



FRANK MICHEEL (BiB)

VOLKER CIHLAR (BiB)

LAURA KONZELMANN (BiB)

STEFANIE ZINS (STATISTISCHES BUNDESAMT)

DIE LEBENSGESTALTUNG IM UN-RUHESTAND: EINORDNUNG UND EMPIRISCHE SCHLAGLICHTER

Die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre rücken immer weiter in das rentennahe Alter. In den kommenden zwei Jahrzehnten werden sie nach und nach in den Ruhestand wechseln (Fuchs 2013). Trotz des weiterhin ansteigenden gesetzlichen Renteneintrittsalters wird die Lebenserwartung der Menschen im Alter auch in Zukunft so hoch sein, dass die Ruhephase nach dem Erwerbsleben einen beträchtlichen Teil des Lebens ausmacht.¹ Im vorliegenden Beitrag wird mit aktuellen Daten aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) diskutiert, wie die gewünschte Lebensgestaltung im Ruhestandsalter aussehen könnte und welche Faktoren einen Einfluss darauf nehmen. Der zentrale Begriff bei diesen Erörterungen ist der sog. Un-Ruhestand, der einer genauen Erklärung bedarf.

Selbstbestimmt zu altern spricht den Umstand an, dass eine Passung bestehen sollte zwischen den realistischen Wünschen von älteren Individuen und den Möglichkeiten, diese Wünsche zu realisieren. Existiert eine strukturelle Lücke zwischen dem eigentlich Möglichen des heutigen Alterns und den real gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, kann dies zu einer Fehlpassung führen (Riley/Foner/Waring 1988; Kruse/Wahl 2010). Die Person-Umwelt-Passung spricht eine bedeutsame politische Dimension an, indem hiermit die Verantwortung beschrieben wird, Ungleichheiten bei den Lebensverhältnissen entgegenzuwirken. Bei ungleichen Voraussetzungen (z. B. hinsichtlich Bildung, finanzieller Ausstattung oder Gesundheit) starten Menschen bereits im frühen Alter aus unterschiedlichen Positionen. Diese sozialen Positionen entstehen jedoch nicht im „luftlee-

ren Raum“, sondern sind das Ergebnis von unterschiedlichen Lebensverläufen, in denen sich die positiven und negativen Aspekte im Zeitverlauf anhäufen, obwohl die sozialen Ungleichheiten in früheren Altersstufen z. T. nur gering ausgeprägt sind (Dannefer 2003). Daraus folgt, dass die Vorstellungen, wie man gerne im Ruhestand leben möchte, von einigen Menschen verwirklicht werden können, während diese für andere unerreichbar bleiben. Außerdem stellt das Altern kein notwendigerweise universelles Phänomen dar, sondern vollzieht sich in unterschiedlichen Bereichen (wie z. B. Körper, Seele oder Geist) in unterschiedlicher Ausprägung (Gewinne vs. Verluste). Einschränkungen in einem Bereich können durch Gewinne in anderen Bereichen kompensiert werden. Dies hängt stark mit den Ressourcen zusammen, die durch den individuell erlebten Entwicklungshintergrund über die Lebensspanne und die eingesetzten Altersstrategien beeinflusst werden. Daraus resultiert die stetig zunehmende Heterogenität von Individuen in späteren Lebensphasen.

Vor diesem Hintergrund ist es interessant zu fragen, wie sich Menschen ihren eigenen Ruhestand idealerweise vorstellen und wie sie diesen praktisch leben (können). Konkret richtet sich die Fragestellung an eine Handlung, die für *den Ruhestand* als untypisch zu bewerten ist: Erwerbsarbeit. Da der Handlungsspielraum dazu maßgeblich von dritter Seite beeinflusst wird (v. a. durch juristische und gesellschaftliche Normen), soll untersucht werden, ob die Vorstellungen von einem „Un-Ruhestand“ mit den Absichten und Aktivitäten übereinstimmen und welche weiteren Faktoren die Passung zwischen Person und Umwelt bestimmen. Mit den gewonnenen Erkenntnissen werden erste Implikationen für eine Alter(n)spolitik aufgeführt, die eine Herbeiführung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Un-Ruhestand unterstützen können.

¹ Vgl. dazu BiB-Grafik des Monats aus dem Juli 2012: „Steigende Lebenserwartung kompensiert Erhöhung des Rentenalters“. Online: <https://www.bib.bund.de/DE/Service/Presse/2012/2012-07-Steigende-Lebenserwartung-kompensiert-Erhoehung-des-Rentenalters.html?nn=9755196>.



Traditionell beschränken sich Untersuchungen zum Ruhestandsverhalten auf die individuelle Handlungsebene. Eine Vielzahl von Forschungsergebnissen zeigt jedoch übereinstimmend, dass Ruhestandsentscheidungen in der Regel nicht vollkommen eigenständig und losgelöst vom jeweiligen sozialen Umfeld getroffen werden, sondern im Zusammenhang mit dem Familienstand und dem Erwerbsstatus des Partners stehen. Die Aushandlung gemeinsamer Ruhestandspläne und die Harmonisierung der Lebensläufe hat vor dem Hintergrund der gestiegenen Erwerbsorientierung von Frauen an Bedeutung gewonnen (u. a. Szinovacz 1989; Radl/Himmelreicher 2014). Diese Aspekte werden im vorliegenden Beitrag ebenfalls berücksichtigt.

Was wird unter Un-Ruhestand verstanden?

