. 1267-1293.

- Nell-Breuning, Oswald von (1990): Baugesetze der Gesellschaft. Freiburg im Breisgau: Herder.
- Nimrod, Galit (2007): Expanding, reducing, concentrating and diffusing: Post retirement leisure behavior and life satisfaction. In: *Leisure Sciences*, 29, S. 91-111.
- Peck, Robert (1956): Psychological developments in the second half of life. In: Anderson, John E. (Hrsg.): *Psychological aspects of aging*. Washington: American Psychological Association, S. 42-53.
- Rainer, Helmut; Hener, Timo; Siedler, Thomas; Fichtl, Anita (2013): Politische Sozialisation im Wandel? Zusammenhang von Familienstruktur und bürgerschaftlichem Engagement. In: *Ifo Schnelldienst*, 66(17), S. 30-38.
- Stenholm, Sari; Westerlund, Hugo; Salo, Paula; Hyde, Martin; Pentti, Jaana; Head, Jenny et al. (2014): Age-related trajectories of physical functioning in work and retirement: the role of sociodemographic factors, lifestyle and disease. In: *Journal of Epidemiology and Community Health*, 68, S. 503-509.
- Thomas, Patricia A. (2011): Gender, social engagement, and limitations in late life. In: *Social Science and Medicine*, 73, S. 1428-1435.
- Wickrama, Kandauda; O'Neal, Catherine W.; Kwag, Kyung H.; Lee, Tae K. (2013): Is working later in life good or bad for health? An investigation of multiple health outcomes. In: *Journal of Gerontology*, 68B, S. 807-815.



# Wer möchte im Ruhestand weiterarbeiten? Muster von Weiterbeschäftigungsneigungen bei 55- bis 70-Jährigen

Victoria Büsch, Katrin Zohr, Michael Brusck, Jürgen Deller, Carsten C. Schermuly, Christian Stamov-Roßnagel & Anne M. Wöhrmann\*

## Zusammenfassung

Dieser Beitrag stellt die Muster von Absichten zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand dar. Dafür werden mithilfe von Clusteranalysen Gruppen identifiziert, die auf der Neigung zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand, der gewünschten Arbeitszeit und dem Wunsch beim Arbeitgeber zu bleiben basieren. Es entstehen vier Gruppen, die sich voneinander abgrenzen lassen: *Die Entschlossenen*, *die Wechsler*, *die Stetigen* und *die Ambitionierten*. Es werden Unterschiede in soziodemografischen, arbeitsbezogenen und familialen Variablen berichtet, die aufzeigen, dass sich insbesondere *die Ambitionierten* (hohe Neigung zur Weiterbeschäftigung und hohe gewünschte Arbeitszeit) von den anderen drei Gruppen in Geschlecht, Alter, Offenheit, momentaner Arbeitszeit, beruflicher Stellung und Anzahl der Mitarbeiter unterscheiden. Diese Gruppe beinhaltet verstärkt Männer, am häufigsten Selbstständige und Personen, die in Kleinbetrieben unter zehn Mitarbeitern tätig sind. Die Weiterbeschäftigungswilligen stellen eine stetig wachsende Gruppe dar: Sie ist aufgrund der erkannten Unterschiede in den Mustern von Wünschen und Absichten zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand zudem als heterogen anzusehen. Flexible Gestaltungsmöglichkeiten und typgerechte Weiterbeschäftigungsangebote können demnach Möglichkeiten zur zukünftigen Reaktion des Arbeitsmarktes auf die erhöhte Beschäftigungsquote älterer Menschen sein.

## 1 Einleitung

In Deutschland steigt, wie auch in vielen anderen OECD-Ländern, infolge des demografischen Wandels das Durchschnittsalter der Bevölkerung und damit auch der Belegschaften. Die Umkehrung der Bevölkerungspyramide führt dazu, dass in den nächsten Jahren große Anteile der Belegschaften in den Ruhestand gehen werden. Diese Situation ist sowohl für Organisationen als auch für soziale Sicherungssysteme neu. Erwerbstätigkeit auch nach dem normalen Ruhestandseintrittsalter ist eine der Möglichkeiten, dieser Herausforderung zu begegnen.

Immerhin konnten sich im Jahr 2008 47 % der Erwerbstätigen in Deutschland zwischen 55 und 65 Jahren vorstellen, auch nach dem Ruhestandseintritt noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (Büsch et al. 2010). 24 % der Befragten bejahten die Frage, ob sie nach ihrem Renten- bzw. Ruhestandseintritt noch erwerbstätig sein wollten, 23 % stimmten mit „eher ja“. Es zeigte sich jedoch auch, dass diese Bereitschaft von verschiedenen Bedingungen abhängt. So möchten die meisten der Befragten ihre Wochenarbeitszeit

---

\* Die Autorinnen und Autoren danken den Gutachtern für wertvolle Hinweise und hilfreiche Kritik.

selbst gestalten dürfen und reduzieren. Von denjenigen, die einen Weiterbeschäftigungswunsch angeben, möchten 72 % zwischen 10 und 24 Stunden in der Woche arbeiten. Der Gestaltung der Arbeitszeit kommt also eine große Bedeutung bei der Nutzung der Potenziale von Ruheständlern in Bezug auf Erwerbsarbeit zu.

Erwerbsarbeit im Ruhestand kann im gleichen wie oder in einem anderen Bereich als die Haupterwerbstätigkeit vor dem Ruhestand ausgeführt werden (von Bonsdorff et al. 2009; Gobeski/Beehr 2009). Für Organisationen ist insbesondere von Interesse, welche Bedingungen helfen, um Beschäftigte nach deren Ruhestandseintritt wieder bzw. weiter zu beschäftigen. In einer Befragung von 146 arbeitenden Rentnern gab über ein Drittel an, dass sie unter keinen Umständen bei ihrem früheren Unternehmen geblieben wären. Gleichzeitig hätte fast die Hälfte der befragten Rentner für ihren früheren Arbeitgeber gearbeitet, wenn die organisationalen Bedingungen angemessen gewesen wären. Ein knappes Drittel der Befragten arbeitete tatsächlich noch für den früheren Arbeitgeber (Deller et al. 2009).

Diese Befunde bestätigen, dass eine große Gruppe von Ruheständlern weiterhin erwerbstätig sein möchte. Die Wünsche zur Ausgestaltung dieser Tätigkeit sind jedoch sehr unterschiedlich. Um dieses gesellschaftliche und wirtschaftliche Potenzial zu nutzen, wird es wichtig sein, diese Gruppe nach ihren Vorstellungen und Wünschen weiter zu differenzieren. In dieser Studie wollen wir deshalb Cluster von (prospektiven) Ruheständlern hinsichtlich ihrer Erwerbsneigung anhand ihrer Wünsche identifizieren. In Anlehnung an die oben skizzierte Studie von Büsch et al. (2010) strukturieren wir zunächst nach der Ausprägung der Neigung zur Erwerbsarbeit, d. h., ob sich die Personen „vorstellen“ oder „eher vorstellen“ können, im Ruhestand erwerbstätig zu sein. Da auch sehr heterogene Wünsche zur Ausgestaltung der Arbeit (z. B. Arbeitszeitumfang, Arbeitgeber) bestehen, beziehen wir auch die Strukturierungsvariablen Arbeitszeit und Wunsch beim Arbeitgeber zu bleiben in die Bestimmung der Cluster ein.

Nachdem Cluster anhand der Variablen Neigung zu Erwerbstätigkeit im Ruhestand, gewünschte Arbeitszeit und Wunsch beim Arbeitgeber zu bleiben identifiziert werden, soll in einem nächsten Schritt eine Prüfung von Unterschieden dieser Cluster hinsichtlich soziodemografischer/individueller Merkmale, arbeitsbezogener Faktoren sowie von familiären Attributen vorgenommen werden (vgl. Wang/Shultz 2010). Der Forschungsstand zu den Merkmalen, die hinsichtlich Unterschiede über die Cluster geprüft werden, soll im Folgenden zusammengefasst dargestellt werden.

Verschiedene Studien zeigten, dass soziodemografische Faktoren wie Alter und Geschlecht eine Rolle für die Erwerbsarbeit im Ruhestand spielen (Phillipson/Smith 2005). So sind jüngere und männliche Ruheständler eher erwerbstätig als ältere und weibliche Ruheständler (vgl. Deller/Pundt 2014, Wang/Shultz 2010). Ein besonders wichtiger Faktor für die Erwerbsabsicht im Ruhestand ist der Gesundheitszustand. Je älter Menschen werden, desto unterschiedlicher entwickeln sie sich. Während ein Teil der 65-Jährigen körperlich und geistig noch sehr gesund und fit ist, und somit eine hohe Arbeitsfähigkeit aufweist, arbeitet ein anderer Teil der 65-Jährigen aufgrund schlechter Gesundheit schon länger nicht mehr. Aufgrund ihrer reduzierten Leistungsfähigkeit gehen sie häufig früher in den Ruhestand und sind im Ruhestand auch seltener erwerbstätig (vgl. Wang/Shultz 2010). Dies wird mit der abnehmenden Passung ihrer Leistungsfähigkeit bzw. Gesundheit mit ihrer Arbeitsstelle begründet (vgl. Feldman/Beehr 2011). Auch die in Kapitel 5 dieses Sammelbandes (Fasbender et al. 2015) berichteten Analysen zeigen, dass physische und mentale Gesundheit positiv mit der Absicht zur Erwerbsarbeit im Ruhestand zusammen-

hängen. Des Weiteren hängen Gesundheitszustand und Wochenarbeitszeit zusammen. Während gute Gesundheit den Wechsel von Teilzeit zu Vollzeitbeschäftigung fördert, geht schlechte Gesundheit mit der Reduzierung von Vollzeit auf Teilzeit einher (Kitterød et al. 2013). Schlechte Arbeitsfähigkeit bzw. Gesundheit hat außerdem einen Effekt auf die Absicht, den aktuellen Arbeitgeber oder das Berufsfeld zu verlassen und eventuell für eine andere Organisation zu arbeiten (Derycke et al. 2012).

Neben der Gesundheit scheint auch die Persönlichkeit der Arbeitnehmer eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung für Laufbahn- bzw. Ruhestandsentscheidungen zu besitzen. Eine Metaanalyse (Zimmerman 2008) zeigte, dass emotionale Stabilität, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit negativ und Offenheit für Erfahrungen positiv mit Entscheidungen zusammenhängen, den Arbeitgeber zu wechseln. Des Weiteren fanden Löckenhoff et al. (2009), dass Extraversion positiv mit Erwerbsarbeit im Ruhestand zusammenhängt. Wie in Kapitel 5 (Fasbender et al. 2015 in diesem Band) beschrieben, wurden zudem in der vorliegenden Studie Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsvariablen und der Absicht zur Erwerbstätigkeit gefunden. Obwohl Offenheit für Erfahrungen kein direkter Prädiktor für die Absicht zur Erwerbsarbeit im Ruhestand ist, wäre es möglich, dass dieser Persönlichkeitszug einen Moderator darstellt, der seinen Einfluss erst in der Interaktion mit anderen direkten Prädiktoren entfaltet.

Verschiedene Studien zeigten darüber hinaus, dass die aktuellen Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle bei der Neigung zur Erwerbsarbeit im Ruhestand spielen. So ist die Neigung höher bei Personen, die z. B. eine flexible Tätigkeit haben oder selbstständig sind, sowie bei längerer Betriebszugehörigkeit (vgl. Wang/Shultz 2010). Arbeitsbedingungen spielen auch bei Laufbahnentscheidungen wie Arbeitgeberwechsel oder der Wahl des Stundenumfanges eine Rolle. So wechseln Arbeitnehmer, die mit ihrer Arbeit unzufrieden sind oder deren Erwartungen nicht erfüllt werden, eher den Arbeitgeber (Griffeth et al. 2000).

Auch familiäre Faktoren hängen mit der Erwerbstätigkeit im Ruhestand zusammen. Ruheständler, deren Ehepartner noch arbeiten und die noch Kinder im Haushalt haben, sind im Ruhestand in größerem Umfang erwerbstätig (Kim/Feldman 2000). Darüber hinaus spielt die Zustimmung des sozialen bzw. familiären Umfelds zur Erwerbstätigkeit eine große Rolle (Wöhrmann et al. 2014). Zudem führt das Erleben des Alterns als sozialer Verlust zu ausgeprägterer Erwerbstätigkeit (Fasbender et al. 2014).

Aufgrund dieser Befundlage erwarten wir, dass Faktoren aus den verschiedenen Bereichen (soziodemografisch/individuell, arbeitsbezogen und familiär) differenzielle Zusammenhänge mit den nach den drei Variablen Neigung, Arbeitszeit und Arbeitgeberverbleib zu strukturierenden Clustern aufweisen könnten. Wir untersuchen die soziodemografischen Faktoren Alter und Geschlecht, die individuellen Faktoren subjektive Gesundheit und Offenheit für Erfahrungen und die arbeitsbezogenen Faktoren Betriebszugehörigkeit, Anzahl der derzeitigen Wochenarbeitsstunden, derzeitige berufliche Stellung und Anzahl der Mitarbeiter beim derzeitigen Arbeitgeber sowie die familiären Faktoren Anzahl der Enkelkinder und feste Partnerschaft.

Neben der Erwerbstätigkeit gibt es noch informelle Tätigkeiten, denen Ruheständler nachgehen können. Hinweise darauf, ob sich die Cluster hinsichtlich informeller Tätigkeiten unterscheiden, können helfen, das gesamte Tätigkeitspotenzial der Gruppe derer zu erfassen, die geneigt sind, im Ruhestand noch erwerbstätig zu sein. Deshalb untersuchen wir die Cluster im Hinblick auf die informellen Tätigkeiten freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement, Betreuung von Kindern, Betreuung und Pflege von Kranken, Hilfe für Freunde, Bekannte, Nachbarn und Weiterbildung.

Nachdem in Kapitel 3 (Lippke et al. 2015 in diesem Band) Korrelate der tatsächlichen Erwerbstätigkeit im Ruhestand und in Kapitel 5 (Fasbender et al. 2015 in diesem Band) Korrelate der Wünsche und Absichten, d. h. Potenziale, bezüglich Erwerbstätigkeit im Ruhestand untersucht wurden, stehen in diesem Kapitel Konstellationen individueller Faktoren im Vordergrund, die unterschiedliche Handlungsabsichten zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand sowie zu Arbeitgeberwechsel und Arbeitsumfang differenzieren. Damit wird ein Beitrag geleistet, um Erwerbstätige hinsichtlich ihrer Erwerbsneigung zu gruppieren sowie die identifizierten Cluster in ihren Besonderheiten hinsichtlich verschiedener Merkmale zu verstehen, die sich in der Vergangenheit als mit der Erwerbsneigung im Ruhestand assoziiert gezeigt haben. Das Kapitel soll weiterhin eine Gesamtschau auf mit der Erwerbsneigung im Ruhestand assoziierte Variablen erlauben, die bisher lediglich einzeln betrachtet wurden.

## 2 Methode und Stichprobe

Die der Studie zugrundeliegende Erhebung wurde in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung und drei Hochschulen konzipiert. Mittels eines telefonischen Interviews wurden im März 2013 vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) insgesamt 5.002 Personen im Alter von 55 bis 70 Jahren befragt. Ziel war es, die Übergänge in den Ruhestand und als Konsequenz die Potentiale einer alternden Gesellschaft abbilden zu können (vgl. Sackreuther et al. 2015 in diesem Band).

In Abschnitt 3 klassifizieren wir die Personen, die eine Erwerbsneigung im Rentenalter berichteten, mittels Clusteranalyse. Die Clusteranalyse wird als bekanntes multivariates Verfahren zur Klassifikation von Objekten in vielen Bereichen, z. B. der Medizin, Archäologie, Biologie und eben auch den Wirtschaftswissenschaften, angewendet. Dieses Verfahren kommt dabei immer dann zum Einsatz, wenn eine Menge einzelner Objekte aufgrund ihrer Ähnlichkeiten in Gruppen – in sogenannte Segmente oder Cluster – zusammengefasst werden soll, wobei diese Gruppen intern möglichst homogen und extern möglichst heterogen sind (z. B. Baier/Brusch 2008; Punj/Stewart 1983).

Für die angewendete hierarchische Clusteranalyse wird die Beziehung zwischen den zu klassifizierenden Objekten (hier Personen) durch die quadrierte Euklidische Distanz (bei z-standardisierten Werten) bestimmt und das Ward-Verfahren (nach Nutzung des Single-Linkage-Verfahrens zur Ausreißer-Eliminierung) als Cluster-Algorithmus angewendet. Mit Hilfe des „Elbow-Kriteriums“, das einen überproportionalen Zuwachs des Heterogenitätsmaßes feststellt, wird eine Lösung mit vier Clustern erstellt.

Da wir in dieser Analyse lediglich diejenigen berücksichtigen, die eine „allgemeine Neigung zu Erwerbstätigkeit im Ruhestand“ aufweisen, reduziert sich der Datensatz von 5.002 auf 2.019 Personen. Um genauere Aussagen zu der Art der Weiterbeschäftigung zu machen, berücksichtigen wir nur diejenigen Personen, die Angaben zu einem „gewünschten Arbeitgeberverbleib“ (N = 1.007) und zur „gewünschten Stundenanzahl“ (N = 959) machen. Durch die Strukturierungsvariablen Neigung zur Erwerbstätigkeit, Arbeitgeberverbleib und Stundenzahl (und nach der clusteranalytischen Eliminierung von zwei Ausreißern) ergibt sich eine Stichprobe von 911 Personen.

Diese Stichprobe (N = 911) besteht aus 51 % Frauen und 49 % Männern. Am häufigsten handelt es sich um Angestellte (59,3 %), gefolgt von Selbstständigen (20,6 %) und

Arbeitern (9,5 %) bzw. Beamten (9,4 %). 29,9 % der Befragten sind in Unternehmen mit bis unter 10 Mitarbeitern tätig und 28,9 % in großen Unternehmen (1.000 Mitarbeiter und mehr). Des Weiteren sind 15,4 % bzw. 15,2 % der Befragten in Unternehmen zwischen 10 und 49 bzw. 50 und 249 Mitarbeitern beschäftigt. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmer ist 58,6 Jahre (SD = 2,83).

Wie eingangs ausgeführt, werden wir in Anlehnung an Wang und Shultz (2010) die sich ergebenden Cluster auf Unterschiede hinsichtlich soziodemografischer, individueller, arbeitsbezogener und familiärer Faktoren prüfen. Als soziodemografische Faktoren berücksichtigen wir Alter und Geschlecht. Bei den individuellen Faktoren liegt unser Interesse auf Gesundheit und Offenheit für Erfahrungen. Die Frage nach dem selbsteingeschätzten Gesundheitszustand erfassten wir mit einer Vier-Punkte-Skala von „1 = sehr gut“ bis „4 = sehr schlecht“. Die Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrungen ist eine Facette des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit (McCrae/Costa 1999). Menschen, die über eine hohe Ausprägung dieses Persönlichkeitsfaktors verfügen, tendieren stärker zu neuartigen Erfahrungen. Sie besitzen Offenheit z. B. gegenüber neuen Ideen, Handlungen aber auch gegenüber Phantasie und Ästhetik. Das Konstrukt Offenheit für Erfahrungen wird mit den drei Items „einfallsreich“, „kreativ“ und „neugierig“ gemessen. Die Befragten konnten für alle drei Items auf einer Vier-Punkte-Skala von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ antworten. Je niedriger der Wert für Offenheit ist, desto höher ist die Zustimmung, d.h. desto höher ist die Offenheit ausgeprägt. Die interne Konsistenz der Skala liegt bei  $\alpha = 0,62$ .

Da sich aus den arbeitsbezogenen Faktoren die stärksten Handlungsimplikationen ableiten lassen, werten wir neben Betriebszugehörigkeit und wöchentlicher Arbeitszeit auch den Status im Beruf und die Größe des Unternehmens aus. Als familiäre Faktoren berücksichtigen wir Familienstand und Anzahl der Enkelkinder. Abschließend prüfen wir, ob das in früheren Untersuchungen selten explizit abgefragte Engagement in anderen Lebensbereichen, also die *informelle Tätigkeit*, zwischen den Clustern unterschiedlich ausgeprägt ist.

### **3 Ergebnisse der Clusteranalyse zur Rolle der Erwerbsneigung im Rentenalter**

Von den 911 befragten Personen können 42 % sich „sehr gut“ und 58 % „eher“ vorstellen, nach Renteneintritt weiter zu arbeiten. Durch die durchgeführte Clusteranalyse ergeben sich insgesamt vier verschiedene Cluster (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Clusteranalyse basierend auf den Strukturierungsvariablen „Neigung zur Erwerbstätigkeit“, „gewünschte Arbeitszeit in Stunden“, „Wunsch beim Arbeitgeber zu bleiben“

| Variable                                 | Ausprägung                                 | Typ | Gesamt<br>N=911 | 1<br>N=315 | 2<br>N=251 | 3<br>N=239 | 4<br>N=106 | $\eta^2$ bzw. $\phi$ ;<br>$\chi^2$ bzw. F |
|--|--|-----|-----------------|------------|------------|------------|------------|---|
| Neigung zu Erwerbstätigkeit im Ruhestand | Sehr gut vorstellen                        | %   | 42,0            | 100        | 0,0        | 0,0        | 64,2       | 0,943                                     |
|  | Eher vorstellen                            | %   | 58,0            | 0,0        | 100        | 100        | 35,8       | 810,96***                                 |
| Gewünschte Arbeitszeit in Stunden        | Stundenanzahl pro Woche                    | MW  | 17,2            | 16,8       | 14,0       | 14,8       | 31,1       | 0,487                                     |
|  |  | SD  | 7,42            | 6,09       | 4,62       | 4,95       | 5,23       | 287,40***                                 |
| Wunsch beim Arbeitgeber zu bleiben       | Ja, als Angestellte/-r                     | %   | 46,7            | 45,1       | 0,0        | 100        | 41,5       |   |
|  | Ja, als Selbstständige/-r                  | %   | 20,7            | 21,3       | 29,5       | 0,0        | 45,3       | 0,795;                                    |
|  | Nein, für einen anderen Arbeitgeber        | %   | 23,9            | 20,3       | 57,4       | 0,0        | 9,4        | 576,15***                                 |
|  | Nein, ich möchte mich selbstständig machen | %   | 8,7             | 13,3       | 13,1       | 0,0        | 3,8        |   |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

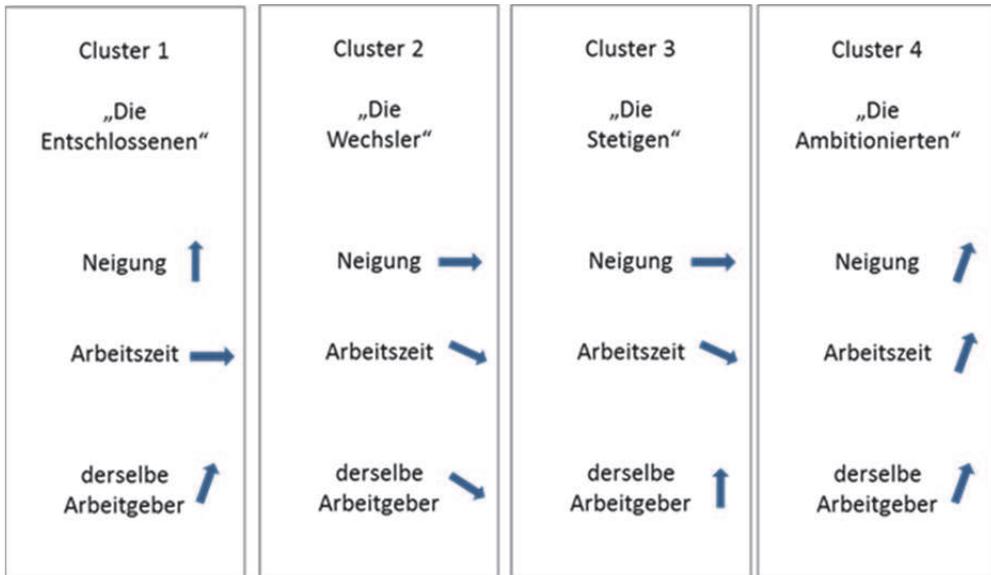
Anmerkungen: Cluster 1: „Die Entschlossenen“, Cluster 2: „Die Wechsler“, Cluster 3: „Die Stetigen“, Cluster 4: „Die Ambitionierten“; MW Mittelwert, SD Standardabweichung,  $\eta^2$  bzw.  $\phi$  partieller  $\eta^2$ -( $\phi$ -)Wert der Effektstärke bei metrischen (nicht-metrischen) Variablen,  $\chi^2$  bzw. F  $\chi^2$ -(F-Wert) bei metrischen (nicht-metrischen) Variablen, \*\*\*  $p < 0,001$  ( $\eta^2$ -,  $\phi$ -,  $\chi^2$ -, F- und p-Werte beziehen sich auf Unterschiede zwischen den Clustern 1 bis 4).

Aus der Tabelle 1 wird ersichtlich, dass sich die vier Cluster in Bezug auf ihre Neigung zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand signifikant voneinander unterscheiden. So ist sie im Cluster 1 besonders ausgeprägt, denn dort geben 100 % der Befragten an, dass sie es sich sehr gut vorstellen können nach Ruhestandseintritt beschäftigt zu sein.

Bei der gewünschten Arbeitszeit gibt es ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen den vier Clustern. Während die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit über alle Cluster bei 17,2 Stunden liegt, beträgt sie für die Personen des vierten Clusters 31,1 Stunden. Bei der Frage nach dem gewünschten Verbleib beim Arbeitgeber („Möchten Sie wieder bei Ihrem letzten Arbeitgeber arbeiten?“), fällt auf, dass 46,7 % bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber in der Position als Angestellter weiter beschäftigt sein möchten. Hinzu kommt, dass 20,7 % weiterhin als Selbstständige tätig sein möchten. Es bleiben 32,6 % von allen Befragten, die einen Arbeitgeberwechsel anstreben, davon 23,9 % als Angestellte und 8,7 % als Selbstständige. In Cluster 2 („Die Wechsler“) will der überwiegende Anteil mit 57,4 % für einen anderen Arbeitgeber tätig sein. In Cluster 3 („Die Stetigen“) möchten 100 % weiterhin als Angestellte bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sein.

Die stylised facts der vier Cluster in Bezug auf ihre drei Strukturierungsvariablen veranschaulicht Abbildung 1.

Abbildung 1: Die Cluster 1-4 in Bezug auf ihre drei Strukturierungsvariablen



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 1 zeigt, dass Cluster 1 („Die Entschlossenen“) von hoher Weiterbeschäftigungsbereitschaft geprägt ist, jedoch möchten die Befragten im Mittel lediglich 16,8 Stunden im Rentenalter beschäftigt sein. Mehrheitlich möchten Personen dieses Clusters keinen Arbeitgeberwechsel, sondern wollen bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber zu 45,1 % als Angestellte bzw. zu 21,3 % als Selbstständige weiterhin tätig sein.

In Cluster 2 („Die Wechsler“) können sich die Befragten eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter „eher vorstellen“. Auch hier möchten die Personen im Mittel eine eher niedrige Stundenanzahl pro Woche (14,0 Stunden) tätig sein. Ein Arbeitgeberwechsel wird häufiger gewünscht, 57,4 % möchten für einen anderen Arbeitgeber beschäftigt sein und 13,1 % möchten sich selbstständig machen.

Alle Personen (100 %) in Cluster 3 („Die Stetigen“) können es sich „eher vorstellen“ weiterbeschäftigt zu sein und sie möchten im Ruhestand durchschnittlich 14,8 Stunden in der Woche arbeiten. Zentrales Kriterium dieses Clusters ist, dass alle Befragten bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber als Angestellte weiter arbeiten möchten.

In Cluster 4 („Die Ambitionierten“) können die Befragten sich sowohl „sehr gut“ (64,2 %) als auch „eher vorstellen“ (35,8 %) nach Renteneintritt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dieses Cluster weist die höchste Stundenanzahl (31,1 Stunden) auf, die die Befragten nach Renteneintritt noch tätig sein möchten. Bezüglich des Arbeitgeberwechsels zeigt sich, dass die Befragten mehrheitlich bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber als Angestellte (41,5 %) bleiben möchten bzw. als Selbstständige (45,3 %) tätig sein wollen.

Im Vergleich der vier Cluster ist Cluster 1 („die Entschlossenen“) durch die höchste Erwerbsneigung, Cluster 2 („die Wechsler“) durch die höchste Wechselneigung, Cluster 3 („die Stetigen“) durch den ausgeprägten Wunsch beim Arbeitgeber zu bleiben und Cluster 4 („die Ambitionierten“) durch die höchste gewünschte Arbeitszeit gekennzeichnet.

In einem weiteren Analyseschritt (vgl. Tabelle 2) prüfen wir, ob es bezüglich der von Wang und Shultz (2010) unterschiedenen drei Faktorengruppen (soziodemografische/individuelle, arbeitsbezogene und familiäre Faktoren) signifikante Unterschiede zwischen den vier Clustern gibt. Für jede Faktorengruppe wählen wir entsprechende Variablen aus. Für die soziodemografischen/individuellen und die arbeitsbezogenen Faktoren sind es jeweils vier Variablen und für die familiären zwei Variablen. Hierfür prüfen wir mit univariaten Varianzanalysen bzw. mit  $\chi^2$ -Test (bei nominalen Daten wie dem Geschlecht) auf Unterschiede zwischen den Clustern (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Ausprägung der drei Faktorengruppen bei den Clustern 1 bis 4

| Faktoren / Variable                                   | Typ        | Gesamt<br>N=911  | 1<br>N=315       | 2<br>N=251       | 3<br>N=239       | 4<br>N=106       | $\eta^2$ bzw. $\phi$ ;<br>$\chi^2$ bzw. F |
|---|------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---|
| <i>Soziodemografische / individuelle</i>              |            |                  |                  |                  |                  |                  |   |
| Alter   | MW<br>(SD) | 58,6<br>(2,83)   | 58,7<br>(2,74)   | 58,3<br>(2,74)   | 58,6<br>(2,86)   | 59,4<br>(3,13)   | 0,012; 3,612*                             |
| Geschlecht (weiblich)                                 | (%)        | 51,0             | 56,2             | 44,2             | 60,7             | 30,2             | 0,197; 35,323***                          |
| Gesundheit (subjektiv)                                | MW<br>(SD) | 1,88<br>(0,616)  | 1,87<br>(0,63)   | 1,93<br>(0,61)   | 1,87<br>(0,59)   | 1,85<br>(0,67)   | 0,002; 0,733 <sup>ns</sup>                |
| Konstrukt Offenheit<br>$\alpha = 0,62$                | MW<br>(SD) | 1,71<br>(0,56)   | 1,66<br>(0,57)   | 1,81<br>(0,53)   | 1,74<br>(0,55)   | 1,56<br>(0,54)   | 0,020; 6,247***                           |
| <i>Arbeitsbezogene</i>                                |            |                  |                  |                  |                  |                  |   |
| Betriebszugehörigkeit<br>in Jahren                    | MW<br>(SD) | 20,6<br>(12,47)  | 18,9<br>(12,41)  | 23,4<br>(11,41)  | 19,2<br>(13,01)  | 21,8<br>(12,69)  | 0,024; 7,405***                           |
| Stundenanzahl / Woche                                 | MW<br>(SD) | 39,53<br>(13,02) | 39,31<br>(12,47) | 39,50<br>(12,26) | 35,57<br>(13,00) | 49,35<br>(11,44) | 0,091; 29,412***                          |
| <i>Berufliche Stellung</i>                            |            |                  |                  |                  |                  |                  |   |
| Arbeiter/-in  | %          | 9,5              | 8,6              | 6,8              | 13,5             | 9,5              |   |
| Angestellte/-r  | %          | 59,3             | 58,3             | 55,8             | 72,6             | 41,0             |   |
| Beamter/Beamtin, Richter/-in<br>oder Berufssoldat/-in | %          | 9,4              | 10,2             | 12,4             | 6,8              | 5,7              | 0,292; 77,275***                          |
| Selbstständige/-r                                     | %          | 20,6             | 21,7             | 23,9             | 5,9              | 42,9             |   |
| Mithelfende/-r  | %          | 1,2              | 1,3              | 1,2              | 1,3              | 1,0              |   |
| <i>Familienangehörige/-r</i>                          |            |                  |                  |                  |                  |                  |   |
| <i>Anzahl der Mitarbeiter</i>                         |            |                  |                  |                  |                  |                  |   |
| 1 bis unter 10  | %          | 29,9             | 31,1             | 26,3             | 23,5             | 45,5             |   |
| 10 bis unter 50                                       | %          | 15,2             | 14,5             | 11,2             | 22,2             | 10,9             | 0,204; 35,409***                          |
| 50 bis unter 250                                      | %          | 15,4             | 15,5             | 15,1             | 16,7             | 12,9             |   |
| 250 bis unter 1.000                                   | %          | 10,6             | 12,2             | 9,5              | 10,0             | 9,9              |   |
| 1.000 und mehr  | %          | 28,9             | 25,7             | 37,9             | 27,6             | 20,8             |   |
| <i>Familiäre</i>                                      |            |                  |                  |                  |                  |                  |   |
| Anzahl der Enkelkinder                                | MW<br>(SD) | 0,98<br>(1,57)   | 1,18<br>(1,82)   | 0,74<br>(1,24)   | 0,97<br>(1,47)   | 0,98<br>(1,61)   | 0,012; 3,055***                           |
| Feste Partnerschaft (Ja)                              | %          | 76,0             | 72,4             | 79,1             | 76,4             | 78,3             | 0,065; 3,824 <sup>ns</sup>                |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Cluster 1: „Die Entschlossenen“, Cluster 2: „Die Wechsler“, Cluster 3: „Die Stetigen“, Cluster 4: „Die Ambitionierten“; MW Mittelwert, SD Standardabweichung,  $\eta^2$  ( $\phi$ ) partieller  $\eta^2$ -( $\phi$ -) Wert der Effektstärke bei metrischen (nicht-metrischen) Variablen,  $\chi^2$  (F)  $\chi^2$ - (F-Wert) bei metrischen (nicht-metrischen) Variablen, ns nicht signifikant, \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$  ( $\eta^2$ -,  $\phi$ -,  $\chi^2$ -, F- und p-Werte beziehen sich auf Unterschiede zwischen den Clustern 1 bis 4).

Für die soziodemografischen Variablen ist ein signifikanter Unterschied in Bezug auf das Alter ersichtlich. Das Durchschnittsalter über alle Cluster liegt bei 58,6 Jahren. Die Altersdifferenzen zwischen den Clustern sind aber eher gering. Mit 59,4 Jahren ist das Alter in Cluster 4 am höchsten. Deutlicher ist der unterschiedliche Geschlechteranteil der Cluster. Der Unterschied ist signifikant; beispielsweise weist das Cluster 3 einen höheren Anteil an Frauen (60,7 %) und Cluster 4 einen höheren Anteil an Männern (69,8 %) auf. Für die zentrale Variable „selbst eingeschätzte Gesundheit“ findet sich zwischen den Clustern kein signifikanter Unterschied. Das bedeutet jedoch nicht, dass Gesundheit keinen Einfluss auf die Neigung zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter haben kann. Hier ist lediglich nachgewiesen, dass es diesbezüglich zwischen den vier Clustern keine Unterschiede gibt. Zu erkennen ist weiterhin, dass die Werte bei allen Clustern hoch sind. Der Mittelwert für die selbst eingeschätzte Gesundheit liegt über alle Cluster hinweg bei 1,88. Bezüglich des Persönlichkeitsfaktors Offenheit existieren signifikante Unterschiede zwischen den vier Clustern. Die Befragten des Clusters 4 („Die Ambitionierten“) offenbaren die höchste Offenheit. Aufgrund des niedrigen Cronbachs Alpha muss dieses Ergebnis aber vorsichtig interpretiert werden und bestenfalls mit einem Fragebogen repliziert werden, der aus mehr als drei Items besteht.

Bezüglich der arbeitsbezogenen Faktoren (Betriebszugehörigkeit und derzeitige Wochenarbeitszeit) gibt es ebenso signifikante Unterschiede zwischen den Clustern. Dabei weist das Cluster 2 mit 23,4 Jahren die längste Zeit der Betriebszugehörigkeit und das Cluster 4 mit 49,35 Stunden pro Woche die höchste Arbeitszeit auf. Wie bereits oben aufgeführt, stehen bei der Analyse der Erwerbstätigen die arbeitsbezogenen Faktoren im Fokus. Bei den vier Clustern gibt es signifikante Unterschiede in Bezug auf die Variablen „derzeitige berufliche Stellung“ und „Anzahl der Mitarbeiter“. Auffallend ist im Cluster 3 („die Stetigen“) der hohe Anteil von 72,6 % Angestellten während das Cluster 4 („Die Ambitionierten“) mit 42,9 % den höchsten Anteil an Selbstständigen aufweist. Bezüglich der Anzahl der Mitarbeiter beim derzeitigen Arbeitgeber ist in demselben Cluster 4 mit 45,5 % der höchste Anteil an Personen, die in Kleinstunternehmen (bis unter 10 Mitarbeiter) beschäftigt sind. Hingegen ist im Cluster 2 („Die Wechsler“) der vergleichsweise hohe Anteil an Mitarbeitern in sehr großen Unternehmen (mehr als 1.000) auffällig.

Bei den familiären Faktoren gibt es nur einen schwachen signifikanten Unterschied im Hinblick auf die Enkelkinder, wobei Cluster 1 mit 1,18 Enkelkindern den höchsten Mittelwert aufweist. In Bezug auf „feste Partnerschaft“ liegt kein signifikanter Unterschied zwischen den Clustern vor.

Abschließend prüfen wir, ob es Unterschiede zwischen den Clustern in der informellen Arbeit gibt. In Tabelle 3 sind die Ergebnisse für fünf Formen der informellen Arbeit aufgeführt.

Zwischen den vier Clustern scheinen zwar tendenzielle Unterschiede in Bezug auf die fünf Formen der informellen Arbeit zu bestehen, aber keiner besitzt eine statistische Signifikanz. Zwar weisen die Ambitionierten beispielsweise die höchste Weiterbildungsaffinität mit 58,5 % auf, aber auch dieser Wert fällt nicht signifikant ins Gewicht.

Tabelle 3: Die vier Cluster bezogen auf unterschiedliche Formen der informellen Arbeit

| Variable                                    | Typ    | Gesamt<br>N=911 | 1<br>N=315 | 2<br>N=251 | 3<br>N=239 | 4<br>N=106 | $\Phi$ ;<br>$\chi^2$          |
|---|--------|-----------------|------------|------------|------------|------------|-------------------------------|
| Freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement | Ja (%) | 43,9            | 42,9       | 45,8       | 45,6       | 38,7       | 0,046;<br>1,969 <sup>ns</sup> |
| Betreuung von Kindern                       | Ja (%) | 38,0            | 38,4       | 34,3       | 40,6       | 39,6       | 0,050;<br>2,308 <sup>ns</sup> |
| Betreuung und Pflege von Kranken            | Ja (%) | 30,8            | 33,0       | 30,7       | 29,3       | 28,3       | 0,038;<br>1,292 <sup>ns</sup> |
| Hilfe für Freunde, Bekannte, Nachbarn       | Ja (%) | 47,1            | 44,8       | 45,4       | 51,9       | 47,2       | 0,059;<br>3,171 <sup>ns</sup> |
| Weiterbildung                               | Ja (%) | 51,0            | 52,5       | 51,8       | 45,0       | 58,5       | 0,083;<br>6,220 <sup>ns</sup> |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Cluster 1: „Die Entschlossenen“, Cluster 2: „Die Wechsler“, Cluster 3: „Die Stetigen“, Cluster 4: „Die Ambitionierten“;  $\phi$ = $\phi$ -Wert der Effektstärke,  $\chi^2$ = $\chi^2$ -Wert, ns=nicht signifikant ( $\phi$ - und  $\chi^2$ -Werte beziehen sich auf Unterschiede zwischen den Clustern 1 bis 4).

## 4 Zusammenfassung und Diskussion

Die Gruppe der Älteren, die sich eine Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter wünscht, ist längst keine Randgruppe mehr. Sie birgt ein beträchtliches gesellschaftliches und wirtschaftliches Potenzial. Angesichts des demografischen Wandels können weder Wirtschaft noch Gesellschaft auf die Erschließung dieses Potenzials verzichten. Gleichwohl sind Ältere mit dem Wunsch nach Weiterbeschäftigung mitnichten eine homogene Gruppe. Äußerst wichtig ist deshalb die Aufschlüsselung von „Bedarfsgruppen“ hinsichtlich ihrer Wünsche nach Art und Umfang der Weiterbeschäftigung. Differenziertes Wissen in diesem Bereich ist für Organisationen eine unerlässliche Planungsgrundlage. Auf ihr lassen sich attraktive Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für Ruheständler gestalten.

Die in diesem Kapitel vorgestellten Ergebnisse tragen zu einer solchen Differenzierung bei. Sie zeigen prinzipiell, dass mit wenigen, relativ unaufwändig zu erhebenden Variablen selbst innerhalb der Gruppe der „Weiterbeschäftigungswilligen“ distinkte Typen ermittelt werden können. Eindeutig trennen lassen sich zunächst die Typen der klar zur Weiterbeschäftigung Motivierten in den Clustern 1 („Die Entschlossenen“) und 4 („Die Ambitionierten“). Dort geben alle (Cluster 1) oder die Mehrheit (Cluster 4) der Befragten an, sich Weiterbeschäftigung „sehr gut“ vorstellen zu können – allerdings wünschen Befragte aus Cluster 4 eine fast doppelt so hohe Arbeitszeit, wie Befragte in Cluster 1. Ein möglicher Grund dafür erschließt sich beim Blick auf die berufliche Stellung: Cluster 4 weist den höchsten – und gegenüber Cluster 1 nahezu doppelten – Anteil an Selbstständigen auf. Sie geben generell höhere Durchschnittsarbeitszeiten an als abhängig Beschäftigte. Passend zur hohen Selbsteinschätzung als „offen für neue Erfahrungen“, gibt mit 58,5 % die Mehrheit in dieser Gruppe eine Präferenz für Weiterbildung an. Die Entschlossenen in Cluster 1

ähneln den Ambitionierten aus Cluster 4 in diesen Dimensionen. Legt man die berufliche Stellung an, dann wäre Cluster 4 das Cluster der „ambitionierten Selbstständigen“. Cluster 1 wäre das ungefähre Gegenstück der „entschlossenen Angestellten und Beamten“.

Die Cluster 2 („Die Wechsler“) und 3 („Die Stetigen“) heben sich von den oben skizzierten Entschlossenen und Ambitionierten zunächst dadurch ab, dass sich die Befragten „eher vorstellen“ können, im Ruhestandsalter beschäftigt zu sein. Darin zeichnen sich Vorbehalte gegenüber der Weiterbeschäftigung ab. Sie sind vermutlich motivationaler Natur (z. B. eine im Vergleich zu den anderen Clustern eher extrinsische Weiterbeschäftigungsmotivation). Zu dieser Interpretation passt, dass Befragte der Cluster 2 und 3 die geringste Zahl an Wochenstunden wünschen. Zusätzlich geben alle Befragten in Cluster 3 die Absicht zum Verbleib beim momentanen Arbeitgeber an. Deutliche Unterschiede finden sich weiterhin in den Persönlichkeitsmerkmalen: Befragte aus den Clustern 2 und 3 halten sich für deutlich weniger offen für Erfahrungen.