Eine sozialwissenschaftliche Eingrenzung

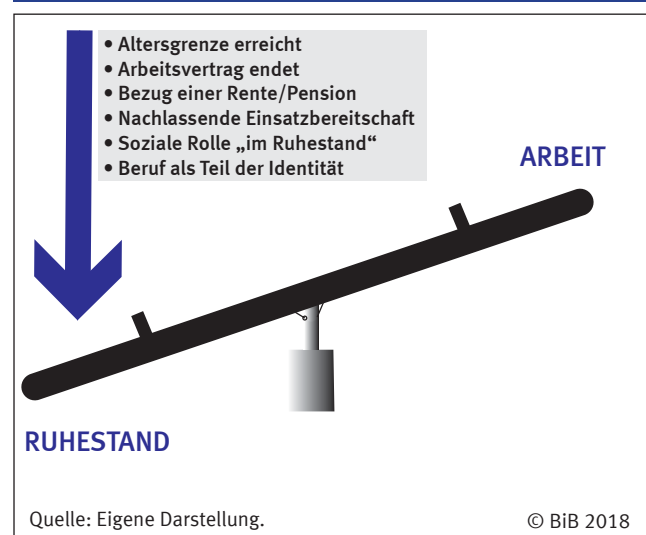
Auf den ersten Blick lässt sich diese Frage relativ schnell und einfach beantworten: Im Ruhestand ist, wer eine Rente oder Pension erhält und nicht mehr arbeiten geht. Un-Ruhestand dagegen wäre das Gegenteil vom Ruhestand. An dieser Stelle kommt bereits der erste Einwand: Wären dann nicht alle Erwerbstätigen Un-Ruheständler/-innen? Man merkt bei dieser ersten, naiven Definition, dass es keineswegs trivial ist, zu beschreiben, wer im Un-Ruhestand ist und wer nicht.

Zunächst sind bei der begrifflichen Einordnung zwei grundlegende Abgrenzungen zu berücksichtigen: Zum einen zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand und zum anderen zwischen Ruhestand und Un-Ruhestand. Eine Herausforderung besteht bei der ersten Grenzlinie darin, etwas zu beschreiben, was *nicht* ist, nämlich Arbeiten (Denton/Spencer 2009).² Das soziale Phänomen *Ruhestand* umfasst unterschiedliche Dimensionen und beinhaltet juristische, ökonomische, gesellschaftliche sowie individuelle Komponenten, die eine einheitlich verwendete Definition erschweren. Üblicherweise werden in sozialwissenschaftlichen Analysen auch nicht alle Merkmale berücksichtigt, so dass sich kein allgemeingültiger Begriff etablieren konnte. In der Praxis folgt die begriffliche Bestimmung eher dem Prinzip „Ruhestand ist das, was gemessen wird“: Es wird anhand der verfügbaren Charakteristika ein Konstrukt gebildet, was den nachfolgenden Überlegungen hinsichtlich dieses Phänomens am nächsten kommt (Talaga/Beehr 1995; Denton/Spencer 2009). Dieses Vorgehen ist zwar aus pragmatischen

Gründen nachvollziehbar, jedoch unbefriedigend, wenn unterschiedliche Definitionen zum (vermeintlich) gleichen Phänomen nur mit Einschränkungen vergleichbare Untersuchungen produzieren. Dementsprechend können sich daraus sehr unterschiedliche, zum Teil widersprüchliche Empfehlungen an Politik und Praxis ergeben. Daher ist es unerlässlich, dem Leser bzw. der Leserin genau zu beschreiben, welche konzeptionellen Vorstellungen vom Ruhestand zu Grunde liegen und wie die operationale Umsetzung dazu vollzogen wird (Talaga/Beehr 1995).

Anhand verschiedener Merkmale lässt sich die Grenze zwischen Arbeit und Ruhestand bestimmen, das *zentrale Abgrenzungskriterium* ist dabei das *Alter* (Abb. 1). Bei Erreichen einer bestimmten, als legitim erachteten Altersstufe wird üblicherweise das Arbeitsverhältnis been-

Abb. 1: Faktoren, die Ruhestand von Arbeit abgrenzen



² An dieser Stelle ist kurz zu klären, worin der generelle Unterschied zwischen Ruhestand und Arbeitslosigkeit liegt, da es sich bei beiden Phänomenen um Formen der Nichterwerbstätigkeit handelt. Beim erstgenannten Begriff handelt es sich im Grundsatz um eine gesellschaftlich legitimierte und erstrebenswerte Form der Nichterwerbstätigkeit. Sie ist regelhaft vorgesehen und wird folglich sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft zum erwartbaren Ereignis (Kohli 1985; Kohli 1987). Definitorisch betrachtet sind Personen im Ruhestand also Personen im nichterwerbsfähigen Alter. Arbeitslosigkeit hingegen beschreibt einen Zustand, der in einer modernen Arbeitsgesellschaft nicht erstrebenswert ist und eher einen „Störfall“ in der Erwerbsbiografie darstellt. Dieser Zustand wird negativ sanktioniert (bspw. müssen sich Arbeitssuchende bei einem Jobcenter oder bei der Arbeitsagentur melden, bei lang anhaltender Arbeitslosigkeit auf ein deutlich niedrigeres Leistungsniveau – Arbeitslosengeld II – einstellen) und vermittelt die Botschaft, diesen Zustand zu vermeiden bzw. die Zeitspanne der Arbeitslosigkeit so kurz wie möglich zu halten. Somit wird ein gewisser Druck aufgebaut, diesen Zustand zu verändern (Althammer/Lampert 2014).



det und das Individuum wechselt in den Ruhestand. Eine weitere Bedingung besteht in der Zustimmung des Versicherungsträgers zum Antrag auf ein Altersruhegeld (Kohli 1985; Bertelsmann 2010).