Bei den vier Clustern ähneln sich die Ausprägungen der gesundheitlichen und der familiären Faktoren. In allen Clustern geben mindestens 87 % eine sehr gute oder eher gute Gesundheit an. Das passt zu den schon eingangs erwähnten Befunden zum Einfluss der Gesundheit auf Weiterbeschäftigungsentscheidungen. Ebenso lebt mit zwischen 72,4 % (Cluster 1) und 79,1 % (Cluster 2) die überwiegende Mehrheit in festen Partnerschaften, was auf die Bedeutung des familiären Umfelds für den Weiterbeschäftigungswunsch hindeutet. Zwischen den vier Clustern gibt es zwar Unterschiede in Bezug auf die fünf Formen der informellen Arbeit, aber keiner ist signifikant. Zwar weisen die Ambitionierten beispielsweise wie oben ausgeführt die höchste Weiterbildungsaffinität mit 58,5 % auf, aber auch diese Beobachtung ist nicht signifikant.

Insgesamt passen die hier berichteten Befunde zu neueren Modellen von Weiterbeschäftigungsentscheidungen (z. B. Shacklock/Brunetto 2011). Diese erweitern das Spektrum der Erklärungsfaktoren über die lange Zeit im Vordergrund stehenden gesundheits- und sozioökonomischen Faktoren hinaus. Zudem betonen sie die Bedeutung von „Mikro-faktoren“ (z. B. die hier betrachteten Persönlichkeitsmerkmale) im Zusammenspiel mit den klassischen, sozioökonomischen Makrofaktoren. Die Differenzierung der Weiterbeschäftigungswilligen nach Persönlichkeitsmerkmalen schafft eine Schnittstelle zu Berufs- und Tätigkeitsmerkmalen. Prinzipiell lassen sich bei paralleler Betrachtung von Persönlichkeitsmerkmalen und Tätigkeitseigenschaften Passungsprofile der Person-Tätigkeits-Passung ermitteln. Damit lässt sich nicht nur der Weiterbeschäftigungswunsch an sich vorhersagen. Es werden auch konkrete Gestaltungshinweise für „typgerechte“ Weiterbeschäftigungsangebote ableitbar. Der Bedarf an flexibel gestaltbaren Angeboten deutet sich in der in unseren Daten aufscheinenden weiten Spanne gewünschter Arbeitszeiten an. Generell ist Flexibilität ein wichtiger Treiber für die Weiterbeschäftigungsentscheidung (Shacklock/Brunetto 2011).

Neben diesen Strukturmerkmalen dürfte auch Flexibilität in den Tätigkeitsinhalten wichtig werden. Die neuere Forschung zur Arbeitsmotivation (z. B. Kooij et al. 2011; Stamoov-Roßnagel/Biemann 2012) zeigt, dass sich mit dem Alter die bevorzugten Aufgabenschwerpunkte und Jobrollen systematisch verändern. Künftige Forschung sollte deshalb in den Blick nehmen, wie sich die Attraktivität von Weiterbeschäftigung durch gezielte Veränderungen von Aufgabenzuschnitten und Rollenwechseln (z. B. Mentoren- und Beratungsfunktionen) erhöhen lässt. Die in allen Clustern relativ hohe Weiterbildungsbereitschaft bildet dafür eine gute Grundlage. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die verstärkte Betrachtung der Möglichkeiten der Gesundheitsförderung, die sich aus der

Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter ergeben. Fasst man Weiterbeschäftigung als Strategie auf, das Erleben nachlassender Leistungsfähigkeit in anderen Bereichen zu kompensieren (vgl. Ng/Feldman, 2008), dann wird deutlich, dass mit Weiterbeschäftigung eine Aktivierung individueller Gesundheitsressourcen einhergehen kann.

Freilich sind auf Forschungsseite Weiterentwicklungen in der Modellierung vonnöten. Wünschenswert wären z. B. Mehrebenenbetrachtungen des Zusammenspiels von Makro-faktoren (politische und gesellschaftliche Randbedingungen etc.), Mesofaktoren (organisatorische, institutionelle und private außerberufliche Stellgrößen etc.) und Mikrofaktoren (Motivationsdimensionen, Persönlichkeitsmerkmale, Zielorientierungen etc.). Dies erfordert transdisziplinäre Forschungsgruppen und entsprechend gestaltete Datenerhebungen. Hier bieten sich große Potenziale für theorienintegrative, umfassende Erklärungsansätze. Zugleich liegen hier aber auch die größten Entwicklungsbedarfe. Insofern ist eine disziplinübergreifende Kooperation und Erhebung wie die TOP-Studie zunächst „nur“ ein ausbaufähiger Anfang – sie ist aber auch ein Modell für die Zukunft.

## Literatur

- Baier, Daniel; Bruschi, Michael (2008): Marktsegmentierung. In: Herrmann, Andreas; Homburg, Christian; Klarmann, Martin (Hrsg.): Handbuch Marktforschung, Methoden – Anwendungen – Praxisbeispiele. Wiesbaden: Gabler, S. 769-790.
- 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 & Human Development*, 69, S. 79-100.
- Büsch, Victoria; Dorbritz, Jürgen; Heien, Thorsten; Micheel, Frank (2010): Weiterbeschäftigung im Rentenalter. Wünsche – Bedingungen – Möglichkeiten. In: *Materialien zur Bevölkerungswissenschaft* 129. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Deller, Jürgen; Liedtke, Patrick M.; Maxin, Leena M. (2009): Old-Age Security and Silver Workers: An Empirical Survey Identifies Challenges for Companies, Insurers and Society. In: *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, 34, S. 137-157.
- Deller, Jürgen; Pundt, Leena M. (2014): Flexible transitions from work to retirement in Germany. In: Alcover, Carlos-María; Topa, Gabriela; Parry, Emma; Fraccaroli, Franco; Depolo, Marco (Hrsg.): *Bridge employment: A research handbook*. London: Routledge, S. 167-192.
- Derycke, Hanne; Clays, Els; Vlerick, Peter; D'Hoore, William; Hasselhorn, Hans; Braeckman, Lutgart (2012): Perceived work ability and turnover intentions: A prospective study among Belgian healthcare workers. In: *Journal of Advanced Nursing*, 68, S. 1556-1566.
- Dorbritz, Jürgen; Micheel, Frank (2010): Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: *Bevölkerungsforschung Aktuell: Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung*, 31(3), S. 2-7.
- Fasbender, Ulrike; Deller, Jürgen; Wang, Mo; Wiernik, Brenton M. (2014): The role of psychological aging experience in post-retirement employment. In: *Journal of Vocational Behavior*, 84, S. 215-224.
- Feldman, Daniel C.; Beehr, Terry A. (2011): A three-phase model of retirement decision making. In: *American Psychologist*, 66, S. 193-203.
- Gobeski, Kirsten T.; Beehr, Terry A. (2009): How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. In: *Journal of Organizational Behavior*, 30, S. 401-425.
- Griffeth, Rodger W.; Hom, Peter W.; Gaertner, Stefan (2000): A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. In: *Journal of Management*, 26, S. 463-488.

- Kim, Seongsu; Feldman, Daniel C. (2000): Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. In: *Academy of Management Journal*, 43, S. 1195-1210.
- Kitterød, Ragni; Rønsen, Marit; Seierstad, Ane (2013): Mobilizing female labour market reserves: What promotes women's transitions between part-time and full-time work? In: *Acta Sociologica*, 56, S. 155-171.
- Kooij, Dorien; De Lange, Annet H.; Jansen, Paul G.W.; Kanfer, Ruth; Dikkers, Josje S. (2011): Age and work-related motives: results of a meta-analysis. In: *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), S. 197-225.
- Löckenhoff, Corinna E.; Terracciano, Antonio; Costa, Jr. Paul T. (2009): Five-factor model personality traits and the retirement transition: Longitudinal and cross-sectional associations. In: *Psychology and Aging*, 24, S. 722-728.
- McCrae, Robert R.; Costa, Paul T. (1999): A five-factor theory of personality. In: Pervin, Lawrence A.; John, Oliver P. (Hrsg.): *Handbook of personality*. New York: Guilford, S. 139-153.
- Ng, Thomas W. H.; Feldman, Daniel C. (2008): The relationship of age to ten dimensions of job performance. In: *Journal of Applied Psychology*, 93(2), S. 392-423.
- Phillipson, Chris; Smith, Allison (2005): Extending working life: a review of the research literature. Keele University. Department for Work and Pension. In: *Research Report* No. 299
- Punj, Girish; Stewart, David W. (1983): Cluster Analysis in Marketing Research: Review and Suggestions for Application. In: *Journal of Marketing Research*, 2 (20), S. 134-148.
- Shacklock, Kate; Brunetto, Yvonne (2011): A model of older workers' intentions to continue working. In: *Personnel Review*, 40(2), S. 252-274.
- Stamov-Roßnagel, Christian; Biemann, Torsten (2012): Ageing and work motivation: a task-level perspective. In: *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), S. 459-478.
- Wang, Mo; Shultz, Kenneth S. (2010): Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. In: *Journal of Management*, 36, S. 172-206.
- Wöhrmann, Anne M.; Deller, Jürgen; Wang, Mo (2014): A mixed methods approach to post-retirement career planning. In: *Journal of Vocational Behavior*, 83, S. 307-317.
- Zimmerman, Ryan D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. In: *Personnel Psychology*, 61, S. 309-348.



# Übergangskonstellationen in die Altersrente – Welche Rolle spielen Humankapital und betrieblicher Kontext?

*Jakob Schröber, Frank Micheel & Volker Cihlar\**

## Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der Renten- und Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre betrachten wir in diesem Beitrag den Übergang in die gesetzliche Altersrente. Ziel dabei ist es, indirekte Übergangskonstellationen abhängig Beschäftigter auf ihren Zusammenhang mit dem Humankapital und dem betrieblichem Kontext zu untersuchen. Hierfür verwenden wir retrospektive Daten zum Renteneintritt von Personen der Jahrgänge 1942 bis 1951. Berechnet wird ein multinomiales Modell, in dem der direkte Übergang in die Altersrente aus Erwerbstätigkeit als Referenzkategorie dient. Wir finden deutliche Unterschiede: Der Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit steht als privilegierte Übergangskonstellation beispielsweise mit einer geringeren Anzahl von Arbeitslosigkeitsphasen, mit einer höheren Anzahl von Mitarbeitern und mit einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst in Zusammenhang. Der Übergang aus Arbeitslosigkeit repräsentiert hingegen eine benachteiligte indirekte Übergangskonstellation, die mit den genannten Indikatoren auf entgegengesetzte Weise zusammenhängt. Die Ergebnisse verdeutlichen somit die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung des Übergangs in die Altersrente.

## 1 Wandel der Übergänge in den Ruhestand vor dem Hintergrund vergangener Arbeitsmarkt- und Rentenreformen

Der Übergang in die (gesetzliche) Altersrente bezeichnet idealtypisch den Wechsel aus einer Phase der dauerhaften Erwerbstätigkeit in eine nacherwerbliche Ruhephase (Kohli 2007). Er ist durch das Ende des Einkommens aus Erwerbsarbeit und den Beginn des Bezugs einer Altersrente gekennzeichnet. Häufig wird die Erwerbstätigkeit jedoch bereits vor Eintritt in die Altersrente beendet. In diesen Fällen tritt zwischen dem Ende des Erwerbseinkommens und dem Beginn der Rentenzahlungen eine Übergangsphase auf. Diese Übergangsphase ist in Bezug auf Beginn und Dauer keineswegs als eine über die Zeit konstante Größe zu betrachten. Die unterschiedlichen Pfade in den Ruhestand waren im letzten Viertel des vergangenen Jahrhunderts immer wieder Bestandteil relevanter Arbeitsmarkt- und Rentenreformen (Kohli/Rein 1991; Bäcker et al. 2009).

In den 1970er und 1980er Jahren entwickelte sich in Westdeutschland ein „korporatistische[r] Konsens zwischen Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften“ (Engstler 2006: 85f.) über die Anwendung betrieblicher Sozialpläne, d. h. die Ausgliederung älterer Beschäftigter in eine vorrangig wohlfahrtsstaatlich finanzierte Nichterwerbstätigkeit mit anschließendem Eintritt in zum Teil vorgezogene Altersrenten. Arbeitnehmer konnten so

---

\* Die Autoren danken Frau Ursula M. Staudinger und der anonymen Gutachterin/dem anonymen Gutachter für wertvolle Hinweise und hilfreiche Kritik.

z. B. mit zunächst 59 Jahren, ab 1987 mit 57 Jahren und vier Monaten in die Arbeitslosigkeit entlassen werden, ohne nennenswerte Rentenabschläge zu erleiden (sogenannte 59er-Regelung). Im Zuge der Beitritts zum Bundesgebiet wurde diese Praxis der frühzeitigen Ausgliederung bis Ende 1992 in den neuen Bundesländern angewendet, dort bereits ab einem Alter von 55 Jahren (Clemens et al. 2003; Rinklake/Buchholz 2011). Die gesetzliche Vorruhestandsregelung in den Jahren 1984 bis 1988 und die Einführung des Blockmodells der Altersteilzeit im Jahr 1996 stellten weitere Maßnahmen dar, die ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor dem Erreichen der Altersrente förderten (für eine Übersicht über die verschiedenen Pfade in den Ruhestand siehe Clemens et al. 2003; Schmähl 2003).

Die Rentenreformen der 1990er Jahre und insbesondere aus dem Jahr 2001 sowie die „Hartz“-Arbeitsmarktreformen markierten einen grundlegenden Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarkt- und Alterssicherungspolitik. Zunächst wurde das Mindestalter für den Bezug der Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit auf 63 Jahre angehoben; für Personen ab Jahrgang 1952 wurden die vorgezogenen Altersrenten für Frauen sowie wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit schließlich abgeschafft. Im Jahr 2012 wurde mit der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre im Jahr 2029 begonnen. Mit der Veränderung des rentenpolitischen Paradigmas wurde auch die staatliche Förderung der Altersteilzeit nach dem Blockmodell eingestellt und die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengelds von 32 auf 24 Monate reduziert (Engstler 2006; Brussig 2009; Zähle et al. 2009; Buchholz et al. 2013).

Im Kontext der europäischen Strategie des „active ageing“ zielen die beschriebenen Reformen auf eine Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit und eine Erhöhung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters ab, um angesichts der demografischen Alterung der Bevölkerung die Nachhaltigkeit des umlagefinanzierten Rentensystems sicherzustellen und die wirtschaftliche Produktivität zu erhalten (Kocka/Staudinger 2009; Eichhorst 2011). Tatsächlich ist in den vergangenen Jahren mit dem durchschnittlichen Renteneintrittsalter auch die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen in Deutschland gestiegen: Während Ende der 1990er Jahre noch weniger als jeder Fünfte in dieser Altersgruppe einer Erwerbstätigkeit nachging, stieg dieser Anteil im Mikrozensus 2011 auf 47 % (Noll/Weick 2013).

Erste empirische Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, dass nicht alle Erwerbspersonen das Ende ihrer Erwerbstätigkeit in ein höheres Lebensalter verlagern. Vielmehr scheint sich mit den beschriebenen Veränderungen in der Renten- und Arbeitsmarktpolitik die soziale Ungleichheit im Altersübergang und damit auch in der darauffolgenden Rentenphase erhöht zu haben (Brussig 2012; Kistler/Trischler 2014). Die Unterschiede in der Alterserwerbsbeteiligung in Deutschland sind zwischen Personen mit unterschiedlichen Bildungsniveaus höher als im europäischen Durchschnitt (Brussig 2009). Gleichzeitig existieren in deutschen Unternehmen große Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und des Angebots altersspezifischer Personalmaßnahmen. Empirische Analysen weisen darauf hin, dass die Betriebsgröße positiv mit dem Anteil an Angeboten altersspezifischer Personalmaßnahmen korreliert. Zudem ist diesbezüglich eine große Varianz zu beobachten, wenn nach Branchen differenziert wird. Betriebe der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherungen bieten relativ viele altersspezifischer Personalmaßnahmen an, wohingegen z. B. im Baugewerbe die Anteile deutlich niedriger sind (Leber et al. 2013). Wir vermuten daher, dass das Humankapital und der betriebliche Kontext die Übergangskonstellation in die Altersrente beeinflussen.

Vor dem Hintergrund der veränderten politischen und betrieblichen Rahmenbedingungen stellen wir in diesem Beitrag die Frage, inwiefern indirekte Übergangskonstellationen in die Altersrente auf Indikatoren des individuellen Humankapitals und des betrieblichen Kontextes zurückzuführen sind.

## 2 Übergangskonstellationen

### 2.1 Einteilung der Übergangskonstellationen

In diesem Beitrag untersuchen wir Übergangskonstellationen in die Altersrente. Die Einteilung von Übergangskonstellationen erfolgt dabei nach dem Erwerbsstatus vor Eintritt in die Altersrente (Tabelle 1).

Tabelle 1: Übergangskonstellationen in die Altersrente

| Typ      | Erwerbsstatus vor Eintritt in den Ruhestand | Typische Haupteinkommensquelle                           |
|----------|---|--|
| Direkt   | Erwerbstätigkeit                            | Arbeitsentgelt   |
|          | Freistellungsphase der Altersteilzeit       | Reduziertes Arbeitsentgelt + mindestens 20 % Aufstockung |
|          | Vorruhestand                                | Vorruhestandsgeld  |
| Indirekt | Arbeitslosigkeit                            | Arbeitslosengeld / Arbeitslosenhilfe                     |
|          | Erwerbsminderung                            | Erwerbsunfähigkeits- bzw. Berufsunfähigkeitsrente        |
|          | Hausfrau/-mann<br>sonstiger Status          | Transfer innerhalb des Haushalts                         |

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf TOP (2013).

Eine Übergangskonstellation, bei der der Eintritt in die Altersrente aus Erwerbstätigkeit erfolgt, bezeichnen wir als einen direkten Übergang. Konstellationen des Übergangs, bei denen die Erwerbstätigkeit bereits vor Eintritt in die Altersrente endet, bezeichnen wir als indirekte Übergänge. Eine der indirekten Übergangskonstellationen ist der Übergang in die Altersrente aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell. Dabei stehen Arbeitnehmer bis zum Eintritt in den Ruhestand in einem Arbeitsverhältnis und zahlen Rentenbeiträge. Sie beenden ihre faktische Erwerbstätigkeit allerdings bereits mit Beginn der Freistellungsphase. Aufgrund der tarifvertraglichen Absicherung können Übergänge aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit als weitgehend selbstbestimmte Übergänge in den Ruhestand aufgefasst werden (Radl 2007). Andere indirekte Übergänge sind als weniger selbstbestimmt anzusehen. So waren Vorruhestandsregelungen in vielen Großbetrieben lange Zeit fester Bestandteil der betrieblichen Personalpraxis. Eine weitere indirekte Übergangskonstellation in den Ruhestand besteht in einem Übergang in die Altersrente aus Arbeitslosigkeit. Personen, die aufgrund gesundheitlicher Probleme vor Erreichen des Übergangs in den Ruhestand nicht mehr erwerbsfähig sind, können eine

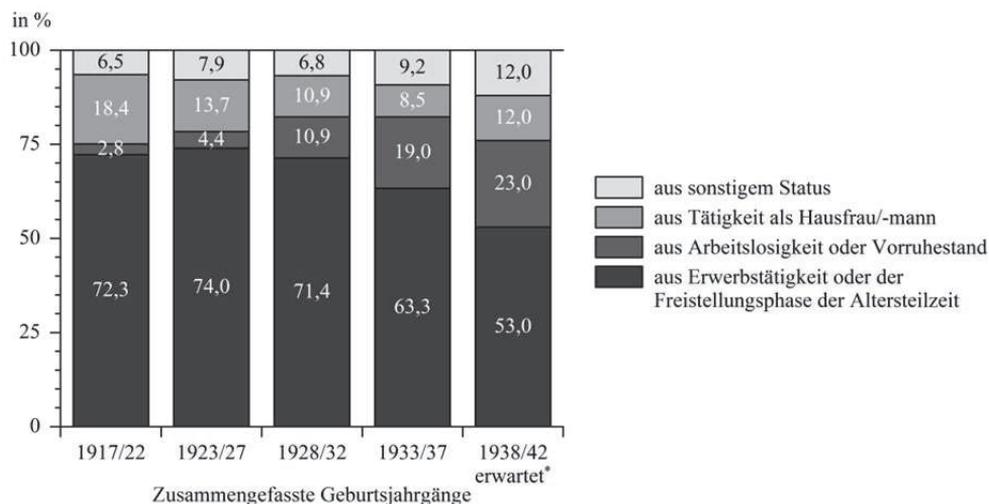
Erwerbsminderungsrente beantragen. Schließlich stellen auch Übergänge aus dem Status der Hausfrau bzw. des Hausmannes und aus einem sonstigen Status indirekte Übergänge dar, die im vorliegenden Beitrag allerdings nicht verfolgt werden.

## 2.2 *Entwicklung der Übergangskonstellationen*

Empirische Untersuchungen auf Basis unterschiedlicher Datenquellen zeigen für die Kohorten von 1917/22 bis 1938/42 einen steigenden Anteil indirekter Übergänge in die Altersrente. So konstatiert Engstler (2006) anhand der ersten beiden Wellen des Deutschen Alterssurveys eine gewachsene zeitliche Lücke zwischen dem Ende der Erwerbstätigkeit und dem Eintritt in die Altersrente und stellt fest, dass aus später geborenen Kohorten immer weniger Personen direkt aus Erwerbstätigkeit in die Altersrente gelangt sind. Der Anteil der indirekten Übergänge in die Altersrente stieg von 28 % für die Kohorten 1917/22 auf 37 % für die Kohorten 1933/37. Der Anteil von Übergängen, die aus Arbeitslosigkeit oder dem Vorruhestand in die Altersrente eintraten, nahm dabei von 3 % auf 29 % zu, während der Anteil von Übergängen aus dem Status als Hausfrau bzw. Hausmann von 18 % auf 5 % sank. Deutliche Unterschiede finden sich im Vergleich von Übergangskonstellationen in Ost- und Westdeutschland: Im Westen Deutschlands blieb der Anteil der Übergänge aus Nichterwerbstätigkeit über die Kohorten hinweg relativ konstant bei ca. 30 %, was Engstler auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen zurückführt. In Ostdeutschland hingegen stieg der Anteil der indirekten Übergänge in die Altersrente aufgrund des Strukturwandels infolge der Wiedervereinigung Deutschlands von 12 % auf 58 %. Für die Kohorten 1938 bis 1942 schätzt Engstler (2006) einen gesamtdeutschen Anteil von indirekten Übergängen von 47 %. Er geht dabei vom Erwerbsstatus der noch nicht in die Altersrente eingetretenen Personen dieser Kohorte aus. Der Anteil der Übergänge aus Arbeitslosigkeit und aus dem Vorruhestand würde sich danach weiter auf 23 % erhöhen, die Anteile der Übergänge aus der Tätigkeit als Hausfrau bzw. Hausmann und aus einem sonstigen Status würden jeweils auf 12 % steigen (Abbildung 1).

Zähle et al. (2009) berichten jedoch für die Kohorten 1937 bis 1941 deutlich höhere Anteile von indirekten Übergängen. Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels gelangen sie zu einer Einteilung von Erwerbssequenzen in sechs Cluster, die den Übergang in die Altersrente beschreiben. Das insgesamt größte Cluster besteht aus vor dem Renteneintritt dauerhaft „Nichterwerbstätigen“ (31 %); die restlichen vor dem Renteneintritt nicht-erwerbstätigen Personen werden durch das Cluster „Renteneinsteiger aus Arbeitslosigkeit“ abgebildet (27 %). Fasst man diese beiden Gruppen zusammen, ergibt sich ein Anteil indirekter Übergänge in die Altersrente von 58 %. Auch hier zeigen sich die landesteilspezifischen Unterschiede: Westdeutsche Frauen (60 %) erlebten den Übergang häufiger als westdeutsche Männer (51 %) aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit heraus, während Männer (64 %) und Frauen (66 %) in Ostdeutschland häufiger, aber zu etwa gleichen Anteilen einen indirekten Übergang vollzogen.

Abbildung 1: Entwicklung der Übergänge in die Altersrente



Quelle: Engstler (2006: 141), auf der Grundlage des Deutschen Alterssurveys (2. Welle aus dem Jahr 2002).  
Anmerkung: \* Verteilung berechnet unter Einbezug des Erwerbsstatus noch nicht in die Altersrente eingetretener Personen.

Vergleichsweise aktuelle Daten zur Entwicklung in den vergangenen Jahren präsentiert Brussig (2012) auf Basis der Versichertenrentenzugangsstichproben der Deutschen Rentenversicherung. Es handelt sich um Querschnittsdaten auf der Grundlage der Rentenzugänge jeweils innerhalb eines Jahres. Der Anteil von „direkten Renteneintritten aus stabiler Beschäftigung“, zu der auch Übergänge aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit gerechnet werden, fiel demnach zwischen 2003 und 2005 von 30,8 % auf 26,0 %, um danach bis 2010 (Ende des Beobachtungszeitraums) kontinuierlich auf 33,5 % zu steigen. Einschränkung ist anzumerken, dass in diesen Daten direkte Übergänge von sogenannten „passiv Versicherten“ (z. B. Übergänge aus selbstständiger Erwerbstätigkeit und aus dem Beamtenstatus) nicht berücksichtigt werden. Der Anteil indirekter Übergänge in die Altersrente lässt sich demnach aus diesen Daten nicht genau bestimmen. Für die direkten Renteneintritte der untersuchten Gruppe von Beschäftigten zeigt sich jedoch im Vergleich der letzten Jahre ein positiver Trend. Der anhand der Ergebnisse von Engstler (2006) und Zähle et al. (2009) beobachtete Trend eines langfristig steigenden Anteils von indirekten Übergangskonstellationen scheint sich in den vergangenen Jahren umgekehrt zu haben.

### 3 Indikatoren des Humankapitals und des betrieblichen Kontexts

#### 3.1 *Indikatoren des Humankapitals*

Um das politische Ziel einer verlängerten Lebensarbeitszeit zu erreichen, ist es erforderlich, das Humankapital der Erwerbspersonen zu fördern und möglichst lange zu erhalten (Skirbekk 2008; Staudinger/Heidemeier 2009). In sogenannten Push-Ansätzen wird ein vorzeitiges Ende der Erwerbstätigkeit auf einen Rückgang der Beschäftigungsfähigkeit im rentennahen Alter zurückgeführt, der seinerseits als eine Folge der vorangegangenen Erwerbstätigkeit angesehen wird. Derartige Push-Faktoren sind beispielsweise Defizite in der Qualifikation der Beschäftigten oder gesundheitliche Einschränkungen (Beehr et al. 2000; Radl 2007; Wanger 2010). Aber auch psychosoziale Fehlbelastungen am Arbeitsplatz können zu einer Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit führen (Siegrist et al. 2009). Für die Beurteilung der Produktivität älterer Erwerbstätiger ist zu berücksichtigen, dass sich mit zunehmendem Alter die Struktur des Leistungsvermögens verändert. Funktionale Fähigkeiten wie das Sehvermögen und die physische Belastbarkeit nehmen im Durchschnitt ab, während andere Leistungsdimensionen, wie z. B. das Wissen über betriebliche Zusammenhänge, die berufliche Erfahrung und das berufsbezogene Urteilsvermögen, unverändert bleiben bzw. sich sogar verbessern können (Clemens et al. 2003). Die Rekrutierung junger Mitarbeiter wird nicht selten einer entsprechenden Personalentwicklung älterer Mitarbeiter vorgezogen, weil die Produktivität und Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer an neue Technologien von Personalverantwortlichen in Frage gestellt wird (Schmähl 2003). In der gerontologischen Forschung gilt jedoch das „Defizitmodell“ einer generell sinkenden geistigen Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Lebensalter inzwischen als widerlegt (Skirbekk 2008; Kruse/Wahl 2010). Vielmehr deutet eine Vielzahl entwicklungspsychologischer Studien darauf hin, dass die kognitive Leistungsfähigkeit auch im dritten Alter z. B. durch häufigere Wechsel in den Arbeitsanforderungen trainiert werden kann (Bowen et al. 2010). Aus diesem Grund ist der Zusammenhang des Humankapitals von älteren Erwerbspersonen und der Übergangskonstellationen in die Altersrente von besonderem Interesse.

Humankapital definieren wir als Ressourcen einer Person, die im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigungsfähigkeit stehen. Hierzu gehören das Niveau der beruflichen Bildung, die berufliche Stellung, die berufliche Weiterbildung und die Erfahrung von Arbeitslosigkeit, aber auch die gesundheitliche Situation im rentennahen Alter.

Einen grundlegenden Bestandteil des Humankapitals im rentennahen Alter bildet das *Niveau der beruflichen Bildung*. Dietz/Walwei (2011) berichten in Abhängigkeit vom beruflichen Bildungsniveau deutliche Unterschiede in den Beschäftigtenquoten für die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen. Demnach waren im Jahr 2007 Personen mit Hochschulabschluss (67,5 %) oder Fachhochschulabschluss (55,4 %) deutlich häufiger erwerbstätig als Personen, die eine berufliche Lehrausbildung abgeschlossen haben (43,2 %). Den geringsten Anteil von Erwerbstätigen wies mit 34,7 % die Gruppe der Personen ohne berufliche Ausbildung auf. Personen mit einem geringen Qualifikationsniveau scheinen daher über die geringsten Chancen zu verfügen, den Übergang in die Altersrente aus Erwerbstätigkeit heraus zu vollziehen. In Abhängigkeit vom Niveau der beruflichen Bildung variiert auch die Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen. So sprechen beispielsweise Reinberg/Hummel (2005) von dem „vertrauten Befund“, dass mit steigendem Bildungsniveau eine geringere Arbeitslosigkeit zu beobachten ist: Insbesondere Akade-

miker der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre haben am Arbeitsmarkt erheblich bessere Chancen. Ihre Arbeitslosenquote lag im Jahr 2004 mit 3,5 % deutlich unterhalb der Arbeitslosenquote von Personen mit Lehrausbildung oder Fachschulabschluss (10,0 %). Personen ohne beruflichen Abschluss tragen mit Abstand das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko: Ihre Arbeitslosenquote war 2004 mit 21,4 % mehr als doppelt so hoch wie die der Personen mittleren Bildungsniveaus und mehr als sechsmal so hoch wie die von Personen des höchsten Bildungsniveaus. Dafür dürften nicht zuletzt auch gesundheitliche Risiken ausschlaggebend sein, die bei Personen mit geringer Qualifikation stärker ausgeprägt sind als bei hochqualifizierten Erwerbspersonen (Hasselhorn/Rauch 2013). Eine Studie von Rinklake/Buchholz (2011) zeigt darüber hinaus, dass sich das Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen ab 50 Jahren von der Kohortengruppe 1934/39 zur Kohortengruppe 1946/51 insgesamt verringerte, während es sich für Personen ohne eine berufliche Ausbildung erhöhte. Dies deutet darauf hin, dass die Bedeutung einer beruflichen Ausbildung für eine Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos in der Vergangenheit zugenommen hat.

Die Bedeutung des Niveaus der beruflichen Bildung für die Übergangskonstellation in die Altersrente zeigt sich schließlich auch am Zeitpunkt des Renteneintritts. Radl (2007) findet beispielsweise anhand einer Ereignisanalyse der Versichertenrentenzugangsdaten aus dem Jahr 2004, dass ausgehend von der Referenzkategorie Hochschulabschluss jeder niedrigere Bildungsabschluss ein höheres Renteneintrittsrisiko mit sich bringt. Vor allem Personen mit einem höheren Bildungsniveau schieben demnach ihren Renteneintritt auf und zeigen sich resistenter gegenüber Anreizen zu einem vorgezogenen Ruhestand. Radl interpretiert diesen Befund als Ergebnis höherer Erwerbchancen von Hochqualifizierten und deren höherer normativer Bindung an die institutionalisierten Normen des Lebenslaufs. Himmelreicher et al. (2009) untersuchen anhand der Versichertenrentenzugangstichprobe aus dem Jahr 2007 ebenfalls den Einfluss des Qualifikationsniveaus auf den Zeitpunkt des Eintritts in die Altersrente. Sie kommen zum Ergebnis, dass Hochqualifizierte gegenüber Geringqualifizierten ihren Renteneintritt im Durchschnitt lediglich um einige Monate aufschieben; sie verweisen jedoch auf die im Vergleich zu Geringqualifizierten kürzere Erwerbsphase hochqualifizierter Personen aufgrund längerer Ausbildungszeiten. Ihre trotz dieser kürzeren Erwerbsphase höheren Rentenanwartschaften gestatten Hochqualifizierten eine größere Flexibilität bei der Wahl des Übergangszeitpunkts in die Altersrente. In der Folge können sie Rentenabschläge bei der Inanspruchnahme vorgezogener Altersrenten besser verkraften.

Eine weitere Dimension des Humankapitals ergibt sich aus der *beruflichen Stellung*. Empirischen Untersuchungen zufolge führt eine geringere berufliche Stellung zu Einschränkungen in der Arbeitsfähigkeit und zu einer Präferenz für einen vorgezogenen Ruhestand. Aittomäki et al. (2003) untersuchten die Arbeitsfähigkeit von Angestellten der Stadt Helsinki und konnten die beobachteten sozioökonomischen Unterschiede in der Arbeitsfähigkeit auf die körperliche Belastung, aber auch auf die verringerten Möglichkeiten zur Einflussnahme am Arbeitsplatz und zur beruflichen Weiterentwicklung zurückführen. Siegrist et al. (2006) untersuchten den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Intention zu einem vorgezogenen Ruhestand. Ihre Ergebnisse verweisen auf einen Zusammenhang zwischen der Absicht eines vorgezogenen Renteneintritts und geringen Möglichkeiten der Einflussnahme sowie auf ein Missverhältnis zwischen Anstrengung und Belohnung.

Das Humankapital im rentennahen Alter wird auch von *Arbeitslosigkeitsphasen* beeinflusst, da die berufsspezifischen Wissensbestände und Fähigkeiten während Arbeitslosigkeitsepisoden nicht angewendet und aktualisiert werden. Rinklake/Buchholz (2011) stellen

fest, dass das Risiko, im Alter von über 50 Jahren arbeitslos zu werden, umso höher ist, je mehr Jahre die betreffende Person zuvor in Arbeitslosigkeit verbracht hat. Bäcker et al. (2009) berichten für Männer eine deutlich erhöhte Wahrscheinlichkeit eines früheren Erwerbsaustritts bei häufigeren bzw. längeren Arbeitslosigkeitsepisoden vor Erreichen des 50. Lebensjahres.

Skirbekk (2008) weist darauf hin, dass der Teilnahme an *beruflichen Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen* im höheren Erwerbsalter angesichts eines späteren Renteneintritts eine zentrale Rolle zukommt, da sie das altersbedingte Absinken der beruflich benötigten Fähigkeiten verlangsamen oder sogar umkehren können. Nach Hubert/Wolf (2007), die Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2003 analysieren, haben jedoch über 55-jährige Erwerbstätige nur etwa halb so oft an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen wie Erwerbstätige im Alter von 36 bis 45 Jahren. Die Autoren argumentieren, dass sich mit fortschreitendem Alter der Zeitraum zur Verwertung des Humankapitals verkürzt, weshalb die Anreize zu betrieblichen Investitionen in das Humankapital sinken (Heckman 1999). Auch in anderen Studien wird ein negativer Zusammenhang zwischen Alter und der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung berichtet: Nach Eichhorst (2011) partizipierten im Jahr 2007 19 % der 50- bis 64-Jährigen an Formen des arbeitsplatzbezogenen lebenslangen Lernens; unter den 35- bis 50-Jährigen waren es hingegen 31 %. Leber et al. (2013) geben, ausgehend von Daten des IAB-Betriebspanels 2011, eine Weiterbildungsquote aller Mitarbeiter von 30 % an, während die Weiterbildungsbeteiligung von über 50-jährigen Mitarbeitern bei lediglich 24 % liegt. In den Daten der „Studie zur Mentalen Gesundheit in der Arbeit“ (S-MGA) finden Leber et al. (2013) zudem signifikante Unterschiede in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau. Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss nehmen im Alter von 50 bis 60 Jahren deutlich öfter (77 %) an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Beschäftigte mit einem beruflichen Abschluss (60 %) oder ohne Berufsabschluss (31 %). Zur Erklärung dieser Ergebnisse führen sie an, dass es aus betrieblicher Sicht lohnenswert erscheinen kann, Weiterbildung insbesondere hoch qualifizierten, jüngeren Mitarbeitern zukommen zu lassen, die voraussichtlich noch eine längere Zeit für den Betrieb arbeiten werden, sich bereits in der Vergangenheit als lernfähig erwiesen haben und besonders wissens- bzw. technologieintensive Tätigkeiten verrichten. Dieses Argument findet sich auch bei Hubert/Wolf (2007); die Autoren nennen außerdem die Multiplikatorfunktion von Hochqualifizierten in Unternehmen als einen Grund, warum Höherqualifizierte häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Schließlich bildet der *gesundheitliche Zustand* eine entscheidende Komponente des Humankapitals. Ein schlechter Gesundheitszustand kann die Arbeitsproduktivität herabsetzen, ein sehr schlechter Gesundheitszustand kann dazu führen, dass die Arbeitsfähigkeit zeitlich eingeschränkt wird. Gesundheitliche Probleme sind daher ein maßgeblicher Einflussfaktor für einen vorgezogenen Ruhestand. So zeigt beispielsweise Riphahn (1999) anhand einer Längsschnittuntersuchung der Daten des Sozio-oekonomischen Panels, dass sich bei einem plötzlichen Auftreten gesundheitlicher Probleme die Wahrscheinlichkeit eines Ausscheidens aus der Erwerbstätigkeit verdreifacht und das Arbeitslosigkeitsrisiko verdoppelt. In weiteren Studien konnte ein Zusammenhang zwischen einer negativen Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands und einem frühen endgültigen Erwerbsaustritt sowie einem frühzeitigen Renteneintritt aufgezeigt werden (Bäcker et al. 2009).

### 3.2 Indikatoren des betrieblichen Kontexts

Die vorzeitige Trennung von Arbeitnehmern diente seit den 1980er Jahren auf betrieblicher Ebene der Öffnung von Aufstiegswegen für jüngere Beschäftigte, der Gratifikation von Mitarbeitern für einen langen Einsatz im Betrieb, dem technologisch-organisatorisch bedingten Beschäftigungsabbau und -umbau sowie der kurzfristigen Reaktion auf betriebliche Krisensituationen (Wübbecke 1999). Der Trend zu einem frühzeitigen Erwerbsaustritt war damit zumindest in seinen Anfängen „in erheblichem Maße auf die Einflussnahme der Arbeitgeberseite zurückzuführen“ (Wübbecke 1999: 115). Vor diesem Hintergrund unterscheidet Schmähl (2003) betriebliche Personalstrategien danach, ob sie die Integration älterer Arbeitnehmer in die Belegschaft oder deren Ausgliederung in den Vorruhestand bzw. die Altersteilzeit oder in die Arbeitslosigkeit anstreben. Die Externalisierung älterer Arbeitnehmer wird vom Gesetzgeber jedoch nicht länger als notwendiges Mittel angesehen, um Arbeitslosigkeit zu begrenzen und die Integration jüngerer Menschen in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Mit dem Inkrafttreten der jüngsten Renten- und Arbeitsmarktreformen hat sich der Staat deshalb aus der finanziellen Förderung des vorgezogenen Ruhestands zurückgezogen; in der Folge haben sich die Kosten eines Erwerbsendes vor Erreichen der Regelaltersgrenze für die Arbeitnehmer erhöht. Die Entlassung älterer Arbeitnehmer in den vorgezogenen Ruhestand bildet jedoch weiterhin in vielen Unternehmen einen festen Bestandteil der Personalpolitik. Auch nach dem Ende der steuerlichen Subventionierung nutzen Unternehmen die betriebliche Ausgliederung älterer Mitarbeiter, z. B. um ihre Belegschaft nach Produkt- und Prozessinnovationen, Reorganisationsmaßnahmen oder in Reaktion auf technologische und nachfrageinduzierte Schocks zu verkleinern (Bellmann/Janik 2010). Aus diesem Grund ist die Betrachtung des Zusammenhangs des betrieblichen Kontextes und der Übergangskonstellationen in die Altersrente erfolgversprechend.

Den betrieblichen Kontext der zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit definieren wir als die äußeren Bedingungen eines Arbeitgebers, die die Anwendung von Personalstrategien beeinflussen. Hierzu betrachten wir erstens die Anzahl der Mitarbeiter des letzten Arbeitgebers. Zweitens interessiert uns, ob es sich bei dem Arbeitgeber um einen staatlichen Akteur (Beschäftigung im öffentlichen Dienst) oder um ein Unternehmen der Privatwirtschaft handelt. Eine dritte Dimension des betrieblichen Kontextes bildet das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge.

Mit steigender *Anzahl der Mitarbeiter* erhöhen sich die Ressourcen, die ein Betrieb in die berufliche Weiterbildung und gesundheitliche Prävention investieren kann. Leber et al. (2013) kommen zum Ergebnis, dass altersspezifische Personalmaßnahmen umso seltener angeboten werden, je kleiner der Betrieb ist: 11 % der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten bieten mindestens eine altersspezifische Personalmaßnahme an, die Anteile in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten (41 %), 100 bis 499 Beschäftigten (76 %) und mindestens 500 Beschäftigten (92 %) liegen deutlich darüber. Die häufigste altersspezifische Personalmaßnahme ist jedoch die Altersteilzeit, eine Personalmaßnahme, die im sogenannten Blockmodell zur Ausgliederung älterer Arbeitnehmer führt. So kommt auch Engstler (2006) zum Ergebnis, dass die Beschäftigung in einem Großbetrieb die Wahrscheinlichkeit der Nichterwerbstätigkeit von über 50-Jährigen um beinahe das Dreifache erhöht. Großbetriebe nutzen Vorruhestandsprogramme, um Personal abzubauen oder umzustrukturieren (Bellmann/Janik 2010). Größere Unternehmen haben deshalb in Tarifverträgen häufig Vorruhestands- oder Altersteilzeitregelungen ausgehandelt. Dementsprechend findet Wanger (2010) in einer Analyse von 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen der IAB-

Beschäftigtenhistorik von 1996 bis 2008, dass Arbeitnehmer in großen Unternehmen und in Branchen mit hoher Tarifbindung eine höhere Chance auf Altersteilzeit haben.

Der Umstand, ob eine *Beschäftigung im öffentlichen Dienst oder in einem Unternehmen der Privatwirtschaft* erfolgt, bildet einen weiteren Teil des betrieblichen Kontextes. Leber et al. (2013) identifizieren anhand von Daten des IAB-Betriebspanels aus den Jahren 2003 und 2006 im Bereich Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung (38 %) den höchsten Anteil von Menschen über 50 Jahren. Die Autoren erklären dies mit der geringen Fluktuation im öffentlichen Dienst. Hubert/Wolf (2007) finden auf der Basis von Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2003, dass Personen im öffentlichen Dienst häufiger Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen als Personen in der Privatwirtschaft, was die Autoren mit klareren Regeln zur Weiterbildung und mit gut funktionierenden internen Arbeitsmärkten, die einen vielfältigen Einsatz des weitergebildeten Personals erlauben, begründen. Im öffentlichen Dienst herrscht außerdem vollständige Tarifbindung, was die Nutzung von Altersteilzeitregelungen befördert.

Ein dritter Bestandteil des betrieblichen Kontextes besteht im Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge. Engstler (2006), der den Einfluss des Anspruchs auf eine Betriebsrente auf den Wechsel von Panelteilnehmern aus Erwerbs- in Nichterwerbstätigkeit untersucht, berichtet eine verringerte Wahrscheinlichkeit der Beendigung der Erwerbstätigkeit bei Existenz eines Betriebsrentenanspruchs. Dieses Ergebnis zeigt sich nur bei den unter 50-jährigen Panelteilnehmern. Engstler wertet diesen Befund als Hinweis darauf, dass das Vorliegen eines Anspruchs auf eine betriebliche Altersvorsorge weniger den positiven Effekt auf das erwartete Ruhestandseinkommen, sondern eher eine höhere Arbeitsplatzsicherheit erfasst.