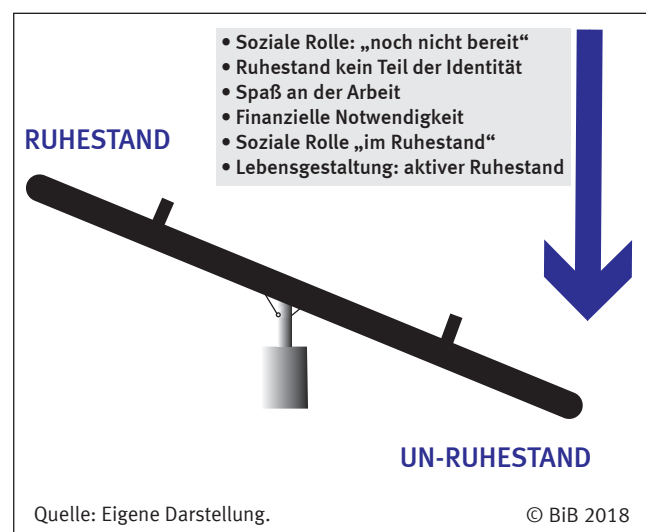
Anlass zur Diskussion ist die Frage, was als *legitim* erachtet wird und wer darüber bestimmen soll (Legitimationsfunktion der Altersgrenzen, Kohli 1985). Wie dicht liegen die individuellen und gesellschaftlichen Vorstellungen davon beieinander? Im Rahmen der öffentlichen Alterssicherungssysteme existieren für den Erhalt einer gesetzlichen Rente oder Pension juristische Vorgaben, die eindeutig klären, wer unter welchen Bedingungen und zu welchem Zeitpunkt eine bestimmte Renten- bzw. Pensionsart beziehen darf. Geregelt wird dies vorrangig im Sechsten Sozialgesetzbuch oder im Beamtenrecht.³ Diese Altersgrenzen bilden den ersten Anhaltspunkt für eine Ruhestandsdefinition. Die Praxis zeigt jedoch, dass das tatsächliche Alter bei Eintritt in den Ruhestand in der Regel niedriger ist als die für den Normalfall vorgesehene gesetzliche Altersgrenze. Dieses Phänomen beschränkt sich dabei nicht auf Deutschland, sondern ist im internationalen Vergleich als typisch zu bewerten (Deutscher Bundestag 2016; OECD 2018). In Deutschland galt für lange Zeit das 65. Lebensjahr als allgemeiner Orientierungspunkt, in den Ruhestand zu wechseln, da es für den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente qualifiziert und somit den juristischen Regelfall vorgibt (Kohli 2000). Diese Grenze ist jedoch nicht auf Dauer festgelegt, wie die Reformen zur „Rente mit 67“ deutlich machen. Das gesetzliche Renteneintrittsalter zum Erhalt einer Regelaltersrente wird bis zum Jahr 2029 auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Dies betrifft die Geburtsjahrgänge 1964 und jünger (Brussig/Knuth 2011).

Darüber hinaus gibt es weitere wichtige Abgrenzungskriterien, die den Ruhestand definieren, wie z. B. der Erhalt einer Leistung auf Basis einer *eigenen*, vergangenen Erwerbsbiografie. Dieser Aspekt unterstreicht den moralökonomischen Ansatz, dass das Ruhegeld im Alter eine

Belohnung für das vergangene Erwerbsleben darstellt (Kohli 1987). Im allgemeinen Sprachgebrauch hat sich der „wohlverdiente Ruhestand“ als feststehender Begriff etabliert. Ausgeschlossen werden nach diesem Definitionsmerkmal Witwen- bzw. Witwerrenten und -pensionen, die von der Erwerbsleistung des Ehepartners/der Ehepartnerin abgeleitete Ansprüche darstellen. Technisch betrachtet handelt es sich bei diesen Renten und Pensionen um versicherungsfremde Leistungen, die jedoch eine wichtige Komponente in der Sozialversicherung bzw. auf Basis des Alimentationsprinzips im Beamtenrecht darstellen.

Ergänzend zu den juristisch-ökonomischen Merkmalen markieren gesellschaftliche und psychologische Indikatoren die Abgrenzung zwischen Arbeit und Ruhestand. Dazu zählt in erster Linie die soziale Rolle des „Ruheständlers/der Ruheständlerin“. Diese Rolle folgt wie beim Theaterstück einem Skript, das bestimmte Handlungen innerhalb dieser Rolle vorschreibt. Dazu gehört im Rahmen des dreiteiligen institutionalisierten Lebenslaufs der auf Dauer angelegte Rückzug aus dem Erwerbsleben (Kohli 1985). Im Gegenzug wird die soziale Rolle des „Beschäftigtseins“ entsprechend den gesellschaftlichen Erwartungen aufgegeben. Dieser Vorgang wird mit der Einkommenssicherungsfunktion der öffentlichen Alterssicherung positiv legitimiert („man muss nicht mehr arbeiten“) und stellt aus moralökonomischer Sicht eine Belohnung für die Anstrengungen aus dem vergangenen Arbeitsleben dar. Auf der anderen Seite *sollen* Menschen

Abb. 2: Faktoren, die Un-Ruhestand von Ruhestand abgrenzen



³ In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf die Personenkreise in der gesetzlichen Rentenversicherung und im Beamtenwesen, da sie den größten Anteil der Leistungsempfänger aus der öffentlichen Hand repräsentieren. Es gibt noch weitere Teilsysteme für ausgewählte Berufsgruppen (z. B. Landwirte oder Künstler/-innen) oder auch für Selbstständige (bspw. Ärzte oder Anwälte), die über ihre jeweiligen Kammern abgedeckt sind (Deutscher Bundestag 2016). Diese Gruppen spielen unter den Erwerbstätigen zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle.