## 4 Datengrundlage, Methode und Stichprobenmerkmale

### 4.1 Datengrundlage

Die Grundlage der in diesem Kapitel untersuchten Stichprobe bilden Daten der Studie „Transitions and Old Age Potential“. Eine Beschreibung des Fragebogens, der Datenerhebung sowie der Gewichtung der Stichprobe kann Kapitel 2 (Sackreuther et al. 2015 in diesem Band) entnommen werden. Die Untersuchung erfolgt auf Basis eines Teils der Gesamtstichprobe. Aus den Daten wählen wir Personen der Kohortengruppen 1942 bis 1946 und 1947 bis 1951 aus, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Altersrente bezogen und in ihrer letzten Erwerbstätigkeit vor dem Renteneintritt als Arbeiter oder Angestellte tätig waren. Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige werden von der Analyse ausgeschlossen, weil sie von den untersuchten indirekten Übergängen nicht im gleichen Maße betroffen sind. So ist beispielsweise das Arbeitslosigkeitsrisiko von Beamten verglichen mit dem von Arbeitern und Angestellten gering; Selbstständige hingegen haben, wenn sie überhaupt Rentenanwartschaften erworben haben, keine Möglichkeit, vor dem Eintritt in die Altersrente eine Altersteilzeit- oder Vorruhestandsregelung in Anspruch zu nehmen.

Übergangskonstellationen werden nach dem Erwerbsstatus vor Eintritt in die Altersrente<sup>1</sup> (Tabelle 1) unterteilt. Als direkte Übergänge aus Erwerbstätigkeit berücksichtigen wir nur Personen, deren Erwerbstätigkeit im Jahr des Eintritts in den Ruhestand endete. Indirekte Übergangskonstellationen erfolgten aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell, aus dem Vorruhestand, aus Arbeitslosigkeit, aus Erwerbsminderung, aus dem Status als Hausfrau bzw. Hausmann und aus sonstiger Nichterwerbstätigkeit. Die letztgenannten Übergänge aus dem Status als Hausfrau bzw. Hausmann und aus sonstiger Nichterwerbstätigkeit werden in der Analyse nicht berücksichtigt, da für diese Übergangskonstellationen andere als die untersuchten Einflussfaktoren Humankapital und betrieblicher Kontext relevant sind.

Für die multivariate Analyse werden die Kohortengruppen 1942 bis 1946 und 1947 bis 1951 zusammengefasst. Während Personen der Kohorten 1942 bis 1946 zum Zeitpunkt der Befragung (Frühjahr 2013) zwischen 66 und 70 Jahren alt waren und überwiegend eine Altersrente bezogen, hatte ein Teil der Kohorten 1946 bis 1951 (Alter 61 bis 65 Jahre) zum Zeitpunkt der Befragung den Eintritt in die Altersrente noch nicht vollzogen. Aus diesem Grund stellen wir zunächst die Verteilung der Übergänge in die Altersrente in beiden Kohorten separat dar.

Tabelle 2: Verteilung der Übergangskonstellationen in die Altersrente von Arbeitern und Angestellten in %

| Übergang                                      | Zusammengefasste Kohorten |               |               |
|---|---------------------------|---------------|---------------|
|   | 1942 bis 1946             | 1947 bis 1951 | 1942 bis 1951 |
| direkt aus Erwerbstätigkeit                   | 57,1                      | 54,4          | 55,9          |
| aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit | 12,0                      | 13,7          | 12,7          |
| aus Arbeitslosigkeit                          | 8,5                       | 10,3          | 9,3           |
| aus dem Vorruhestand                          | 10,6                      | 13,7          | 11,9          |
| aus Erwerbsminderung                          | 11,9                      | 8,0           | 10,2          |
| Summe   | 100,0                     | 100,0         | 100,0         |
| Gültige Fälle                                 | 624                       | 476           | 1.100         |

Quelle: TOP (2013), eigene Berechnungen.

Anmerkung: Differenzen in den Summen durch Runden der Zahlen.

Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Übergänge in die Altersrente von Arbeitern und Angestellten in der untersuchten Stichprobe. Die Verteilungen der untersuchten Übergangskonstellationen in den Kohorten 1942 bis 1946 und 1947 bis 1951 unterscheiden sich schwach signifikant voneinander (Chi-Quadrat=7,981; df=4; p<0,1). Bedingt durch den Ausschluss der Übergänge aus dem Status als Hausfrau bzw. Hausmann und aus sonstigem

<sup>1</sup> Die genaue Frageformulierung lautet: „Wie war Ihre Erwerbssituation unmittelbar vor dem Ruhestand?“; Antwortmöglichkeiten: (1) Erwerbstätig, (2) Arbeitslos, (3) Im Vorruhestand, (4) Frührentner/-in oder Frührentnerin/-in [Personen mit Rente wegen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit], (5) In der Freistellungsphase der Altersteilzeit, (6) Hausmann/-frau, (7) In Weiterbildung/Umschulung, (8) Aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig.

Status beträgt der Anteil der Übergänge aus Erwerbstätigkeit in der untersuchten Stichprobe 55,9 %. Weitere 12,7 % der Personen in der untersuchten Stichprobe befinden sich in der Kategorie „Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit“. 9,3 % der Stichprobe gehören der Kategorie „Übergang aus Arbeitslosigkeit“, 11,9 % der Kategorie „Übergang aus dem Vorruhestand“ an. 10,2 % der Personen in der untersuchten Stichprobe befinden sich in der Übergangskonstellation „Übergang aus Erwerbsminderung“.

## 4.2 Methode

Zur Identifikation der Zusammenhänge zwischen den Übergangskonstellationen und den in Abschnitt 4 beschriebenen Indikatoren des Humankapitals und des betrieblichen Kontextes der zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit berechnen wir ein multinomiales logistisches Modell der Übergangskonstellation. Die Referenzkategorie bildet dabei die Ausprägung „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“. Für die Regressionsanalyse verwenden wir gewichtete Daten (Sackreuther et al. 2015 in diesem Band). Fehlende Werte wurden nicht ersetzt.

Die Einbeziehung der Variablen erfolgt in drei Schritten: Zunächst werden die soziodemografischen Variablen in das Modell eingeführt. Der zweite Schritt umfasst Aufnahme des Humankapitals in das Modell. Schließlich wird das Modell um die Indikatoren des betrieblichen Kontextes der zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit erweitert.

Für jede Konstellation des Übergangs werden die Odds Ratios und das jeweilige Signifikanzniveau dargestellt. Um einen Vergleich der Anpassungsgüte der drei Modelle zu ermöglichen, berichten wir jeweils die -2 Log-Likelihood sowie das Pseudo-R-Quadrat nach Nagelkerke.

## 4.3 Stichprobenmerkmale

Die *soziodemografischen Variablen* setzen sich aus dem Geburtsjahr, dem Geschlecht und dem Landesteil, in dem die Befragten wohnen, zusammen. Die Befragten sind typischerweise im Jahr 1947 geboren (Spannweite 1942 bis 1951). 48,8 % der befragten Personen sind weiblich, 72,9 % wohnen in Westdeutschland.

Als Indikatoren des *Humankapitals* gehen das berufliche Bildungsniveau, die berufliche Stellung, die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen, die Häufigkeit von Arbeitslosigkeit sowie gesundheitliche Einschränkungen bei Ende der Erwerbstätigkeit in die Analyse ein. Die Messung des beruflichen Bildungsniveaus erfolgt in drei Kategorien: In der Kategorie „niedrig“ (69,4 %) werden Personen ohne beruflichen Abschluss und Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung zusammengefasst.<sup>2</sup> Die mittlere Kategorie (15,6 %) bilden Personen mit einem Fachschulabschluss bzw. einer Meister- oder Techniker Ausbildung. Ein hohes Bildungsniveau weisen 15,1 % der Personen in der Stichprobe auf, diese haben ein (Fach-)Hochschulstudium abgeschlossen.

Die *berufliche Stellung* wird ebenfalls in drei Kategorien gemessen. In Anlehnung an die Zusammenfassung verschiedener Angaben von Arbeitern, Angestellten, Selbstständigen und Beamten zu ihrer beruflichen Position bei der Berechnung des Winkler-Index

---

<sup>2</sup> Dies ist notwendig, da die Fallzahl von Personen ohne beruflichen Abschluss in der untersuchten Stichprobe sehr gering ist.

(Winkler/Stolzenberg 2009) wurden hierfür die Angaben von Arbeitern und Angestellten in ein einheitliches Kategoriensystem überführt. In der Kategorie „niedrig“ (20,8 %) werden ungelernete und angelernte Arbeiter und gelernte Facharbeiter zusammengefasst. Die mittlere Kategorie (49,2 %) beinhaltet Vorarbeiter, Meister, Poliere, angestellte Industrie- und Werksmeister, Angestellte mit einfachen Tätigkeiten und Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten. Die Kategorie „hoch“ (30,0 %) umfasst schließlich Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Angestellte mit umfassender Führungstätigkeit.

Die Teilnahme an *beruflichen Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen* wird durch eine vierstufige Likert-Skala erfasst, mit der die Zustimmung zu der Aussage erfragt wurde, dass Lernen am Arbeitsplatz und in Kursen im zuletzt ausgeübten Beruf dazugehört habe.<sup>3</sup> Der Mittelwert liegt in der untersuchten Stichprobe bei 3,4 bei einer Standardabweichung von 0,9. Die Messung der Häufigkeit von Arbeitslosigkeit erfolgt durch eine offene Frage zur Anzahl von Arbeitslosigkeitsphasen mit einer Dauer von mehr als drei Monaten im Erwerbsverlauf. Die Befragten gaben zwischen 0 und 10 Arbeitslosigkeitsphasen an, im Durchschnitt erlebten sie 0,5 Arbeitslosigkeitsepisoden (Standardabweichung 1,0).

Der *gesundheitliche Zustand* bei Ende der Erwerbstätigkeit wird durch die Zustimmung zu der Aussage operationalisiert, dass gesundheitliche Probleme für den Eintritt in den Ruhestand ausschlaggebend waren.<sup>4</sup> Die Erfassung der Zustimmung zu dieser Aussage erfolgte durch eine vierstufige Likert-Skala. Der Mittelwert dieser Skala beträgt 1,9 bei einer Standardabweichung von 1,2.

Die Indikatoren *des betrieblichen Kontextes* setzen sich zusammen aus der Anzahl der Mitarbeiter, der Beschäftigung im öffentlichen Dienst oder bei einem privaten Arbeitgeber und aus dem Vorliegen einer betrieblichen Altersvorsorge. Die Größe des letzten Arbeitgebers wird in drei Kategorien unterschieden. 34,7 % der Personen der Stichprobe arbeiteten in einer Organisation mit unter 50 Beschäftigten, 15,1 % in einem Betrieb mit 50 bis unter 250 Beschäftigten und 50,2 % waren für einen Arbeitgeber mit 250 und mehr Mitarbeitern tätig.

Im öffentlichen Dienst arbeiteten 29,8 % der befragten Personen. 19,4 % der Befragten bezogen zum Befragungszeitpunkt eine Betriebsrente.

## 5 Ergebnisse

Bei den Ergebnissen der multinomialen Regression beobachten wir die Zugehörigkeitschance zu einem Übergang in die Altersrente aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit, aus dem Vorruhestand, aus Arbeitslosigkeit oder aus Erwerbsminderung in Abhängigkeit

<sup>3</sup> Die genaue Frageformulierung lautet: „Nun werde ich Ihnen [folgende Aussage, JS, FM, VC] zu Ihrer letzten beruflichen Tätigkeit vorlesen: Lernen am Arbeitsplatz und in Kursen hat zu meinem Berufsleben dazugehört.“; Antwortmöglichkeiten: (1) Trifft voll und ganz zu, (2) Trifft eher zu, (3) Trifft eher nicht zu, (4) Trifft überhaupt nicht zu. Diese Werte wurden vor Einbezug in die Analyse invertiert, um die Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern.

<sup>4</sup> Die genaue Frageformulierung lautet: „Es gibt verschiedene Gründe dafür, warum Menschen in den Ruhestand gehen. Ich lese Ihnen jetzt [folgenden Grund, JS, FM, VC] vor: Ich bin in Rente/Pension gegangen, weil ich aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr arbeiten konnte.“ Antwortmöglichkeiten: (1) Trifft voll und ganz zu, (2) Trifft eher zu, (3) Trifft eher nicht zu, (4) Trifft überhaupt nicht zu. Diese Werte wurden vor Einbezug in die Analyse invertiert, um die Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern.

von den Ausprägungen der soziodemografischen Variablen sowie den Indikatoren des Humankapitals und des betrieblichen Kontextes. Die Chance der Zugehörigkeit zu der jeweiligen Übergangskonstellation wird im Vergleich mit der Referenzkategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“ und unter Konstanzhaltung der restlichen Faktoren und Kovariaten betrachtet.

In einem ersten Schritt führen wir die soziodemografischen Variablen in das Modell ein (Tabelle 3). Die Chance, der Übergangskonstellation „Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit“ anzugehören, ist (im Vergleich mit der Kategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland (OR=1,610;  $p<0,1$ ). Weiterhin lässt sich beobachten, dass Frauen eine geringere Chance als Männer aufweisen, zu der Kategorie „Übergang aus dem Vorruhestand“ zu gehören (OR=0,478;  $p<0,01$ ). Mit zunehmendem Geburtsjahr zeigt sich eine höhere Chance, der Übergangskonstellation „Übergang aus Arbeitslosigkeit“ anzugehören (OR=1,086;  $p<0,1$ ). Sowohl die Chance, sich in der Kategorie „Übergang aus Arbeitslosigkeit“ (OR=0,433;  $p<0,001$ ) als auch die Chance, sich in der Kategorie „Übergang aus Erwerbsminderung“ (OR=0,524;  $p<0,01$ ) zu befinden, sind im Westen geringer als im Osten Deutschlands.

Tabelle 3: Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression, Modell 1 (soziodemografische Merkmale), Angabe von Odds Ratios

| Einflussfaktoren                   | Übergangskonstellationen (Übergang aus...) |                      |                           |                          |
|------------------------------------|--|----------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                    | Altersteilzeit<br>N=123                    | Vorruhestand<br>N=91 | Arbeitslosigkeit<br>N=110 | Erwerbsminderung<br>N=95 |
| <i>Soziodemografische Merkmale</i> |  |                      |                           |                          |
| Geburtsjahr                        | 1,046                                      | 1,027                | 1,086 <sup>†</sup>        | 0,937                    |
| Geschlecht: Weiblich               | 0,772                                      | 0,478 <sup>**</sup>  | 1,313                     | 0,947                    |
| Landesteil:<br>Westdeutschland     | 1,610 <sup>†</sup>                         | 1,537                | 0,433 <sup>***</sup>      | 0,524 <sup>**</sup>      |

Quelle: TOP (2013), eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Bezug von Altersrente in der Kohortengruppe 1942 bis 1951, zuvor Arbeiter oder Angestellte, N=952. Gewichtete Daten. Referenzkategorie: direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit (N=533). <sup>†</sup>  $p<0,1$ ; \*  $p<0,05$ ; \*\*  $p<0,01$ ; \*\*\*  $p<0,001$ . -2 Log-Likelihood=600,287. Pseudo-R-Quadrat (Nagelkerke)=0,06.

In einem zweiten Schritt nehmen wir die Indikatoren des Humankapitals in das Modell mit auf (Tabelle 4). Dadurch verliert der in Modell 1 beobachtete Zusammenhang zwischen dem Landesteil und der Chance, der Konstellation „Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit“ anzugehören, seine statistische Signifikanz. Es zeigt sich nun jedoch (im Vergleich mit der Kategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) eine geringere Chance von Frauen gegenüber Männern, dieser Kategorie anzugehören (OR=0,626;  $p<0,1$ ). Mit steigender Anzahl von Arbeitslosigkeitsphasen sinkt die Chance, zu der Kategorie „Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit“ zu gehören (OR=0,360;  $p<0,001$ ). Gesundheitliche Einschränkungen bei Ende der Erwerbstätigkeit verringern ebenfalls die Chance einer Zugehörigkeit zu dieser Konstellation (OR=0,791;  $p<0,001$ ).

Gegenüber Personen mit einer hohen beruflichen Stellung weisen Personen mit einer mittleren beruflichen Stellung (im Vergleich zur Konstellation „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) eine erhöhte Chance auf, der Konstellation „Übergang aus dem Vor-

ruhestand“ anzugehören (OR=3,142;  $p<0,001$ ). Mit steigender Anzahl von Arbeitslosigkeitsphasen sinkt die Chance, sich in dieser Kategorie zu befinden (OR=0,696;  $p<0,1$ ).

Auch die Zusammenhänge zwischen dem Geburtsjahr bzw. dem Landesteil und der Zugehörigkeitschance zu der Konstellation „Übergang aus Arbeitslosigkeit“ sind nach Einbezug der Indikatoren des Humankapitals statistisch nicht mehr auffällig. Die Chance, dieser Übergangskonstellation anzugehören, erhöht sich (im Vergleich zur Konstellation „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) mit häufigeren Arbeitslosigkeitsepisoden (OR=2,225;  $p<0,001$ ). Sie sinkt mit einem höheren Stellenwert von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen im Beruf (OR=0,715;  $p<0,01$ ).

Der in Modell 1 signifikante Zusammenhang zwischen dem Landesteil und der Zugehörigkeitschance zu der Kategorie „Übergang aus Erwerbsminderung“ verschwindet mit dem Einbezug der Indikatoren des Humankapitals. Dafür zeigt sich (im Vergleich mit der Kategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) ein negativer Zusammenhang zwischen dem Geburtsjahr und der Chance auf Zugehörigkeit zu der Kategorie „Übergang aus Erwerbsminderung“ (OR=0,899;  $p<0,1$ ). Die Chance, dieser Konstellation anzugehören, verringert sich mit häufigeren Arbeitslosigkeitsepisoden (OR=0,591;  $p<0,05$ ). Gesundheitliche Einschränkungen bei Ende der Erwerbstätigkeit erhöhen deutlich die Chance der Zugehörigkeit zu dieser Konstellation des Übergangs in die Altersrente (OR=4,723;  $p<0,001$ ).

Tabelle 4: Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression, Modell 2  
(soziodemografische Merkmale und Humankapital), Angabe von Odds Ratios

| Einflussfaktoren                       | Übergangskonstellationen (Übergang aus...) |                      |                           |                          |
|--|--|----------------------|---------------------------|--------------------------|
|  | Altersteilzeit<br>N=123                    | Vorruhestand<br>N=91 | Arbeitslosigkeit<br>N=110 | Erwerbsminderung<br>N=95 |
| <i>Soziodemografische Merkmale</i>     |  |                      |                           |                          |
| Geburtsjahr                            | 1,062                                      | 1,101                | 1,060                     | 0,899 <sup>†</sup>       |
| Geschlecht: Weiblich                   | 0,626 <sup>†</sup>                         | 0,292 <sup>***</sup> | 1,452                     | 0,842                    |
| Landesteil: Westdeutschland            | 1,207                                      | 1,356                | 0,668                     | 0,640                    |
| <i>Humankapital</i>                    |  |                      |                           |                          |
| Bildungsniveau: Hoch                   | 1,029                                      | 0,883                | 1,524                     | 0,513                    |
| Bildungsniveau: Mittel                 | 0,684                                      | 0,609                | 1,164                     | 1,404                    |
| Bildungsniveau: Niedrig (Ref.)         |  |                      |                           |                          |
| Berufliche Stellung: Hoch (Ref.)       |  |                      |                           |                          |
| Berufliche Stellung: Mittel            | 1,377                                      | 3,142 <sup>***</sup> | 0,990                     | 1,312                    |
| Berufliche Stellung: Niedrig           | 0,585                                      | 1,482                | 0,766                     | 1,811                    |
| Anzahl von Arbeitslosigkeitsphasen     | 0,360 <sup>***</sup>                       | 0,696 <sup>†</sup>   | 2,225 <sup>***</sup>      | 0,591 <sup>*</sup>       |
| Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen | 1,121                                      | 0,979                | 0,715 <sup>**</sup>       | 0,790                    |
| Gesundheitliche Einschränkungen        | 0,791 <sup>***</sup>                       | 1,074                | 0,920                     | 4,723 <sup>***</sup>     |

Quelle: TOP (2013), eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Bezug von Altersrente in der Kohortengruppe 1942 bis 1951, zuvor Arbeiter oder Angestellte, N=952. Gewichtete Daten. Referenzkategorie: direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit (N=533). <sup>†</sup>  $p<0,1$ ; \*  $p<0,05$ ; \*\*  $p<0,01$ ; \*\*\*  $p<0,001$ . -2 Log-Likelihood=1744,269. Pseudo-R-Quadrat (Nagelkerke)=0,41.

Für das Bildungsniveau zeigen sich in Modell 2 (im Vergleich mit der Kategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) keine statistisch auffälligen Unterschiede in den Zugehörigkeitschancen zu den untersuchten Übergangskonstellationen.

Tabelle 5: Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression, Modell 3  
(soziodemografische Merkmale, Humankapital und betrieblicher Kontext),  
Angabe von Odds Ratios

| Einflussfaktoren                               | Übergangskonstellationen |                      |                           |                          |
|--|--------------------------|----------------------|---------------------------|--------------------------|
|  | Altersteilzeit<br>N=123  | Vorruhestand<br>N=91 | Arbeitslosigkeit<br>N=110 | Erwerbsminderung<br>N=95 |
| <i>Soziodemografische Merkmale</i>             |                          |                      |                           |                          |
| Geburtsjahr                                    | 1,059                    | 1,004                | 1,059                     | 0,899 <sup>†</sup>       |
| Geschlecht: Weiblich                           | 0,757                    | 0,324 <sup>***</sup> | 1,634                     | 0,831                    |
| Landesteil: Westdeutschland                    | 1,142                    | 1,234                | 0,649                     | 0,638                    |
| <i>Humankapital</i>                            |                          |                      |                           |                          |
| Bildungsniveau: Hoch                           | 0,816                    | 0,771                | 1,836 <sup>†</sup>        | 0,520                    |
| Bildungsniveau: Mittel                         | 0,735                    | 0,572                | 1,164                     | 1,409                    |
| Bildungsniveau: Niedrig (Ref.)                 |                          |                      |                           |                          |
| Berufliche Stellung: Hoch (Ref.)               |                          |                      |                           |                          |
| Berufliche Stellung: Mittel                    | 1,263                    | 3,008 <sup>***</sup> | 1,010                     | 1,314                    |
| Berufliche Stellung: Niedrig                   | 0,730                    | 1,544                | 0,797                     | 1,890                    |
| Anzahl von Arbeitslosig-<br>keitsphasen        | 0,459 <sup>**</sup>      | 0,760                | 2,045 <sup>***</sup>      | 0,614 <sup>*</sup>       |
| Trainings- und Weiter-<br>bildungsmaßnahmen    | 1,019                    | 0,986                | 0,789 <sup>†</sup>        | 0,819                    |
| Gesundheitliche<br>Einschränkungen             | 0,803 <sup>†</sup>       | 1,080                | 0,879                     | 4,750 <sup>***</sup>     |
| <i>Betrieblicher Kontext</i>                   |                          |                      |                           |                          |
| Anzahl der Mitarbeiter:<br>250 und mehr (Ref.) |                          |                      |                           |                          |
| Anzahl der Mitarbeiter:<br>50 bis unter 250    | 0,442 <sup>*</sup>       | 0,339 <sup>*</sup>   | 2,080 <sup>*</sup>        | 0,726                    |
| Anzahl der Mitarbeiter:<br>1 bis unter 50      | 0,336 <sup>***</sup>     | 0,811                | 1,793 <sup>*</sup>        | 1,158                    |
| Öffentlicher Dienst                            | 1,591 <sup>*</sup>       | 1,016                | 0,242 <sup>***</sup>      | 1,096                    |
| Betriebliche Altersvorsorge                    | 2,053 <sup>**</sup>      | 1,523                | 1,310                     | 1,175                    |

Quelle: TOP (2013), eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Bezug von Altersrente in der Kohortengruppe 1942 bis 1951, zuvor Arbeiter oder Angestellte, N=952. Gewichtete Daten. Referenzkategorie: direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit (N=533). † p<0,1; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001. -2 Log-Likelihood=1850,456. Pseudo-R-Quadrat (Nagelkerke)=0,46.

Schließlich beziehen wir in einem dritten Schritt die Indikatoren des betrieblichen Kontextes in die Regressionsanalyse mit ein. Der in Modell 2 vorübergehend aufgetretene negative Zusammenhang zwischen dem weiblichen Geschlecht und der Chance, der Kategorie „Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit“ anzugehören, büßt dadurch seine statistische Signifikanz ein. Auch das Signifikanzniveau des Zusammenhangs

zwischen dem Auftreten gesundheitlicher Probleme bei Ende der Erwerbstätigkeit und der Zugehörigkeit zu dieser Übergangskonstellation schwächt sich deutlich ab ( $OR=0,803$ ;  $p<0,1$ ). Für die Anzahl der Mitarbeiter können wir (im Vergleich mit der Kategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) beobachten, dass die Chance, sich in der Kategorie „Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit“ zu befinden, bei Personen aus Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern ( $OR=0,336$ ;  $p<0,001$ ) und aus Betrieben mit 50 bis unter 250 Mitarbeitern ( $OR=0,442$ ;  $p<0,05$ ) geringer ist als bei Personen, die zuvor in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten gearbeitet haben. Die Chance, dieser Übergangskonstellation anzugehören, ist auch nach einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erhöht ( $OR=1,591$   $p<0,05$ ). Schließlich weisen auch Personen, bei denen eine betriebliche Altersvorsorge vorliegt, (im Vergleich mit der Kategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) eine erhöhte Chance auf, zu der Kategorie „Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit“ zu gehören ( $OR=2,053$ ,  $p<0,01$ ).

Mit dem Einbezug der Indikatoren des betrieblichen Kontexts verschwindet der in Modell 2 signifikant negative Zusammenhang zwischen der Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen und der Chance der Zugehörigkeit zu der Konstellation „Übergang aus dem Vorruhestand“. Die Chance, dieser Konstellation anzugehören, ist (im Vergleich mit der Kategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) bei Personen aus Betrieben mit 50 bis unter 250 Mitarbeitern geringer als bei Personen aus Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten ( $OR=0,339$ ;  $p<0,05$ ).

Der in Modell 2 entdeckte negative Zusammenhang zwischen dem Stellenwert von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen im Beruf und der Zugehörigkeit zur Kategorie „Übergang aus Arbeitslosigkeit“ schwächt sich in Modell 3 ab ( $OR=0,789$ ;  $p<0,1$ ). Durch den Einbezug der Indikatoren des betrieblichen Kontexts zeigt sich jedoch beim Bildungsniveau ein Zusammenhang: Personen mit einem hohen Bildungsniveau weisen (im Vergleich mit der Kategorie „direkter Übergang aus Erwerbstätigkeit“) gegenüber Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau eine höhere Chance auf, der Konstellation „Übergang aus Arbeitslosigkeit“ anzugehören. Gegenüber Personen, die zuvor in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten gearbeitet haben, ist die Zugehörigkeitschance zu dieser Übergangskonstellation bei Personen aus Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern ( $OR=1,793$ ;  $p<0,05$ ) und aus Betrieben mit 50 bis unter 250 Mitarbeitern ( $OR=2,080$ ;  $p<0,05$ ) erhöht. Die Beschäftigung im öffentlichen Dienst reduziert die Chance, dieser Übergangskonstellation anzugehören ( $OR=0,242$ ,  $p<0,001$ ).

Für die Konstellation „Übergang aus Erwerbsminderung“ zeigen sich keine statistisch auffälligen Zusammenhänge mit den Indikatoren des betrieblichen Kontexts.

## 6 Diskussion

Ziel dieses Beitrags war es, indirekte Übergangskonstellationen in die Altersrente auf ihren Zusammenhang mit Indikatoren des Humankapitals und des betrieblichen Kontextes der vorangegangenen Erwerbstätigkeit zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigen, dass für indirekte Übergangskonstellationen in die Altersrente von Arbeitern und Angestellten sowohl das Humankapital als auch der betriebliche Kontext eine Rolle spielen. Die Anpassungsgüte der drei Modelle wird vor allem durch die Indikatoren des Humankapitals verbessert. So erhöht sich das Pseudo-R-Quadrat nach Nagelkerke deutlich von Modell 1 (0,06) zu

Modell 2 (0,41). Der Einbezug der Faktoren des betrieblichen Kontexts erhöht das Pseudo-R-Quadrat nach Nagelkerke nur geringfügig auf 0,46. Somit kommt den Indikatoren des Humankapitals eine größere Bedeutung zu.

Die verschiedenen indirekten Übergangskonstellationen stellen sich hinsichtlich des Humankapitals und des betrieblichen Kontextes äußerst heterogen dar. So zeigt sich beispielsweise, dass die Konstellation *Übergang aus Arbeitslosigkeit* mit der Konstellation *Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit* hinsichtlich der Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen sowie der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und in großen Unternehmen in einem spiegelbildlichen Verhältnis steht. Dies verweist auf soziale Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen und auf die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung des Übergangs in die Altersrente.

Die Personen, die der Konstellation *Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit* angehören, erscheinen mehrfach privilegiert: Die Zugehörigkeit zu dieser Konstellation des Übergangs steht in der vorliegenden Untersuchung in einem negativen Zusammenhang mit der Zahl der Arbeitslosigkeitsphasen und mit gesundheitlichen Einschränkungen bei Ende der Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig fanden wir positive Zusammenhänge der Zugehörigkeit zu dieser Übergangskonstellation mit der Anzahl der Mitarbeiter beim letzten Arbeitgeber, mit der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und mit dem Vorliegen einer betrieblichen Altersvorsorge. Die Ergebnisse deuten daher in Übereinstimmung mit den Befunden von Wanger (2010) darauf hin, dass es sich bei den Personen, die den Übergang in die Altersrente aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit heraus vollziehen, um eine überwiegend gesunde Gruppe handelt, für die die Entlassung in den vorgezogenen Ruhestand eher eine Gratifikation für eine langjährige Tätigkeit in der Organisation darstellt. Aufgrund der tarifvertraglichen Absicherung kann der Übergang aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Vergleich mit anderen indirekten Übergängen in die Altersrente als weitgehend selbstbestimmt aufgefasst werden (Radl 2007). Der positive Zusammenhang mit der Anzahl der Mitarbeiter, dem öffentlichen Dienst und dem Vorliegen einer betrieblichen Altersvorsorge veranschaulicht, dass diese eher selbstbestimmte indirekte Übergangskonstellation nicht allen Beschäftigten offensteht.

Der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Chance, der Übergangskonstellation *Übergang aus dem Vorruhestand* anzugehören, bleibt über alle drei Modelle hinweg bestehen. Die Konstellation „Übergang aus dem Vorruhestand“ ist in der Analyse zudem durch ihren Zusammenhang mit der beruflichen Stellung aufgefallen: Gegenüber Personen mit einer hohen beruflichen Stellung weisen Personen mit einer mittleren beruflichen Stellung eine deutlich erhöhte Chance auf, der Übergangskonstellation anzugehören. Auch wenn als Referenz Personen mit niedriger beruflicher Stellung gewählt wurden, war die Zugehörigkeitschance von Personen mit einer mittleren beruflichen Stellung zu dieser Konstellation des Übergangs signifikant erhöht (nicht in der Tabelle aufgeführt). Dies deutet darauf hin, dass diese Übergangskonstellation Personen mit einer qualifizierten Aus- und Fortbildung eher betrifft als Personen mit einem Hochschulabschluss oder Personen, die lediglich eine Berufsausbildung oder gar keine Ausbildung abgeschlossen haben. Die Chance, der Konstellation *Übergang aus dem Vorruhestand* anzugehören, ist außerdem für Personen aus mittleren Betrieben gegenüber Personen aus großen Betrieben geringer. Dies entspricht den Ergebnissen früherer Studien, dass Entlassungen in den Vorruhestand vor allem in Großbetrieben vorgenommen werden, wenn die spezifischen Qualifikationen dieser Beschäftigten veraltet sind oder aufgrund von betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen nicht mehr benötigt werden (Wübbecke 1999; Bellmann/Janik 2010). Zusammen-

fassend lassen sich diese Ergebnisse so interpretieren, dass der Vorruhestand weiterhin eine relevante betriebliche Strategie zur Entlassung von Mitarbeitern in den vorgezogenen Ruhestand darstellt, von der häufiger Männer und häufiger qualifizierte Arbeiter und einfache bis mittlere Angestellte in großen Unternehmen betroffen sind.

Unter Einbeziehung der Indikatoren des betrieblichen Kontextes zeigt sich ein schwach signifikanter Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und der Konstellation *Übergang aus Arbeitslosigkeit*: Personen mit einem hohen Bildungsniveau weisen eine höhere Zugehörigkeitschance zu dieser Konstellation des Übergangs auf als Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau. Ein Grund hierfür könnte darin bestehen, dass sich ein Teil der Personen mit hoher Bildung im Falle des Verlusts des Arbeitsplatzes im rentennahen Alter nicht noch einmal auf Stellensuche begibt. Da dieser Zusammenhang jedoch nur im dritten Modell schwach signifikant wird, sollte dieses Ergebnis mit Vorsicht interpretiert werden. Zwischen der Chance, der Konstellation *Übergang aus Arbeitslosigkeit* anzugehören, und der Zahl der Arbeitslosigkeitsphasen stellen wir einen positiven Zusammenhang fest. Das steht im Einklang mit den Ergebnissen aus früheren Studien (Rinklake/Buchholz 2011; Bäcker et al. 2009). Zwischen der Zugehörigkeitschance zu dieser Konstellation und dem Stellenwert von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen im Beruf hat sich ein negativer Zusammenhang gezeigt, der sich jedoch durch den Einbezug des betrieblichen Kontextes abschwächte. Die Abschwächung des Zusammenhangs mit der Teilnahme an Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen im Beruf weist darauf hin, dass diese in kleineren Unternehmen und in der Privatwirtschaft seltener erfolgt als in größeren Unternehmen und im öffentlichen Dienst. Im Fall des öffentlichen Dienstes ist dies nach Hubert/Wolf (2007) mit klareren Regeln zur Weiterbildung und mit besser funktionierenden internen Arbeitsmärkten zu begründen. In größeren Unternehmen ist die Ursache wohl eher in den größeren Ressourcen zu sehen, die für die Weiterbildung der Mitarbeiter und altersspezifische Personalmaßnahmen im Allgemeinen zur Verfügung stehen (Leber et al. 2013). Insgesamt scheint sich die Konstellation *Übergang aus Arbeitslosigkeit* damit eine Gruppe zu konzentrieren, die häufigere Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie aufweist und von altersspezifischen Personalmaßnahmen seltener erreicht wird.

Der negative Zusammenhang zwischen der Konstellation *Übergang aus Erwerbsminderung* und der Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen könnte darauf zurückzuführen sein, dass Erwerbsgeminderte seltener arbeitslos werden, weil sie ihre Erwerbstätigkeit in einem jüngeren Alter beenden. Bei dem schwach signifikanten negativen Zusammenhang zwischen dem Geburtsjahr und der Zugehörigkeitschance zur Konstellation „Übergang aus Erwerbsminderung“ handelt es sich hingegen vermutlich um ein Ergebnis der Stichprobensammensetzung, da ein größerer Teil der Personen in den Kohorten von 1947 bis 1951, der vor dem Renteneintritt eine Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeitsrente bezieht, noch nicht in die Altersrente eingetreten ist. Diese beiden Ergebnisse sind daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die Chance, dieser Konstellation anzugehören, steht jedoch vor allem in einem hohen positiven Zusammenhang mit gesundheitlichen Einschränkungen bei Ende der Erwerbstätigkeit. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend.

Ein überraschendes Ergebnis der Analyse besteht darin, dass sich keine nennenswerten Zusammenhänge des Bildungsniveaus mit den betrachteten Übergangskonstellationen finden lassen. Der berichtete schwache positive Zusammenhang des Bildungsniveaus mit der Konstellation *Übergang aus Arbeitslosigkeit* steht im Widerspruch zu den Erkenntnissen aus früheren Studien, die für Personen mit einem höheren Bildungsniveau eine höhere Erwerbstätigenquote im rentennahen Alter (Dietz/Walwei 2011) und eine geringere

Arbeitslosenquote (Reinberg/Hummel 2005) berichten. Dieses Ergebnis muss jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, weil die Ergebnisse insgesamt dafür sprechen, dass speziell für die untersuchten indirekten Übergangskonstellationen den Bedingungen der beruflichen Tätigkeit und dem betrieblichen Kontext eine größere Bedeutung zukommt als dem formalen Bildungsniveau.

Hervorzuheben ist aus unserer Sicht außerdem, dass die zunächst statistisch signifikanten Zusammenhänge der Zugehörigkeitschance zu den Konstellationen *Übergang aus Arbeitslosigkeit* und *Übergang aus Erwerbsminderung* durch den Einbezug der Indikatoren des Humankapitals ihre statistische Bedeutung verlieren. Die im Osten Deutschlands häufigeren Übergänge aus Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderung lassen sich offensichtlich durch den Einbezug der Indikatoren „Anzahl von Arbeitslosigkeitsphasen“, „Teilnahme an Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen im Beruf“ und „Gesundheitliche Einschränkungen“ besser vorhersagen. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass in der untersuchten Stichprobe Personen in Ostdeutschland eher von häufigeren Arbeitslosigkeitsphasen und gesundheitlichen Problemen betroffen waren, was ihre Übergangskonstellation in die Altersrente beeinflusst hat.

Der Beitrag hat gezeigt, dass das Humankapital und der betriebliche Kontext Faktoren darstellen, die die Konstellation des Übergangs in den Ruhestand maßgeblich beeinflussen. Abschließend lässt sich festhalten, dass eine Förderung des Humankapitals in Form einer frühzeitig einsetzenden, lebenslangen Weiterbildung und einer frühzeitigen gesundheitlichen Prävention die besten Chancen eröffnet, bis zum Eintritt in den Ruhestand und gegebenenfalls darüber hinaus erwerbstätig zu bleiben (ähnlich diskutiert in Staudinger/Heidemeier 2009). Damit eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit auch zu einer verlängerten Erwerbstätigkeit führt, ist eine Anpassung der betrieblichen Arbeitsbedingungen an die spezifischen Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer notwendig. Hierzu können beispielsweise die Gestaltung von Arbeitsanforderungen, die vornehmlich auf Berufserfahrung und verbale Fähigkeiten abzielen, sowie die Reduzierung der psychischen Belastung durch die Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen beitragen.

## Literatur

- Aittomäki, Akseli; Lahelma, Eero; Roos, Eva (2003): Work Conditions and Socioeconomic Inequalities in Work Ability. In: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29, 2, S. 159-165.
- Aleksandrowicz, Paula; Fasang, Annette; Schömann, Klaus; Staudinger, Ursula M. (2010): Die Bedeutung der Arbeit beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 43, 5, S. 324-329.
- Bäcker, Gerhard; Brüssig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Jan, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- 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, S. 206-225.
- Bellmann, Lutz; Janik, Florian (2010): Betriebe und Frühverrentung: Angebote, die man nicht ablehnt. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42, 4, S. 311-324.
- Bowen, Catherine E.; Noack, Martin G.; Staudinger, Ursula M. (2010): Aging in the Work Context. In: Schaie, K. Warner; Willis, Sherry L. (Hrsg.): *Handbook of the Psychology of Aging*. San Diego: Elsevier Academic Press, S. 263-278.

- Brussig, Martin (2009): Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/-innen in Deutschland im Wandel. Perspektiven der Arbeitsmarktforschung. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 42, 4, S. 281-286.
- Brussig, Martin (2012): Weiter steigendes Renteneintrittsalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen. Aktuelle Entwicklungen beim Rentenzugang (Altersübergangs-Report 02) [<http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-02/auem2012-02.pdf>, 07.03.2014].
- Buchholz, Sandra; Rinklake, Annika; Blossfeld, Hans-Peter (2013): Umkehr von Frühverrentung in Deutschland. Eine Längsschnittanalyse der Auswirkungen der jüngsten Rentenreformen auf den Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs und die Rentenhöhe. In: *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 38, 4, S. 907-936.
- Clemens, Wolfgang; Künemund, Harald; Parey, Matthias (2003): Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarkt. In: Herfurth, Matthias; Kohli, Martin; Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer. Opladen: Leske + Budrich, S. 43-64.
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany – No Country for Old Workers? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 44, 4, S. 363-376.
- Eichhorst, Werner (2011): The Transition from Work to Retirement. In: *German Policy Studies*, 7, 1, S. 107-133.
- 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, S. 85-154.
- Hasselhorn, Hans Martin; Rauch, Angela (2013): Perspektiven von Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe in Deutschland. In: *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 56, 3, S. 339-348.
- Heckman, James Joseph (1999): Policies to Foster Human Capital (NBER Working Paper 7288), Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Himmelreicher, Ralf K.; Hagen, Christiane; Clemens, Wolfgang (2009): Bildung und Übergang in den Ruhestand. Gehen Höherqualifizierte später in Rente? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61, 3, S. 437-452.
- Hubert, Tobias; Wolf, Christof (2007): Determinanten der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger. Empirische Analysen auf der Basis des Mikrozensus 2003. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 36, 6, S. 473-493.
- Kistler, Ernst; Trischler, Falko (2014): „Gute Erwerbsbiographien“ – Der Wandel der Arbeitswelt als Risiko für die Alterssicherung. In: Kistler, Ernst; Trischler, Falko (Hrsg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für die Einkunftslagen im Alter. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 171-202.
- Kocka, Jürgen; Staudinger, Ursula M. (2009): Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademien-gruppe Altern in Deutschland. In: *Nova Acta Leopoldina* NF 107, Nr. 371. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Kohli, Martin (2007): The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead. In: *Research in Human Development*, 4, 3-4, S. 253-271.
- Kohli, Martin; Rein, Martin (1991): The Changing Balance of Work and Retirement. In: Kohli, Martin; Rein, Martin; Guillemard, Anne-Marie; van Gunsteren, Herman (Hrsg.): Time for Retirement. Cambridge: Cambridge University Press, S. 1-35.
- Kruse, Andreas; Wahl, Hans-Werner (2010): Zukunft Altern. Individuelle und gesellschaftliche Weichenstellungen. Heidelberg: Spektrum.
- Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. In: *IAB Kurzbericht*, 13.