im Ruhestand *nicht mehr arbeiten*, da im Rahmen einer geregelten (und friedlichen) Generationenabfolge auf den Arbeitsmärkten „Platz“ für die nachrückende Generation geschaffen wird (Kohli 1985; 1987). Üblicherweise enden (unbefristete) Arbeitsverträge mit dem gesetzlich vorgesehenen Alter für den Bezug einer abschlagsfreien Rente wegen Alters (Bertelsmann 2010). Unter bestimmten Umständen verhindern gesetzliche Regelungen sogar eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Dies betrifft in der Regel Rentenarten, die eine Abweichung vom Normalfall darstellen, also vorgezogene Renten oder Renten wegen Erwerbsminderung (Hokema/Lux 2015). Eine Besonderheit der Alterssicherung in Deutschland ist, dass diese erhaltene Leistung aus der öffentlichen Hand in der Regel den größten Teil des Einkommens ausmacht (Deutscher Bundestag 2016).⁴ Die gesetzliche (Alters-)Rente übernimmt seit der Rentenreform aus dem Jahr 1957 eine Einkommenssicherungsfunktion, was jedoch nicht mit der Sicherung eines bestimmten *Mindestlebensstandards* zu verwechseln ist (Althammer/Lampert 2014). Diese Funktion folgt dem Gedanken, dass Personen im Ruhestand aus finanziellen Gründen nicht gezwungen sein sollen, einer bezahlten Erwerbsarbeit nachzugehen, wenn sie mit einer erfolgreichen Erwerbsbiografie genügend vorgesorgt haben.

Aus der *psychologischen* Perspektive spielt im Zusammenhang mit der sozialen Rolle die persönliche Identität eine wichtige Rolle. Ist das berufliche Leben ein wesentlicher Bestandteil dieser Identität, so wird der (abrupte) Wechsel in den Ruhestand dem Individuum schwer fallen. Grundsätzlich lassen sich diese Anpassungsschwierigkeiten für Personen bzw. Berufe in exponierter Position vermuten, wie z. B. Top-Manager, „Outperformer“, aber auch Prominente aus dem öffentlichen Leben und der Politik (Sonnenfeld 1991). Liegt jedoch der Normalfall vor, dass das Individuum in absehbarer Zeit die berufliche Karriere beenden wird und sich damit arrangiert hat, so ist ein psychologischer Ruhestand in dem Sinne zu erwarten, dass diese Person nach und nach ihre Einsatzbereitschaft („Commitment“) reduzieren wird und sich innerlich auf den Ruhestand vorbereitet (Feldman

1994). Typische Indikatoren sind ein deutlich nachlassendes Karrierestreben (bspw. Anstrengungen für einen Aufstieg oder eine komplette berufliche Umorientierung) oder geringe Weiterbildungsaktivitäten.

Eine weitere wichtige psychologische Komponente betrifft die wahrgenommene Kontrolle über den Vorgang „in den Ruhestand wechseln“. Zu unterscheiden ist, ob die Person freiwillig oder unfreiwillig aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand gewechselt ist. In diesem Zusammenhang werden häufig die Begriffe der Pull- und Push-Faktoren verwendet. Erstgenannter Begriff bezeichnet dabei diejenigen Faktoren, die einen in den „Ruhestand ziehen“. Dazu zählen z. B. eine großzügige Bezahlung seitens des Arbeitgebers/der öffentlichen Hand, um (vorzeitig) aus dem Erwerbsleben auszutreten oder außerberufliche Interessen, die einen höheren Stellenwert haben als die beruflichen wie z. B. verschiedenen Hobbys nachgehen. In der Regel sind es vom Individuum eher positiv wahrgenommene Faktoren, die einen freiwilligen Eintritt in den Ruhestand nach sich ziehen (Shultz/Morton/Weckerle 1998). Push-Faktoren werden dagegen negativ wahrgenommen, da sie in der Regel mit einem unfreiwilligen Erwerbsaustritt einhergehen. Typischerweise handelt es sich bei diesen Faktoren um gesundheitliche Einschränkungen oder den Verlust des Arbeitsplatzes, die außerhalb der individuellen Kontrolle stehen (Shultz/Morton/Weckerle 1998).

Im Ergebnis der konzeptionellen Überlegungen lässt sich festhalten, dass sich hinter dem Begriff „Ruhestand“ mehrere, zum Teil hochkomplexe Mechanismen verbergen, die auf unterschiedlichen Ebenen auftreten. Aufgrund der unterschiedlichen Kombinationen der betrachteten Merkmale existiert eine ganze Bandbreite an „Ruheständen“ (Denton/Spencer 2009).

Kommen wir zu der zweiten Abgrenzungslinie, die zwischen *Ruhestand* und *Un-Ruhestand* verläuft (Abb. 2). Diese Betrachtung zielt vorrangig darauf ab, den Übergang in den Ruhestand als einen noch nicht abgeschlossenen Wechsel zu beschreiben. Die soziale Rolle des „Beschäftigtseins“ ist noch nicht vollständig abgelegt und die des „Ruheständlers“ noch nicht angenommen, obwohl das gesellschaftliche Skript dies für die betroffenen Personen vorsieht. Es entsteht eine Grauzone, in der sich Personen mit Merkmalen aus beiden Bereichen bewegen, z. B. wenn sie sich anhand juristischer Kriterien im Ruhestand befinden, jedoch mit der Ausübung einer bezahl-

⁴ Im internationalen Vergleich fallen die Konstellationen von privaten und öffentlichen Einkommensquellen im Alter sehr unterschiedlich aus. Besonders in angelsächsischen Wohlfahrtsstaaten basiert die finanzielle Absicherung im Alter wesentlich stärker auf privaten Einkommen und Vermögen als in konservativen Wohlfahrtsstaaten, zu denen Deutschland zählt (OECD 2018).



ten Erwerbstätigkeit ein für den Ruhestand untypisches Verhalten zeigen. Dieses Phänomen bedarf einer besonderen Erklärung (Freter/Kohli/Wolf 1988).