- Noll, Heinz-Herbert; Weick, Stefan (2013): Strategie des „active ageing“ in Deutschland besonders erfolgreich. Objektive und subjektive Indikatoren zum Übergang in den Ruhestand im europäischen Vergleich. In: *Informationsdienst soziale Indikatoren*, 50, S. 11-16.
- Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 36, 1, S. 43-64.
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2005): Vertrauter Befund. Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. In: *IAB Kurzbericht*, 9.
- Rinklake, Annika; Buchholz, Sandra (2011): Increasing Inequalities in Germany: Older People's Employment Lives and Income Conditions Since the Mid-1980s. In: Blossfeld, Hans-Peter; Buchholz, Sandra; Kurz, Karin (Hrsg.): *Ageing Populations, Globalization and the Labor Market. Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies*. Cheltenham: Edward Elgar, 35-64.
- Riphahn, Regina T. (1999): Income and Employment Effects of Health Shocks. A Test Case for the German Welfare State. In: *Journal of Population Economics*, 12, 3, S. 363-389.
- Schmähl, Winfried (2003): Ageing Workforce: Firm Strategies and Public Policy in Germany. In: *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, 28, 4, S. 575-595.
- Siegrist, Johannes; Wahrendorf, Morten; von dem Knesebeck, Olaf; Jürges, Hendrik; Börsch-Supan, Axel (2006): 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, S. 62-68.
- Siegrist, Johannes; Dragano, Nico; Wahrendorf, Morton (2009): Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen: Eine europäische Vergleichsstudie [<http://www.boeckler.de/pdf/fof/S-2007-997-4-1.pdf>, 21.07.2014].
- Skirbekk, Vegard (2008): Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy. In: *Ageing Horizons*, 8, S. 4-12.
- Staudinger, Ursula M.; Heidemeier, Heike (2009): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen – Eckpunkte für Handlungsansätze. In: *Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Nova Acta Leopoldina*, NF 100, Nr. 364. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, 269-279.
- Wanger, Susanne (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren. In: *WSI-Mitteilungen*, 63, 8, S. 395-403.
- Winkler, Joachim; Stolzenberg, Heribert (2009): Adjustierung des sozialen Schicht-Index für die Anwendung im Kinder- und Jugendgesundheitsurvey (KiGGS) 2003/2006. In: *Wismarer Diskussionspapiere*, 07/2009.
- Wübcke, Christina (1999): Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen. Eine Untersuchung der Ursachen des Frühverrentungstrends in Westdeutschland für den Zeitraum von 1975 bis 1990 auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 32, 1, S. 102-117.
- Zähle, Tanja; Möhring, Katja; Krause, Peter (2009): Erwerbsverläufe beim Übergang in den Ruhestand. In: *WSI-Mitteilungen*, 62, 11, S. 586-595.

# Produktivitätsspielräume der 55- bis 70-Jährigen: Kohortenunterschiede, Cluster und Determinanten

*Andreas Mergenthaler, Anne M. Wöhrmann & Ursula M. Staudinger\**

## Zusammenfassung

Die Potenziale älterer Menschen in der Wirtschaft, der Zivilgesellschaft und der Familie spielen unter dem Eindruck des demografischen Wandels eine zunehmend wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund verfolgt der Beitrag das Ziel (a) in zeitlicher Perspektive die Entwicklung gesellschaftlicher Potenziale mit Hilfe eines Kohortenvergleichs nachzuzeichnen sowie (b) im Querschnitt bevölkerungsbezogene Muster formeller und informeller Tätigkeiten und die Neigungen hierzu im Alter zwischen 55 und 70 Jahren zu identifizieren und (c) deren individuelle, familiäre und sozialstrukturelle Bedingungen zu bestimmen. Die Ergebnisse des Kohortenvergleichs weisen darauf hin, dass sich die gesellschaftlichen Potenziale der 55- bis 70-Jährigen in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet haben. Die Clusteranalyse fördert sechs Typen zu Tage, die sich hinsichtlich des Ausmaßes und der Art der Tätigkeiten sowie der grundlegenden Neigungen hierzu deutlich voneinander unterscheiden. Dabei konnten die „Ambitionslosen“ als Gruppe mit dem geringsten Ausmaß an Tätigkeiten und Neigungen und die „Weiterbeschäftigungswilligen“ als Typ mit dem vergleichsweise höchsten Aktivitäts- und Potenzialniveau bestimmt werden. Bei den übrigen Gruppen handelt es sich um Mischtypen, in denen bestimmte Formen von Tätigkeiten oder Neigungen hervortreten (z. B. die „Erwerbstätigen“ oder die „Familial Engagierten“). Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Potenziale älterer Menschen nach soziodemografischen und -ökonomischen Merkmalen ungleich verteilt sind. Ein Altersbild, das die Produktivität und Potenziale der 55- bis 70-Jährigen betont, stößt somit zumindest bei benachteiligten Bevölkerungsgruppen an seine Grenzen.

## 1 Begriffsklärung und Fragestellung

Unter „Potenzialen“ verstehen wir die Produktivitätsspielräume älterer Menschen in den Bereichen Erwerbstätigkeit, Familie und Zivilgesellschaft (vgl. Kapitel 1 von Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band). Produktivität ist hier nicht auf die enge Bedeutung der ökonomischen Produktivität begrenzt, sondern umfasst auch Tätigkeiten und Beiträge Älterer, die sich indirekt auf das Brutto sozialprodukt auswirken, unabhängig davon, ob sie gegen Entgelt geleistet werden (Staudinger 1996, 2008; Burr et al. 2007). Indikatoren dieser Produktivitätsspielräume sind die subjektiven Neigungen, Absichten und Motive („Wollen“) sowohl im Hinblick auf bisher nicht realisierte Tätigkeiten als auch auf die zukünftige Entwicklung derzeit ausgeübter Tätigkeiten sowie deren individuelle, soziale und institutionelle Bedingungen und Ressourcen („Können“).

---

\* Der Autor und die Autorinnen danken den Gutachtern für wertvolle Hinweise und hilfreiche Kritik.

Die Produktivitätsspielräume älterer Menschen zwischen 55 und 70 Jahren haben sich in den letzten Jahren gewandelt. Wie im Konzept des Altersstrukturwandels ausgeführt (Tews 1993), sind hierfür sowohl sozialstrukturelle, ökonomische als auch kulturelle Einflüsse verantwortlich. In Folge dieses gesellschaftlichen Wandels verfügen die Älteren heute im Schnitt über mehr materielle und personale Ressourcen (z. B. Bildung und Gesundheit) als die Jahrgänge vor ihnen (Aner et al. 2007; Motel-Klingebiel 2006; Wurm/Tesch-Römer 2006; Kocka/Staudinger 2010). Daher gehen die Autoren dieses Beitrags zunächst der Frage nach,

- (1) wie die erweiterten Lebenschancen beim Übergang in den Ruhestand genutzt werden und
- (2) ob sich im Vergleich zu früheren Jahrgängen ein höheres Niveau von Tätigkeiten im formellen und informellen Bereich beobachten lässt.

Die breite Definition „produktiver“ Tätigkeiten, die auch Arbeiten umfasst, die nicht auf dem Arbeitsmarkt vermittelt werden (z. B. Hinterlong et al. 2001), legt es nahe, dass ältere Menschen auch mehr als einer „produktiven“ Tätigkeit nachgehen können. Diese Tätigkeiten in verschiedenen Lebensbereichen können sich wechselseitig beeinflussen und somit unterscheidbare Muster ausprägen (Hank/Stuck 2008; Hinterlong 2008; Kolland/Rosenmayr 2007). Wie bereits in Kapitel 1 (Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band) ausgeführt wurde, können zwei gegensätzliche Arten von Zusammenhängen unterschieden werden: Die Komplementarität von Aktivitäten führt dazu, dass die Aufnahme mehrerer Tätigkeiten wahrscheinlicher wird (z. B. Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement in Organisationen der Zivilgesellschaft), was zu einem insgesamt höheren Niveau an Produktivität führt. Dieser Mechanismus wird auch als „Ausweitung sozialer Rollen“ („Role Extension“) bezeichnet (Mutchler et al. 2003; Choi et al. 2007). Demgegenüber sinkt die Chance weiterer Aktivitäten, falls eine Konkurrenz von Tätigkeiten vorliegt, wie z. B. die Aufnahme einer familialen Pflegetätigkeit bei gleichzeitiger (Vollzeit-)Erwerbsarbeit (Burr et al. 2007). Der Grund hierfür können zeitliche Restriktionen sein, die eine Einschränkung oder gar die Aufgabe einer Tätigkeit zugunsten einer anderen im Sinne einer Rollensubstitution („Role Substitution“) zur Folge haben (Hank/Stuck 2008).

In Anlehnung an das Konzept des „Altersstils“ als speziellem Ausschnitt des allgemeinen Lebensstils (vgl. Kapitel 1 von Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band) wird vermutet, dass sich diese Zusammenhänge nicht allein auf „produktive“ Tätigkeiten beziehen. Vielmehr beeinflussen auch die Dimensionen des „Wollens“ und des „Könnens“ als weitere konstituierende Dimensionen von Altersstilen die Art, die Anzahl und die Häufigkeit von Tätigkeiten und bilden im Zusammenspiel mit diesen distinkte Muster von Produktivitätsspielräumen. Diese verstehen wir in Anlehnung an Kapitel 1 als Bestandteile von Altersstilen. Ein weiteres Ziel des vorliegenden Beitrages ist es daher, solche Muster aktueller Produktivitätsspielräume im Alter zwischen 55 und 70 Jahren in den drei genannten Dimensionen umfassend abzubilden und hinsichtlich der Potenziale älterer Menschen zu beschreiben. Diese ermöglichen es, Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Förderung oder Aufrechterhaltung von Potenzialen aufzuzeigen, die über die selektive Betrachtung einzelner Tätigkeitsbereiche hinausgehen.

Um zu einer möglichst umfassenden Beurteilung der Potenziale der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland zu gelangen, werden Produktivitätsspielräume im Folgenden sowohl hinsichtlich ihrer Dynamik zwischen verschiedenen Geburtsjahrgängen untersucht als auch durch eine Analyse aktueller Querschnittsdaten beschrieben. Hierdurch sind Aussagen zum

sozialen Wandel „struktureller“ und zur Prävalenz „individueller“ Potenziale, die sich aus dem Wechselspiel zwischen Tätigkeiten und subjektiven Neigungen im Rahmen von Altersstilen ergeben, möglich. Erstere Untersuchung stützt sich auf einen Kohortenvergleich, während sich letztere auf aktuelle Querschnittsdaten von TOP bezieht. Generell ist die Untersuchung von der Annahme geleitet, dass es in den letzten Jahren zu einer Ausweitung von Produktivitätsspielräumen kam, die von älteren Menschen erkannt, reflektiert und in zunehmenden Maße genutzt werden.

## 2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

### 2.1 Kohortenvergleich

Der Vergleich zweier Geburtskohorten hat das Ziel, den sozialen Wandel der gesellschaftlichen Potenziale älterer Menschen zu beschreiben. Zudem soll mit Hilfe des Vergleichs eine Validierung der TOP-Stichprobe mit einem bereits etablierten Survey des höheren Lebensalters vorgenommen werden.

Zu diesem Zweck werden die Befragten von TOP mit den Teilnehmern der Replikationsstichprobe des Deutschen Alterssurveys (DEAS) aus dem Jahr 2002 verglichen.<sup>1</sup> Es handelt sich dabei um eine Stichprobe der deutschen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 40 und 85 Jahren. Dieser Vergleich wird möglich, da in die TOP-Studie gezielt die gleichen oder zumindest ähnliche Items einbezogen wurden, die auch in anderen wichtigen Surveys des höheren Lebensalters enthalten sind. Insgesamt wurden in der Replikationsstichprobe des DEAS 3.084 Personen befragt.<sup>2</sup> Für den Kohortenvergleich mit TOP werden im DEAS Befragte ausgewählt, die im Jahr 2002 zwischen 55 und 70 Jahre alt waren, also den Geburtsjahrgängen 1932 bis 1947 angehören. Es handelt sich dabei um 1.062 Personen.<sup>3</sup> Diese Personen werden mit den Jahrgängen 1943 bis 1958 aus TOP verglichen, die zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2013 ebenfalls zwischen 55 und 70 Jahre alt waren (vgl. Sackreuther et al. 2015 in diesem Band).

Die beiden Datensätze umfassen Jahrgänge mit unterschiedlichen Sozialisationserfahrungen und dem Einfluss unterschiedlicher historischer Ereignisse. So sind die frühen Jahrgänge des DEAS (1932 bis 1938) durch die primäre Sozialisation während der Zeit des Nationalsozialismus und durch den Zweiten Weltkrieg geprägt worden, während sich die späteren Jahrgänge (1939 bis 1950) bereits der „68er-Generation“ zurechnen lassen (Alscher et al. 2009). Sie überschneiden sich zum Teil mit den Jahrgängen aus TOP. Die jüngste Kohorte in TOP (1951 bis 1958) gehört bereits den geburtenstarken Jahrgängen an und kann somit als „frühe Babyboomer“ bezeichnet werden. Es kann daher erwartet werden, dass der Vergleich der Geburtskohorten Unterschiede sowohl hinsichtlich der personalen und ökonomischen Ressourcen als auch des Tätigkeitsniveaus zeigt (Baltes et al. 2006).

<sup>1</sup> Datengrundlage sind die vom Forschungsdatenzentrum des Deutschen Zentrums für Altersfragen (FDZ-DZA) herausgegebenen Daten des Deutschen Alterssurveys (DEAS).

<sup>2</sup> Für eine detaillierte Beschreibung der Daten und der Methodik des DEAS vgl. Engstler/Wurm 2006.

<sup>3</sup> Es handelt sich hierbei um die ungewichtete Fallzahl. Die Anzahl der gewichteten Fälle des DEAS liegt bei insgesamt 1.137. Durch Auf- oder Abrunden nach der Gewichtung können sich die Summen der absoluten Häufigkeiten des DEAS in den folgenden Tabellen und Abbildungen von der Gesamtzahl unterscheiden.

Um Aussagen zum Wandel der Lebensbedingungen und der gesellschaftlicher Potenziale des Alters treffen zu können, werden beide Kohorten anhand ihrer Gesundheit, ihres Bildungs- und Einkommensniveaus sowie des Ausmaßes ihrer Tätigkeit im Erwerbsleben, in der Zivilgesellschaft und in der Familie gegenübergestellt. Die Frageformulierungen stimmen in den meisten Bereichen überein, so dass eine Vergleichbarkeit gewährleistet ist.<sup>4</sup> Lediglich freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeiten wurden im DEAS in einem mehrstufigen Verfahren erhoben, das mit dem Instrument von TOP nicht vergleichbar ist.<sup>5</sup> Diese Formen informeller Tätigkeiten sind deshalb vom folgenden Kohortenvergleich ausgeschlossen.

Im Bereich „Ressourcen“ wurde das formelle Bildungsniveau der Befragten als Indikator des Humankapitals auf der Grundlage dreier Kategorien der ISCED-97-Klassifikation gemessen. Dabei wird eine „geringes“ (ISCED 1 und 2: Ohne allgemeinen Schulabschluss; ohne beruflichen Abschluss; Hauptschul-/Realschulabschluss), ein „mittleres“ (ISCED 3A, 3B und 4A: Fachhochschulreife/Hochschulreife, ohne beruflichen Abschluss; Abschluss einer Lehrausbildung; Abschluss der Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung; Fachhochschulreife/Hochschulreife und Abschluss einer Lehrausbildung) und ein „hohes“ Bildungsniveau (ISCED 5A, 5B und 6: Hochschulabschluss (z. B. Examen an einer Universität) oder Fachhochschulabschluss; Meister-/Technikerausbildung, Verwaltungsfachhochschule; Promotion, Habilitation) unterschieden. Zur Messung der materiellen Wohlfahrt wurde das bedarfsgewichtete Netto-Äquivalenzeinkommen des Haushalts verwendet. In TOP wie auch DEAS ergeben sich diese Angaben aus der Gewichtung des Haushaltseinkommens anhand der modifizierten Skala der OECD.<sup>6</sup>

In einem zweiten Schritt wurden die beiden Kohorten hinsichtlich ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit verglichen. In die Darstellung fließen alle zum Befragungszeitpunkt Erwerbstätigen unabhängig vom Bezug einer Altersrente oder -pension ein. Zum Vergleich der informellen Tätigkeiten wird das Ausmaß der Betreuung bzw. Beaufsichtigung von Kindern, die nicht die eigenen sind, betrachtet<sup>7</sup>. Zudem werden die Häufigkeiten der Pflege oder Betreuung von kranken bzw. behinderten Erwachsenen sowie die Hilfe für Freunde, Bekannte oder Nachbarn in deren Haushalten gegenübergestellt.

---

<sup>4</sup> Eine Gegenüberstellung der Frageformulierungen des DEAS in den Bereichen „Ressourcen“ und „Tätigkeiten“ findet sich im Anhang.

<sup>5</sup> Während in TOP lediglich ein Item für die Messung freiwilliger und ehrenamtlicher Tätigkeit in verschiedenen organisationalen Bereichen (z. B. Verbänden, Vereinen, informellen Gruppen) verwendet wurde, handelt es sich beim DEAS um vier getrennte Fragen. Sie umfassen Tätigkeiten in Gruppen, die sich besonders an ältere Menschen im Ruhestand oder im Übergang in den Ruhestand richten sowie die Tätigkeit in weiteren (privaten) Gruppen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen und Funktionen u.a. im Rahmen der Nachbarschaftshilfe oder als Heimbeirat (Tesch-Römer et al. 2002).

<sup>6</sup> Eine Übersicht zu den von der OECD verwendeten Skalen findet sich online unter: <http://www.oecd.org/eco/growth/OECD-Note-EquivalenceScales.pdf> (letzter Zugriff: 28.02.2014). Für eine Diskussion unterschiedlicher Äquivalenzskalen mit einem Plädoyer für die Verwendung der neuen OECD-Skala in der Altersforschung vgl. Motel-Klingebiel 2006.

<sup>7</sup> Um eine Vergleichbarkeit zwischen den beiden Datensätzen herzustellen, wurden die Angaben in TOP um diejenigen Befragten bereinigt, die ausschließlich eigene Kinder betreuen.

## 2.2 Aktuelle Produktivitätsspielräume

Um zu einer Typologie von Potenzialen der 55- bis 70-Jährigen zu kommen, wurden mit Hilfe von Clusteranalysen Muster von Tätigkeiten, Neigungen und deren personale, soziale und kulturelle Voraussetzungen identifiziert. Zur Operationalisierung der beiden ersten Dimensionen von Produktivitätsspielräumen (Tätigkeiten, „Wollen“) stehen die Erwerbstätigkeit (formelle Arbeit) und das freiwillige Engagement im familialen sowie im öffentlichen Bereich (informelle Arbeit) sowie die grundsätzliche Neigung als auch Ausweitung formeller und informeller Tätigkeiten im Vordergrund. Diese Indikatoren wurden den Clusteranalysen als Strukturierungsvariablen zugeführt. Indikatoren des „Könnens“ beschreiben individuelle Voraussetzungen (z. B. die Gesundheit) und sozioökonomische Rahmenbedingungen (u. a. das Einkommensniveau) und werden im Folgenden als Deskriptoren behandelt.

Zur Messung des Ausmaßes formeller Tätigkeit wurde die wöchentliche Arbeitszeit der Befragten in Stunden herangezogen. Nichterwerbstätige bekamen unabhängig vom Bezug einer Altersrente oder -pension den Wert von 0 Stunden pro Woche zugewiesen. Um die Neigung zur Ausweitung der formellen Tätigkeit zu messen, wurde die gewünschte Dauer der Erwerbstätigkeit im Ruhestand in Jahren als weitere Strukturierungsvariable aufgenommen. Der Grad informeller Tätigkeiten wurde sowohl im familialen als auch zivilgesellschaftlichen Bereich in Form eines additiven Index berechnet, wobei höhere Indexwerte ein häufigeres Engagement widerspiegeln. Zudem wurde sowohl die grundsätzliche Neigung zur Aufnahme als auch zur Ausweitung eines bereits bestehenden freiwilligen Engagements als Indikator des „Wollens“ bei informellen Tätigkeiten verwendet. Schließlich wurden Aussagen zu „produktiven“ Aspekten des Ruhestands als Indikator des individuellen Altersbildes verwendet, indem der Grad der Zustimmung bzw. Ablehnung zu den Einzelaussagen zu einem additiven Index verrechnet wurde.<sup>8</sup> Je höher die Werte dieses Index ausfallen, desto mehr bejahen die Befragten einen „produktiven“ Ruhestand.

Bei Clusteranalysen handelt es sich um explorative statistische Verfahren, die eine Menge von Fällen oder Variablen bestimmten Gruppen zuordnen, so dass die Objekte eines Clusters eine möglichst hohe Homogenität bzw. Ähnlichkeit aufweisen. Zugleich sollen die Objekte verschiedener Cluster möglichst heterogen sein (Schendera 2010; Janssen/Laatz 2010). Zur Identifizierung von Clustern werden in der folgenden Untersuchung hierarchische Modelle mit der Ward-Methode mit der quadrierten euklidischen Distanz als Distanz- bzw. Ähnlichkeitsmaß verwendet (Bühl 2010; Janssen/Laatz 2010). Insgesamt gingen 4.634 Fälle aus TOP in die Clusteranalysen ein. Da hierarchische Clusteranalysen kontinuierliche Merkmale mit vergleichbaren Skalen voraussetzen, wurden die Strukturierungsvariablen vor der Analyse z-transformiert.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Es handelt sich dabei um die folgenden Aussagen: „Unter einem guten Ruhestand stelle ich mir vor, ... dass ich nichts mehr für die Gesellschaft leisten muss“, „...ich mich unentgeltlich nützlich mache“, „...ich mich auch noch weiterbilde“. Bevor aus diesen Angaben ein additiver Index des Grades der Zustimmung zu einen „produktiven“ Altersbild berechnet werden konnte, wurde die Skala des ersten Item invertiert.

<sup>9</sup> Die Transformation eines bestimmten Variablenwertes  $x$  in einen  $z$ -Wert erfolgt nach der Formel:  $z=(x-m)/s$ . Dabei bezeichnet  $m$  den Mittelwert der Variablenwerte und  $s$  die Standardabweichung der Verteilung (Leonhart 2004; Bühl 2010). Sämtliche Analysen wurden mit SPSS 20 ausgeführt.

Wie bereits oben angeführt, wurden die Indikatoren des „Könnens“ als beschreibende Variablen verwendet. Im Einzelnen wurden die folgenden Merkmale herangezogen:

- **Subjektive Gesundheit:** Es handelt sich dabei um die Bewertung des eigenen Gesundheitszustandes zum Befragungszeitpunkt. Die Befragten wurden gebeten, ihre Gesundheit auf einer vierstufigen Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ einzuschätzen. In der beschreibenden Analyse wurden die Anteile derjenigen, die ihre Gesundheit als „sehr gut“ oder „eher gut“ einschätzen, pro Cluster dargestellt.
- **Formelle Bildung:** Das Instrument ISCED-97 wurde – wie bereits in Abschnitt 2.1 dargestellt – in drei Kategorien unterteilt. Die deskriptive Analyse spiegelt die Anteile der akademischen Berufe an dem jeweiligen Cluster wider.
- **Bedarfsgewichtetes Netto-Äquivalenzeinkommen:** Das mit der Haushaltszusammensetzung gewichtete monatliche Nettoeinkommen wurde in Terzentile unterteilt. Der Anteil des höchsten Terzentsils pro Cluster dient als Indikator der materiellen Wohlfahrt.
- **Berufliches Prestige:** Basierend auf der Magnitude Prestige Skala (Wegener 1988) wurde wiederum das höchste Terzentil als Deskriptor verwendet.

Die beschreibende Statistik wurde um statistische Tests ergänzt, um die jeweilige Wahrscheinlichkeit einer zufälligen Variation der beobachteten Unterschiede abschätzen zu können. Zu diesem Zweck wurden t-Tests, Chi-Quadrat-Tests nach Pearson sowie univariate Varianzanalysen auf der Grundlage allgemeiner linearer Modelle berechnet (z. B. Janssen/Laatz 2010). Die Effektstärken der Tests wurden jeweils nach der u. a. in Rasch et al. 2010 dargestellten Form berechnet.

Als weitere Deskriptoren der Cluster, die sich nicht unmittelbar der Dimension des „Könnens“ zuordnen lassen, wurden soziodemografische, partnerschaftsbezogene, sozialräumliche sowie personale Merkmale verwendet. Letztere werden in Form der „Big Five“ als international validierte Taxonomie grundlegender Charaktereigenschaften eines Menschen bestimmt (John et al. 2008). Da die Persönlichkeitsstruktur insbesondere das „Wollen“ aber auch die Wahrnehmung externer Opportunitäten („Können“) beeinflussen kann, wird sie als moderierende Variable bei der Beschreibung von Produktivitätsspielräumen verwendet.

Um die spezifischen Charakteristiken der Cluster zu identifizieren, wurden, ergänzend zu den beschreibenden Analysen, multinominale logistische Regressionsmodelle (Bühl 2010; Schendera 2008) berechnet. In diese Modelle gehen neben den soziodemografischen Einflussgrößen (Alter, Geschlecht, Wohnregion, Bezug einer Altersrente oder -pension) das Human- und Gesundheitskapital, die materielle Wohlfahrt, das (ehemalige) berufliche Prestige, der Partnerschaftsstatus, die Zahl der Enkel- und Urenkelkinder sowie – wie auch in der deskriptiven Analyse – die Persönlichkeitseigenschaften (Dimensionen der „Big Five“) ein. In diesen Prädiktoren spiegeln sich einige der im Forschungsdiskurs prominenten Einflussgrößen wider (vgl. Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 1 in diesem Band), so dass sie auch als Einflüsse in der beschreibenden Untersuchung verwendet werden, die die Kerndimensionen der Tätigkeiten, des „Wollens“ und des „Könnens“ ergänzen.

### 3 Entwicklung von Potenzialen im Kohortenvergleich

Dem Kohortenvergleich liegen die beiden Geburtsjahrgänge 1932 bis 1947 (DEAS) und 1943 bis 1958 (TOP) zugrunde, die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt (im Jahr 2002 im DEAS und im Jahr 2013 in TOP) eine repräsentative Stichprobe der 55- bis 70-Jährigen deutschsprachigen Wohnbevölkerung in Deutschland abbilden. Die Gegenüberstellung soziodemografischer Merkmale zeigt, dass sich die Geburtskohorten in Bezug auf das Geschlechtsverhältnis, die Wohnregion und den Partnerschaftsstatus stark ähneln (Tabelle 1). Es ist somit eine hohe Vergleichbarkeit zwischen den Kohorten gewährleistet.

Tabelle 1: Stichprobenmerkmale der beiden Geburtskohorten

| Merkmal               | DEAS 2002<br>(Geburtsjahrgänge<br>1932 bis 1947) |       | TOP 2013<br>(Geburtsjahrgänge<br>1943 bis 1958) |       | Effektstärke<br>$\omega^2$ |
|-----------------------|--|-------|---|-------|----------------------------|
|                       | %  | N     | %   | N     |                            |
| Altersgruppen         |  |       |   |       | 0,01***                    |
| 55 bis 59             | 25,9   | 294   | 35,0  | 1.752 |                            |
| 60 bis 64             | 41,6   | 474   | 31,1  | 1.555 |                            |
| 65 bis 70             | 32,5   | 369   | 33,9  | 1.695 |                            |
| Geschlecht            |  |       |   |       | n.s.                       |
| Männlich              | 47,9   | 545   | 49,0  | 2.452 |                            |
| Wohnregion            |  |       |   |       | n.s.                       |
| West                  | 77,0   | 875   | 77,9  | 3.899 |                            |
| Partnerschaft         |  |       |   |       | <0,01**                    |
| Ja                    | 82,7   | 939   | 78,4  | 3.899 |                            |
| Altersrente /-pension |  |       |   |       | <0,01***                   |
| Ja                    | 50,2   | 569   | 43,2  | 2.143 |                            |
| Gesamt                | 100,0  | 1.137 | 100,0   | 5.002 |                            |

Quelle: Basisstichprobe DEAS 2002; TOP 2013, jeweils gewichtete Daten; eigene Darstellung und Berechnung.

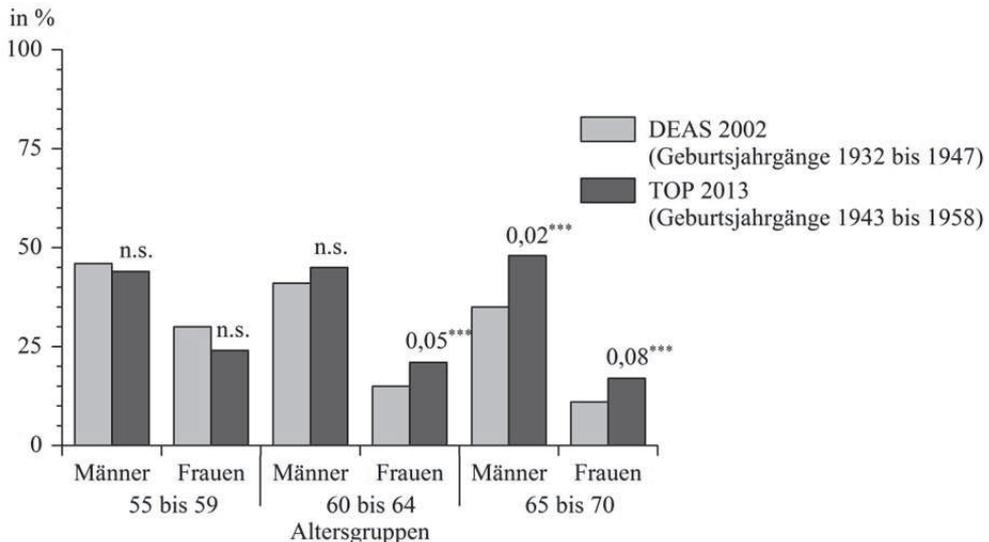
Anmerkungen: Dargestellt werden die Effektstärken des Chi-Quadrat-Tests nach Pearson ( $\omega^2$ ) und die p-Werte: \*\*:  $p < 1\%$ , \*\*\*:  $p < 0,1\%$ ; n.s.: nicht signifikant auf dem Niveau  $\alpha = 5\%$ .

Zwischen den Altersgruppen sind Unterschiede auszumachen: So sind im DEAS die 55- bis 59-Jährigen schwächer besetzt als in TOP, während die 60- bis 64-Jährigen häufiger vorkommen. Ein weiterer Unterschied zwischen den beiden Stichproben ist auch hinsichtlich des Partnerschaftsstatus und des Bezuges einer Altersrente oder -pension aus eigener Erwerbsarbeit zu beobachten. Während im DEAS bereits 50 % der Stichprobe eine Altersrente beziehen, sind es bei TOP lediglich 43 %. Dies ist mit hoher Wahrscheinlichkeit schon als Ausdruck eines sozialen Wandels zu verstehen. Aufgrund des Wegfalls der finanziellen Förderung der Altersteilzeit bzw. Frühverrentung durch die öffentliche Hand zu Beginn des Jahres 2010 sehen wir in der jüngeren Stichprobe eine niedrige Verrentungsquote. Die altersspezifische Aufschlüsselung des Rentenbezugs (vgl. Schröder et al. 2015 in diesem Band) bestätigt diese Vermutung.

### 3.1 Individuelle und ökonomische Ressourcen

Beim Kohortenvergleich des formellen Bildungsniveaus zeigen sich bei den 60- bis 64-jährigen Frauen sowie bei den 65- bis 70-Jährigen beiderlei Geschlechts deutliche Unterschiede zugunsten der jüngeren TOP-Kohorte (Abbildung 1). Die Jahrgänge der zwischen 1943 bis 1958 Geborenen weisen einen deutlich höheren Anteil von Menschen mit „hohen“, d. h. tertiären und vergleichbaren Bildungsabschlüssen auf als die zwischen 1932 und 1947 Geborenen des gleichen Alters. Dieser Unterschied hängt wahrscheinlich mit den Auswirkungen des Zweiten Weltkriegs auf die Ausbildungsverläufe junger Männer und Frauen zusammen, die oftmals vor dem Abschluss einer höheren Bildung unterbrochen wurden. So belaufen sich die bildungsbezogenen Unterbrechungen durch den Zweiten Weltkrieg bzw. die Kriegsfolgen in den späten 1940er und frühen 1950er Jahren bei den betroffenen Jahrgängen auf rund sechs Jahre (Mayer 1991 zit. n. Tews 1993). Für diese Erklärung spricht auch, dass sich die Unterschiede im Bildungsniveau zwischen DEAS und TOP für die jüngste Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen nicht mehr zeigen. Diese Geburtsjahrgänge haben schon von der verbesserten Bildungssituation nach 1945 profitiert, die jüngsten Jahrgänge gerade auch von der seit den 1960er Jahren einsetzenden „Bildungsexpansion“ (Meulemann 1982; Becker 2013).

Abbildung 1: Formelles Bildungsniveau bei den 55- bis 70-Jährigen nach Geschlecht und Alter



Quelle: Basisstichprobe DEAS 2002 (N=1.139); TOP 2013 (N=4.849), gewichtete Daten; eigene Darstellung und Berechnung.

Anmerkungen: „Hohe“ Bildung (ISCED 5A, 5B und 6); Ergebnisse der univariaten Varianzanalyse (allgemeines lineares Modell); Effektstärke: partielles Eta-Quadrat ( $\eta^2$ ); \*\*\*:  $p < 0,1$  %; n.s.: nicht signifikant auf dem Niveau  $\alpha = 5$  %.

In beiden Stichproben ist der Anteil tertiärer und vergleichbarer Bildungsabschlüsse bei den Männern höher als bei den Frauen. Dieser Geschlechtsunterschied ist in der Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen am größten: Sowohl in TOP als auch im DEAS liegt der Anteil bei den Männern um etwa das Dreifache höher. Dies entspricht anderen Befunden zu den geschlechtsspezifischen Bildungsungleichheiten dieser Jahrgänge (Hradil 2006; Mai 2003).

Das bedarfsgewichtete Netto-Äquivalenzeinkommen als Indikator der materiellen Wohlfahrt unterscheidet sich lediglich schwach zwischen den Geburtskohorten. Insgesamt berichten die Befragten in TOP 2013 höhere Einkommen als die Teilnehmer des DEAS aus dem Jahr 2002. So verfügen die 55- bis 59-jährigen Männer in TOP über durchschnittlich 2.126 Euro im Monat, während es im DEAS lediglich 1.809 Euro sind. Die Unterschiede sind mit wenigen Ausnahmen, z. B. zwischen den 60- bis 64-Jährigen der beiden Kohorten, statistisch nicht auffällig. Es kann daher nicht davon gesprochen werden, dass sich die materielle Wohlfahrt der 55- bis 70-Jährigen zwischen 2002 und 2013 maßgeblich unterscheidet.

Auch hinsichtlich des Netto-Äquivalenzeinkommens ist ein Gefälle zwischen Männern und Frauen in beiden Stichproben zu beobachten. So verfügen 55- bis 59-jährige Frauen lediglich über durchschnittlich 1.705 Euro monatlich (im DEAS: 1.614 Euro). Dieser Betrag entspricht in TOP ungefähr 80 % dessen, was gleichaltrigen Männern zur Verfügung steht. Mit zunehmendem Alter nimmt das Einkommensniveau erwartungsgemäß sowohl bei Männern als auch bei Frauen ab und erreicht bei den 65- bis 70-jährigen Männern der TOP-Stichprobe noch rund 80 % des Niveaus der jüngsten Altersgruppe. Bei den Frauen beträgt dieser Anteil noch 85 %. Für den DEAS ist ein vergleichbarer Rückgang des Einkommensniveaus zu beobachten. Es ist keine Abmilderung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen.

Diese geschlechtsbezogenen Unterschiede des Netto-Äquivalenzeinkommens sind nur zum Teil auf unterschiedliche Haushaltsstrukturen, wie z. B. einem höheren Anteil von Ein-Personen-Haushalten bei den 55- bis 70-jährigen Frauen zurückzuführen. Vielmehr berichten Männer in beiden Stichproben durchschnittlich höhere Haushaltseinkommen als Frauen. Dies führt nach der Adjustierung nach der Haushaltszusammensetzung auch zu einem höheren Wert des Äquivalenzeinkommens für die männlichen Befragten.

### 3.2 *Formelle und informelle Tätigkeiten*

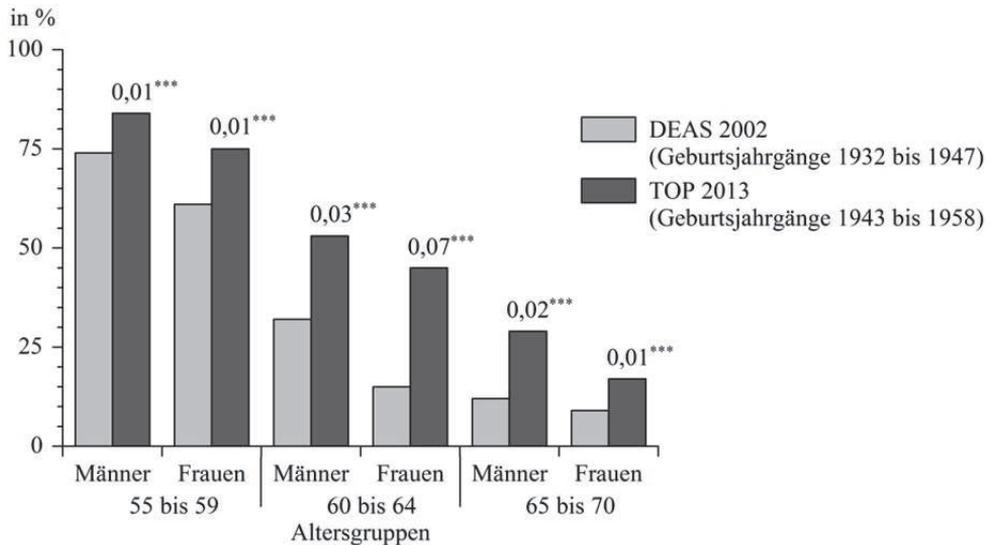
In Ergänzung zu den geringeren Verrentungsanteilen sind in TOP über alle Altersgruppen hinweg auch höhere Erwerbsquoten zu beobachten als dies im DEAS der Fall ist (Abbildung 2). Dies trifft vor allem auf die 60- bis 64-Jährigen und die 65- bis 70-Jährigen zu. Der Kohortenvergleich zeigt, dass sich die Erwerbsquote bei den ab 60-Jährigen zwischen 2002 und 2013 zum Teil mehr als verdoppelt hat. Ob sich hinter diesen Zahlen ein realer Anstieg der Erwerbsquote verbirgt oder ob dies teilweise durch unterschiedliche Methoden und Instrumente begründet werden kann, wird weiter unten ausführlich diskutiert.

Hinsichtlich der informellen Tätigkeiten kann sowohl im familialen als auch im zivilgesellschaftlichen Bereich ein größeres Engagement der 55- bis 70-Jährigen in der TOP-Stichprobe beobachtet werden. So sind 31 % der 55- bis 59-jährigen Männer in TOP mit der Betreuung oder Beaufsichtigung von Kindern, die nicht die eigenen sind, beschäftigt, während dies im DEAS nur auf 14 % zutrifft. Bei den Frauen zwischen 55 und 59 Jahren sind ähnliche Diskrepanzen zu beobachten. Erst in der Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen nivellieren sich die Unterschiede in der Kinderbetreuung zwischen TOP und DEAS etwas.

So geben in TOP 33 % der Männer und 42 % der Frauen an, ein Kind zu betreuen oder zu beaufsichtigen, während es im DEAS in der höchsten Altersgruppe 26 % (Männer) bzw. 32 % (Frauen) tun.<sup>10</sup>

Ähnliche Unterschiede zwischen den beiden Stichproben zeigen sich hinsichtlich der Pflege oder Betreuung von kranken oder behinderten Erwachsenen. Geben rund 25 % der 55- bis 59-jährigen Männer in TOP (1958-1954) an, einer solchen Tätigkeit nachzugehen, so sind es in der gleichen Altersgruppe der 1947-1943 Geborenen im DEAS nur 7 %. Frauen pflegen sowohl in TOP als auch im DEAS häufiger als die Männer. Es sind jedoch auch hier auffällige Diskrepanzen zu beobachten. So leisten z. B. unter den 55- bis 59-jährigen Frauen in TOP 35 % Pflege oder Betreuung, während dies im DEAS nur 14 % tun. Diese deutlichen Unterschiede zwischen den beiden Kohorten bleiben über alle Altersgruppen hinweg relativ konstant und statistisch auffällig.<sup>11</sup>

Abbildung 2: Erwerbstätigkeit bei den 55- bis 70-Jährigen nach Geschlecht und Alter



Quelle: Basisstichprobe DEAS 2002 (N=1.111); TOP 2013 (N=4.957), gewichtete Daten; eigene Darstellung und Berechnung.

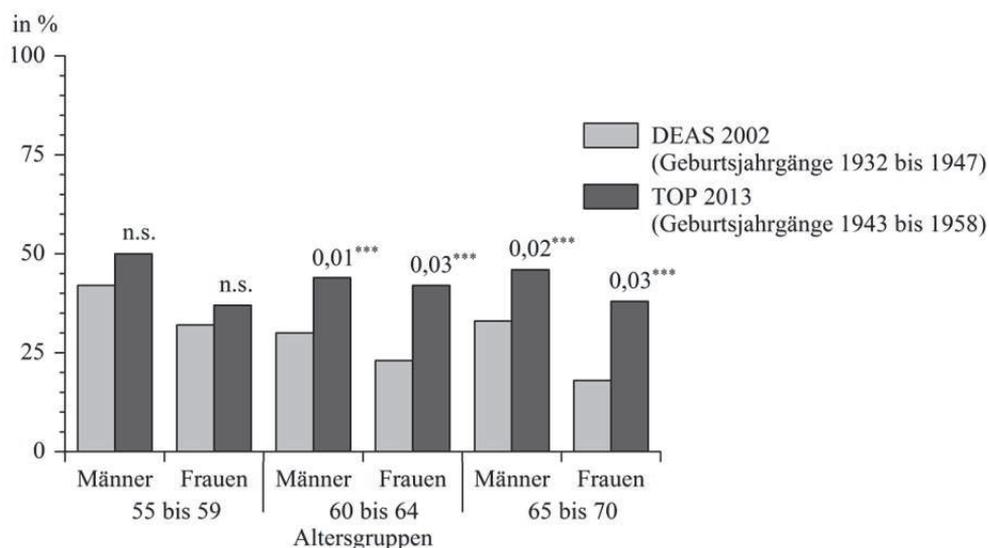
Anmerkungen: Ergebnisse der univariaten Varianzanalyse (allgemeines lineares Modell); Effektstärke: partielles Eta-Quadrat ( $\eta^2$ ); \*\*:  $p < 1\%$ , \*\*\*:  $p < 0,1\%$ .

<sup>10</sup> Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den beiden Stichproben hinsichtlich der Prävalenzen der Kinderbetreuung statistisch auffällig auf dem Niveau  $\alpha=5\%$  ( $\chi^2$ : 86,3; df: 1;  $p < 0,1\%$ ). Verrechnet mit den insgesamt 6.137 Fällen, die diesem Test zugrunde lagen, ergibt sich eine geringe Effektstärke von  $\omega^2=0,01$  (Rasch et al. 2010).

<sup>11</sup> Die Werte des Chi-Quadrat-Tests bezüglich des Kohortenvergleichs der Pflegequoten lauten:  $\chi^2$ : 133,6; df: 1;  $p < 0,1\%$ . Insgesamt 6.120 Fälle gingen in den Test ein. Hieraus ergibt sich eine geringe Effektstärke von  $\omega^2=0,02$ .

Die Befragten in TOP berichten zudem häufiger, Hilfe für Freunde, Bekannte oder Nachbarn bei Arbeiten im Haushalt zu leisten als dies im DEAS der Fall ist. Vor allem bei den 60-Jährigen und Älteren sind statistisch auffällige Diskrepanzen zwischen den beiden Kohorten festzustellen, die mit steigendem Alter sogar noch größer werden (Abbildung 3). So leisten 46 % der 65- bis 70-jährigen Männer solche Hilfen, während dies im DEAS nur 33 % der männlichen Befragten tun. Bei den gleichaltrigen Frauen sind die Differenzen zwischen den Kohorten sogar noch größer: So berichten 38 % der weiblichen Befragten zwischen 65 und 70 Jahren in TOP, in den letzten drei Monaten einer Person in deren Haushalt geholfen zu haben; im DEAS sind dies nur 18 %.