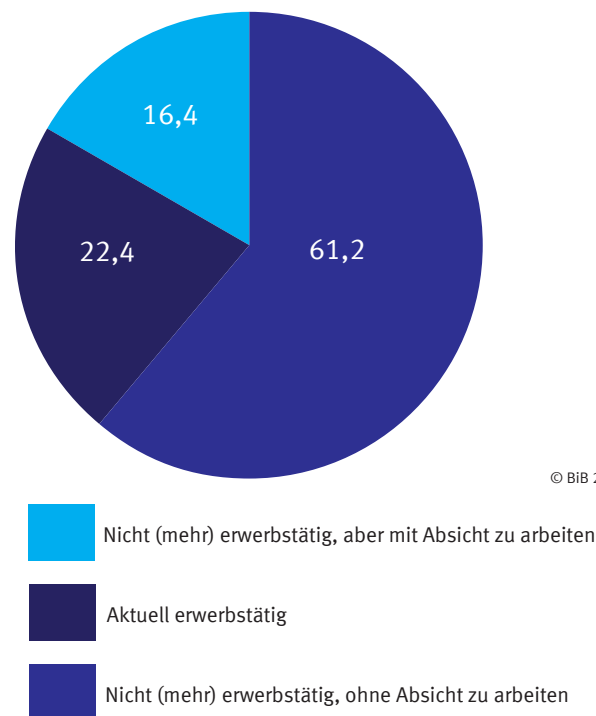
Im vorliegenden Beitrag konzentrieren wir uns auf den Tätigkeitsbereich „bezahlte Arbeit“ im Ruhestand, um einen Un-Ruhestand zu definieren, wobei es unerheblich ist, ob eine Person eine *Absicht* dazu signalisiert *oder tatsächlich* diese Tätigkeit ausführt (Mergenthaler et al. 2017a). Theoretisch denkbar sind auch unbezahlte Tätigkeiten wie ein Ehrenamt oder familienbezogene Leistungen als zusätzliche Merkmale eines Un-Ruhestandes. Diese können ebenfalls als eine Form von Arbeit angesehen werden, wenn die Möglichkeit besteht, diese Leistungen über private Märkte zu organisieren (Hawrylyshyn 1977). Der für den Ruhestand beschriebene Freiwilligkeitsgrad lässt sich auch auf die Motivlage gegenüber eines Un-Ruhestandes übertragen: Positive Pull-Faktoren ziehen das Individuum in den Un-Ruhestand wie z. B. Spaß an der Arbeit, neue Dinge erlernen oder noch eine persönliche Herausforderung suchen, wohingegen negative Push-Faktoren wie z. B. eine prekäre Einkommenssituation die betroffenen Personen in den Un-Ruhestand drängen (Wang et al. 2014; Hagemann/Hokema/Scherger 2015). Ableitend aus diesen Überlegungen stellt sich die Frage, inwiefern eine Lebensgestaltung für die Zeit im Un-Ruhestand durch die betrachteten Motivlagen bzw. durch die soziale Lage im Alter beeinflusst wird. Empirischen Studien zufolge können Personen mit einer höheren Ressourcenausstattung (v. a. hohes Einkommen und gute Gesundheit) ihren Übergang in den Ruhestand bzw. die Zeit danach mit höherer Kontrolle und entsprechend höheren Zufriedenheitswerten gestalten (Hansson et al. 2018). Dies zeigt sich beispielsweise bei den Übergängen vom Erwerbsleben in den Ruhestand und wieder zurück: Personen, die freiwillig in den Ruhestand gewechselt waren und im späteren Zeitverlauf einer bezahlten Tätigkeit nachgingen, zeigten deutlich höhere Zufriedenheitswerte als diejenigen, die in der Vergangenheit unfreiwillig aus dem Berufsleben ausgeschieden waren (Dingemans/Henkens 2014).

Aktuelle Befunde aus der TOP-Studie

Um die oben aufgeführten theoretischen Überlegungen mit empirischem Leben zu füllen, wird auf einen aktuellen Datensatz des BiB zurückgegriffen. Die Panelstudie „Transitions and Old Age Potential (TOP)“ beinhaltet

zwei Befragungswellen zu Personen aus der deutschsprachigen Wohnbevölkerung, die zwischen 1942 und 1958 geboren wurden. Unter anderem konnten die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer Angaben zur Erwerbstätigkeit, dem Übergang in den Ruhestand und ihrer Gesundheit machen (Mergenthaler et al. 2017b). Im Zusammenhang mit der vorliegenden Fragestellung wird die gewünschte Lebensgestaltung im Ruhestand zusammen mit dem Ausmaß des Phänomens „Un-Ruhestand“ untersucht. Im Anschluss werden individuelle sowie partnerschaftsbezogene Einflussfaktoren hinsichtlich dieses Phänomens überprüft. Ausgehend von der zweiten Befragungswelle aus dem Jahr 2016 (N = 2.501) wurde das Sample auf einen Kreis von Personen eingeschränkt, die mindestens 60 Jahre alt sind und angeben, dass sie eine Altersrente bzw. -pension aus eigener Erwerbstätigkeit erhalten. Ferner werden nur die Personen berücksichtigt, die im letzten Beruf vor dem Ruhestand weder als Selbstständige noch als mithelfende Familienangehörige tätig waren. Im Ergebnis erhalten wir N = 1.301 *Ruheständlerinnen und Ruheständler*. Das Durchschnittsalter in dieser Gruppe beträgt 67,6 Jahre, der Frauenanteil liegt bei 49,6 %. Von den Befragten leben 18,7 % in Ostdeutsch-

Abb. 3: (Un)-Ruhestand in Deutschland 2016: kein randständiges Phänomen



© BiB 2018

Datenquelle: TOP 2. Welle, ungewichtete Daten (N=1.300), eigene Berechnungen



land (einschließlich Berlin). Nach Bildungsabschluss differenziert ergibt sich folgendes Bild: 1,5 % der Befragten haben einen niedrigen, 47,0 % einen mittleren und 51,5 % einen hohen Schulabschluss.⁵

Die Verteilung des Un-Ruhestandes hat folgende Form (Abb. 3): 796 Personen (61,2 %) zeigen zum Zeitpunkt der Befragung das erwartbare Handlungsmuster, nämlich keine Erwerbstätigkeit, und auch nicht die Absicht dazu. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass innerhalb dieser Gruppe 112 Personen vor dem Jahr 2016 einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen sind. 291 Befragte (22,4 %) arbeiten im Ruhestand, weitere 213 Personen (16,4 %) sind nicht bzw. nicht mehr erwerbstätig, können sich aber eine Rückkehr ins Erwerbsleben vorstellen. In der letztgenannten Gruppe waren 42 Personen vor dem Jahr 2016 im Ruhestand beschäftigt. Eine Person ließ sich keiner dieser Gruppen zuordnen. Der Arbeitsumfang der aktuell erwerbstätigen Personen im Ruhestand beträgt im Durchschnitt 10 Stunden pro Woche

(gemessen am Median bei N = 249 gültigen Fällen). Der gleiche Wert lässt sich für die ehemaligen Erwerbstätigen im Ruhestand feststellen, die aktuell keine Absicht signalisieren, im Ruhestand zu arbeiten (N = 88). Ehemalige Erwerbstätige im Ruhestand, die noch die Absicht haben, im Ruhestand einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen, arbeiteten im Durchschnitt 15 Stunden pro Woche (N = 29). Als kurzes Zwischenfazit lässt sich festhalten: Mehr als ein Drittel der befragten Personen (38,8 %) hat im Ruhestand gearbeitet oder die Absicht dazu geäußert. Un-Ruhestand ist im Jahr 2016 demnach kein randständiges, sondern ein durchaus beachtenswertes Phänomen. Die Daten zum Arbeitsumfang zeigen, dass aktuelle und ehemals Erwerbstätige im Un-Ruhestand typischerweise in Teilzeit beschäftigt sind bzw. waren.

Im weiteren Verlauf wird die analytische Stichprobe anhand folgender Kriterien untersucht: Altersgruppe (Jahrgänge 1942-1949 und 1950-1958), Geschlecht, Wohnregion (Einteilung in West- und Ostdeutschland inklusive

Tab. 1: Beschreibung der Stichprobe nach sozio-demografischen Merkmalen differenziert

Soziodemografische Merkmale		Nicht (mehr) erwerbstätig, ohne Absicht zu arbeiten		Nicht (mehr) erwerbstätig, mit Absicht zu arbeiten		Aktuell erwerbstätig	
		N	%	N	%	N	%
Geburtskohorten	1942-1949	615	64,3	145	15,2	196	20,5
	1950-1958	181	52,6	68	19,8	95	27,6
Geschlecht	Weiblich	427	65,7	97	14,9	126	19,4
	Männlich	369	56,8	116	17,8	165	25,4
Wohnregion	Westdeutschland	639	60,5	175	16,6	243	23,0
	Ostdeutschland	157	64,6	38	15,6	48	19,8
Bildung	Niedrig/mittel	383	61,1	106	16,9	138	22,0
	Hoch	408	61,3	106	15,9	152	22,8
Einkommensarmut	Nein	708	61,5	188	16,3	255	22,2
	Ja	49	57,0	16	18,6	21	24,4
Gesundheit	Sehr gut	135	50,9	54	20,4	76	28,7
	Eher gut	500	61,9	122	15,1	186	23,0
	Eher/sehr schlecht	159	71,0	37	16,5	28	12,5

Anmerkung: Prozentwerte beziehen sich auf die Zeilen.
Quelle: TOP 2. Welle, ungewichtete Daten (N = 1.237 bis 1.300), eigene Berechnungen.

⁵ Die Einteilung in niedrige, mittlere und hohe Bildungsgruppen erfolgte nach der internationalen Standardklassifikation der beruflichen und schulischen Abschlüsse (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010).



Tab. 2: Lebensgestaltung im Ruhestand – Vorstellung von einem guten Ruhestand

Vorstellungen vom Ruhestand	Zustimmung (N = 805)	
	Anzahl	Prozent
Um (Enkel-)Kinder kümmern	524	65,1
Zeit mit Partner/in verbringen	523	65,0
Hobbys nachgehen	460	57,1
Neues hinzulernen	426	52,9
Ehrenamt	294	36,5
Pflegetätigkeiten	226	28,1
Erwerbstätigkeit im Ruhestand	125	15,5

Anmerkungen:
 Listenweiser Ausschluss führt zu einem Sample mit N = 805 Personen; Zustimmung = „Trifft voll und ganz zu“, Mehrfachnennungen möglich.

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

Berlin), Bildung⁶, Einkommensarmut⁷ und der selbst eingeschätzte Gesundheitszustand (mit den Kategorien „Sehr gut“, „Eher gut“ sowie „Eher/sehr schlecht“). Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Befragten in den einzelnen Merkmalskategorien. Welche auffälligen Zusammenhänge lassen sich feststellen? Grundsätzlich sind es eher die jüngeren als die älteren Geburtsjahrgänge, eher Männer als Frauen und eher Personen in West- als in Ostdeutschland, die sich in einem Un-Ruhestand befinden.