Abbildung 3: Hilfe für Freunde, Bekannte oder Nachbarn bei Arbeiten im Haushalt bei den über 55-Jährigen nach Geschlecht und Alter



Quelle: Basisstichprobe DEAS 2002 (N=1.135); TOP 2013 (N=5.002), gewichtete Daten; eigene Darstellung und Berechnung.

Anmerkungen: Ergebnisse der univariaten Varianzanalyse (allgemeines lineares Modell); Effektstärke: partielles Eta-Quadrat ( $\eta^2$ ); \*\*\*:  $p < 0,1$  %; n.s.: nicht signifikant.

Beim Vergleich formeller und informeller Tätigkeiten zwischen den beiden Kohorten kommt man zu dem Ergebnis, dass sich das Engagement in beiden Bereichen während der letzten Jahre deutlich ausgeweitet hat. Die Potenziale der 55- bis 70-Jährigen in diesen Bereichen im Sinne der Produktivitätsspielräume wurden zwischen 2002 und 2013 deutlich besser ausgeschöpft. Diesem Wandel liegt wohl eine Reihe von Einflussgrößen zugrunde. Zum einen hat sich in den letzten 11 Jahren das Altersbild differenziert, was insbesondere einen Wandel von einem passiven hin zu einem aktiven Altern betrifft (Caro et al. 1993; Bass/Caro 2001; Tews 1996; Ehmer 2009), zweitens sind Anreize zum Frühruhestand weggefallen und es herrschen flexiblere Rahmenbedingungen beim Übergang in den Ruhestand. Drittens hat sich das Bildungsniveau erhöht und wir wissen aus epidemiologischen Untersuchungen viertens, dass sich der Gesundheitszustand der untersuchten Altersgruppen

verbessert hat (z. B. Vaupel 2010; Kocka/Staudinger 2010). Zukünftige Forschung sollte diese deskriptiven Befunde durch erklärende Ansätze ergänzen, um so Strategien für eine weitere Nutzung und Förderung von Potenzialen älterer Menschen aufzuzeigen.

## 4 Typologische Betrachtung von Tätigkeiten, Neigungen und Ressourcen im Querschnitt

### 4.1 Typen von Produktivitätsspielräumen

Während der vorherige Abschnitt einen diachronen Vergleich von Potenzialen hinsichtlich des Ausmaßes der Tätigkeit und der Ressourcen älterer Menschen geliefert hat, konzentriert sich dieser Abschnitt auf eine typologische Betrachtung von Produktivitätsspielräumen. Hierzu wurden die Tätigkeiten, das „Wollen“ und die individuellen Ressourcen als Dimension des „Könnens“ zueinander in Beziehung gesetzt. Die Clusteranalyse förderte sechs Typen zu Tage, die sich hinsichtlich des Ausmaßes der formellen und informellen Arbeiten sowie deren Neigungen hierzu deutlich voneinander unterscheiden. Im Einzelnen konnten die folgenden Typen identifiziert werden, auf die im Folgenden näher eingegangen wird:

- „Erwerbstätige“ (N=781)
- „Weiterbeschäftigungswillige“ (N=690)
- „Bürgerschaftlich Engagierte“ (N=652)
- „Engagementwillige“ (N=659)
- „Familial Engagierte“ (N=646)
- „Ambitionslose“ (N=1.206)

Die Rangfolge der Cluster ergibt aus dem Verhältnis von aktuellen Tätigkeiten und Potenzialen. Dabei werden jeweils formelle und informelle Tätigkeiten zusammengefasst, um die Übersichtlichkeit der Cluster zu erhöhen. Die letzte Gruppe der „Ambitionslosen“ weist sowohl hinsichtlich der Tätigkeiten als auch mit Blick auf die Neigungen ein relativ geringes Niveau auf.

„Erwerbstätige“

Bei diesem Cluster handelt es sich um die zweitgrößte Gruppe, die rund 17 % der Fälle umfasst. Der Cluster weist mit rund 39 Stunden die zweithöchste wöchentliche Erwerbsarbeitszeit auf.<sup>12</sup> Alle Angehörigen dieser Gruppe gehen einer Erwerbstätigkeit nach (Abbildung 4). Die Anteile der Vollzeit-erwerbstätigen liegen mit 81 % bei den Personen, die derzeit keine Altersrente oder -pension beziehen, auf einem ähnlich hohen Niveau wie bei den „Weiterbeschäftigungswilligen“. Sie unterscheiden sich dabei deutlich von den übrigen Gruppen.<sup>13</sup> Der Anteil der Vollzeit-erwerbstätigen bei den Ruheständlern liegt jedoch nur bei 1 %. Dies könnte mit dem vergleichsweise geringen Anteil von ehemaligen

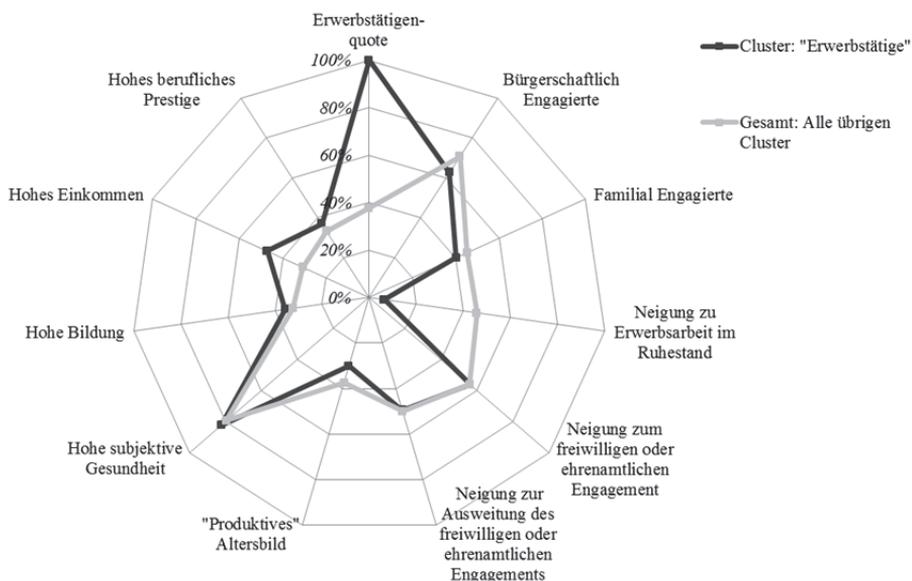
<sup>12</sup> Dieser Unterschied ist statistisch auffällig auf dem Niveau  $\alpha=5\%$  ( $t(4.634) = 53,5; p<0,1\%$ ).

<sup>13</sup> Der Chi-Quadrat-Test ergibt die folgenden Werte:  $\chi^2: 1.361,5; df: 5; p<5\%$ . Die Effektstärke ist mit  $\omega^2=0,29$  ausgesprochen hoch.

Selbstständigen von 13 % und dem hohen Anteil von Angestellten (67 %) zusammenhängen, die im Ruhestandsalter eher zu einer Teilzeitbeschäftigung neigen. Insgesamt unterscheidet sich die letzte berufliche Position der „Erwerbstätigen“ jedoch nicht von derjenigen der übrigen Gruppen.

Das bürgerschaftliche und das familiäre Engagement sind bei den „Erwerbstätigen“ leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt. Rund 63 % engagieren sich ehrenamtlich oder freiwillig in der Zivilgesellschaft; 40 % betreuen Kinder oder einen kranken Erwachsenen. Sie weisen mit 42 % einen unterdurchschnittlichen Anteil von Befragten mit Enkeln oder Urenkeln auf. Dies mag die recht geringe Quote von 29 % erklären, die Kinder innerhalb der eigenen Familie betreut oder beaufsichtigt. In den übrigen Gruppen liegt dieser Anteil mit 42 % deutlich höher.<sup>14</sup> Man kann aber keinesfalls davon sprechen, dass sich die „Erwerbstätigen“ aus dem informellen Bereich zurückziehen. Vielmehr liegt angesichts des Umfangs der Erwerbstätigkeit insgesamt ein bemerkenswert hohes Tätigkeitsniveau vor.

Abbildung 4: Ausprägungen der Tätigkeiten, des „Wollens“ und des „Könnens“ im Cluster „Erwerbstätige“



Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Prozentwerte beziehen sich auf die Verteilung der jeweiligen Merkmale (a) innerhalb des Clusters sowie (b) auf den Durchschnitt innerhalb aller übrigen Cluster.

Ein auffällender Unterschied zu den „Weiterbeschäftigungswilligen“ ist eine deutlich unterdurchschnittliche Neigung zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand. Nur 6 % der Befragten können sich vorstellen, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. In den übrigen

<sup>14</sup> Der Unterschied in den Betreuungsquoten ist, wie ein Chi-Quadrat-Test zeigt, statistisch signifikant  $\chi^2$ : 43,4; df: 1;  $\omega^2$ : 0,01;  $p < 0,1\%$ .

Gruppen sind dies 46 %.<sup>15</sup> Bei den „Erwerbstätigen“ handelt es sich somit um Personen, die mit dem Ruhestand einen weitgehenden Rückzug aus der bezahlten Arbeit verbinden; die „Erwerbstätigen“ wollen sich von der formellen Arbeit gewissermaßen befreien (Aleksandrowicz et al. 2010). Es können daher im Bereich formeller Arbeiten nur sehr geringe Potenziale für eine zukünftige Beschäftigung konstatiert werden. Ein anderes Bild ergibt sich für die informellen Tätigkeiten. Hier kann sich über die Hälfte (56 %) der Befragten vorstellen, zukünftig ein bürgerschaftliches Engagement aufzunehmen. Etwas mehr als 49 % können sich sogar vorstellen, ein derzeit bestehendes Engagement in diesem Bereich auszuweiten. Mit diesen Neigungen entsprechen die „Erwerbstätigen“ fast genau dem Durchschnitt der übrigen Stichprobe. Potenziale für zukünftige Tätigkeiten liegen in dieser Gruppe somit zu weiten Teilen im informellen Bereich. Obschon die Befragten einem „produktiven“ Altersbild etwas weniger häufig zustimmen als die übrige Stichprobe (Abbildung 4), fällt die Prognose für eine Verwirklichung dieser Potenziale keinesfalls negativ aus, da die Angehörigen dieser Gruppe über die entsprechenden personalen und ökonomischen Ressourcen verfügen.

Mit Blick auf die soziodemografische Zusammensetzung sind – ähnlich wie bei den „Weiterbeschäftigungswilligen“ – die 55- bis 59-Jährigen mit einem Anteil von zwei Dritteln (66 %) bei den „Erwerbstätigen“ überrepräsentiert; der Anteil der 65- bis 70-Jährigen beträgt lediglich etwas mehr als 2 %. Der Cluster besteht zu 98 % aus Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Altersrente- oder -pension bezogen. Damit ist der Anteil der Ruheständler bei den „Erwerbstätigen“ so gering wie in keiner anderen Gruppe.

Die formale Bildung ist etwas höher als in den übrigen Clustern, ebenso wie das Einkommen, das mit durchschnittlich 2.046 Euro den zweithöchsten Wert aller Gruppen aufweist. Die „Erwerbstätigen“ verfügen ferner über eine relativ hohe subjektive Gesundheit. Ein auffallend hoher Anteil (18 %) der Befragten wohnt in dünn besiedelten, ländlichen Kreisen, nur ein Fünftel (20 %) in kreisfreien Großstädten. Auch weist dieses Cluster mit nur 1,1 (Ur-)Enkeln die niedrigste Zahl auf, während die Anzahl der Partner dem Durchschnitt entspricht.<sup>16</sup> Im Vergleich zu den übrigen Clustern weisen die „Erwerbstätigen“ zudem eine geringere „Soziale Verträglichkeit“ und eine geringere „Extraversion“ auf. Lediglich im Bereich „Gewissenhaftigkeit“ berichten die „Erwerbstätigen“ höhere Werte als die Angehörigen der übrigen Cluster.

Zusammenfassend handelt es sich bei den „Erwerbstätigen“ um eine Gruppe, die hinsichtlich ihrer Potenziale ein ambivalentes Bild liefert. Für eine Erwerbstätigkeit über den Ruhestand hinaus findet sich in dieser Gruppe praktisch keine Zustimmung. Dagegen ist die Neigung zur Aufnahme oder Ausweitung eines freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements zumindest durchschnittlich ausgeprägt. Die zum Teil überdurchschnittliche Ressourcenausstattung erlaubt eine günstige Prognose, was die zukünftige Realisierung dieser Potenziale angeht.

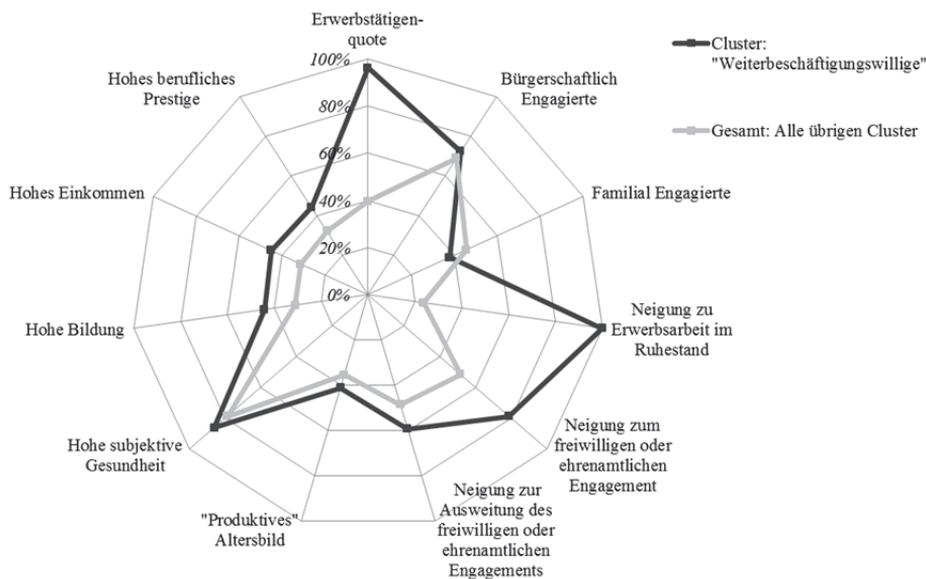
<sup>15</sup> Die Erwerbsneigung im Ruhestand differiert dabei überzufällig:  $\chi^2$ : 397,9; df: 1;  $\omega^2$ : 0,11;  $p < 0,1\%$ .

<sup>16</sup> Das monatliche Netto-Äquivalenzeinkommen sowie die durchschnittliche Zahl der (Ur-)Enkel unterscheiden sich auffällig von den Durchschnittswerten der übrigen Cluster ( $t(4.617) = 5,2$ ;  $p < 0,1\%$  bzw. ( $t(4.020) = -11,2$ ;  $p < 0,1\%$ ).

## „Weiterbeschäftigungswillige“

Ein hervorstechendes Merkmal dieser Gruppe ist das Ausmaß formeller Tätigkeit (Abbildung 5). Sie weist mit durchschnittlich 41 Stunden pro Woche die höchste Arbeitszeit im Vergleich aller Cluster auf.<sup>17</sup> Insgesamt gehen 96 % der Befragten einer Erwerbstätigkeit nach. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist bei den „Weiterbeschäftigungswilligen“ deutlich höher als in den übrigen Gruppen. So gehen 5 % dieser Gruppe im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit von mindestens 30 Stunden pro Woche nach. Bei den Personen, die derzeit keine Altersrente oder -pension beziehen, beläuft sich deren Anteil sogar auf etwa 83 %, während es in der übrigen Stichprobe nur 22 % sind.<sup>18</sup> Beruflich Selbständige sind bei den „Weiterbeschäftigungswilligen“ deutlich überrepräsentiert. Dies gilt vor allem für die im Ruhestand befindlichen Personen, von denen fast ein Drittel (30 %) angab, in der letzten beruflichen Tätigkeit vor dem Ruhestand selbstständig gewesen zu sein.

Abbildung 5: Ausprägungen der Tätigkeiten, des „Wollens“ und des „Könnens“ im Cluster „Weiterbeschäftigungswillige“



Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Prozentwerte beziehen sich auf die Verteilung der jeweiligen Merkmale (a) innerhalb des Clusters sowie (b) auf den Durchschnitt innerhalb aller übrigen Cluster.

<sup>17</sup> Die Ergebnisse des t-Tests weisen auf einen statistisch auffälligen Unterschied der wöchentlichen Arbeitszeit auf dem Niveau  $\alpha=5\%$  hin ( $t(4.634) = 49,0; p < 0,1\%$ ).

<sup>18</sup> Es handelt sich hierbei um einen statistisch auffallenden Unterschied ( $\chi^2: 1.167,1; df: 5; p < 5\%$ ). Angesichts der 4.635 Fälle, die in den Test eingingen, ergibt sich eine hohe Effektstärke von  $\omega^2=0,25$ .

Das bürgerschaftliche Engagement ist in dieser Gruppe ebenfalls leicht überdurchschnittlich, was vor allem auf die 47 % der Befragten zurückzuführen ist, die während der letzten drei Monate regelmäßig Hilfe in den Haushalten von Freunden oder Nachbarn geleistet haben. Das Ausmaß und die Häufigkeit ehrenamtlicher Tätigkeiten unterscheiden sich demgegenüber nicht von denen der übrigen Gruppen.

Lediglich familialen Tätigkeiten gehen die Angehörigen dieser Gruppe in leicht unterdurchschnittlicher Weise nach. Dies ist teilweise der familialen Situation geschuldet. So haben nur rund 41 % der „Weiterbeschäftigungswilligen“ Enkel oder Urenkel, was einen deutlich geringeren Anteil als bei den anderen Gruppen (mit Ausnahme der „Erwerbstätigen“) darstellt.<sup>19</sup> Es ist daher wenig überraschend, dass sich die Gruppe vor allem mit Blick auf den Anteil der Befragten unterscheidet, die Kinder beaufsichtigen und betreuen, während es bei der Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen keine statistisch auffälligen Unterschiede gibt.

Was die Neigungen zu zukünftigen Tätigkeiten angeht, weist diese Gruppe sowohl im formellen als auch im informellen Bereich erhebliche Potenziale auf. Alle Befragten der „Weiterbeschäftigungswilligen“ äußern die Bereitschaft, auch im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und können sich auch mit rund sechs Jahren die längste Dauer dieser Erwerbstätigkeit im Ruhestand vorstellen.<sup>20</sup> Es besteht somit im Bereich formelle Arbeit ein erhebliches Potenzial, das durch die Anpassung von institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen ausgeschöpft werden könnte.

Dies gilt nicht nur für die formellen Tätigkeiten. Auch im Bereich des freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements in der Zivilgesellschaft sind deutlich überdurchschnittliche Neigungen bei den Befragten dieser Gruppe zu beobachten. Unter denjenigen, die aktuell keiner solchen Tätigkeit nachgehen, können sich 79 % der „Weiterbeschäftigungswilligen“ vorstellen, ein freiwilliges Engagement aufzunehmen; 59 % äußern sich positiv zu einer zukünftigen Ausweitung eines bereits bestehenden Engagements im außerhäuslichen Bereich. Bei solch umfassenden Potenzialen im formellen und informellen Bereich stellt sich die Frage, ob die Angehörigen dieser Gruppe auch über die nötigen Ressourcen verfügen, um diese Chancen zu realisieren. Viele Indikatoren sprechen dafür. So handelt es sich bei ihnen um eine vergleichsweise junge Gruppe. Die 55- bis 59-Jährigen sind mit 68 % deutlich überrepräsentiert. Fast 92 % dieser Gruppe beziehen keine Altersrente oder -pension. Mit einem Frauenanteil von nur 33 % handelt es sich um die Gruppe mit dem höchsten Männeranteil. Dies kann als Indiz für die ungleiche Ressourcenausstattung zwischen älteren Männern und Frauen interpretiert werden, die sich auf das Ausmaß faktischer wie auch auf die Affinität gegenüber zukünftigen Tätigkeiten auswirkt.

Die „Weiterbeschäftigungswilligen“ weisen das höchste formale Bildungsniveau und mit durchschnittlich 2.066 Euro das höchste monatliche Äquivalenzeinkommen sowie das höchste berufliche Prestige aller Cluster auf. Die subjektive Gesundheit ist ebenfalls höher als in den übrigen Clustern. Dies ist jedoch zu einem gewissen Teil auf die Altersstruktur der Gruppe zurückzuführen. Die Angehörigen dieser Gruppe haben im Durchschnitt nur 1,2

<sup>19</sup> Allerdings unterscheiden sich die Erwerbstätigen mit Neigung zu formeller und informeller Tätigkeit hinsichtlich ihrer Kinderzahl nicht von den übrigen Gruppen. Lediglich gut 12% dieser Gruppe haben keine eigenen Kinder gegenüber 13% unter den anderen Befragten ( $\chi^2$ : 0,35; df: 1;  $p > 5\%$ ). Ähnliches gilt für den Anteil der Befragten in einer Partnerschaft.

<sup>20</sup> Die Ergebnisse des t-Tests zeigen hier einen statistisch auffälligen Mittelwertunterschied ( $t(4.634) = 38,4$ ;  $p < 0,1\%$ ).

Kinder, was deutlich unterhalb des Durchschnitts der übrigen Cluster von 1,9 liegt.<sup>21</sup> Sie berichten im Bereich „Offenheit“ vergleichsweise hohe Werte, was ebenfalls für eine günstige Prognose hinsichtlich der Verwirklichung ihrer Wünsche und Neigungen spricht. Jedoch sind die Werte in den Bereichen „Soziale Verträglichkeit“ und „Neurotizismus“ geringer ausgeprägt. Dieser Befund weist darauf hin, dass – neben Unterschieden im sozio-ökonomischen Status – auch bestimmte Persönlichkeitseigenschaften mit der Art und dem Ausmaß des Engagements sowie der damit verbundenen Neigungen assoziiert sind.

Insgesamt ist bei den „Weiterbeschäftigungswilligen“ ein hohes Aktivitätsniveau zu beobachten. Es bestehen in dieser Gruppe auch bemerkenswerte Potenziale sowohl was das „Wollen“ als auch das „Können“ angeht. Da es sich um eine relativ junge Gruppe handelt, deren Mitglieder mehrheitlich noch keine Altersrente oder -pension beziehen, empfiehlt es sich, die Rahmenbedingungen beim Übergang in den Ruhestand so zu gestalten, dass die bereits vorhandenen Potenziale in der nachberuflichen Phase umfassend ausgeschöpft werden können.

### „Bürgerschaftlich Engagierte“

Ein hervorstechendes Merkmal ist das bürgerschaftliche Engagement, das bei den „Bürgerschaftlich Engagierten“ von allen Gruppen am höchsten ist (Abbildung 6). Knapp 88 % dieser Gruppe gehen einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit nach gegenüber 39 % in der übrigen Stichprobe. Hinsichtlich der freiwilligen Hilfeleistungen sind es 80 % gegenüber 37 %.<sup>22</sup> Nimmt man beide Engagementformen zusammen, so übt jeder Befragte dieser Gruppe eine bürgerschaftliche Tätigkeit aus (Abbildung 6). Nicht nur die Prävalenz, sondern auch die Häufigkeit des Engagements ist höher als im Durchschnitt. So geht fast die Hälfte (49 %) der „Ehrenamtlich Engagierten“ täglich oder mehrmals in der Woche einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit nach. In der übrigen Stichprobe sind dies lediglich 24 %. Ein ähnliches Bild ergibt sich für Hilfeleistungen in anderen Haushalten. Hier ist über ein Drittel (36 %) der „Bürgerschaftlich Engagierten“ täglich oder mehrmals in der Woche tätig, jedoch nur etwa 18 % der übrigen Stichprobe.<sup>23</sup>

Die „Bürgerschaftlich Engagierten“ sind etwas seltener mit formellen Arbeiten beschäftigt als die übrige Stichprobe (Abbildung 6). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen beträgt etwa 13 Stunden. Dies unterscheidet sich deutlich von der durchschnittlichen Arbeitszeit der anderen Gruppen<sup>24</sup>, was darauf hinweist, dass der Anteil der Teilzeit- und Nichterwerbstätigen in dieser Gruppe vergleichsweise hoch ist. Auch das familiäre Engagement ist in dieser Gruppe unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Das Potenzial der „Bürgerschaftlich Engagierten“ ist in den informellen Arbeiten in der Zivilgesellschaft somit schon recht umfassend ausgeschöpft. Entwicklungsmöglichkeiten

<sup>21</sup> Die Unterschiede der mittleren Kinderzahlen sind statistisch auffällig auf dem Niveau  $\alpha=5\%$  ( $t(4.020) = -9,2$ ;  $p<0,1\%$ ).

<sup>22</sup> Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen hinsichtlich der Häufigkeiten des freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements und der Hilfeleistungen statistisch auffällig auf dem Niveau  $\alpha=5\%$  ( $\chi^2: 567,1$ ;  $df:1$ ;  $p<0,1\%$  bzw.  $\chi^2: 425,6$ ;  $df: 1$ ;  $p<0,1\%$ ). Die Effekte weisen mit  $\omega^2=0,12$  bzw.  $\omega^2=0,09$  mittlere Stärken auf.

<sup>23</sup> Beide Unterschiede sind statistisch auffällig ( $\chi^2: 183,4$ ;  $df: 3$ ;  $p<0,1\%$  bzw.  $\chi^2: 120,0$ ;  $df: 3$ ;  $p<0,1\%$ ). Die Effektstärken liegen mit  $\omega^2=0,09$  bzw.  $\omega^2=0,06$  im mittleren Bereich.

<sup>24</sup> Der hierfür durchgeführte t-Test weist auf einen statistisch auffälligen Mittelwertunterschied hin ( $t(4.634) = -5,8$ ;  $p<0,1\%$ ).

bestehen in diesem Bereich u. a. hinsichtlich der Aufnahme freiwilliger oder ehrenamtlicher Tätigkeiten bei den 12 % der Gruppe, die bislang keine dieser Formen des bürgerschaftlichen Engagements ausübt. Unter diesen Personen waren 62 % zu einem früheren Zeitpunkt bereits in der oben genannten Form engagiert. Zudem können sich über 73 % dieser Befragten grundsätzlich vorstellen, in Zukunft ein freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement aufzunehmen. Auch bei denjenigen, die aktuell in dieser Form engagiert sind, können sich rund 56 % vorstellen, ihre Tätigkeit in Zukunft auszuweiten. In der übrigen Stichprobe äußern sich lediglich rund 48 % der Befragten in diesem Sinne.<sup>25</sup> Weiterhin stimmen die „Bürgerschaftlich Engagierten“ sehr viel stärker den Aussagen zu, dass ein guter Ruhestand gesellschaftliches Engagement bedeutet oder dass man sich unentgeltlich nützlich macht. In dieser Gruppe findet somit ein individuelles Altersbild Zustimmung, das gemeinwohlbezogene Tätigkeit als zentralen Bestandteil des Ruhestandes definiert. Es ist anzunehmen, dass ein solch produktives Altersbild mit den Tätigkeiten und Neigungen der Befragten in engem Zusammenhang steht.

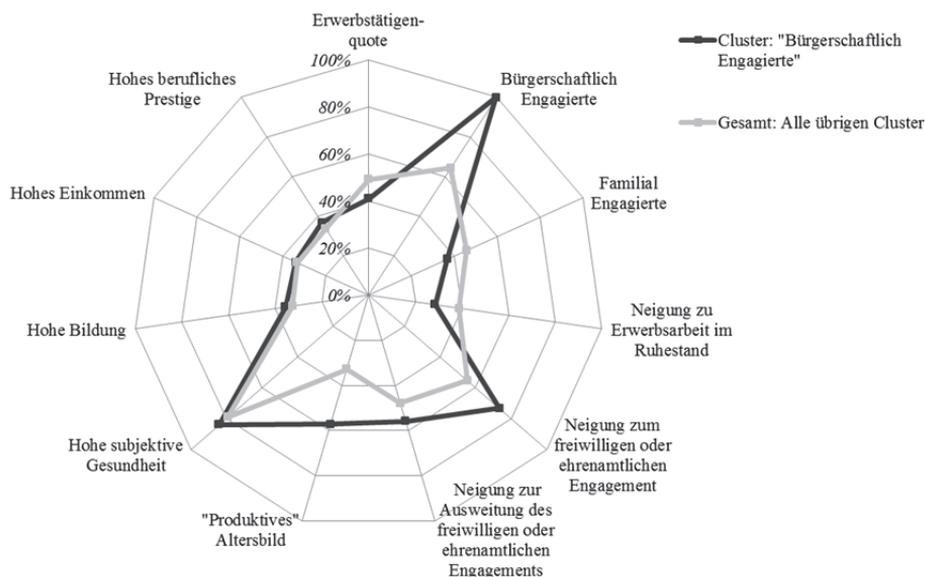
Die Neigungen zu einem weiteren Engagement in der Zivilgesellschaft sind somit bei den „Bürgerschaftlich Engagierten“ weit verbreitet. Doch wie sieht es mit den individuellen Ressourcen als einer Voraussetzung zur Umsetzung dieser Neigungen aus? Die „Bürgerschaftlich Engagierten“ weisen einen geringeren Anteil von Ruheständlern auf als die „Zum Bürgerschaftlichen Engagement Geneigten“. Nichtsdestotrotz liegt deren Anteil aber oberhalb des Durchschnitts der Stichprobe. Die Persönlichkeitseigenschaften der „Big Five“ unterschieden sich zwischen den „Bürgerschaftlich Engagierten“ und der übrigen Stichprobe. Offenbar sind Eigenschaften wie „Soziale Verträglichkeit“, „Offenheit“, „Extraversion“ und „Gewissenhaftigkeit“ in dieser Gruppe stärker ausgeprägt.

Die „Bürgerschaftlich Engagierten“ berichten eine etwas höhere Formalbildung, eine bessere subjektive Gesundheit und ein höheres berufliches Prestige als die übrigen Gruppen (Abbildung 6). Über ein Drittel (36 %) verfügt über einen hohen, d. h. tertiären Bildungsabschluss. 84 % schätzen ihre Gesundheit als „sehr gut“ oder „eher gut“ ein. Der durchschnittliche Wert des beruflichen Prestige (gemessen anhand der Magnitude-Prestige-Skala nach Wegener) liegt mit rund 84 Punkten auch deutlich über dem der übrigen Gruppen ( $t(4.285) = 3,2; p < 1\%$ ). Das monatliche Äquivalenzeinkommen unterscheidet sich mit durchschnittlich 1.799 Euro jedoch nicht maßgeblich von den anderen Gruppen.

Insgesamt sind bei den „Bürgerschaftlich Engagierten“ hohe Potenziale für zivilgesellschaftliche Tätigkeiten zu konstatieren. Trotz des bereits hohen Engagements in diesem Bereich berichten die Befragten eine ausgeprägte Neigung zur Ausweitung oder zur Aufnahme eines freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements in der Zukunft. Die individuellen Voraussetzungen für eine Realisierung dieser Neigung sind gegeben: Neben der überdurchschnittlichen Gesundheit und dem hohen Bildungsniveau ist vor allem das an gemeinnützigen Tätigkeiten orientierte Altersbild in dieser Gruppe hervorzuheben. Für die Angehörigen dieser Gruppe gilt es, die geeigneten Rahmenbedingungen in Vereinen, Verbänden und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft zu schaffen, um ihnen die Möglichkeiten zu bieten, ihre Neigungen zu verwirklichen.

<sup>25</sup> Wie die Ergebnisse eines Chi-Quadrat-Tests zeigen, sind die Unterschiede statistisch auffällig ( $\chi^2: 58,0; df: 3; p < 0,1\%$ ). Jedoch ist die Effektstärke mit  $\omega^2 = 0,03$  als eher gering einzustufen. Was die Neigung zu formellen Arbeiten betrifft, so können sich rund 25% der „Bürgerschaftlich Engagierten“ prinzipiell vorstellen, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen oder eine bestehende fortzuführen. Sie liegen damit deutlich unterhalb des Durchschnitts der Stichprobe ( $\chi^2: 32,8; df: 4; \omega^2: 0,01; p < 0,1\%$ ).

Abbildung 6: Ausprägungen der Tätigkeiten, des „Wollens“ und des „Könnens“ im Cluster „Bürgerschaftlich Engagierte“



Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Prozentwerte beziehen sich auf die Verteilung der jeweiligen Merkmale (a) innerhalb des Clusters sowie (b) auf den Durchschnitt innerhalb aller übrigen Cluster.

### „Engagementwillige“

Ungeachtet des tatsächlichen Engagements oder diesbezüglicher Erfahrungen in einem früheren Lebensabschnitt berichten die Angehörigen dieser Gruppe eine weit überdurchschnittliche Neigung zur Fortführung oder zur Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit.<sup>26</sup> Es ist daher zu vermuten, dass in dieser Gruppe große Potenziale zur Aufnahme von Tätigkeiten vorhanden sind, falls es gelingt, die Voraussetzungen für die Verwirklichung von Wünschen und Absichten zu schaffen.

Die „Engagementwilligen“ haben im Durchschnitt erst mit rund 46 Jahren ein freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement begonnen. Sie unterscheiden sich dadurch in statistisch auffälliger Weise von der übrigen Stichprobe, die ihre Tätigkeit mit ca. 41 Jahren aufnahm.<sup>27</sup> Auch gibt ein geringerer Anteil der Befragten, die derzeit nicht engagiert sind, an, zu einem früheren Zeitpunkt eine freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt zu

<sup>26</sup> Die für die formellen Arbeiten im Ruhestand berichteten Neigungen sind leicht unterdurchschnittlich. Trotzdem kann sich mehr als jeder Vierte vorstellen, im Ruhestand noch einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Die gewünschte Dauer der Erwerbsarbeit im Ruhestand beträgt jedoch nur etwas mehr als ein Jahr.

<sup>27</sup> So ergibt der t-Test zu den Mittelwertunterschieden des Alters bei Beginn eines freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements:  $t(2.019) = 4,9$ ;  $p < 0,1\%$ .

haben. Somit handelt es sich bei den freiwillig oder ehrenamtlich Engagierten in dieser Gruppe um Personen, die erst relativ spät im Lebenslauf eine Tätigkeit aufnehmen und somit über vergleichsweise weniger Erfahrung in diesem Bereich verfügen. Letzteres gilt auch für einen nicht unerheblichen Anteil der Befragten, die aktuell keiner freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.

Die Personen in dieser Gruppe gehen in geringem Maße formellen<sup>28</sup> und familialen Tätigkeiten nach (Abbildung 7).<sup>29</sup> Das bürgerschaftliche Engagement fällt insgesamt nur etwas geringer aus als bei dem Durchschnitt der Stichprobe. Dies gilt für sowohl für die ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Tätigkeiten wie auch für Nachbarschaftshilfe.<sup>30</sup> Auch werden beide Formen des bürgerschaftlichen Engagements mit geringerer Häufigkeit ausgeübt als dies bei den übrigen Gruppen der Fall ist. So geben 30 % der „Engagementwilligen“ an, sich einmal im Monat oder seltener ehrenamtlich zu engagieren, während dies in der übrigen Stichprobe nur 24 % sind. Bei der Nachbarschaftshilfe sind dies sogar 43 % gegenüber 32 % in der Stichprobe.<sup>31</sup> Es sind daher sowohl Potenziale zur Steigerung der Prävalenz als auch der Intensität des bürgerschaftlichen Engagements vorhanden.

Die Voraussetzungen für die Realisierung der Neigungen zum bürgerschaftlichen Engagement sind bei den Angehörigen dieser Gruppe günstig: So befindet sich die Mehrheit im Ruhestand und weist mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 3 Stunden auch eine der geringsten Arbeitszeiten von allen Gruppen auf. Zusammen mit dem äußerst geringen familialen Engagement deutet dies auf ein hohes Maß an disponibler Zeit hin, die bereits mit bürgerschaftlichem Engagement ausgefüllt wird.

Die Gesundheit, die Bildung, das Einkommen und das berufliche Prestige entsprechen in dieser Gruppe dem Durchschnitt der Stichprobe (Abbildung 7). Da sich in keiner dieser Dimensionen des „Könnens“ deutliche Limitationen abzeichnen, ist die Prognose für eine zukünftige Aufnahme oder Ausweitung eines bereits bestehenden Engagements günstig. In dieser Gruppe gilt es folglich, mögliche Restriktionen für eine Aufnahme bzw. Ausweitung des freiwilligen Engagements zu identifizieren und abzubauen. Vor dem Hintergrund der zumindest durchschnittlichen Ressourcenausstattung sind solche Restriktionen in dieser Gruppe eher auf der Angebotsseite zu suchen, also bei Vereinen, Verbänden u. ä. Die „Engagementwilligen“ leben häufiger in Großstädten. Möglicherweise sollten in urbanen Räumen verstärkt die Möglichkeiten für ein bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen geschaffen werden.

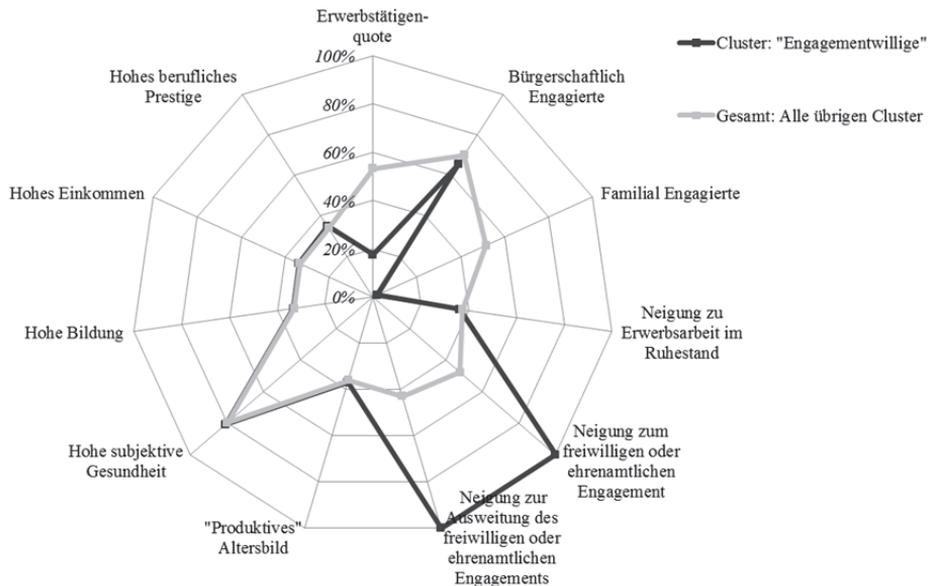
<sup>28</sup> Nur 18% dieser Gruppe gehen einer Erwerbstätigkeit nach, 8% davon sind im Ruhestand. Es handelt sich vor allem um Personen, die geringfügigen Beschäftigungen nachgehen. Insgesamt sind nur 2% der Befragten vollzeiterwerbstätig (30 Stunden und mehr pro Woche). Dies spiegelt sich auch in der geringen Arbeitszeit von durchschnittlich drei Stunden pro Woche.

<sup>29</sup> Obschon 41% der Befragten Enkel oder Urenkel haben, geben nur 9% an, Kinder zu betreuen. Dies unterscheidet sich deutlich von der übrigen Stichprobe, in der 45% eine solche Betreuung bejaht hatten ( $\chi^2$ : 305,0; df: 1;  $\omega^2$ : 0,07;  $p < 0,1\%$ ). Zudem sind die Kinderlosen mit 21% in dieser Gruppe fast doppelt so häufig wie in der übrigen Stichprobe (12%).

<sup>30</sup> Für beide Arten informeller Tätigkeiten zeigen die Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests statistisch auffällige Ergebnisse, jedoch nur marginale Effektstärken ( $\chi^2$ : 11,0; df: 1;  $\omega^2$ :  $< 0,01$ ;  $p < 1\%$  bzw.  $\chi^2$ : 21,4; df: 1;  $\omega^2$ :  $< 0,01$ ;  $p < 0,1\%$ ).

<sup>31</sup> Der organisationale Rahmen des Engagements unterscheidet sich jedoch kaum von den übrigen Gruppen. Lediglich das kirchliche bzw. religiöse Engagement ist in dieser Gruppe mit 18% etwas höher.

Abbildung 7: Ausprägungen der Tätigkeiten, des „Wollens“ und des „Könnens“ im Cluster „Engagementwillige“



Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Prozentwerte beziehen sich auf die Verteilung der jeweiligen Merkmale (a) innerhalb des Clusters sowie (b) auf den Durchschnitt innerhalb aller übrigen Cluster.

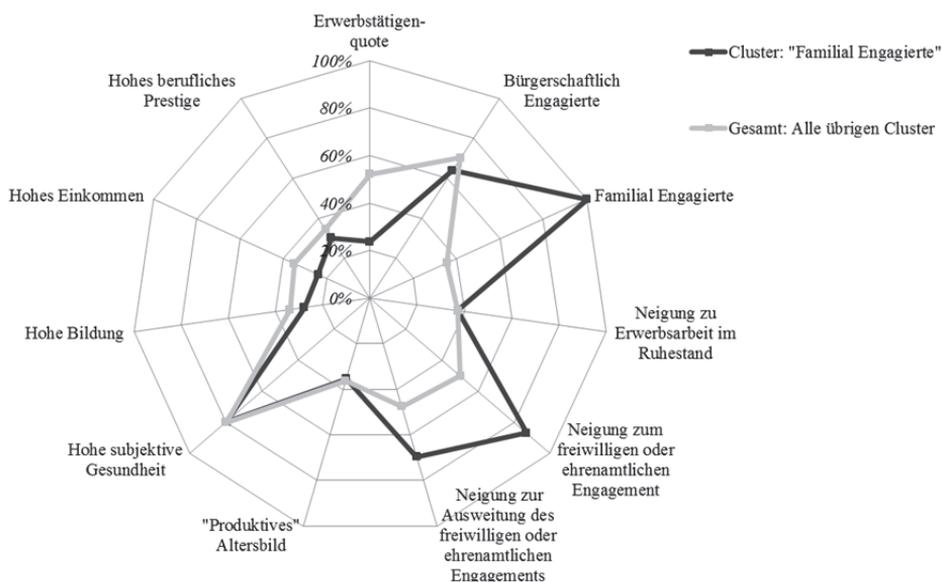
### „Familial Engagierte“

Im Gegensatz zu den „Bürgerschaftlich Engagierten“ zeichnen sich die Angehörigen dieser Gruppe durch ein überdurchschnittliches Engagement im familialen Bereich aus (Abbildung 8). Rund 81 % der „Familial Engagierten“ geben an, Kinder zu betreuen oder zu beaufsichtigen. In der übrigen Stichprobe sind dies lediglich 33 %. Rund 60 % dieser Gruppe beaufsichtigen Kinder täglich oder mehrmals in der Woche. Der Betreuung oder Pflege von kranken Erwachsenen widmen sich 61 % der Befragten in dieser Gruppe, was ebenfalls deutlich über dem Anteil in der übrigen Stichprobe liegt.<sup>32</sup> Auch werden diese Tätigkeiten überaus häufig ausgeübt: Rund 84 % der „Familial Engagierten“ geben an, die betreffende Person täglich oder mehrmals in der Woche zu pflegen oder zu betreuen. Insgesamt ist jeder der Befragten dieser Gruppe in einer dieser beiden oder sogar in beiden Formen familial tätig. Dabei üben 43 % der Befragten beide Tätigkeiten innerhalb der Familie aus, während 39 % ausschließlich Kinder betreuen und 19 % allein mit der Pflege von Erwachsenen beschäftigt sind.