⁶ Aufgrund der geringen Fallzahlen der Niedriggebildeten wurde diese Gruppe mit der mittleren Bildungsgruppe zusammengefasst.
⁷ Der Indikator „Einkommensarmut“ wurde nach der EU-einheitlichen Definition (60% und weniger des durchschnittlichen Nettoäquivalenzeinkommens) gebildet. Das mittlere Einkommen beträgt, gemessen am Median, 1.500 Euro. Folglich liegt die Armutsgrenze bei 900 Euro.
⁸ Die Befragten konnten die nachfolgenden Aussagen auf einer 4er-Skala (von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) bewerten: „Egal, ob Sie heute im Ruhestand sind oder nicht, wie wünschen Sie sich Ihre Lebensgestaltung im Ruhestand? Dazu lese ich Ihnen wieder einige Aussagen vor. Unter einem guten Ruhestand stelle ich mir vor, dass ich...
 ... mehr Zeit mit meinem Partner/meiner Partnerin verbringe (wenn Partner vorhanden);
 ... mich um meine Enkel oder um Kinder kümmere (wenn (Enkel-)Kinder vorhanden);
 ... mich um hilfsbedürftige oder pflegebedürftige Personen kümmere;
 ... auch noch einer Erwerbstätigkeit nachgehe;
 ... einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehe;
 ... Neues hinzulerne;
 ... mich stärker meinen Hobbys widme.“

Zwischen den Bildungsgruppen zeigt sich kein wesentlicher Unterschied. Gleiches gilt für die Einkommensarmut. Ein guter Gesundheitszustand geht eher mit einem Un-Ruhestand einher (Tab. 1).

Lebensgestaltung und Un-Ruhestand

Im nächsten Analyseschritt wird der Frage nachgegangen, ob Erwerbsarbeit im Ruhestand von den Befragten mit einem „guten“ Ruhestand verknüpft ist.⁸ Hier sind die Ergebnisse eindeutig (Tab. 2): Die befragten Personen sehen die privaten Lebensbereiche – insbesondere die gemeinsame Zeit mit (Enkel-)Kindern und Partnern – als Teile eines guten Ruhestands ganz vorne (erhalten jeweils zwei Drittel der zustimmenden Antworten). Die Zustimmung hinsichtlich einer bezahlten Tätigkeit im Ruhestand ist dagegen weit abgeschlagen (rund 16 % der Zustimmungen) und nimmt den letzten Rangplatz ein.

Ändert sich das allgemeine Muster, wenn man nach dem Un-Ruhestandstatus der Personen differenziert? In Tabelle 3 ist zu erkennen, dass mehr als die Hälfte der aktuell erwerbstätigen Ruheständlerinnen und Ruheständler eine bezahlte Arbeit als Teil eines guten Ruhestands ansieht (52 %). Dies ist ein beachtenswerter Unterschied zum allgemeinen Muster, zumal die Zustimmung unter den nicht erwerbstätigen Ruheständlern ohne Absicht zu einer Erwerbsarbeit verschwindend gering ist (2 %). Eine weitere auffällige Diskrepanz zwischen diesen beiden Gruppen betrifft die Option, mit dem Partner/der Partnerin gemeinsam Zeit zu verbringen. Im Ruhestand ohne Erwerbstätigkeit oder einer Absicht dazu findet sich eine sehr hohe Zustimmungquote (70 %), unter den erwerbstätigen Ruheständlerinnen und Ruheständlern ist dieser Anteil deutlich niedriger (53 %). Befragte im Un-Ruhestand stimmen am ehesten zu, dass etwas Neues lernen mit der Vorstellung von einem guten Ruhestand verbunden ist (Tab. 3). Dieser Befund könnte darauf hindeuten, dass die Phase des Erwerbslebens zumindest gedanklich noch nicht abgeschlossen ist.

Partnerschaftsbezogene Aspekte hinsichtlich des Un-Ruhestandes

Die Ausweitung der auf das Individuum zentrierten Perspektive verspricht durch Einbezug zentraler Faktoren im sozialen Umfeld über die bisherigen Befunde hinausgehende Erkenntnisse. Im Fokus der Untersuchungen stehen Ruheständlerinnen und Ruheständler mit Lebenspart-



Tab. 3: Vorstellung von einem guten Ruhestand differenziert nach Un-Ruhestandstatus

Vorstellungen vom Ruhestand	Nicht (mehr) erwerbstätig, ohne Absicht zu arbeiten	Nicht (mehr) erwerbstätig, mit Absicht zu arbeiten	Aktuell erwerbstätig
Zeit mit Partner/in verbringen	339 (69,8)	80 (64,5)	104 (53,3)
Um (Enkel-)Kinder kümmern	320 (65,8)	89 (71,8)	115 (59,0)
Hobbys nachgehen	291 (59,9)	68 (54,8)	101 (51,8)
Neues hinzulernen	228 (46,9)	79 (63,7)	119 (61,0)
Ehrenamt	168 (34,6)	47 (37,9)	79 (40,5)
Pflegertätigkeiten	138 (28,4)	38 (30,6)	50 (25,6)
Erwerbstätigkeit im Ruhestand	10 (2,1)	13 (10,5)	102 (52,3)
Gesamtzahl der Personen	486	124	195

Anmerkungen:

Listensteiler Ausschluss führt zu einem Sample mit N = 805 Personen, die insgesamt 2.578 Angaben machten; Zustimmung = „Trifft voll und ganz zu“, Mehrfachnennungen möglich. Prozentwerte drücken das Verhältnis der genannten Zustimmungen zu der Anzahl der Personen in der jeweiligen Kategorie des Un-Ruhestandstyps aus (Bsp.: Der Vorstellung „Zeit mit Partner/in verbringen“ wurde 339-mal von 486 Befragten zugestimmt, die im Jahr 2016 nicht erwerbstätig bzw. nicht mehr sind und es auch nicht vorhaben).