<sup>32</sup> Die Unterschiede bezüglich der Kinderbetreuung und der Pflege von Erwachsenen sind statistisch signifikant auf dem Niveau  $\alpha=5\%$ . Die Zusammenhänge zeigen mittlere Effektstärken ( $\chi^2$ : 549,0; df: 1;  $\omega^2$ : 0,12;  $p<0,1\%$  und  $\chi^2$ : 391,0; df: 1;  $\omega^2$ : 0,08;  $p<0,1\%$ ).

Das bürgerschaftliche Engagement ist in dieser Gruppe leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt. Immerhin 34 % der „Familial Engagierten“ gehen einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit nach; rund 38 % leisten Hilfe im Haushalt von Freunden oder Nachbarn. Die formellen Tätigkeiten sind demgegenüber unterdurchschnittlich ausgeprägt. Die Erwerbstätigenquote ist mit 24 % weniger als halb so hoch wie in den übrigen Gruppen.<sup>33</sup> Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beläuft sich auf rund 7 Stunden, was ebenfalls deutlich unterhalb des Durchschnitts liegt. Der Anteil der Nicht- und Teilzeiterwerbstätigen ist unter den „Familial Engagierten“ vergleichsweise hoch.

Abbildung 8: Ausprägungen der Tätigkeiten, des „Wollens“ und des „Könnens“ im Cluster „Familial Engagierte“



Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Prozentwerte beziehen sich auf die Verteilung der jeweiligen Merkmale (a) innerhalb des Clusters sowie (b) auf den Durchschnitt innerhalb aller übrigen Cluster.

Die Angehörigen der „Familial Engagierten“ äußern eine überdurchschnittliche Neigung zur Aufnahme einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit: Rund 87 % der Befragten können sich grundsätzlich vorstellen, eine solche Tätigkeit aufzunehmen und 70 % der aktuell Engagierten äußern sich positiv bezüglich der zukünftigen Ausweitung der Tätigkeit. Dies korrespondiert auch mit dem individuellen Altersbild dieser Gruppe, das im Vergleich zu den anderen Gruppen stärker die Bedeutung gemeinnütziger und freiwilliger

<sup>33</sup> Diese Differenzen sind statistisch auffällig:  $\chi^2$ : 179,3; df:1;  $\omega^2$ : 0,04;  $p < 0,1\%$ .

Tätigkeiten bei der Gestaltung des Ruhestands hervorhebt. Somit ist bei den „Familial Engagierten“ ein bemerkenswertes Potenzial zur Erhöhung des zivilgesellschaftlichen Engagements gegeben.<sup>34</sup>

Die „Familial Engagierten“ weisen mit fast zwei Dritteln (64 %) den höchsten Anteil von Frauen in allen Gruppen auf. Ein Indiz dafür, dass die familiäre Pflege und die Betreuung von Enkelkindern mehrheitlich durch Frauen geleistet werden. Die Befragten befinden sich häufiger im Ruhestand als die übrigen Gruppen. Die Voraussetzungen für ein familiales Engagement sind in dieser Gruppe umfassend erfüllt: So leben 87 % in einer Partnerschaft gegenüber 83 % in der übrigen Stichprobe. Die Anzahl der Enkel- und Urenkelkinder liegt mit durchschnittlich 2,6 deutlich über dem Schnitt der übrigen Gruppen von 1,6.<sup>35</sup> Der Anteil der Kinderlosen unter den „Familial Engagierten“ beläuft sich auf 5 % gegenüber 14 % in der übrigen Stichprobe.<sup>36</sup> Aus diesen Zahlen wird ersichtlich, dass diese Gruppe stark in familiäre, auch generationenübergreifende Netzwerke eingebettet ist. Jedoch weist der auffällig erhöhte Wert im Bereich „Neurotizismus“ darauf hin, dass die „Familial Engagierten“ im Rahmen ihrer Tätigkeit auch seelisch und psychisch belastenden Situationen ausgesetzt sind (z. B. bei der Pflege eines nahen Angehörigen).<sup>37</sup>

Die subjektive Gesundheit der „Familial Engagierten“ entspricht dem Durchschnitt, das formelle Bildungsniveau und das berufliche Prestige sind geringer als das der übrigen Gruppen. So verfügen nur 28 % der Befragten über einen hohen Bildungsabschluss gegenüber 34 % der übrigen Fälle. Ein Unterschied zu den übrigen Gruppen zeigt sich hinsichtlich des monatlichen Äquivalenzeinkommens. Hier liegen die „Familial Engagierten“ mit 1.527 Euro deutlich unterhalb des Durchschnitts.<sup>38</sup>

Zusammenfassend handelt es sich bei den „Familial Engagierten“ um eine Gruppe, die ein hohes Potenzial im zivilgesellschaftlichen Bereich und in der Erwerbstätigkeit besitzt. Angesichts ihres weit überdurchschnittlichen Engagements im familialen Bereich erscheint es jedoch unwahrscheinlich, dass diese Neigungen in größerem Umfang realisiert werden können. Dafür spricht auch das geringere Bildungsniveau. Um die Neigungen dieser Gruppe zu verwirklichen, müssten spezifische Weiterbildungsangebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung implementiert werden. Letzteres gilt vor allem für den psychisch belastenden Umgang mit pflegebedürftigen Angehörigen. Hier könnten die Vermittlung gezielter Techniken zur Stressprophylaxe und ein weiterer Ausbau professioneller Pflegedienste für eine Entlastung sorgen.

---

<sup>34</sup> Demgegenüber ist die Neigung zur Aufnahme oder Weiterführung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt. Etwa 28% der Befragten dieser Gruppe können sich dies vorstellen. Der Anteil unterscheidet sich jedoch in statistisch auffälliger Weise von der Neigung in den übrigen Gruppen ( $\chi^2$ : 71,2; df: 4;  $\omega^2$ : 0,02;  $p < 0,1\%$ ). Hier können sich knapp zwei Drittel (32%) der Befragten eine formelle Tätigkeit im Ruhestand vorstellen.

<sup>35</sup> Der t-Test liefert hierzu ein statistisch auffälliges Ergebnis:  $t(4.020) = 12,5$ ;  $p < 0,1\%$ .

<sup>36</sup> Sowohl die Unterschiede der Partnerschaftshäufigkeit als auch der Kinderlosen sind statistisch auffällig ( $\chi^2$ : 8,3; df: 1;  $\omega^2$ :  $< 0,01$ ;  $p < 1\%$  bzw.  $\chi^2$ : 83,7; df: 9;  $\omega^2$ : 0,02;  $p < 1\%$ ).

<sup>37</sup> Dieser Befund könnte sich aber auch auf den hohen Anteil von Frauen unter den „Familial Engagierten“ zurückführen lassen. Aus der einschlägigen Literatur ist bekannt, dass Frauen höhere Neurotizismuswerte aufweisen als Männer, auch wenn diese bei beiden Geschlechtern im Alter tendenziell ansteigen (Ryff 2008).

<sup>38</sup> Sowohl im Falle des formalen Bildungsabschlusses als auch des monatlichen Netto-Äquivalenzeinkommens sind die Differenzen statistisch signifikant:  $\chi^2$ : 9,2; df: 2;  $\omega^2$ :  $< 0,01$ ;  $p < 5\%$  bzw.  $t(4.618) = -6,55$ ;  $p < 0,1\%$ .

„Ambitionslose“<sup>39</sup>

Es handelt sich dabei um die größte Gruppe, der ein Viertel (26 %) der Fälle angehören. Das wohl augenfälligste Merkmal dieser Gruppe ist ihre ausgesprochen geringe Neigung zu Tätigkeiten im formellen und informellen Bereich (Abbildung 9). Nur 22 % der Befragten können sich grundsätzlich vorstellen, auch noch im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, während sich dies in allen übrigen Clustern 41 % vorstellen können.<sup>40</sup> Diejenigen, die eine Neigung zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand geäußert haben, möchten im Schnitt weniger als ein Jahr erwerbstätig sein. Weiterhin besteht auch praktisch keine Neigung zur Aufnahme oder Ausweitung des freiwilligen Engagements. Diese Neigungen unterscheiden sich deutlich von derjenigen der übrigen Gruppen, in denen sich 79 % eine Aufnahme und 64 % eine Ausweitung der Tätigkeiten grundsätzlich vorstellen können. Dies korrespondiert mit dem Altersbild der „Ambitionslosen“: Nur jeder vierte Befragte (26 %) dieser Gruppe berichtet ein Altersbild, das produktive Tätigkeiten im Ruhestand bejaht. Aus diesem Grund sind bei den „Ambitionslosen“ hinsichtlich des „Wollens“ kaum Potenziale für zukünftige Tätigkeiten vorhanden. Abschließend lassen sich die Produktivitätsspielräume dieser Gruppe allerdings nur beurteilen, wenn man auch die hierfür zur Verfügung stehenden individuellen, ökonomischen und sozialen Mittel und die soziodemografische Struktur berücksichtigt.

Die „Ambitionslosen“ gehen nur in einem sehr geringen Maß formellen Arbeiten nach: Ihre Erwerbstätigenquote beträgt 21 % (Abbildung 9), was deutlich unterhalb der übrigen Stichprobe liegt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in formellen Tätigkeiten beträgt insgesamt lediglich drei Stunden, was darauf hindeutet, dass sich diese Gruppe vor allem aus Nichterwerbstätigen und geringfügig Beschäftigten zusammensetzt. Insgesamt üben nur 2 % der Angehörigen dieser Gruppe eine Vollzeitberufstätigkeit aus.

Bürgerschaftliches Engagement findet sich in dieser Gruppe leicht unterdurchschnittlich. So sind 61 % der Befragten ehrenamtlich oder freiwillig tätig. Diese Quote unterscheidet sich deutlich von den 72 % der übrigen Stichprobe, die in der Zivilgesellschaft tätig sind. Demgegenüber ist das familiäre Engagement überdurchschnittlich ausgeprägt. Insgesamt geht fast die Hälfte (49 %) der Befragten einer solchen Tätigkeit nach. In den übrigen Gruppen sind dies nur 43 %.<sup>41</sup>

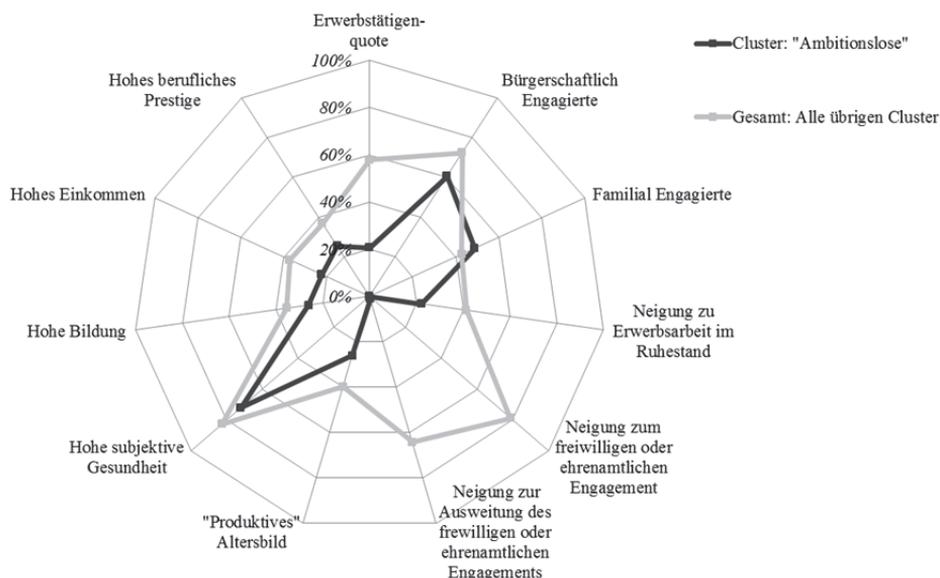
Unter den „Ambitionslosen“ sind die 65- bis 70-Jährigen mit 56 % am häufigsten anzutreffen und im Vergleich zu den übrigen Gruppen überrepräsentiert. Der Anteil von Befragten, die eine Altersrente oder -pension beziehen, beträgt dementsprechend 69 %. Frauen sind unter den „Ambitionslosen“ mit 56 % in der Mehrheit.

<sup>39</sup> Durch den Titel dieses Clusters soll keinesfalls ein Werturteil vermittelt werden. Vielmehr sind die fehlenden Ambitionen zur Weiterführung bzw. Ausweitung des Engagements recht eng mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen und den Lebensbedingungen der Angehörigen dieses Clusters verknüpft.

<sup>40</sup> Das Ergebnis des Chi-Quadrat-Tests deutet auf einen statistisch auffälligen Unterschied hinsichtlich der Weiterbeschäftigungsneigung nach dem Eintritt in den Ruhestand hin:  $\chi^2$ : 95,5; df: 1;  $\omega^2$ : 0,03;  $p < 0,1\%$ .

<sup>41</sup> Diese Unterschiede sind statistisch auffällig auf dem Niveau  $\alpha = 5\%$ . Für das bürgerschaftliche Engagement ergibt der Chi-Quadrat-Test  $\chi^2$ : 59,3; df: 1;  $\omega^2$ : 0,01;  $p < 0,1\%$ , für das familiäre Engagement  $\chi^2$ : 13,3; df: 1;  $\omega^2$ :  $< 0,01$ ;  $p < 0,1\%$ .

Abbildung 9: Ausprägungen der Tätigkeiten, des „Wollens“ und des „Könnens“ im Cluster „Ambitionslose“



Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Prozentwerte beziehen sich auf die Verteilung der jeweiligen Merkmale (a) innerhalb des Clusters sowie (b) auf den Durchschnitt innerhalb aller übrigen Cluster.

Die Gruppe weist das geringste formale Bildungsniveau von allen Clustern auf. Lediglich 26 % der Befragten verfügen über einen „hohen“ Bildungsabschluss. Das monatliche Äquivalenzeinkommen ist mit durchschnittlich 1.489 Euro ebenfalls das niedrigste aller Cluster, das Gleiche gilt für das berufliche Prestige.<sup>42</sup> Ebenso liegt die subjektive Gesundheit unterhalb des Durchschnitts der übrigen Stichprobe. Rund 28 % der „Ambitionslosen“ berichten eine „eher schlechte“ oder sogar eine „sehr schlechte“ Gesundheit. Die Anzahl der (Ur-) Enkel liegt mit durchschnittlich 2,2 deutlich über dem Schnitt der anderen Gruppen.<sup>43</sup> Hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale berichten die „Ambitionslosen“ in den Bereichen „Soziale Verträglichkeit“ und „Neurotizismus“ höhere Werte als die Angehörigen der übrigen Cluster.<sup>44</sup> Geringere Werte lassen sich in den Bereichen „Offenheit“ und „Gewissenhaftigkeit“ beobachten. Eine geringere Offenheit für neue Erfahrungen mag in Verbindung mit dem niedrigen sozioökonomischen Status einer der Gründe für die geringe Neigung der Befragten zu einer Aufnahme formeller oder informeller Tätigkeiten nach dem Eintritt in den Ruhestand sein.

<sup>42</sup> Die Unterschiede hinsichtlich des monatlichen Äquivalenzeinkommens und des beruflichen Prestiges sind statistisch auffällig auf dem Niveau  $\alpha=5\%$  ( $t(4.618) = -8,4; p<0,1\%$  bzw.  $t(4.285) = -8,4; p<0,1\%$ ).

<sup>43</sup> Der hierzu durchgeführte t-Test zeigt ein statistisch auffälliges Ergebnis:  $t(4.020) = 8,8; p<0,1\%$ .

<sup>44</sup> Wie schon bei den „Familial Engagierten“ ist dies zumindest teilweise auf den höheren Frauenanteil bei den „Ambitionslosen“ zurückzuführen.

Insgesamt handelt es sich um Befragte, die im Vergleich zu den übrigen Gruppen über geringe Produktivitätsspielräume verfügen. Ein sozialer Rückzug im Sinne eines „Disengagement“ liegt aber auch bei diesen Personen nicht vor. Dafür sind sie in zu großem Maße in der Zivilgesellschaft und in der Familie engagiert. Ein Ansatz zur Nutzung der Potenziale dieser Gruppe könnte darin bestehen, das Niveau von Tätigkeiten im informellen Bereich möglichst lange aufrechtzuerhalten. Hierzu sind sowohl motivationale als auch sozioökonomische Barrieren zu überwinden, Letztere z. B. durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. Sollte der in Abschnitt 3 skizzierte Trend einer Zunahme formeller und informeller Tätigkeiten bei den 55- bis 70-Jährigen anhalten, könnten die „Ambitionslosen“ in späteren Geburtsjahrgängen eine immer geringere Rolle spielen.

#### 4.2 *Die Einflüsse soziodemografischer, sozioökonomischer und personaler Merkmale auf die Produktivitätsspielräume älterer Menschen*

Nach der Beschreibung der Produktivitätsspielräume in den sechs Clustern sollen die Ergebnisse der multinominal logistischen Regression Einflussfaktoren vor allem mit Bezug auf die Dimension des „Könnens“, d. h. der personalen und sozioökonomischen Voraussetzungen der Potenziale älterer Menschen identifizieren (Tabelle 2). Dabei werden sämtliche Prädiktoren simultan in das Modell eingeschlossen, so dass Aussagen zu der relativen Bedeutsamkeit einzelner Merkmale unter Berücksichtigung aller anderen Einflüsse möglich sind. Als Referenzcluster wurde die größte Gruppe der „Ambitionslosen“ ausgewählt, mit dem die fünf weiteren Cluster verglichen werden. Die Modelle weisen eine gute Anpassung auf ( $\chi^2$ : 2.061;  $p < 0,1$  %) und die einbezogenen Prädiktoren erklären 47 % der Varianz der Cluster.

Alter scheint eine wichtige Determinante für formelle oder informelle Tätigkeit zu sein. Mit steigendem Alter sinkt die Wahrscheinlichkeit, den „Bürgerschaftlich Engagierten“, den „Familial Engagierten“, den „Weiterbeschäftigungswilligen“ sowie den „Erwerbstätigen“, jedoch nicht den „Engagementwilligen“ anzugehören. Ein differenzierteres Bild zeigt sich in Bezug auf das Geschlecht. Bei Frauen ist die Wahrscheinlichkeit, den „Familial Engagierten“ anzugehören um 48 % höher als bei Männern. Die Wahrscheinlichkeit, den „Weiterbeschäftigungswilligen“ oder den „Erwerbstätigen“ anzugehören, ist für Frauen jedoch 70 % bzw. 39 % niedriger. Bei denjenigen, die (noch) keine Altersrente oder -pension beziehen, ist die Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu diesen beiden Clustern deutlich höher. Während Bildung und Einkommen sowie der Wohnort in West- oder Ostdeutschland keine Rolle zu spielen scheinen, erhöht das berufliche Prestige die Wahrscheinlichkeit, einem der in Tabelle 2 dargestellten Gruppen anzugehören, die jeweils Neigung und/oder faktische Tätigkeit in formellen oder informellen Tätigkeiten widerspiegeln, um jeweils 1 % pro Prestigepunkt.

In Bezug auf die familiäre Situation ergibt sich ein differenzierteres Bild. Einen Partner zu haben, reduzierte die Wahrscheinlichkeit, den „Bürgerschaftlich Engagierten“ anzugehören um 35 % und den „Weiterbeschäftigungswilligen“ anzugehören um 39 %. Mit den Zugehörigkeitswahrscheinlichkeiten für die anderen Cluster ergeben sich keine signifikanten Zusammenhänge. Während mit jedem Kind die Wahrscheinlichkeit sinkt, den „Engagementwilligen“ (17 %) oder den „Erwerbstätigen“ (8 %) anzugehören, steigt die Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu den „Familial Engagierten“ um jeweils 21 %. Diese Befunde verdeutlichen, dass familiäre Opportunitäten bzw. die Nachfrage nach Betreuungs- und Unterstützungsleistungen positiv mit entsprechendem Engagement verknüpft sind.

Tabelle 2: Ergebnisse des multinominalen logistischen Regressionsmodells für die Cluster (Referenz ist die Gruppe „Ambitionslose“, N=1.206)

| Merkmale                         | Cluster der Tätigkeiten und Neigungen (N=3.432) |   |   |                                     |                                     |
|----------------------------------|---|---|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
|                                  | „Erwerbstätige“<br>(N=781)                      | „Weiterbeschäftigungs-<br>willige“<br>(N=690) | „Bürgerschaftlich<br>Engagierte“<br>(N=652) | „Engagement-<br>willige“<br>(N=659) | „Familial<br>Engagierte“<br>(N=646) |
|                                  | OR  | OR  | OR  | OR                                  | OR                                  |
| Alter                            | 0,82***   | 0,78***                                       | 0,91***                                     | 0,98                                | 0,92***                             |
| Weiblich                         | 0,61***   | 0,30***                                       | 0,88  | 1,15                                | 1,48**                              |
| West                             | 0,77  | 1,01  | 1,10  | 0,91                                | 0,89                                |
| Keine Altersrente/-pension       | 53,40***  | 5,63***                                       | 1,22  | 1,16                                | 1,32                                |
| Physische Gesundheit             | 1,04***   | 1,04***                                       | 1,03***                                     | 1,00                                | 1,02***                             |
| Mentale Gesundheit               | 1,00  | 1,00  | 0,98**                                      | 1,01                                | 0,99                                |
| Bildung                          | 0,96  | 1,07  | 1,01  | 0,96                                | 1,00                                |
| Einkommen                        | 1,00  | 1,00  | 1,00  | 1,00                                | 1,00                                |
| Berufliches Prestige             | 1,01**  | 1,01***                                       | 1,01***                                     | 1,01**                              | 1,01**                              |
| Partner                          | 0,86  | 0,61*   | 0,65*                                       | 0,90                                | 1,17                                |
| Kinder                           | 0,92*   | 0,96  | 0,97  | 0,83***                             | 1,21***                             |
| Soziale Verträglichkeit          | 0,67*   | 0,50***                                       | 0,89  | 0,56***                             | 0,79                                |
| Offenheit                        | 1,06  | 1,35*   | 1,35*                                       | 1,08                                | 1,21                                |
| Neurotizismus                    | 0,81  | 0,85  | 0,65***                                     | 0,85                                | 0,99                                |
| Extraversion                     | 0,82  | 1,20  | 1,20  | 1,21                                | 0,95                                |
| Gewissenhaftigkeit               | 2,16***   | 1,58**  | 1,76***                                     | 1,31                                | 1,38*                               |
| Modellanpassung                  |   |   |   |                                     |                                     |
| Chi-Quadrat                      |   |   | 2061,01***                                  |                                     |                                     |
| -2-Log-Likelihood                |   |   | 12127,92                                    |                                     |                                     |
| Nagelkerke Pseudo R <sup>2</sup> |   |   | 0,47  |                                     |                                     |

Quelle: TOP 2013, gewichtete Daten; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Multinomial logistisches Regressionsmodell mit Angabe von Odds Ratios (OR) und Signifikanzniveaus; \* : p<5 %, \*\* : p<1 %, \*\*\* : p<0,1 %.

In Bezug auf die Gesundheit ergibt sich ein relativ klares Bild: Die Wahrscheinlichkeit, einem Cluster mit einem relativ hohen Maß an formellen oder informellen Tätigkeiten anzugehören, ist mit der physischen Gesundheit positiv assoziiert, während die mentale Gesundheit keine Rolle zu spielen scheint. Einzige Ausnahme ist eine niedrigere Wahrscheinlichkeit, den „Bürgerschaftlich Engagierten“ anzugehören.

Auch Unterschiede in der Persönlichkeit haben Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Clusterzugehörigkeit. Während soziale Verträglichkeit die Wahrscheinlichkeit senkt, den „Engagementwilligen“, den „Weiterbeschäftigungswilligen“, sowie den „Erwerbstätigen“ anzugehören, steigert Offenheit die Zugehörigkeitswahrscheinlichkeit für die „Bürgerschaftlich Engagierten“ und die „Weiterbeschäftigungswilligen“. Neurotizismus als weiterer Bereich der Persönlichkeit senkt wiederum die Wahrscheinlichkeit, den „Bürgerschaftlich Engagierten“ anzugehören. Gewissenhaftigkeit erhöht in statistisch auffälliger Weise die Wahrscheinlichkeit, einer der Gruppen „Bürgerschaftlich Engagierte“, „Familial Engagierte“, „Weiterbeschäftigungswillige“ sowie „Erwerbstätige“ anzugehören.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass verschiedene Variablen aus den Bereichen Soziodemografie, Familie, Gesundheit und Persönlichkeit die Zugehörigkeitswahrscheinlichkeit zu den untersuchten Tätigkeitsclustern im Vergleich zum Referenzcluster der „Ambitionslosen“ senken oder erhöhen. Dabei üben bei den meisten Clustern die physische Gesundheit, die Gewissenhaftigkeit als Merkmal der Persönlichkeit und das berufliche Prestige als Indikator des sozialen Status einen positiven Einfluss aus, während sich das Alter zumeist negativ auswirkt. Dies bedeutet, dass es vor allem die in der sozialen Hierarchie höher gestellten Befragten mit einem guten körperlichen Gesundheitszustand und einem hohen Maß an Selbstkontrolle und Zielstrebigkeit (Gewissenhaftigkeit) sind, die ein höheres Maß an wirtschaftlichen, zivilgesellschaftlichen und familialen Tätigkeiten bzw. der Neigung hierzu berichten. Da das Regressionsmodell für die wechselseitigen Abhängigkeiten dieser Einflüsse kontrolliert, kann davon ausgegangen werden, dass es sich bei jedem der soeben genannten Bereiche um eigenständige Prädiktoren der jeweiligen Cluster handelt. Produktivitätsspielräume älterer Menschen werden somit von einem Einflussbündel auf personaler, familialer und sozialstruktureller Ebene beeinflusst.

## 5 Zusammenfassung und Diskussion

Um die wirtschaftliche und wohlfahrtsstaatliche Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und den zivilgesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken, ist Deutschland angesichts des demografischen Wandels in den kommenden Jahren zunehmend auf die Potenziale älterer Menschen angewiesen. Die umfassende Beschreibung von Produktivitätsspielräumen mit dem Ziel der Potenzialentdeckung und der Entwicklung von Strategien zu deren Nutzung bzw. Förderung kann in einer Gesellschaft des langen Lebens als „...zentrale Gestaltungsaufgabe einer Demografiepolitik interpretiert werden...“ (Klöß/Naegele 2013). Vor diesem Hintergrund verfolgte die vorliegende Untersuchung die folgenden Ziele:

- a) In zeitlicher Perspektive die Entwicklung gesellschaftlicher Potenziale mit Hilfe eines Kohortenvergleichs nachzuzeichnen sowie
- b) im Querschnitt bevölkerungsbezogene Muster von formell und informell Tätigen und die Neigungen hierzu im Alter zwischen 55 und 70 Jahren zu identifizieren sowie dafür wichtige individuelle, familiale und sozialstrukturelle Bedingungen zu bestimmen.

Die Ergebnisse des Kohortenvergleichs zwischen DEAS 2002 und TOP 2013 weisen darauf hin, dass sich die gesellschaftlichen Potenziale der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland deutlich ausgeweitet haben. Die zwischen 1943 und 1958 Geborenen (TOP), also die Angehörigen der „68er-Generation“ und der „frühen Babyboomer“, sind weitaus stärker in formellen und informellen Tätigkeiten engagiert als dies bei den zwischen 1932 und 1947 Geborenen („Zweiter Weltkrieg“ und frühe „68er-Generation“) des DEAS der Fall ist. Da das Humankapital und die materielle Wohlfahrt nicht in gleicher Weise gestiegen sind, kommen für die Erklärung des unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus gewandelte kulturelle oder institutionelle Rahmenbedingungen in Betracht (vgl. Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 1 in diesem Band).

Die Limitationen des Kohortenvergleichs sind in erster Linie in der unterschiedlichen Methodik und Frageformulierung zwischen DEAS und TOP begründet (Tabelle 3). So handelt es sich beim DEAS um ein persönliches Interview, bei dem ein vom Interviewer

ausgefüllter Fragebogen zum Einsatz kam, während es sich bei TOP um eine telefonische Befragung handelt. Aufgrund zeitlicher Restriktionen konnten die Fragen zu informellen Tätigkeiten in TOP daher nicht so differenziert ausfallen wie dies beim DEAS realisiert wurde. Dies wirkt sich jedoch gerade im Bereich der familialen und informellen Tätigkeiten auf die Vergleichbarkeit zwischen den beiden Kohorten aus. Die mitunter großen Unterschiede zwischen DEAS und TOP können somit auch teilweise durch eine unterschiedliche Frageformulierung erklärt werden. Gleichwohl sind Trendaussagen, wie sie in Abschnitt 3.1 formuliert wurden, mit den vorliegenden Daten zulässig.

Die Clusteranalyse förderte sechs Typen zu Tage, die sich hinsichtlich des Ausmaßes und der Art der Tätigkeiten sowie der grundlegenden Neigungen hierzu („Wollen“) deutlich voneinander unterscheiden. Dabei konnten die „Ambitionslosen“ (N=1.206) als Gruppe mit dem geringsten Ausmaß an Tätigkeiten und Neigungen und die „Weiterbeschäftigungswilligen“ (N=690) als Typ mit dem vergleichsweise höchsten Aktivitätsniveau bestimmt werden. Bei den übrigen Gruppen handelt es sich um Mischtypen, in denen bestimmte Formen von Tätigkeiten oder Neigungen hervortreten (z. B. die „Erwerbstätigen“ oder die „Familial Engagierten“).

Die sechs Muster von Produktivitätsspielräumen als Bestandteile von Alternsstilen weisen neben einem unterschiedlichen Ausmaß an Tätigkeiten und Neigungen auch Unterschiede hinsichtlich der individuellen, sozialen und familialen Bedingungen auf. So haben z. B. die „Familial Engagierten“ auch die meisten (Enkel-)Kinder von allen Gruppen; fast alle „Erwerbstätigen“ bezogen zum Zeitpunkt der Befragung keine Altersrente oder -pension. Generell begünstigen das berufliche Prestige, eine hohe körperliche Gesundheit und die „Gewissenhaftigkeit“ als Persönlichkeitseigenschaft das Ausmaß von Tätigkeiten und Neigungen.

Jeder der sechs Typen bildet einen distinkten Kontext für interne oder externe Potenziale.<sup>45</sup> So sind bei den „Bürgerschaftlich Engagierten“ – ungeachtet des bereits sehr hohen freiwilligen Engagements – aufgrund der weit verbreiteten Neigung zur Ausweitung informeller Tätigkeiten hohe interne Potenziale zu beobachten. Bei den „Familial Engagierten“ ist aufgrund der Neigungen zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements im öffentlichen Bereich ein hohes externes Potenzial zu erkennen. Diese unterschiedlichen Ensembles von Tätigkeiten und Neigungen spiegeln die Diversität individueller Produktivitätsspielräume und deren Voraussetzungen beim Übergang in den Ruhestand wider. Sie ermöglichen eine detaillierte Beschreibung externer und interner Potenziale der 55- bis 70-Jährigen, die als Leitlinien für zukünftige politische Maßnahmen dienen können.

Die Mehrdimensionalität der im Rahmen der Clusteranalyse beschriebenen Produktivitätsspielräume macht deutlich, dass ältere Menschen nicht nur im Bereich der Ökonomie, sondern gleichzeitig auch hinsichtlich des Human- und Sozialkapitals imstande sind einen Beitrag zu leisten. Daher liegt es nahe, Ressourcen und Potenziale nicht eindimensional bzw. bereichsspezifisch zu thematisieren (Klös/Naegele 2013). Vielmehr sollte der Arbeitsbegriff in einer alternden Gesellschaft einer Neuverortung unterzogen werden, die neben der Erwerbsarbeit auch klassische sowie neuere Formen des zivilgesellschaftlichen und familialen Engagements einschließt.

---

<sup>45</sup> Als „externes Potenzial“ versteht man in der Engagementforschung die Neigung zur Aufnahme einer Tätigkeit bei aktuell nicht-tätigen Personen. Unter einem „internen Potenzial“ wird demgegenüber die Neigung zur Ausübung einer Tätigkeit bei bereits aktiven Personen verstanden (Gensicke 2006; Gensicke/Geiss 2010).

In der Summe spricht die relativ hohe Spezifität der Tätigkeiten bei den „Bürgerschaftlich Engagierten“, den „Familiär Engagierten“ und den „Erwerbstätigen“ für die eingangs aufgestellte These der Konkurrenz von Tätigkeiten („Role Substitution“). Eine Komplementarität im Sinne einer „Role Extension“ ist lediglich bei den „Weiterbeschäftigungswilligen“ zu beobachten, bei denen ein hohes Maß an Erwerbsbeteiligung durch familiales und bürgerschaftliches Engagement ergänzt wird. Es ist somit in der Stichprobe weniger ein Zusammenspiel produktiver Tätigkeiten zu beobachten als vielmehr eine Selektion bzw. Akzentuierung des Engagements in einem bestimmten Bereich. Dies gilt sogar für die „Ambitionslosen“ als Gruppe mit dem geringsten Niveau von Tätigkeiten und Neigungen. Hier findet eine Konzentration auf familiale und bürgerschaftliche Tätigkeiten statt, während die Erwerbsbeteiligung ausgesprochen gering ist. Aufgrund der geringen Neigungen und Ressourcen ist eine Entwicklung in Richtung einer „Role Extension“ unwahrscheinlich. Bei den übrigen Gruppen liegen hierfür jedoch günstigere Voraussetzungen vor.

Wie die multivariate Analyse gezeigt hat, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Realisierung der Potenziale Älterer die Aufrechterhaltung einer hohen gesundheitlichen Lebensqualität. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine Stärkung der Primärprävention (Rosenbrock/Kümpers 2006) gerade auch in früheren Lebensabschnitten empfehlenswert. Dabei geht es nicht nur um individuelle Verhaltensänderungen (z. B. hinsichtlich des Genussmittelkonsums oder der Ernährung). Vielmehr sollten auch soziale, ökonomische und kulturelle Kontexte im Sinne einer Verhältnisprävention (Leppin 2007; Jungbauer-Gans 2006) in den Blick genommen werden. Dabei kommt den sozioökonomischen Einflüssen auf Gesundheit und Krankheit, die sich auch im hohen Lebensalter zeigen (u. a. Knesebeck 2005; Borchert 2008; Mergenthaler 2012) eine besondere Bedeutung zu. Da diese Ungleichheiten zu einem maßgeblichen Teil über die berufliche Tätigkeit vermittelt werden (Mielck 2005; Schneider 2008), besteht ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Verbesserung der Gesundheitschancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Jüngste Beispiele aus der deutschen Industrie zeigen, dass es sich hierbei um eine „Win-Win-Situation“ handelt, die sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen zugutekommt (Heckel 2013).

Der Aspekt ungleicher Lebenschancen spiegelt sich auch in den Mustern von Produktivitätsspielräumen wider: Es zeigt sich eine deutliche sozialstrukturelle Hierarchie von den „Weiterbeschäftigungswilligen“ – die vor allem Männer mit hoher Bildung, Einkommen, beruflichem Prestige und Gesundheit umfassen, die weniger (Ur-)Enkelkinder als der Durchschnitt der Altersgruppe haben – zu den „Ambitionslosen“, die mehrheitlich ältere Frauen mit vergleichsweise geringem Sozialstatus und Gesundheit abbilden. Ein allzu einseitiges „Produktivitätsdispositiv“ (Denninger et al. 2014) stößt angesichts dieser Befunde, die nicht nur auf eine Vielfalt, sondern gerade auch auf eine sozialstrukturelle Hierarchie der Spielräume für produktive Tätigkeiten verweisen, an seine Grenzen. Vielmehr sollten in einer ganzheitlichen Sichtweise die Potenziale des Alters vor dem Hintergrund fortbestehender sozialer Disparitäten beim Übergang in den Ruhestand relativiert werden. Neben privilegierten Bevölkerungsgruppen, die über eine Vielzahl von Partizipationsmöglichkeiten verfügen und diese auch nutzen möchten, stehen benachteiligte Gruppen, die nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund fehlender personaler und sozioökonomischer Ressourcen, im Alter eher inaktiv sind und dies auch nicht ändern wollen. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie sprechen somit für die Vielfalt des Alterns, Altern als Ruhestand im wahrsten Sinne des Wortes existiert neben verschiedenen Formen des aktiven Alterns, gepaart mit dem Wunsch noch mehr tun zu wollen.

Wie sich Produktivitätsspielräume älterer Menschen in Zukunft entwickeln werden, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt schwer zu prognostizieren. Einerseits kann weiterhin mit einem Zuwachs an (gesunder) Lebenserwartung gerechnet werden, der sich jedoch sowohl zwischen als auch innerhalb der europäischen Länder nach sozialem Status ungleich verteilt (Jagger et al. 2008). Ähnlich verhält es sich mit Prognosen zur Entwicklung der materiellen Wohlfahrt bzw. zur möglicherweise steigenden Relevanz der Altersarmut (z. B. Schmähl 2012; Bäcker/Schmitz 2013). Die eingangs beschriebenen geschlechtsbezogenen Ungleichheiten der allgemeinen und beruflichen Bildung dürften sich in den kommenden Jahren dagegen zunehmend nivellieren (Mai 2003). Gleichzeitig wird die ältere Bevölkerung in Deutschland multiethnischer und -kultureller, da von einer weiteren Zunahme des Anteils älterer Migrantinnen und Migranten an der deutschen Bevölkerung auszugehen ist (Schimany/Baykara-Krumme 2012). Zudem ist ein Wandel der privaten Lebensführung zu beobachten, der ambivalente Folgen zeitigt: So sind einerseits die familialen Generationenbeziehungen aufgrund der verlängerten Lebenszeit vielfältiger geworden. Andererseits geht die Zahl der Angehörigen pro Generation zurück. Im Falle von Kinderlosigkeit kann es gar zu einem Abbruch der Generationenbeziehungen kommen (Dorbritz/Schneider 2013). Hinzu kommen institutionelle Einflüsse (z. B. zukünftige Reformen der gesetzlichen Alterssicherung) oder kurzfristig auftretende und daher kaum vorhersehbare Periodeneffekte. Eine stetige wissenschaftliche Begleit- und Vorlaufforschung ist daher sowohl für Politik als auch für die Wirtschaft und den öffentlichen Diskurs eine wesentliche Grundlage zur Beurteilung und Nutzung gegenwärtiger und zukünftiger Potenziale des Alters.

## Literatur

- Aleksandrowicz, Paula; Fasang, Annette; Schömann, Klaus; Staudinger, Ursula M. (2010): Die Bedeutung der Arbeit beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 43,5, S. 324-329.
- Alscher, Mareike; Dathe, Dietmar; Priller, Eckhard; Speth, Rudolf (2009): Bericht zur Lage und den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung [<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/buergerschaftliches-engagement-bericht-wzb-pdf,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, 14.04.2014].
- Aner, Kirsten; Karl, Fred; Rosenmayr, Leopold (2007): Die neuen Alten – Retter des Sozialen. In: Aner, Kirsten; Karl, Fred; Rosenmayr, Leopold (Hrsg.): *Die neuen Alten – Retter des Sozialen?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 14-35.
- Bass, Scott A.; Caro, Francis G. (2001): Productive Aging: A Conceptual Framework. In: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James E.; Sherraden, Michael (Hrsg.): *Productive Aging: Concepts and Challenges*, Baltimore: The Josh Hopkins University Press, S. 37-78.
- Bäcker, Gerhard; Schmitz, Jutta (2013): Altersarmut und Rentenversicherung: Diagnosen, Trends, Reformoptionen und Wirkungen. In: Vogel, Claudia; Motel-Klingebiel, Andreas (Hrsg.): *Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Reihe: Alter(n) und Gesellschaft*, Wiesbaden: Springer VS, S. 25-53.
- Baltes, Paul B.; Lindenberger, Ulman; Staudinger, Ursula M. (2006): *Lifespan Theory in Developmental Psychology*. In: Damon, William; Lerner, Richard M. (Hrsg.): *Handbook of Child Psychology* (6th ed., Vol. 1). New York: Wiley, S. 569-664.
- Becker, Rolf (2013): Bildung. Die wichtigste Investition in die Zukunft. In: Hradil, Stefan (Hrsg.): *Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde*, Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 121-151.

- Borchert, Lars (2008): Soziale Ungleichheit und Gesundheitsrisiken älterer Menschen. Eine empirische Längsschnittanalyse unter Berücksichtigung von Morbidität, Pflegebedürftigkeit und Mortalität, Augsburg: Maro.
- Bühl, Achim (2010): PASW 18. Einführung in die moderne Datenanalyse, 12. Aufl., München, Boston, San Francisco: Pearson Studium.
- Burr, Jeffrey A.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. (2007): Productive Activity Clusters Among Middle-Aged and Older Adults: Intersecting Forms and Time Commitments. In: *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 62B, 4, S. 267-275.
- Caro, Francis G.; Bass, Scott A.; Chen, Yung-Ping (1993): Introduction: Achieving a Productive Aging Society. In: Bass, Scott A.; Caro, Francis G.; Chen, Yung-Ping (Hrsg.): *Achieving a Productive Aging Society*, London: Auburn House, 3-25.
- Choi, Namkee G.; Burr, Jeffrey A.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. (2007): Formal and Informal Volunteer Activity and Spousal Caregiving Among Older Adults. In: *Research on Aging*, 29, S. 99-123.
- Denninger, Tina; van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan; Richter, Anna (2014): *Leben im Ruhestand: Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft*. Bielefeld: Transkript Verlag.
- Dorbritz, Jürgen; Schneider, Norbert F. (2013): *Familiendemografische Trends in Deutschland – Herausforderungen für zukünftiges Handeln*. In: Hüther, Michael; Naegele, Gerhard (Hrsg.): *Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder*, Wiesbaden: Springer VS, S. 142-163.
- Ehmer, Josef (2009): Altersbilder im Spannungsfeld von Arbeit und Ruhestand. Historische und aktuelle Perspektiven. In: Ehmer, Josef; Höffe, Otfried (Hrsg.): *Bilder des Alterns im Wandel*, Nova Acta Leopoldina: Altern in Deutschland, Band 1, Nr. 363, Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH, S. 209-234.
- Engstler, Heribert; Wurm, Susanne (2006): *Datengrundlage und Methodik*. 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, S. 47-83.
- Gensicke, Thomas (2006): *Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, 12, S. 9-16.
- Gensicke, Thomas; Geiss, Sabine (2010): *Hauptbericht des Freiwilligenurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapitel und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009* [<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=165004.html>, 14.04.2014].
- Hank, Karsten; Stuck, Stephanie (2008): *Volunteer work, informal help, and care among the 50+ in Europe: further evidence for 'linked' productive activities at older ages*. In: *Social Science Research* 37, 4, S. 1280-1291.
- Heckel, Margaret (2013): *Aus Erfahrung gut. Wie die Älteren die Arbeitswelt erneuern*, Hamburg: Edition Körber-Stiftung.
- Hinterlong, James E.; Morrow-Howell, Nancy; Sherraden, Michael (2001): *Productive Aging: Principles and Perspectives*. In: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James E.; Sherraden, Michael (Hrsg.): *Productive Aging: Concepts and Challenges*, Baltimore: The Josh Hopkins University Press, S. 3-18.
- Hinterlong, James E. (2008): *Productive engagement among older Americans: prevalence, patterns, and implications for public policy*. In: *Journal of Aging and Social Policy* 20, 2, S. 141-164.
- Hradil, Stefan (2006): *Die Sozialstruktur Deutschlands im internationalen Vergleich*, 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jagger, Carol; Weston, Claire; Cambois, Emmanuelle; van Oyen, Herman; Nusselder, Wilma; Doblhammer, Gabriele; Rychtarikova, Jitka; Robine, Jean-Marine (2008): *Inequalities in Health Expectancies at Older Ages in the European Union: Findings From the Survey of Health and Retirement in Europe (SHARE)*. In: *Journal of Epidemiology and Community Health*, 65, S. 1030-1035.

- Janssen, Jürgen; Laatz, Wilfried (2010): Statistische Datenanalyse mit SPSS. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und in das Modul Exakte Tests, 7. Aufl., Heidelberg: Springer.
- John, Oliver P.; Naumann, Laura P.; Soto, Christopher J. (2008): Paradigm Shift to the Integrative Big Five Trait Taxonomy. History, Measurement, and Conceptual Issues. In: John, Oliver P.; Robins, Richard W.; Pervin, Lawrence (Hrsg.): Handbook of Personality: Theory and Research, 3. Aufl., New York: Guilford Press, S. 114-158.
- Jungbauer-Gans, Monika (2006): Soziale und kulturelle Einflüsse auf Krankheit und Gesundheit. In: Wendt, Claus; Wolf, Christof (Hrsg.): Soziologie der Gesundheit, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderband 46, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 86-108.
- Klös, Hans-Peter; Naegele, Gerhard (2013): Alter als „Ressource“ – Befunde und verteilungspolitische Implikationen. In: Hüther, Michael; Naegele, Gerhard (Hrsg.): Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder, Wiesbaden: Springer VS, S. 123-141.
- Kocka, Jürgen; Staudinger, Ursula M. (2010): Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiegruppe Altern in Deutschland, Abhandlungen der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina, Nummer 371, Band 107, Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- Knesebeck, Olaf von dem (2005): Soziale Einflüsse auf die Gesundheit alter Menschen. Eine deutsch-amerikanische Vergleichsstudie, Bern: Huber.
- Kolland, Franz; Rosenmayr, Leopold (2007): Altern und zielorientiertes Handeln: Zur Erweiterung der Aktivitätstheorie. In: Wahl, Hans-Werner; Mollenkopf, Heidrun (Hrsg.): Altersforschung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Alterns- und Lebenslaufkonzeptionen im deutschsprachigen Raum, Berlin: Akademische Verlagsgesellschaft, S. 203-221.
- Leonhart, Rainer (2004): Lehrbuch Statistik. Einstieg und Vertiefung, Bern: Huber.
- Leppin, Anja (2007): Konzepte und Strategien der Krankheitsprävention. In: Hurrelmann, Klaus; Klotz, Theodor; Haisch, Jochen (Hrsg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung, 2. Aufl., Bern: Huber, S. 31-40.
- Mai, Ralf (2003): Die Alten der Zukunft. Eine bevölkerungstatistische Datenanalyse, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), Band 32, Opladen: Leske + Budrich.
- Mergenthaler, Andreas (2012): Gesundheitliche Resilienz. Konzept und Empirie zur Reduzierung gesundheitlicher Ungleichheit im Alter. Reihe: Gesundheit und Gesellschaft, Wiesbaden: Springer VS.
- Meulemann, Heiner (1982): Bildungsexpansion und Wandel der Bildungsvorstellungen zwischen 1958 und 1979: Eine Kohortenanalyse. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 11, 3, S. 227-253.
- Mielck, Andreas (2005): Soziale Ungleichheit und Gesundheit. Einführung in die aktuelle Diskussion, Bern: Huber.
- Motel-Klingebiel, Andreas (2006): Materielle Lagen 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, S. 155-230.
- Mutchler, Jan E.; Burr, Jeffrey A.; Caro, Francis G. (2003): From Paid Work to Volunteer: Leaving the paid Labour Force and Volunteering in Later Life. In: *Social Forces*, 81, S. 1267-1293.
- Rasch, Björn; Friese, Malte; Hofmann, Wilhelm J.; Naumann, Ewald (2010): Quantitative Methoden 2: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler, 3. Aufl., Springer.
- Rosenbrock, Rolf; Kümpers, Susanne (2006): Die Public Health Perspektive. Krankheit vermeiden – Gesundheit fördern. In: Wendt, Claus; Wolf, Christof (Hrsg.): Soziologie der Gesundheit, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 46, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 243-269.
- Ryff, Carol D. (2008): Challenges and Opportunities at the Interface of Aging, Personality, and Well-Being. In: John, Oliver P.; Robins, Richard V.; Pervin, Lawrence A. (Hrsg.): Handbook of Personality: Theory and Research, 3. Aufl., New York: The Guilford Press, S. 399-420.
- Schendera, Christian F. G. (2008): Regressionsanalyse mit SPSS, München: Oldenbourg.

- Schendera, Christian F. G. (2010): Clusteranalyse mit SPSS, München: Oldenbourg.
- Schimany, Peter; Baykara-Krumme, Helen (2012): Zur Geschichte und demografischen Bedeutung älterer Migrantinnen und Migranten in Deutschland. In: Baykara-Krumme, Helen; Motel-Klingebiel, Andreas; Schimany, Peter (Hrsg.): Viele Welten des Alterns: Ältere Migranten im alternden Deutschland, Reihe: Alter(n) und Gesellschaft, Wiesbaden: Springer VS, S. 43-73.
- Schmähl, Winfried (2012): Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung: Verhinderung von Armut im Alter? In: Butterwege, Christoph; Bosbach, Gerd; Birkwald, Matthias W. (Hrsg.): Armut im Alter. Probleme und Perspektiven der sozialen Sicherung, Frankfurt am Main: Campus, S. 42-64.
- Schneider, Sven (2008): Der Schichtgradient von Morbidität und Mortalität. Vorschlag für ein theoretisches Erklärungsmodell gesundheitlicher Ungleichheit. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 33, 1, S. 43-66.
- Staudinger, Ursula M. (1996): Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter. In: Baltes, Margret M.; Montada, Leo (Hrsg.): Produktivität und Altern, Hamburg: Campus Verlag, S. 344-373.
- Staudinger, Ursula M. (2008): Produktives Leben im Alter. In: Petermann, Franz; Schneider, Wolfgang; Birbaumer, Nils; Frey, Dieter; Kuhl, Julius; Schwarzer, Ralf (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie (Vol. 7). Göttingen: Hogrefe, S. 885-915.
- Tesch-Römer, Clemens; Wurm, Susanne; Hoff, Andreas; Engstler, Heribert (2002): Die zweite Welle des Alterssurveys: Erhebungsdesign und Instrumente, Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA).
- Tews, Hans Peter (1993): Bildung im Strukturwandel des Alters. In: Naegele, Gerhard; Tews, Hans Peter (Hrsg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters, Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 234-247.
- Tews, Hans Peter (1996): Produktivität des Alters. In: Baltes, Margret; Montada, Leo (Hrsg.): Produktives Leben im Alter, AIDA-Stiftung zur Erforschung neuer Wege für Arbeit und soziales Leben, Band 3, Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 184-210.
- Vaupel, James W. (2010): Biodemography of human ageing. In: *Nature*, 464, S. 536-542.
- Wegener, Bernd (1988): Kritik des Prestiges, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Wurm, Susanne; Tesch-Römer, Clemens (2006): Gesundheit, Hilfebedarf und Versorgung. 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, S. 329-383.

## Anhang

*Tabelle 3:* Vergleich der Frageformulierung zu formeller und informeller Arbeit zwischen TOP 2013 und DEAS 2002

| Tätigkeit                                       | DEAS 2002   | TOP 2013   |
|---|---|--|
| Formell   | Sind Sie derzeit erwerbstätig, arbeitslos oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig?<br>Was von dieser Liste trifft auf Sie zu?   | Was ist Ihr derzeitiger Erwerbsstatus?   |
| Freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement     | Man kann ja auch als Rentner/in oder Pensionär/in noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen.<br>Wie ist das bei Ihnen: Sind Sie derzeit erwerbstätig?<br><br>Es gibt viele Gruppen, die sich besonders an ältere Menschen im Ruhestand oder im Übergang in den Ruhestand richten. Machen Sie in einer oder mehreren solcher Gruppen, wie sie auf dieser Liste stehen, mit?<br><br>Im Folgenden geht es ganz allgemein um Gruppen und Organisationen, in denen man Mitglied sein kann. Sind Sie in einer oder mehreren solcher Gruppen Mitglied?<br>Wie oft sind Sie in den letzten 12 Monaten durchschnittlich zu Zusammenkünften, Veranstaltungen oder Sitzungen gegangen?<br><br>Üben Sie vielleicht noch eine andere Funktion aus, z. B. als Elternvertreter, in der Nachbarschaftshilfe oder in einem Heimbeirat?<br><br>Einmal abgesehen von solchen Gruppen, Vereinen und Funktionen kann man sich ja regelmäßig mit einem festen Kreis von Personen zusammenfinden – sei es zum Wandern, Karten spielen oder einfach zum Gespräch oder Stammtisch. Treffen Sie sich regelmäßig in einem solchen Kreis? | Auch im Ruhestand kann man noch eine Erwerbstätigkeit ausüben. Wie ist das bei Ihnen: Sind Sie noch erwerbstätig? Bitte denken Sie dabei an jede Art von bezahlter Tätigkeit.<br>Haben Sie in den letzten drei Monaten eine der folgenden Tätigkeiten ausgeübt oder waren Sie daran beteiligt? Freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeiten, z.B. Teilnahme in einem Verein, einer Initiative oder einer Gruppe<br><br>In welchem organisatorischen Rahmen üben Sie Ihre freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit aus?<br><br>(1) ein Verein oder ein Verband<br>(2) eine Gewerkschaft<br>(3) eine Partei<br>(4) die Kirche oder eine religiöse Vereinigung<br>(5) eine Selbsthilfegruppe<br>(6) eine Initiative oder ein Projekt<br>(7) eine selbst organisierte Gruppe<br>(8) oder eine andere Gruppe, Organisation oder Einrichtung |
| Kinderbetreuung                                 | Im Folgenden möchte ich jetzt etwas über Ihre Tätigkeiten und Aktivitäten wissen. Betreuen oder beaufsichtigen Sie privat Kinder, die nicht Ihre eigenen sind, z. B. auch Ihre Enkel oder Kinder von Geschwistern, Nachbarn, Freunden oder Bekannten?   | Haben Sie in den letzten drei Monaten eine der folgenden Tätigkeiten ausgeübt oder waren Sie daran beteiligt? Betreuung bzw. Beaufsichtigung von Kindern   |
| Pflege und Betreuung von kranken Erwachsenen    | Gibt es Personen, die auf Grund ihres schlechten Gesundheitszustandes von Ihnen privat oder ehrenamtlich betreut bzw. gepflegt werden oder denen Sie regelmäßig Hilfe leisten?  | Haben Sie in den letzten drei Monaten eine der folgenden Tätigkeiten ausgeübt oder waren Sie daran beteiligt? Betreuung bzw. Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen   |
| Hilfeleistungen außerhalb des eigenen Haushalts | Einmal abgesehen von bereits genannten Pflegetätigkeiten und unabhängig von Tätigkeiten, die Sie als Teil einer Erwerbstätigkeit oder Nebenerwerbstätigkeit ausüben: Haben Sie während der letzten 12 Monate jemandem, der nicht hier im Haushalt lebt, bei Arbeiten im Haushalt, z. B. beim Säubern, bei kleineren Reparaturen oder beim Einkaufen geholfen?   | Haben Sie in den letzten drei Monaten eine der folgenden Tätigkeiten ausgeübt oder waren Sie daran beteiligt? Hilfe für Freunde, Bekannte oder Nachbarn bei Arbeiten im Haushalt, z. B. beim Einkaufen   |

Quelle: Tesch-Römer et al. 2002; TOP 2013; eigene Darstellung.



# Potenziale älterer Menschen erkennen, erhalten und fördern: Empfehlungen für Politik, Organisationen und Individuen

*Andreas Mergenthaler & Norbert F. Schneider\**

## Zusammenfassung

Der Beitrag fasst die konzeptionellen und methodischen Grundlagen sowie die zentralen empirischen Ergebnisse des Sammelbandes zusammen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Ableitung von Handlungsempfehlungen zu den Potenzialen der 55- bis 70-Jährigen vor dem Hintergrund differentieller Lebenslagen, -pläne und Übergänge mit dem Ziel der Politikberatung, aber auch zur Information von Organisationen sowie der Bürgerinnen und Bürger. Es können fünf Handlungsarenen mit unterschiedlichen Problemstellungen und Zielen identifiziert werden: (1) günstigere Rahmenbedingungen für die Realisierung von Tätigkeitsabsichten schaffen, (2) Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung weiter stärken, (3) geschlechtsbezogene Ungleichheiten im Lebenslauf gezielter reduzieren, (4) bessere Vereinbarkeit produktiver Tätigkeiten fördern sowie (5) Vielfalt des Alters und des Alterns anerkennen.

## 1 Die Bedeutung der Potenziale Älterer in einer alternden Bevölkerung

Wie stark engagieren sich ältere Menschen an der Schwelle des Übergangs vom Erwerbsleben zum Ruhestand in der Zivilgesellschaft und in der Familie? Wie häufig sind in Deutschland Formen „überbrückender“ Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug einer Altersrente oder -pension? Was sind die Gründe und die Voraussetzungen für ein wirtschaftliches, familiales oder soziales Engagement der 55- bis 70-Jährigen? Diesen Fragen geht die Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) – zu Deutsch: Übergänge und Alternspotenziale – des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) nach (vgl. Mergenthaler et al. 2015, Kapitel 1 in diesem Band). Sie greift damit die Debatte um die „Potenziale des Alters“ auf, die in der Öffentlichkeit und in der Politik durch den fünften und sechsten Altenbericht der Bundesregierung angestoßen wurde (BMFSFJ 2005, 2010) und die auf den Ergebnissen interdisziplinärer Forschungsarbeiten in der Wissenschaft aufbaut (u. a. Kruse/Schmitt 2010; Backes/Amrhein 2008; Kocka/Staudinger 2009). Mit dem vorliegenden Band, in dem die Ergebnisse der Erstbefragung aus dem Jahr 2013 dargestellt werden, werden Forschungslücken geschlossen und gleichzeitig Anstöße für weiterführende Forschungen in diesem Bereich gegeben.

Dabei kommt den Ergebnissen der Studie zu den Potenzialen älterer Menschen keinesfalls nur akademische Relevanz zu: Vielmehr tragen sie entscheidend dazu bei, die Entwicklungsmöglichkeiten und Produktivitätsspielräume in der Altersgruppe der 55- bis 70-Jährigen besser zu verstehen und damit Politik, Unternehmen, Organisationen der Zivilgesellschaft und nicht zuletzt auch den Menschen in dieser Lebensphase Ansätze zu deren

---

\* Die Autoren danken Frank Micheel für wertvolle Kommentare und hilfreiche Kritik.

Nutzung, Erhalt oder Förderung aufzuzeigen. Es handelt sich somit um einen wichtigen Baustein einer zukunftsgerichteten Demografiepolitik, die auf die aktive Gestaltung familialer, organisationaler und institutioneller Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels zielt (Klös/Naegele 2013).

Die Studie TOP versteht sich als Beitrag zur Grundlagenforschung. Indem sie die Lebenssituation, die Übergänge und die Potenziale der Geburtsjahrgänge 1943 bis 1958, die große Teile der „68er-Generation“ und der frühen „Baby Boomer“ umfassen, detailliert nachzeichnet, lassen sich Ergebnisse ableiten, die auch für jüngere Geburtsjahrgänge Gültigkeit besitzen und somit als Leitlinien für Handlungsempfehlungen geeignet sind. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und 1960er Jahre, den so genannten „Baby Boomern“ (u. a. Mai 2003). Die Angehörigen dieser Jahrgänge werden zwischen 2020 und 2030 ins Rentenalter eintreten und aufgrund ihrer Kohortengröße einen massiven Anstieg des Altenquotienten, also des Verhältnisses der Bevölkerung im Ruhestand zu den Personen im erwerbsfähigen Alter, zur Folge haben (Statistisches Bundesamt 2009).

Das Ziel dieses Kapitels ist es, (1) eine *Synopsis der Befunde der empirischen Kapitel des Sammelbandes zu präsentieren* und (2) auf dieser Grundlage *Handlungsempfehlungen für Individuen, Unternehmen und andere Organisationen* (z. B. Vereine oder Verbände) *sowie für politische Akteure* abzuleiten. Damit wird der Vorstellung Rechnung getragen, dass die Potenziale älterer Menschen unter bestimmten Bedingungen eine „Win-Win-Situation“ sowohl für den einzelnen Menschen als auch für eine Gesellschaft im demografischen Wandel darstellen können. Gleichzeitig verdeutlichen die Ergebnisse, dass das „Produktivitätsdispositiv“ (Denninger et al. 2014), das mit Leitbildern eines „aktiven“ oder „produktiven Alters“ einhergeht, nicht für alle sozialen Gruppen im Alter zwischen 55 und 70 Jahren gleichermaßen realisiert werden kann. Gerade sozial benachteiligte Gruppen oder Menschen, die für diesen Lebensabschnitt andere Pläne haben, sind nicht in Lage, diesem Altersbild zu entsprechen bzw. wollen dies nicht.

## **2 Ergebnisse der empirischen Untersuchungen zu Tätigkeiten, Absichten und Ressourcen der 55- bis 70-Jährigen**

Der in Kapitel 1 (Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band) dargestellte Potenzialbegriff umfasst mehrere Dimensionen (Tätigkeiten, „Wollen“ und „Können“), die sowohl personale bzw. subjektive als auch kontextuelle und sozialstrukturelle Merkmale beinhalten. Für die Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der empirischen Kapitel des Sammelbandes hinsichtlich dieser Dimensionen werden im Folgenden die Bereiche der *formellen und informellen Tätigkeiten als Leitkategorien* verwendet. Sie stellen die Grundlage für die Ableitung von Handlungsempfehlungen im nächsten Abschnitt dar.

### *2.1 Formelle Tätigkeiten*

#### *2.1.1 Tatsächliche Erwerbstätigkeit*

Die Ergebnisse der Studie TOP zeigen, dass sich die formellen Tätigkeiten, also die tatsächliche Erwerbsbeteiligung der 55- bis 70-Jährigen im Vergleich zu früheren Jahrgängen

deutlich erhöht haben. So waren im Jahr 2013 54 % der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig. Dies bedeutet, dass die Stockholm-Ziele der Europäischen Gemeinschaft, die eine Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte von 50 % formulieren, in dieser Altersgruppe bereits mehr als erreicht wurden (Europäische Union 2003; Lippke et al. 2015 in diesem Band).

Bei den Erwerbstätigen, die 65 Jahre und älter sind, handelt es sich um eine in den letzten Jahren zahlenmäßig stetig wachsende Gruppe. So hat sich nach Angaben des Statistischen Bundesamtes die Anzahl der 65-Jährigen und Älteren, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen von 320.000 im Jahr 1991 auf 830.000 im Jahr 2012 erhöht (Cihlar et al. 2014). Zumeist handelt es sich um Formen des „Bridge Employment“, d. h. einer mehr oder weniger intensiven Erwerbsbeteiligung bei gleichzeitigem Bezug einer Altersrente oder -pension (Ruhm 1990).<sup>1</sup> Allerdings schiebt nur eine Minderheit von Befragten den Bezug einer Altersrente oder -pension aus familialen oder beruflichen Gründen bewusst auf einen Zeitpunkt jenseits des 65. Lebensjahrs.

Die Ergebnisse von TOP sprechen für eine Fortsetzung des in der öffentlichen Statistik beobachteten Trends: Insgesamt 18 % der 65-Jährigen und Älteren gaben im Jahr 2013 an, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Es handelt sich dabei zum überwiegenden Teil um Teilzeitbeschäftigungen, die eine Arbeitszeit von maximal 29 Stunden wöchentlich umfassen. Besonders deutlich wird die Neigung zur Teilzeittätigkeit beim Vergleich der wöchentlichen Arbeitsstunden der Befragten mit und ohne Bezug von Altersrente oder Alterspension. Erstere sind durchschnittlich 10 Stunden pro Woche erwerbstätig, Letztere im Schnitt 40 Stunden pro Woche.

Die Ausübung formeller Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen unterscheidet sich nach personalen, familialen, gesundheitlichen und sozialstrukturellen Merkmalen. So sind große Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu beobachten: Während 25 % der verrenteten bzw. pensionierten Männer erwerbstätig waren, traf dies nur für 14 % der Frauen, die eine Altersrente oder -pension beziehen, zu (Lippke et al. 2015 in diesem Band). Auch das Alter spielt bei den 55- bis 70-Jährigen eine Rolle: Jüngere Altersgruppen sind stärker in formelle Tätigkeiten eingebunden als ältere. Die Gesundheit und ein höherer Bildungsabschluss wirken sich darüber hinaus günstig auf die Intensität der Erwerbstätigkeit bei den 55- bis 70-Jährigen aus. Gesundere und höher gebildete Menschen berichten in dieser Altersgruppe eine höhere Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden. Auch Aspekte der Persönlichkeit, wie der Grad sozialer Verträglichkeit, des Neurotizismus oder der Gewissenhaftigkeit sind mit einer höheren Anzahl von Arbeitsstunden verbunden.

Einen bedeutsamen Einfluss auf die Ausübung bzw. den Umfang formeller Tätigkeiten hat die Familiensituation. So verringert eine Partnerschaft bei Personen, die keine Altersrente oder -pension beziehen und sich somit noch nicht im Ruhestand<sup>2</sup> befinden, die wöchentliche Stundenzahl der Erwerbstätigkeit um ca. drei Stunden. Großelternschaft hat ebenfalls einen negativen Effekt auf die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit. Allerdings ist dieser Einfluss nicht so stark wie der einer Partnerschaft. Im Gegensatz dazu korrespondiert eine Großelternschaft bei den erwerbstätigen Ruheständlern mit einer höheren Anzahl an

---

<sup>1</sup> In der deutschsprachigen Forschung findet sich für dieses Phänomen auch die Bezeichnung „Silver Worker“ (Fasbender et al. 2015 in diesem Band).

<sup>2</sup> Als Ruheständler sind Personen definiert, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Altersrente oder -pension aus eigener Erwerbstätigkeit bezogen haben. Es handelt sich in TOP um die Altersgruppe der 60- bis 70-Jährigen, da man vor dem 60. Lebensjahr in Deutschland aktuell keinen Anspruch auf eine Altersrente oder -pension hat.

Arbeitsstunden pro Woche. Dieser Zusammenhang bleibt auch bestehen, wenn man die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen aus der Analyse ausschließt (Lippke et al. 2015 in diesem Band). Diese Zusammenhänge können durch verschiedene Faktoren moderiert werden. Neben sozialstrukturellen Selektionseffekten scheinen der Wunsch nach mehr Familienzeit sowie finanzielle Notwendigkeiten eine besondere Bedeutung zu haben.

### 2.1.2 Absichten zur Erwerbstätigkeit

Hinsichtlich der Absichten zu Erwerbstätigkeit im Ruhestand, die eine zentrale Dimension der Potenziale älterer Menschen darstellen (Fasbender et al. 2015 in diesem Band), ist zunächst zu konstatieren, dass Erwerbstätige eine weitaus höhere Bereitschaft berichten als Nichterwerbstätige: Über ein Drittel der Befragten (36 %) können sich grundsätzlich vorstellen, im Ruhestand eine Erwerbsarbeit auszuüben, was für den Wunsch nach biografischer Kontinuität spricht. Bei den Nichterwerbstätigen ist dies noch nicht einmal jeder Zwanzigste (4 %).

Männer berichten unabhängig vom Alter eine höhere Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand als Frauen. Die subjektive Einschätzung der finanziellen Lage im Ruhestand hängt ebenfalls mit der Absicht zusammen, in diesem Lebensabschnitt noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen: Bei einer schlechten Einschätzung der eigenen Finanzlage fallen die Absichten deutlich höher aus als bei einer positiven Bewertung. Demgegenüber hat das bedarfsgewichtete Netto-Äquivalenzeinkommen, das einem Haushalt pro Monat zur Verfügung steht, keinen Einfluss auf die Erwerbsabsicht im Ruhestand. Positiv mit der Erwerbsneigung im Ruhestand assoziiert sind die Gesundheit, die Größe des Wohnorts und der Migrationshintergrund. Neben Merkmalen der Persönlichkeit scheinen auch betriebliche Rahmenbedingungen die Erwerbsneigung zu beeinflussen: Sie sinkt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und mit der Betriebsgröße, gemessen über die Zahl der Beschäftigten.

Familiale Faktoren, wie der Familienstand oder die Anzahl der Enkel, haben keinen statistisch auffälligen Einfluss auf die Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand bei den aktuell Erwerbstätigen. Es zeigt sich lediglich ein statistisch schwach signifikanter Zusammenhang bei den Geschiedenen, die eine höhere Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand berichten als die Verheirateten.

Zusammenfassend scheinen vor allem soziodemografische Merkmale und die personalen Ressourcen wichtige Korrelate der formellen Tätigkeiten bzw. der Absichten hierzu zu sein. Der Einfluss der arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Erwerbsneigung im Ruhestand verdeutlicht die Bedeutung kontextueller Merkmale. Angesichts der insgesamt relativ geringen Erklärungskraft der berücksichtigten Prädiktoren erscheint die stärkere Einbeziehung des betrieblichen, arbeitsmarktlichen, sozialräumlichen und des familialen Kontextes für zukünftige Forschung angezeigt zu sein.

## 2.2 *Informelle Tätigkeiten*

### 2.2.1 Tatsächliches Engagement

Hinsichtlich der informellen Tätigkeiten, also dem Engagement in der Zivilgesellschaft oder innerhalb der Familie, ist zu beobachten, dass ein relativ hoher Prozentsatz der 55- bis

70-Jährigen solchen Aktivitäten nachgeht. 69 % der Befragten üben mindestens eine Form des freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements aus<sup>3</sup>; 44 % engagieren sich innerhalb der Familie, also z. B. in der Enkelbetreuung oder in der Pflege von Angehörigen (Cihlar et al. 2014).

In den letzten Jahren ist bei den 55- bis 70-Jährigen ein Anstieg des freiwilligen Engagements außerhalb des eigenen Haushalts, gemessen über die Hilfeleistungen für Freunde, Bekannte oder Nachbarn bei Arbeiten in deren Haushalt, zu konstatieren (Kapitel 10 von Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band). Offenbar wurden die Produktivitätsspielräume der 55- bis 70-Jährigen zwischen 2002 und 2013 deutlich besser genutzt.

Sowohl die Häufigkeit als auch die Intensität des bürgerschaftlichen Engagements ist bei den Männern höher als bei den Frauen (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band). Innerhalb der Familie sind hingegen die Frauen häufiger engagiert, was auf die Prävalenz traditioneller Geschlechterrollen und der damit verbundenen Arbeitsteilung unter den derzeit 55- bis 70-Jährigen hindeutet.

Weitere Einflüsse auf die Häufigkeit des bürgerschaftlichen Engagements sind vor allem die Gesundheit, die Persönlichkeit, das Bildungsniveau, die Gemeindegröße sowie die Wohnregion. Das bürgerschaftliche Engagement ist in den alten Bundesländern stärker ausgeprägt als in den neuen Ländern, was u. a. auf unterschiedliche Sozialisierungserfahrungen in früheren Lebensabschnitten zurückgeführt werden kann.<sup>4</sup>

Zudem verringert eine Partnerschaft die Intensität des bürgerschaftlichen Engagements bei den 55- bis 70-Jährigen. Partnerschaft tritt somit in Konkurrenz zu außerhäuslichen Aktivitäten und kann diese in manchen Fällen einschränken.

Der Beitrag personaler und sozialräumlicher Faktoren zur Erklärung der Häufigkeit familialen Engagements ist gering. Lediglich einige Persönlichkeitsmerkmale (soziale Verträglichkeit und Neurotizismus), die Haushaltsgröße sowie die Wohnregion zeigen statistisch auffällige Einflüsse auf diese Formen informeller Tätigkeiten (Micheel/Dorbritz 2015 in diesem Band). Im Gegensatz zum bürgerschaftlichen Engagement werden familiale Tätigkeiten unter den 55- bis 70-Jährigen in den neuen Bundesländern häufiger ausgeübt als in den alten. Auch in diesem Falle kommen unterschiedliche Sozialisierungserfahrungen und Opportunitätsstrukturen als Erklärung in Frage.

### 2.2.2 Absichten zum Engagement

Die Bereitschaft zur Ausweitung oder zur Aufnahme einer informellen Tätigkeit als weiterer Indikator des Engagementpotenzials der 55- bis 70-Jährigen wurde in TOP lediglich für das freiwillige oder ehrenamtliche Engagement erfragt (Micheel 2015 in diesem Band). Unter den Engagierten zeigt rund ein Fünftel (22 %) kein Interesse an einer Intensivierung der Tätigkeit, was als bereits ausgeschöpftes Potenzial in diesem Bereich gewertet wird. Fast jeder Dritte (31 %) war nicht engagiert, kann sich jedoch grundsätzlich vorstellen, in

<sup>3</sup> Das freiwillige bürgerschaftliche Engagement wurde in TOP mithilfe mehrerer Fragen gemessen, die ehrenamtliche Tätigkeiten ebenso umfassen, wie die Teilnahme in einem Verein, einer Initiative oder Gruppe ohne das Ausüben einer Funktion oder eines Amtes. Zudem wurden Formen der Nachbarschaftshilfe erhoben.

<sup>4</sup> Die Ergebnisse zu den Unterschieden des tatsächlichen Engagements zwischen Ost- und Westdeutschland in TOP stimmen mit den Befunden des Speyerer Wertesurveys aus dem Jahr 1997 überein (Klages/Gensicke 2002). Allerdings beziehen sich die Ergebnisse des Speyerer Wertesurveys auf die Aussagen von Befragten, die 18 Jahre und älter sind. Daher sind die Befunde der beiden Studien nicht direkt vergleichbar.

Zukunft eine solche Tätigkeit aufzunehmen. Es besteht folglich unter den 55- bis 70-Jährigen ein großes „externes Potential“ im Bereich des freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements. Etwa jeder Fünfte (23 %) kann sich vorstellen, das derzeitige Engagement in Zukunft noch auszubauen. Die „internen Potenziale“ älterer Menschen sind somit ebenfalls bemerkenswert. Insgesamt kann sich mehr als jeder Zweite zwischen 55 und 70 Jahren vorstellen, eine freiwillige Tätigkeit in der Zivilgesellschaft in Zukunft aufzunehmen oder eine bestehende auszuweiten.

Die Einflüsse auf die Bereitschaft zu freiwilligem oder ehrenamtlichem Engagement unterscheiden sich nach externem und internem Potenzial. Bei Ersterem sind vor allem die Gesundheit, das Geschlecht, das Bildungsniveau, die Wohnregion und die Erfahrung mit einem früheren Engagement bedeutsam: Gesundere, höher gebildete Männer aus Westdeutschland, die bereits eine solche Tätigkeit ausgeübt haben, zeigen das höchste externe Potenzial, Frauen mit schlechter Gesundheit und niedrigem Bildungsabschluss aus Ostdeutschland ohne entsprechende Erfahrungen hingegen das niedrigste (Micheel 2015 in diesem Band). Familiäre Merkmale, wie eine Partner- oder Großelternschaft, zeigen keinen Einfluss auf die Aufnahme eines bürgerschaftlichen Engagements. Das interne Potenzial, d. h. die Ausweitung bestehender Tätigkeiten, wird begünstigt durch „Offenheit“ als Persönlichkeitsmerkmal und durch Kinderlosigkeit. Letzteres deutet darauf hin, dass geringere familiäre Obligationen im Bereich von Kinder- bzw. Enkelbetreuung die Bereitschaft zu außerhäuslichem Engagement positiv beeinflussen. Ein umgekehrter Zusammenhang gilt für die Pfllegetätigkeiten: Diese wirken sich negativ auf die Bereitschaft zur Ausweitung eines freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements aus.

Zusammenfassend ist hinsichtlich der informellen Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen festzuhalten, dass sich die Angehörigen dieser Altersgruppe mehrheitlich in der Zivilgesellschaft oder im Rahmen von generationenübergreifenden Unterstützungsleistungen innerhalb der Familie engagieren. Dabei ist der Einfluss traditionaler Geschlechterrollen unübersehbar: Männer sind häufiger außerhäuslich tätig, während sich Frauen stärker in der Familie engagieren. Hinsichtlich des freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements ist ein bemerkenswertes Potenzial vorhanden. Dies betrifft vor allem die Aufnahme eines Engagements und – in etwas schwächerer Weise – die Ausweitung einer bereits bestehenden Tätigkeit. Neben der früheren Erfahrung mit einer freiwilligen Tätigkeit ist auch die Gesundheit eine wesentliche Voraussetzung für ein externes Potenzial.

### 2.3 *Potenziale der 55- bis 70-Jährigen*

Um die Variationen der Potenziale älterer Menschen entlang ihrer sozialen Lage und ihres Lebenslaufs zu bündeln, wurden die drei Dimensionen „Tätigkeiten“, „Wollen“ und „Können“ integriert und zusammen betrachtet (Kapitel 10 von Mergenthaler et al. 2015 in diesem Band). Damit folgt die Analyse der These eines differentiellen Alterns (Thomae 1987) zwischen 55 und 70 Jahren und der Erkenntnis, dass soziale Gruppen mit sehr unterschiedlichen Produktivitätsformen und -spielräumen (u. a. Baltes 1996; Staudinger 1996; Hank/Erlinghagen 2008; Backes/Amrhein 2008) und mit verschiedenartigen Übergängen in den Ruhestand existieren (u. a. Schröder et al. 2015 in diesem Band).

Die Ergebnisse stützen die These differentiellen Alterns: Sichtbar werden sechs Gruppen, die sich hinsichtlich des Ausmaßes und der Art der formellen und informellen Tätigkeiten sowie der grundlegenden Absichten und Einstellungen hierzu deutlich voneinander unterscheiden. Dabei können die „Ambitionslosen“ als Gruppe mit dem

geringsten Ausmaß an Tätigkeiten und Neigungen und die „Weiterbeschäftigungswilligen“ als Gruppe mit dem vergleichsweise höchsten Aktivitäts- und Potenzialniveau bestimmt werden. Bei den übrigen Gruppen handelt es sich um Mischformen, in denen zumeist bestimmte Tätigkeiten oder Absichten bzw. Einstellungen hervortreten, wie z. B. bei den „Erwerbstätigen“, den „Familiäl Engagierten“ oder den „Engagementwilligen“.

Mit Ausnahme der „Weiterbeschäftigungswilligen“ scheinen sich ältere Menschen somit typischerweise auf einen Bereich gesellschaftlicher, familialer oder wirtschaftlicher Tätigkeiten zu konzentrieren, was den Annahmen einer Konkurrenz zwischen diesen Tätigkeiten entspricht oder auf eine Substitution früherer Tätigkeiten durch die Betätigung in anderen Lebensbereichen in der nachberuflichen Lebensphase hindeuten kann (z. B. durch die Ausweitung des bürgerschaftlichen Engagements nach dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben). Es kann somit als eine wichtige Aufgabe zukünftiger Maßnahmen zur Förderung von Potenzialen älterer Menschen angesehen werden, die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit unterschiedlicher Tätigkeiten zu schaffen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die in Kapitel 10 dargestellten Typen auch eine sozialstrukturelle Hierarchie und unterschiedliche familiäre Kontexte widerspiegeln: Den „Weiterbeschäftigungswilligen“ sind vor allem Männer mit hoher Bildung, überdurchschnittlichem Einkommen, hohem beruflichem Prestige und guter Gesundheit zuzuordnen, die seltener in einer Partnerschaft leben und weniger Enkelkinder als der Durchschnitt der Altersgruppe haben. Auch die „Bürgerschaftlich Engagierten“ leben seltener in einer Partnerschaft als die „Ambitionslosen“. Offenbar engagieren sich ältere Menschen ohne Partner stärker im außerhäuslichen Bereich bzw. berichten eine Absicht hierzu häufiger als Personen, die in einer Partnerschaft leben. Eine Großelternschaft verringert die Chance, den „Erwerbstätigen“ und den „Engagementwilligen“ anzugehören. Familiäre Beziehungen bzw. Bindungen scheinen auch hier in Konkurrenz zu bürgerschaftlichen Beteiligungsformen zu treten. In Übereinstimmung mit dieser Vermutung sind die „Familiäl Engagierten“ mit höherer Wahrscheinlichkeit Großeltern als die „Ambitionslosen“. Es ist anzunehmen, dass sich die „Familiäl Engagierten“ auch deshalb stärker innerhalb der Familie beteiligen, weil ihre Lebenslage eine höhere Nachfrage für solche Tätigkeiten bietet. Die „Ambitionslosen“ umfassen gegenüber diesen Gruppen mehrheitlich ältere Frauen mit vergleichsweise geringem Sozialstatus und schlechterer Gesundheit.

Diese Befunde weisen darauf hin, dass es vor allem Personen mit einem höheren Sozial- bzw. Berufsstatus, einer guten Gesundheit und einem hohen Maß an „Gewissenhaftigkeit“ sind, die Tätigkeiten am Arbeitsmarkt, in der Zivilgesellschaft oder in der Familie nachgehen oder die Absicht hierzu haben. Die Verwirklichung von Potenzialen in den späteren Lebensabschnitten stößt somit vor allem bei Gruppen in benachteiligten Soziallagen an ihre Grenzen. Hier scheinen u. a. Maßnahmen angemessener zu sein, die den alltäglichen Umgang mit spezifischen Risiken der Lebenslage (z. B. Altersarmut oder gesundheitliche Einschränkungen) erleichtern und somit zur möglichst langen Erhaltung vorhandener Potenziale beitragen.

### 3 Implikationen und Handlungsempfehlungen

#### 3.1 Grundlegende Ziele und Annahmen

Die oben dargestellten Ergebnisse der Studie TOP erweitern das Wissen zur Übergangsphase in den Ruhestand und zu den in dieser Lebensphase bestehenden Potenzialen und Lebenszielen in Wirtschaft, Gesellschaft und Familie. Das Ziel von TOP besteht jedoch nicht nur im Schließen von Wissenslücken in der Alterns-, Übergangs- und Ruhestandsforschung. Vielmehr sollen auf Grundlage der Ergebnisse konkrete Handlungsempfehlungen für politische Akteure, für Organisationen aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft und nicht zuletzt für ältere Menschen selbst abgeleitet werden. Damit rücken die Ressourcen und Potenzialförderung älterer Menschen zunehmend in den Rang einer demografiepolitischen und damit ressortübergreifenden Gemeinschaftsaufgabe (Klöß/Naegele 2013).

Die auf der Grundlage von TOP gegebenen Empfehlungen verstehen sich u. a. als Ergänzung der durch die Akademiengruppe „Altern in Deutschland“ formulierten Ziele und Leitlinien (Kocka/Staudinger 2009). Hinsichtlich des Umgangs mit älteren Menschen in einer alternden Gesellschaft stehen aus Sicht der Akademiengruppe drei Ziele im Vordergrund:

- Verbesserung der individuellen Chancen auf ein *selbstständiges* und *eigenverantwortliches Leben* im Alter;
- ein *produktives, gerechtes* und *solidarisches Verhältnis der Generationen* in einer Gesellschaft für alle Lebensalter;
- Verbesserung der *Entwicklungs- und Wahlmöglichkeiten* der Individuen im Lebenslauf um die Zukunftsfähigkeit einer alternden Gesellschaft zu sichern.

Diese allgemeinen Zielvorgaben spiegeln sich auch in der Demografiestrategie der Bundesregierung „Jedes Alter zählt“ wider, insbesondere in den Handlungsfeldern der Arbeitsgruppen „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ und „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ (BMI 2013). Zu einer erfolgreichen Umsetzung der Ziele der Demografiestrategie und zur inhaltlichen Weiterentwicklung des Diskurses um eine zukünftige Demografiepolitik (Hüther/Naegele 2013) möchte TOP beitragen. Dabei erscheint vor der Ableitung konkreter Empfehlungen wichtig, sich die folgenden Annahmen zu den Potenzialen Älterer in einer alternden Gesellschaft zu vergegenwärtigen, auf denen die oben genannten Ziele basieren:

- Um die Potenziale älterer Menschen zu nutzen bzw. zu fördern und den Übergang in den Ruhestand vor dem Hintergrund einer längeren Lebenserwartung in einer alternden Gesellschaft zu gestalten, reicht es nicht aus, nur die Lebensphase Alter zu berücksichtigen. Stattdessen sollte der *gesamte Lebenslauf* in den Blick genommen werden, da Wechselwirkungen und Pfadabhängigkeiten aus früheren Lebensphasen im Sinne „biografischer Ressourcen“ (Freter et al. 1988) eine wesentliche Rolle für die Lebenschancen und die Lebensführung der 55- bis 70-Jährigen spielen können. Eine erfolgreiche Seniorenpolitik setzt frühzeitig im Lebenslauf an und umfasst ressortübergreifende Maßnahmen im Sinne einer umfassenden „Lebenslaufpolitik“, die sowohl Chancen als auch Risiken gewandelter Lebensläufe in einer Gesellschaft des langen Lebens berücksichtigen (vgl. dazu u. a. Aner/Hammerschmidt 2008; Barkholdt/Naegele 2007).

- *Gesellschaftlicher Wandel* und *individuelle Plastizität* sind zentrale Voraussetzungen für die Erreichung der drei oben genannten Ziele. Diese beiden Konzepte verdeutlichen, dass Interventionen zur Förderung oder zum Erhalt der Potenziale älterer Menschen sowohl auf der gesellschaftlichen als auch auf der individuellen Ebene ansetzen sollten. Dabei sind der Veränderbarkeit von Mensch und Gesellschaft durchaus Grenzen gesetzt, so dass ein schrittweises Vorgehen am ehesten geeignet erscheint, die genannten Ziele zu erreichen. Ein solches Vorgehen trägt auch dem Umstand Rechnung, dass sich zukünftige Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft nicht mit Sicherheit vorhersagen lassen. Die Ergebnisse von TOP verstehen sich als ein Baustein in diesem Erkenntnisprozess, der in Zukunft durch weitere Forschungsarbeiten sukzessive begleitet werden sollte.
- Neben der *lebenslaufbezogenen Potenzialförderung* ist die *Prävention von Risiken* im Lebensverlauf ein wesentliches Element zur Potenzialerhaltung. Bei der ersten Strategie steht im Fokus, wie Potenziale auch unter schwierigen Bedingungen aufrechterhalten, genutzt oder sogar noch erweitert werden können. Bei der zweiten Strategie steht die Verhütung von Risikofaktoren für die Entwicklung und die Nutzung produktiver Potenziale im Mittelpunkt, wie z. B. die Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit, sozialer Isolation, mangelnder (Weiter-)Bildung, besonderer gesundheitlicher Risiken und einer prekären Einkommenslage. Beide Konzepte umfassen Einflüsse in Richtung des Individuums und seiner sozialen Nahbeziehungen sowie gesellschaftlicher Institutionen. Dabei sind verhaltens- ebenso wie situationsbezogene Maßnahmen bedeutsam.

### 3.2 *Empfehlungen auf der Grundlage der Ergebnisse von TOP*

Angesichts der Befunde aus TOP (Abschnitt 2) und vor dem Hintergrund der im aktuellen politischen und wissenschaftlichen Diskurs um die Potenziale älterer Menschen aufgezeigten Ziele und Annahmen können die folgenden Empfehlungen abgeleitet werden:

- 1) Günstigere Rahmenbedingungen für die Realisierung von Tätigkeitsabsichten schaffen.
- 2) Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung weiter stärken.
- 3) Geschlechtsbezogene Ungleichheiten im Lebensverlauf gezielter reduzieren.
- 4) Bessere Vereinbarkeit produktiver Tätigkeiten im Alter fördern.
- 5) Vielfalt des Alters und des Alterns anerkennen.

Diese allgemeinen Strategieempfehlungen sind mit dem Ziel abgeleitet, die Potenziale der Menschen bis ins hohe Alter zu fördern und zu erhalten. Sie sind als Handlungsorientierungen zu verstehen, die, um zielführend sein zu können, auf die jeweilige individuelle und soziale Situation anzupassen sind. Freilich sind diese Empfehlungen nur auf einer konzeptionellen Ebene trennscharf. In der Praxis ergeben sich einige inhaltliche Schnittmengen, die bei der Ableitung konkreter Interventionen berücksichtigt werden sollten.

#### Günstigere Rahmenbedingungen für die Realisierung von Tätigkeitsabsichten schaffen

Die empirischen Ergebnisse von TOP haben gezeigt, dass die 55- bis 70-Jährigen zu einem recht hohen Anteil Absichten zur Aufnahme oder Ausweitung einer formellen oder informellen Tätigkeit äußern. So kann sich mehr als jeder dritte Erwerbstätige in dieser Altersspanne vorstellen, im Ruhestand noch einmal einer Erwerbsarbeit nachzugehen (vgl.

Fasbender et al. 2015 in diesem Band). Fast jeder dritte Befragte möchte sich in Zukunft bürgerschaftlich engagieren und fast jeder Vierte äußert den Wunsch, ein solches Engagement auszuweiten (vgl. Micheel 2015 in diesem Band).

Auf der Dimension des „Wollens“ bestehen somit erhebliche Potenziale. Die Verwirklichung dieser Tätigkeitsabsichten ist nicht nur an individuelle Fertigkeiten oder Ressourcen (z. B. Bildung in Form lebenslangen Lernens, Gesundheit) gekoppelt, sondern hängt auch wesentlich von den betrieblichen, kommunalen und familialen Rahmenbedingungen ab. So berichten Befragte, deren Arbeitgeber die Möglichkeit zur einer Weiterbeschäftigung im Rentenalter anbieten, auch eine wesentlich höhere Bereitschaft, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen als Personen, bei denen diese Möglichkeit nicht gegeben war. Darüber hinaus könnte auch ein positives Betriebs- bzw. Altersklima, das die Leistung älterer Beschäftigter auch jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters wertschätzt und durch gezielte Maßnahmen fördert (z. B. durch Qualifikationsmaßnahmen oder durch betriebliches Gesundheitsmanagement für Ältere), die Umsetzung von Absichten zur Weiterbeschäftigung begünstigen. Die Arbeitgeber spielen somit eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Erwerbsabsichten älterer Menschen.

In Anlehnung an Brady et al. können die Gründe, weshalb sich Menschen nicht an bürgerschaftlichen Tätigkeiten beteiligen, wie folgt zusammengefasst werden: „*because they can't, because they don't want, or because nobody asked*“ (Brady et al. 1995). Für die Befragten, die eine Absicht zur Ausweitung oder Aufnahme eines solchen Engagements äußerten, liefern die beiden anderen Gründe – das „Können“ und entsprechende Angebote – Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen. Oftmals werden bestehende Absichten zu bürgerschaftlichem Engagement nicht realisiert, da ihnen Barrieren entgegenstehen. Neben der Förderung des individuellen Humankapitals spielen daher auch kommunale Gelegenheitsstrukturen eine große Rolle bei der Umsetzung von Absichten zum bürgerschaftlichen Engagement. Da sich bürgerschaftliches Engagement in allen Lebensaltern maßgeblich im räumlichen Nahumfeld des Wohnorts abspielt (Musick/Wilson 2008), sollten Organisationen der Zivilgesellschaft (u. a. Vereine, Verbände und Parteien) stärker als bisher auf kommunaler Ebene um die aktive Teilhabe älterer Menschen werben, um so die Aufnahme von Tätigkeiten zu erleichtern. Beteiligungsmöglichkeiten sind von diesen Akteuren stärker zu kommunizieren und möglichst niederschwellig anzubieten. Gerade der gezielte Aufbau von informellen Unterstützungsnetzwerken auf kommunaler Ebene könnte hier einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Infrastrukturen vor Ort liefern und zu einem besseren Ausgleich von Angebot und Nachfrage nach solchen Hilfen und Beiständen führen.

Die Verbesserung von Rahmenbedingungen in verschiedenen Settings (u. a. Unternehmen, Vereinen, Nachbarschaft) ist ein wesentlicher Ansatz, um Angebote für ältere Menschen mit entsprechenden Betätigungsabsichten zu schaffen. Solche Rahmenbedingungen stellen jedoch nur einen Aspekt dar, den es bei der Erschließung von Potenzialen zu beachten gilt. Insgesamt sollte daher eine Passung zwischen den individuellen Fähigkeiten und Ressourcen, den Angeboten durch Arbeitgeber und Organisationen der Zivilgesellschaft sowie den Anforderungen an die Tätigkeit angestrebt bzw. verbessert werden, um eine umfassende Entfaltung der Potenziale der 55- bis 70-Jährigen zu ermöglichen. Maßnahmen hierfür beinhalten, neben entsprechenden Angeboten von Unternehmen und anderen Organisationen, ebenso eine individuelle Förderung, z. B. durch entsprechende betriebliche Weiterbildungsangebote oder die Vermittlung von „Civic Skills“ u. a. durch Volks-

hochschulkurse. Zudem sollten die Tätigkeitsanforderungen an die spezifische Lebenssituation des nachberuflichen Lebensabschnitts angepasst werden, d. h. die Möglichkeit einer stärkeren Mitbestimmung und Gestaltung ebenso eingeräumt werden wie erleichterte Ausstiegsoptionen bei unvorhergesehenen Lebensereignissen (z. B. Tod oder Pflegebedürftigkeit des Partners).

### Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung weiter stärken

Wie die empirischen Befunde zeigen, kann die Gesundheit als eine zentrale Determinante formeller und informeller Tätigkeiten und der Absichten hierzu identifiziert werden. Um die Potenziale der 55- bis 70-Jährigen zu fördern oder zu erhalten, sind daher Maßnahmen zur Prävention gesundheitlicher Risiken und zur Gesundheitsförderung wesentliche Stell-schrauben.<sup>5</sup>

Im Allgemeinen verfügen die 55- bis 70-Jährigen über eine gute Gesundheit. Gleichwohl nimmt die gesundheitliche Vulnerabilität bei den 55- bis 70-Jährigen im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen zu. So nehmen im Vergleich zu den 40- bis 54-Jährigen etwa Beeinträchtigungen der alltäglichen Mobilität, des Zeitungslesens und des Seh- und Hörvermögens zu (Menning 2006). Auch die subjektive Gesundheitseinschätzung verschlechtert sich mit zunehmendem Alter.<sup>6</sup> Vor allem die chronischen altersassoziierten Erkrankungen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder bösartige Neubildungen), welche einen erheblichen Anteil der Krankheitslast in modernen Gesellschaften ausmachen, sind in hohem Maße durch ein verändertes Gesundheitsverhalten vermeidbar (Meier-Baumgartner et al. 2007). Hierunter fasst man neben Alkohol- und Nikotinkonsum auch die Ernährungs- und Schlafgewohnheiten sowie körperliche Aktivität und die Einnahme von Medikamenten (Menning 2006).

Neben der Verhaltens- spielt auch die Verhältnisprävention eine wesentliche Rolle (Leppin 2007). Diese zumeist settingbezogenen Ansätze ergänzen verhaltensspezifische Maßnahmen, indem sie auf Veränderungen in der Umwelt von Individuen abzielen. Ein wichtiges Setting bei der Förderung bzw. Erhaltung von Potenzialen älterer Menschen ist der Arbeitsplatz. Somit kommt Programmen der *betrieblichen Gesundheitsvorsorge* eine entscheidende Rolle zu. Diese Maßnahmen umfassen eine Vielzahl von Ansätzen, die teilweise eine Kombination verhaltens- und verhältnisbezogener Prävention darstellen: Eine systematische ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder eine altersgerechte Taktung der Urlaubs- und Arbeitszeit, insbesondere der Schichtarbeit (Heckel 2013) sowie altersgemischte Teams, regelmäßige betriebliche Check-up-Programme, Kurse zu Ernährung, Sport und Entspannungsübungen in betrieblichen Gesundheitszirkeln sowie eine gesundheitsförderliche Unternehmens- und Führungskultur (Meier-Baumgartner et al. 2007;

---

<sup>5</sup> Auch wenn die Begriffe „Krankheitsprävention“ und „Gesundheitsförderung“ in der Literatur nicht einheitlich verwendet werden, handelt es sich um prinzipiell unterschiedliche Konzepte: So setzt der Präventionsbegriff an der Pathogenese an und sucht folglich Risikofaktoren zu reduzieren oder auszuschalten, die Krankheiten begünstigen. Demgegenüber setzt sich die Gesundheitsförderung in einer salutogenetischen Perspektive mit der Frage auseinander, wie Gesundheit auch unter schwierigen Bedingungen erhalten oder sogar gefördert werden kann. Hier stehen weniger gesundheitliche Risiken als vielmehr Schutzfaktoren und Ressourcen im Vordergrund (Hurrelmann et al. 2007; Walter/Reuter 2013).

<sup>6</sup> Hinsichtlich der subjektiven Gesundheit ist zu beachten, dass diese mit dem objektiven Gesundheitsstatus immer weniger korrespondiert, je älter die Befragten sind. Dieses sogenannte „Altersinvarianz-Paradox“ ist in der gesundheitswissenschaftlichen Literatur gut beschrieben (Tesch-Römer/Wurm 2009).

Walter/Reuter 2013). Eine zunehmend wichtige Rolle spielen dabei auch betriebliche Vorsorgeprogramme, die sich mit der steigenden Zahl psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz beschäftigen (Walter/Reuter 2013). Um die Potenziale älterer Beschäftigter zu erhalten oder zu fördern, gilt es, die Wirkung arbeitsbedingter Stressoren stärker als bisher zum Gegenstand der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung zu machen.

Von all diesen Maßnahmen profitieren sowohl die Unternehmen als auch die älteren Beschäftigten: Nicht zuletzt können dadurch die Kosten krankheitsbedingter Ausfälle gesenkt werden (Meier-Baumgartner et al. 2007). Bei den Arbeitgebern setzt sich erst allmählich die Erkenntnis durch, dass es sich um eine „Win-Win-Situation“ handelt, von der auch die Unternehmen finanziell profitieren und sich mittel- bis langfristig Wettbewerbsvorteile sichern. Dieses Bewusstsein sollte angesichts alternder Belegschaften noch stärker in den Unternehmen verankert und gefördert werden.

Für ältere Menschen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, sind die Kommune oder der Stadtteil wichtige Settings zur Prävention bzw. Gesundheitsförderung, vor allem durch eine gesundheitsgerechte Gestaltung des Wohnumfelds (Walter/Reuter 2013). Hierbei kann auch das freiwillige Engagement, das typischerweise in der Nachbarschaft oder Gemeinde ausgeübt wird (Musick/Wilson 2008), eine wichtige Doppelrolle spielen: Als Teil der Verhaltensprävention bei den bürgerschaftlich Engagierten (zum Zusammenhang zwischen Gesundheit und freiwilligem Engagement vgl. u. a. Lum/Lightfoot 2005; Tang 2009 sowie Wahrendorf/Siegrist 2008) wie auch als Teil der Verhältnisprävention durch die Aufwertung des nachbarschaftlichen Kontexts.

### Geschlechtsbezogene Ungleichheiten im Lebensverlauf weiter reduzieren

Die Ergebnisse von TOP zeigen deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf Art und Häufigkeit formeller und informeller Tätigkeiten im Alter. Die sich daraus ergebenden Implikationen unterscheiden sich je nach Tätigkeitsbereich.

Bei den informellen Tätigkeiten ist eine ambivalente Situation zu beobachten: Die häuslichen, zumeist im Rahmen der eigenen Familie ausgeübten Tätigkeiten werden zu etwas höheren Anteilen von Frauen ausgeführt, während die Männer stärker in außerhäuslichen Bereichen tätig sind (z. B. im Ehrenamt oder in der Nachbarschaftshilfe). Hier spiegelt sich wahrscheinlich eine mit traditionellen Geschlechterrollen verbundene Arbeitsteilung wider. Auch wenn anzunehmen ist, dass diese Geschlechterrollen in den älteren Geburtsjahrgängen weiter verbreitet sind als bei jüngeren Kohorten, ist dennoch nicht zu erwarten, dass sich die geschlechtstypen Muster des Engagements aufgrund gewandelter Rollenvorstellungen in naher Zukunft angleichen (siehe dazu die Ergebnisse des Freiwilligensurveys aus dem Jahr 2009 zum freiwilligen Engagement nach Altersgruppen und Geschlecht: Gensicke/Geiss 2010). Eine Voraussetzung, um den weit verbreiteten Wunsch älterer Frauen nach bürgerschaftlichem Engagement Raum zu geben, liegt in der gleichmäßigeren Verteilung familialer Tätigkeiten und Verpflichtungen zwischen den Partnern. Freilich ist dies eine Gestaltungsaufgabe, die innerhalb der Familien zu bewältigen ist. Flankierend kann ein weiterer Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten sowie stationärer und ambulanter Versorgungsangebote für Pflegebedürftige helfen, um ältere Menschen zu entlasten und Ressourcen für das bürgerschaftliche Engagement und für Erwerbstätigkeit freizumachen.

Bei der formellen Arbeit hat sich gezeigt, dass Frauen zwischen 55 und 70 Jahren weniger häufig einer Erwerbstätigkeit nachgehen als Männer. Zudem weisen sie höhere Anteile von Teilzeitbeschäftigungen auf. Dies gilt auch für die Erwerbstätigkeit im Ruhe-

stand, d. h. im Falle des Bezuges einer Altersrente oder -pension. Die Befunde weisen somit auf die geschlechtsbezogenen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt hin, die sich über den Ruhestand hinaus fortsetzen. Im Gegensatz dazu berichten Frauen jedoch eine ebenso hohe Bereitschaft, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu wollen, wie Männer. Folglich weisen ältere Frauen auf der Dimension des „Wollens“ bei formellen Tätigkeiten wenigstens ebenso hohe Potenziale auf wie Männer. Bei der weiteren Verbesserung der Arbeitsmarktchancen bzw. -partizipation sowie bei der Verwirklichung der Erwerbsabsichten älterer Frauen sind in erster Linie die Politik und die Unternehmen gefordert.

### Bessere Vereinbarkeit produktiver Tätigkeiten im Alter fördern

Die Zusammenschau in den Kapiteln 7 und 10 zeigte, dass es sich bei den Bereichen Erwerbsarbeit sowie familiales und bürgerschaftliches Engagement zumeist um konkurrierende Tätigkeiten handelt, d. h. typischerweise konzentrieren sich die 55- bis 70-Jährigen auf einen Bereich formeller oder informeller Tätigkeiten. Gleichzeitig berichten sie aber zum Teil auch die Absicht, ihr Engagement in einem anderen Bereich noch auszuweiten oder neu aufzunehmen zu wollen. Angesichts dieses Befundes steht die bessere Vereinbarkeit bzw. Komplementarität solcher Tätigkeiten im Alltag älterer Menschen im Vordergrund. Dies wäre ein Schritt hin zu einer Verbesserung der Wahlfreiheit der Lebensgestaltung in den späteren Lebensphasen. Zugleich würde dies eine umfassendere Förderung und Nutzung der Potenziale der 55- bis 70-Jährigen bedeuten, die der alternden Gesellschaft als Ganzes zugutekommt.

Die Komplementarität von Tätigkeiten wird durch die zur Verfügung stehenden Ressourcen und durch die jeweiligen zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen einzelner Arbeiten beeinflusst. So ist eine zeitintensive Erwerbstätigkeit oder die Betreuung eines schwer Pflegebedürftigen nur schwer mit weiteren produktiven Tätigkeiten vereinbar. Im Falle familialer Unterstützungsleistungen spielt auch der Aspekt normativer Erwartungen eine Rolle. So fühlen sich ältere Menschen oftmals verpflichtet, Familienangehörige im Pflegefall zu betreuen, so dass nicht mehr von „freiwilligem“ Engagement innerhalb der Familie gesprochen werden kann (u. a. Caro 2008; Eichler/Pfau-Effinger 2008). In diesem Falle ist es wahrscheinlich, dass freiwillige Tätigkeiten im außerhäuslichen Bereich eingeschränkt oder eingestellt werden.

Um eine bessere Vereinbarkeit formeller und informeller Tätigkeiten zu fördern, spielen drei Aspekte eine zentrale Rolle:

- *Tätigkeiten flexibilisieren*, um den Wünschen und Möglichkeiten älterer Menschen besser zu entsprechen;
- *die Aufnahme von Tätigkeiten begünstigen*;
- den *Wechsel* zwischen verschiedenen Tätigkeiten *erleichtern*.

Da das bürgerschaftliche Engagement in aller Regel freiwillig ausgeübt wird und somit die individuellen Freiräume zur Gestaltung der Tätigkeit vergleichsweise hoch sind, gibt es vor allem dort Flexibilisierungsbedarf, wo starre formale Regelungen die Beteiligung Älterer nicht intendiert beeinträchtigen. Im Gegensatz dazu bestehen im Bereich des familialen Engagements weitaus weniger Spielräume zur Flexibilisierung, da hier vor allem auf die Bedürfnisse abhängiger Dritter (Enkel, pflegebedürftige Erwachsene) eingegangen werden muss.

Aus diesem Grund beziehen sich die Anforderungen einer Flexibilisierung vor allem auf die Erwerbstätigkeit. Gemeint ist hierbei eine Anpassung der Arbeitsbedingungen, d. h. des Arbeitsortes, der -zeit bzw. -umfangs und der -inhalte, um den Wünschen älterer Beschäftigter entgegenzukommen. Dies gilt vor allem für Erwerbstätige im Ruhestand, die mehrheitlich geringfügig oder teilzeitbeschäftigt sind (Lippke et al. 2015 in diesem Band). Einige Unternehmen haben bereits ihre Abläufe in diesem Sinne angepasst und kommen damit den Bedürfnissen einer alternden Belegschaft entgegen (Heckel 2013). Diese Maßnahmen, wie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten („Home-Office“), flexible Wochenarbeitszeiten und -tage und Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitswechsel, sollten in Zukunft branchenübergreifend und, soweit möglich, unabhängig von der Unternehmensgröße weiter ausgebaut werden.

Neben einer Flexibilisierung der Erwerbstätigkeit beim Übergang in den Ruhestand erscheint es für eine bessere Vereinbarkeit formeller und informeller Tätigkeiten sinnvoll, den Wechsel sowohl zwischen als auch innerhalb dieser Tätigkeitsbereiche zu erleichtern. Wie bereits weiter oben ausgeführt, besteht das Ziel solcher Maßnahmen in einer besseren Passung zwischen der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft älterer Menschen und den ökonomischen, zivilgesellschaftlichen und familialen Gelegenheitsstrukturen.

Die Gründe für einen Tätigkeitswechsel können sowohl individuelle Wünsche der 55- bis 70-Jährigen als auch kritische Lebensereignisse (z. B. Erwerbsminderung infolge eines Arbeitsunfalls) sein, die einen Tätigkeitswechsel kurzfristig notwendig machen. So heterogen wie die Lebens- und Motivlagen älterer Menschen, so unterschiedlich können auch die Gründe für einen Wechsel der Tätigkeit sein. Unternehmen und Organisationen der Zivilgesellschaft sollten sich daher zunehmend auf leistungswillige, aber zugleich auch anspruchsvolle Ältere einstellen, die in mehreren Lebensbereichen tätig sein wollen. Voraussetzung für einen gelingenden Tätigkeitswechsel sind transparente Arbeitsmärkte und Gelegenheitsstrukturen in der Zivilgesellschaft, die sich stärker als bisher an den Bedürfnissen und der Lebenslage älterer Menschen orientieren.

### Vielfalt des Alters und des Alterns anerkennen

Die Ergebnisse von TOP zeigen, dass sich die 55- bis 70-Jährigen durch vielfältige Lebenslagen, Lebensweisen, Persönlichkeiten und Biografien auszeichnen, welche die Grenzen individueller Produktivitätsspielräume bestimmen. Dieses „Differenzielle Altern“ beim Übergang in den Ruhestand lässt die Verallgemeinerung von Altersbildern, die bestimmte Eigenschaften älterer Menschen einseitig hervorheben, fragwürdig erscheinen. Dies gilt auch für die Annahmen des „produktiven Alterns“, das die Kompetenzen und die Leistungs- bzw. Entwicklungsfähigkeit älterer Menschen betont und das seit einigen Jahren in der deutschsprachigen Gerontologie eine bedeutende, wenn nicht gar eine forschungsleitende Rolle spielt (Tews 1996; Kruse/Schmitt 2010; Staudinger 1996).

Kritiker dieses Ansatzes sehen ihn in einen breiteren Kontext des seit den 1990er Jahren betriebenen Umbaus des deutschen Sozialstaats eingebettet, der auf eine Ablösung des „Passivbürgers“ durch den „Aktivbürger“ abzielt. Letzterer ist gerade nicht passiver Empfänger wohlfahrstaatlicher Leistungen, sondern entwickelt eigenverantwortlich seine Potenziale über die gesamte Lebensspanne hinweg und stellt diese der Gesellschaft zur Verfügung (van Dyk/Lessenich 2009). Der Diskurs um das „aktive“ oder „produktive Altern“ wird hier lediglich als Facette einer umfassenden wohlfahrstaatlichen Aktivierungspolitik gedeutet, die ältere Menschen in utilitaristischer Diktion als „Aktivitätsquelle“

oder „Produktivitätsressource“ begreift (Lessenich 2009). Aus diesem Diskurs folgen normative Erwartungen an die Älteren: Es erwächst in Folge des öffentlichen und des wissenschaftlichen Diskurses die Verpflichtung, die Lebensphase Alter mit produktiven Tätigkeiten auszufüllen, um der Verantwortung gegenüber sich selbst und der alternden Gesellschaft gerecht zu werden (Lessenich 2009; Göckenjahn 2009). Ältere Menschen, deren Lebensgestaltung diesem „Produktivitätsdispositiv“ (Denninger et al. 2014) nicht entspricht, laufen zunehmend Gefahr, als „unproduktiv“ stigmatisiert und möglicherweise sozial marginalisiert zu werden (Caro 2008).

Die bevölkerungsrepräsentativen Ergebnisse von TOP können dazu beitragen, die vorherrschenden Altersbilder des „Defizitmodells“ und des „Kompetenzmodells“ zu ergänzen bzw. miteinander zu versöhnen, um so einen Beitrag zur gesellschaftlichen Anerkennung der Vielfalt des Alterns in Deutschland zu leisten. Im Sinne von Erlinghagen (2008) sollte es das Ziel politischer Akteure sein, Rahmenbedingungen des Alterns so zu gestalten, dass das „produktive Altern“ und das „konsumtive Altern“ als gleichberechtigte Formen der Lebensgestaltung älterer Menschen anerkannt werden.

### 3.3 *Ausblick auf die zukünftige Forschung in TOP*

Mit den oben aufgeführten Empfehlungen werden Gestaltungsaufgaben beschrieben, welche eine Partizipation älterer Menschen in Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Familie verbessern und somit einen zentralen Beitrag zu einem selbstbestimmten Leben im Alter leisten können. Bei der Interpretation der Ergebnisse und der Ableitung von Empfehlungen für Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Familien und Individuen sollte man aber stets berücksichtigen, dass es sich bei der Ersterhebung von TOP aus dem Jahr 2013 um Querschnittsdaten handelt. Die in diesem Sammelband präsentierten Untersuchungen sind daher nicht in der Lage, Aussagen zu Ursache-Wirkungs-Mechanismen zu generieren. Solche Aussagen sind jedoch für weiterführende Handlungsempfehlungen zur Förderung, Nutzung oder Aufrechterhaltung von Potenzialen älterer Menschen bedeutsam.

Aus diesem Grund ist im Abstand von 2 bis 3 Jahren eine Wiederholungsbefragung derselben Befragten geplant, um eine Panelstichprobe zu realisieren. Mithilfe der Daten der Panelstichprobe wird TOP in der Lage sein, u. a. die folgenden Fragestellungen zu beantworten:

- Sind die in der Erstbefragung geäußerten Absichten zur Aufnahme, Weiterführung oder Ausweitung einer formellen oder informellen Tätigkeit umgesetzt worden? Bestehen diese Absichten fort oder sind sie aufgegeben worden?
- Welche Faktoren haben die Umsetzung der in der Erstbefragung geäußerten Absichten gefördert oder gehemmt?
- Welche Effekte auf das individuelle Wohlbefinden und die Produktivitätsspielräume im Alter haben verschiedene Formen des Übergangs in den Ruhestand?
- Welche Faktoren beeinflussen die Stabilität bzw. den Wandel von Potenzialen beim Übergang in den Ruhestand?

Antworten auf diese und andere Fragen tragen nicht nur dazu bei, bestehende Lücken der Alterns- und Ruhestandsforschung zu schließen. Sie sind auch angesichts einer alternden Bevölkerung und eines schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials in den kommenden Jahren von großer praktischer Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft bei der Gestal-

tion des demografischen Wandels. Die Zukunft einer alternden Gesellschaft wird wesentlich auch über die soziale Neugestaltung der Lebensphasen im fortgeschrittenen Alter moderiert werden.

## Literatur

- Aner, Kirsten; Hammerschmidt, Peter (2008): Zivilgesellschaftlich produktiv altern: Eine kritische Analyse ausgewählter Modellprogramme. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften, Reihe „Alter(n) und Gesellschaft“, Band 16, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 259-276.
- Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig (2008): Potenziale und Ressourcen des Alter(n)s im Kontext von sozialer Ungleichheit und Langlebigkeit. In: Künemund, Harald; Schroeter, Klaus R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten und kulturelle Unterschiede in Lebenslauf und Alter: Fakten, Prognosen und Visionen, Reihe „Alter(n) und Gesellschaft“, Band 15, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 71-84.
- Baltes, Margret M. (1996): Produktives Leben im Alter: Die vielen Gesichter des Alters – Resümee und Perspektiven für die Zukunft. In: Baltes, Margret M.; Montada, Leo (Hrsg.): Produktivität und Altern. Hamburg: Campus Verlag, S. 393-408.
- Barkholdt, Corinna; Naegele, Gerhard (2007): Konturen und Fragen einer sozialgerontologischen Lebenslauforschung – unter besonderer Berücksichtigung des Zusammenhangs von Arbeit und Alter. In: Wahl, Hans-Werner; Mollenkopf, Heidrun (Hrsg.): Altersforschung am Beginn des 21. Jahrhunderts: Alters- und Lebenslaufkonzeptionen im deutschsprachigen Raum, Berlin: AKA Verlag, S. 21-41.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend) (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen, Berlin.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend) (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Altersbilder in der Gesellschaft, Berlin.
- BMI (Bundesministerium des Innern) (2013): Jedes Alter zählt: Demografiestrategie der Bundesregierung [[http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/Demografie/demografiestrategie-langfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/Demografie/demografiestrategie-langfassung.pdf?__blob=publicationFile), 25.07.2014].
- Brady, Henry E.; Verba, Sidney; Schlozman, Kay L. (1995): Beyond SES: A Resource Model of Political Participation. In: *American Political Science Review*. 89, 2, S. 271-294.
- 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. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 75-90.
- Cihlar, Volker; Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank (2014): Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland [[http://www.bib-demografie.de/DE/Veroeffentlichungen/Broschueren/broschueren\\_node.html](http://www.bib-demografie.de/DE/Veroeffentlichungen/Broschueren/broschueren_node.html), 18.08.2014].
- Denninger, Tina; van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan; Richter, Anna (2014): Leben im Ruhestand: Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft. Bielefeld: Transkript Verlag.
- Eichler, Melanie; Pfau-Effinger, Birgit (2008): Pflegetätigkeit von Frauen in der nachberuflichen Phase. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 165-187.

- Erlinghagen, Marcel (2008): Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 93-117.
- Europäische Union (2003): Ältere Menschen im Erwerbsleben: Vorstellung einschlägiger Konzepte lokaler und regionaler Gebietskörperschaften, Brüssel, abrufbar unter: <http://cor.europa.eu/en/Archived/Documents/c3fcb79-7de3-49ab-b114-dd555135d9e4.pdf>, recherchiert am: 25.07.2014.
- Freter, Hans-Jürgen; Kohli, Martin; Wolf, Jürgen (1988): Early Retirement and Work After Retirement: Implications for the Structure of the Work Society. In: *Comprehensive Gerontology*. Section B, Behavioral, Social, and Applied Sciences 2(1), S. 44-52.
- Gensicke, Thomas; Geiss, Sabine (2010): Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Hank, Karsten; Erlinghagen, Marcel (2008): Produktives Altern und informelle Arbeit. Stand der Forschung und Perspektiven. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 9-24.
- Heckel, Margaret (2013): Aus Erfahrung gut: Wie die Älteren die Arbeitswelt erneuern, Hamburg: Edition Körber-Stiftung.
- Hurrelmann, Klaus; Klotz, Theodor; Haisch, Jochen (2007): Einführung: Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung. In: Hurrelmann, Klaus; Klotz, Theodor; Haisch, Jochen (Hrsg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung, 2. Aufl., Bern: Huber, S. 11-19.
- Hüther, Michael; Naegelé, Gerhard (2013): Demografiepolitik: Warum und wozu? In: Hüther, Michael; Naegelé, Gerhard (Hrsg.): Demografiepolitik: Herausforderungen und Handlungsfelder, Wiesbaden: Springer VS, S. 13-33.
- Klages, Helmut; Gensicke, Thomas (2002): Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert, Speyerer Forschungsbericht 193 [[http://www.foev-speyer.de/publikationen/pubdb.asp?reihen\\_id=1,03.09.2104](http://www.foev-speyer.de/publikationen/pubdb.asp?reihen_id=1,03.09.2104)].
- Klöß, Hans-Peter; Naegelé, Gerhard (2013): Alter als „Ressource“ – Befunde und verteilungspolitische Implikationen. In: Hüther, Michael; Naegelé, Gerhard (Hrsg.): Demografiepolitik: Herausforderungen und Handlungsfelder, Wiesbaden: Springer VS, S. 123-141.
- Kocka, Jürgen; Staudinger, Ursula M. (2009): Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademien-gruppe Altern in Deutschland (Altern in Deutschland Bd. 9). *Nova Acta Leopoldina* NF Bd. 107, Nr. 371. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- Kruse, Andreas; Schmitt, Eric (2010): Potenziale des Alters im Kontext individueller und gesellschaftlicher Entwicklung. In: Kruse, Andreas (Hrsg.): Potenziale im Altern: Chancen und Aufgaben für Individuum und Gesellschaft, Heidelberg: Akademische Verlagsgesellschaft, S. 3-30.
- Leppin, Anja (2007): Konzepte und Strategien der Krankheitsprävention. In: Hurrelmann, Klaus; Klotz, Theodor; Haisch, Jochen (Hrsg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung, 2. Aufl., Bern: Huber, S. 31-40.
- Lessenich, Stephan (2009): Lohn und Leistung, Schuld und Verantwortung: Das Alter in der Aktiv-gesellschaft. In: Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hrsg.): Die Jungen Alten: Analysen einer neuen Sozialfigur. Frankfurt am Main: Campus, S. 279-295.
- Lum, Terry Y.; Lightfoot Elisabeth (2005): The effects of formal volunteering on the physical and mental health of older people. In: *Research on Aging* 27(1), S. 31-55.
- Mai, Ralf (2003): Die Alten der Zukunft. Eine bevölkerungsstatistische Datenanalyse, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Band 32, Opladen: Leske + Budrich.
- Meier-Baumgartner, Hans Peter; Robertz-Grossmann, Beate; Steinhagen-Thiessen, Elisabeth (2007): Gesundheitliche Ressourcen des Alters. In: Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Alter neu denken: gesellschaftliches Altern als Chance begreifen, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 125-155.

- Menning, Sonja (2006): Gesundheitszustand und gesundheitsrelevantes Verhalten Älterer, Report Altersdaten, Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA) [[http://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/GeroStat\\_Report\\_Altersdaten\\_Heft\\_2\\_2006.pdf](http://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/GeroStat_Report_Altersdaten_Heft_2_2006.pdf)], 25.07.2014].
- Musick, Marc A.; Wilson, John (2008): *Volunteers. A social profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Ruhm, Christopher J. (1990): Bridge Jobs and Partial Retirement. In: *Journal of Labor Economics*, 8(4), S. 482-501.
- Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt [<https://www.destatis.de>].
- Staudinger, Ursula M. (1996): Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter. In: Baltes, Margret; Montada, Leo (Hrsg.), *Produktivität und Altern*. Hamburg: Campus Verlag, S. 344-373.
- Tang, Fengyan (2009): Late-Life Volunteering and Trajectories of Physical Health. In: *Journal of Applied Gerontology*, 28(4), S. 524-533.
- Tesch-Römer, Clemens; Wurm, Susanne (2009): Theoretische Positionen zu Gesundheit und Alter. In: Böhm, Katrin; Tesch-Römer, Clemens; Ziese, Thomas (Hrsg.): *Gesundheit und Krankheit im Alter*, Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Robert-Koch-Institut (RKI), Berlin, S. 113-120.
- Tews, Hans Peter (1996): Produktivität des Alters. In: Baltes, Margret; Montada, Leo (Hrsg.): *Produktives Leben im Alter*. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, S. 184-210.
- Thomae, Hans (1987). *Alternsformen – Wege zu ihrer methodischen und begrifflichen Erfassung*. In: Thomae, Hans; Lehr, Ursula (Hrsg.): *Formen seelischen Alterns: Ergebnisse der Bonner Gerontologischen Längsschnittstudie*. Stuttgart: Enke, S. 173-195.
- Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (2009): „Junge Alte“: Vom Aufstieg und Wandel einer Sozialfigur. In: Van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hrsg.): *Die Jungen Alten: Analysen einer neuen Sozialfigur*. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 11-48.
- Wahrendorf, Morten; Siegrist Johannes (2008): Soziale Produktivität und Wohlbefinden im höheren Lebensalter. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 51-74.
- Walter, Ulla; Reuter, Daniel (2013): Prävention und Gesundheitsförderung als politische Strategien für Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe im Alter. In: Hüther, Michael; Naegele, Gerhard (Hrsg.): *Demografepolitik: Herausforderungen und Handlungsfelder*, Wiesbaden: Springer VS, S. 223-244.

## **Autoren**

Prof. Dr. Michael Brusch  
Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg  
Erich-Weinert-Straße 1  
03046 Cottbus  
m.brusch@tu-cottbus.de

Prof. Dr. Victoria Büsch  
SRH Hochschule Berlin  
Ernst-Reuter-Platz 10  
10587 Berlin  
victoria.buesch@srh-hochschule-berlin.de

Dr. Volker Cihlar  
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)  
Friedrich-Ebert-Allee 4  
65185 Wiesbaden  
volker.cihlar@bib.bund.de

Prof. Dr. Jürgen Deller  
Leuphana Universität Lüneburg  
Wilschenbrucher Weg 84a  
21335 Lüneburg  
deller@uni-leuphana.de

Dr. Jürgen Dorbritz  
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)  
Friedrich-Ebert-Allee 4  
65185 Wiesbaden  
juergen.dorbritz@bib.bund.de

Ulrike Fasbender  
Leuphana Universität Lüneburg  
Wilschenbrucher Weg 84a  
21335 Lüneburg  
ulrike.fasbender@leuphana.de

Prof. Dr. Sonia Lippke  
Jacobs University Bremen  
Campus Ring 1  
28759 Bremen  
s.lippke@jacobs-university.de

Dr. Andreas Mergenthaler  
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)  
Friedrich-Ebert-Allee 4  
65185 Wiesbaden  
andreas.mergenthaler@bib.bund.de

Frank Micheel  
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)  
Friedrich-Ebert-Allee 4  
65185 Wiesbaden  
frank.micheel@bib.bund.de

Ines Sackreuther  
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)  
Friedrich-Ebert-Allee 4  
65185 Wiesbaden  
ines.sackreuther@bib.bund.de

Prof. Dr. Carsten C. Schermuly  
SRH Hochschule Berlin  
Ernst-Reuter-Platz 10  
10587 Berlin  
carsten.schermuly@srh-hochschule-berlin.de

Prof. Dr. Norbert F. Schneider  
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)  
Friedrich-Ebert-Allee 4  
65185 Wiesbaden  
norbert.schneider@bib.bund.de

Jakob Schröber  
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)  
Friedrich-Ebert-Allee 4  
65185 Wiesbaden  
jakob.schroeber@bib.bund.de

Prof. Dr. Christian StamoV-Roßnagel  
Jacobs University Bremen  
Campus Ring 1  
28759 Bremen  
c.stamovrossnagel@jacobs-university.de

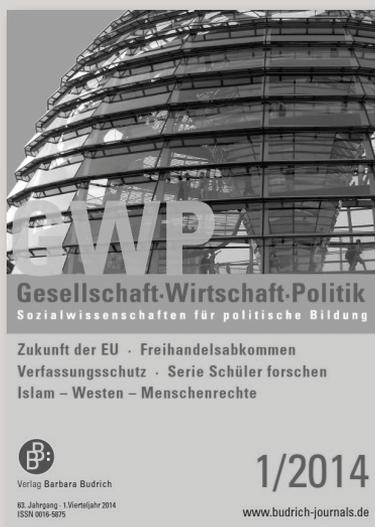
Prof. Dr. Ursula M. Staudinger  
Columbia Aging Center Mailman School of Public Health Columbia University (MSPH)  
722 West 168th Street, 14th Floor  
New York, NY 10032  
umstaudinger@columbia.edu

Dr. Juliane Strack  
Jacobs University Bremen  
Campus Ring 1  
28759 Bremen  
j.strack@jacobs-university.de

Dr. Anne Marit Wöhrmann  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)  
44149 Dortmund  
Friedrich-Henkel-Weg 1-25  
woehrmann.AnneMarit@baua.bund.de

Katrin Zohr  
SRH Hochschule Berlin  
Ernst-Reuter-Platz 10  
10587 Berlin  
katrin.zohr@srh-hochschule-berlin.de

## Unsere Fachzeitschriften auf [www.budrich-journals.de](http://www.budrich-journals.de)



### Politics, Culture and Socialization

Research  
Theory  
Methods  
Book reviews

2/2013



### der moderne staat dms

Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management

1 | 2014

#### Europa

- » Für einen Perspektivwechsel in der Europadiskussion
- Schwerpunkt: Koordination – Konjekter und Krise**
- » Regierens- und Verwaltungskoordination
- » Koordination europäischer Politikumsetzung
- » Politischer Informationsaustausch im EU-Mehrebenensystem
- » Nationale Regulierungsbehörden in europäischen Verwaltungszetwerken
- » Evolution als Koordinationsproblem an deutschen Hochschulen

#### Abhandlungen

- » Ländergliederung und bundesstaatlicher Finanzzugleich
- » Fiskalischer Kontrollföderalismus?
- » Landespolitik nach der Federalismusexem
- » Die Reform des Haushalts- und Rechnungswesens
- » Agenturen für Arbeit

#### Essay

- » Wie alternativlos ist die Große Koalition?



- Einzelbeiträge im Download
- Print + Online Abonnements
- Online-Freischaltung über IP
- mit open access-Bereich

Als Abonnentin mit einem Kombi-Abo Print + Online bekommen Sie weiterhin Ihr Heft wie gewohnt bequem nach Hause geliefert und Sie haben zusätzlich Zugriff auf das gesamte Online-Archiv.

**Fragen Sie uns!**

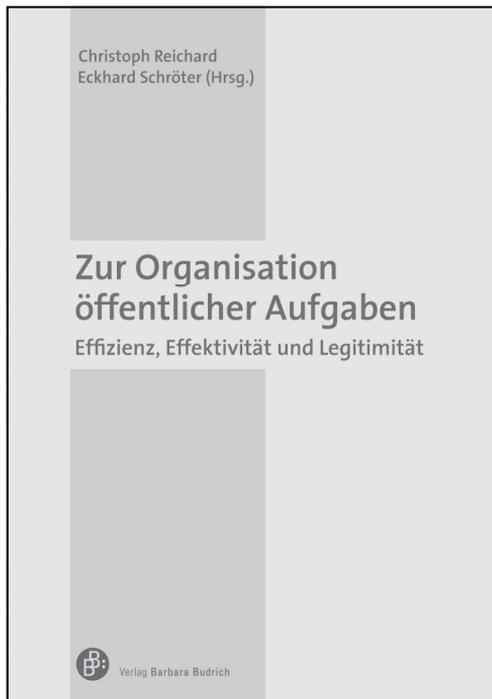


**Verlag Barbara Budrich**  
**Barbara Budrich Publishers**  
Stauffenbergstr. 7  
51379 Leverkusen-Opladen

Tel +49 (0)2171.344.594  
Fax +49 (0)2171.344.693  
[info@budrich-journals.de](mailto:info@budrich-journals.de)

[www.budrich-journals.de](http://www.budrich-journals.de)

# Fragestellungen des Öffentlichen Managements



**Christoph Reichard  
Eckhard Schröter (Hrsg.)**

## **Zur Organisation öffentlicher Aufgaben**

Effizienz, Effektivität und Legitimität

2013. 429 Seiten, Hardcover.  
59,00 € (D), 60,70 € (A)  
ISBN 978-3-8474-0090-5

**In handbuchartiger Form liefert der Band prägnante und kompetente Beiträge zu zentralen Fragestellungen des öffentlichen Managements. Im Kern stehen die verschiedenen Organisationsvarianten zur Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben, die aus interdisziplinären Perspektiven mit theoretischem Fundament und zugleich praktischer Relevanz reflektiert werden.**

**Jetzt in Ihrer Buchhandlung bestellen oder direkt bei:**

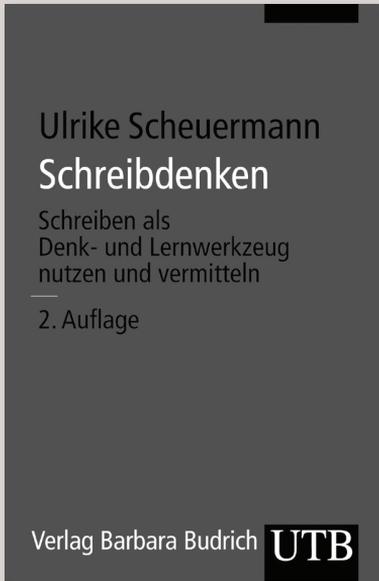


**Verlag Barbara Budrich •  
Barbara Budrich Publishers**

Stauffenbergstr. 7. D-51379 Leverkusen Opladen  
Tel +49 (0)2171.344.594 • Fax +49 (0)2171.344.693 •  
info@budrich.de

**[www.budrich-verlag.de](http://www.budrich-verlag.de)**

## Kompetent lehren



### Ulrike Scheuermann **Schreibdenken**

Schreiben als  
Denk- und Lernwerkzeug  
nutzen und vermitteln

UTB-S  
Kompetent lehren, Band 3

2., überarbeitete Auflage  
2013. 128 Seiten, Kart.  
9,99 € (D), 10,30 € (A)  
ISBN 978-3-8252-4052-3

In diesem Buch lernen Sie das Konzept und die Methode „Schreibdenken“ kennen – für die Selbstanwendung sowie für den Einsatz in der Lehre als neuen Weg für selbstgesteuertes Lernen.

Mit über 20 Übungen und vielen Abbildungen.

**Jetzt in Ihrer Buchhandlung  
bestellen oder direkt bei:**



**Verlag Barbara Budrich  
Barbara Budrich Publishers  
Stauffenbergstr. 7  
51379 Leverkusen-Opladen**

Tel +49 (0)2171.344.594  
Fax +49 (0)2171.344.693  
info@budrich.de

[www.budrich-verlag.de](http://www.budrich-verlag.de)