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

ner, unabhängig von Alter oder Rentenbezug des Partners (N = 973). Betrachtet man zunächst die Verteilung der verschiedenen Ruhestandstypen in Abhängigkeit vom Bestehen einer Partnerschaft, so gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Der Anteil erwerbstätiger Ruheständler ist bei den Verpartnerten mit 24 % lediglich 5 Prozentpunkte höher als bei Nichtverpartnerten.

Nimmt man den *Erwerbsstatus des Partners*⁹ hinzu, zeigt sich auf der Paarebene folgendes Muster (Tab. 4): Jeder fünfte Ruheständler mit einem nichterwerbstätigen Partner ist erwerbstätig (154 von 753 Personen); unter denen, die einen erwerbstätigen Partner haben, ist es jeder Dritte (75 von 220 Personen). Womöglich motiviert ein noch erwerbstätiger Partner dazu, die eigene Lebensarbeitszeit auszudehnen. Umgekehrt gilt demnach: Arbeitet der Partner nicht mehr, ist auch der andere Partner mit einer größeren Wahrscheinlichkeit nicht erwerbstätig.

Steht die *Lebensgestaltung* der befragten Person im Ruhestand in Verbindung mit dem Erwerbsstatus des Partners? Die Datenlage lässt vermuten, dass bei der Ruhestandsgestaltung der Erwerbsstatus des Partners eine orientierende Rolle übernimmt: Ist der Partner noch erwerbstätig, wird Erwerbsarbeit eher als Teil eines guten Ruhestandes gesehen. Von den 178 Personen mit erwerbstätigen Partnern hat fast jede vierte Person (N = 41) mit „trifft voll und ganz zu“ ihre Zustimmung geäußert. Ist der Partner nicht (mehr) erwerbstätig, so ist es lediglich jede siebte bis achte Person (83 von

620 Personen), die dieser Gestaltungsoption zustimmt.

⁹ Da die erforderlichen Informationen über die Lebenspartner nicht vorliegen, um eine vergleichbare Einteilung wie in Abb. 3 vorzunehmen, wurde auf den Erwerbsstatus zurückgegriffen. Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde der Erwerbsstatus des Partners in die Kategorien „erwerbstätig“ und „nicht erwerbstätig“ eingeteilt, wobei die letzte Kategorie sowohl Ruhestand als auch sonstige Formen der Nichterwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit, Hausfrau/-mann) beinhaltet. Informationen über eine mögliche Erwerbstätigkeit im Ruhestand des Partners liegen nicht vor.

Tab. 4: Konstellationen von Erwerbsstatus auf der Paarebene

Erwerbsstatus Partner	Un-Ruhestandsstatus der befragten Personen			
	Nicht (mehr) erwerbstätig, ohne Absicht zu arbeiten	Nicht (mehr) erwerbstätig, aber mit Absicht zu arbeiten	Aktuell erwerbstätig	Gesamt
Erwerbstätig	105	40	75	220
Nicht (mehr) erwerbstätig	493	106	154	753
Gesamt	598	146	229	973

Quelle: TOP 2. Welle, ungewichtete Daten (N = 973), eigene Berechnungen.



„Zeit mit dem Partner verbringen“ erhält unter den Personen eine höhere Zustimmungsgquote, deren Partner nicht (mehr) erwerbstätig ist (417 von 620 $\hat{=}$ 67,3 %), gegenüber denjenigen mit erwerbstätigem Partner (105 von 178 $\hat{=}$ 59,0 %). Allerdings kann durch die Daten nicht geklärt werden, ob sich Frauen bei der Lebensgestaltung im Ruhestand stärker an ihren Partnern orientieren oder umgekehrt.

Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick

Im Zusammenhang mit der Lebensgestaltung im hohen Erwachsenenalter wurde die Frage aufgeworfen, ob Personen im Ruhestand aktuell einer bezahlten Arbeit nachgehen bzw. die Absicht äußern, dies zu tun. In diesem Beitrag lag der Fokus auf der Gestaltungsoption, im Ruhestand noch einer bezahlten Arbeit nachzugehen. Dieses Phänomen wurde als *Un-Ruhestand* beschrieben. Bei der konzeptionellen Betrachtung dieses Begriffs zeigt sich, dass die Grenzlinien zwischen Erwerbsarbeit, Ruhestand und Un-Ruhestand nicht so deutlich gezogen sind wie es auf den ersten Blick erscheinen mag.

Analysen mit der zweiten Befragungswelle der TOP-Studie aus dem BiB zeigen, dass Un-Ruhestand im Jahr 2016 kein randständiges Phänomen ist: Mehr als ein Drittel der befragten Ruheständlerinnen und Ruheständler gibt an, entweder aktuell im Ruhestand zu arbeiten oder es sich zumindest vorstellen zu können. Generell wird Erwerbsarbeit im Ruhestand jedoch nicht als Bestandteil eines guten Ruhestands aufgefasst.

Bei einer differenzierten Betrachtung nach den unterschiedlichen Un-Ruhestandszuständen zeigt sich jedoch, dass unter den erwerbstätigen Ruheständlerinnen und Ruheständlern etwa jede zweite Person dies als Teil eines guten Ruhestandes ansieht. Diese Personen zeigen auch eine starke Neigung, noch etwas Neues zu lernen. Unter Berücksichtigung des partnerschaftlichen Kontextes lässt sich die These aufstellen, dass sich die befragten Personen bei der Lebensgestaltung im Un-Ruhestand am Erwerbsstatus des Partners orientieren. Untersuchungen aus Deutschland und den USA legen nahe, dass Frauen den Zeitpunkt ihres Ruhestandsübertritts stärker am Ruhestandsübertritt bzw. am Erwerbsstatus ihrer Partner ausrichten als umgekehrt (Szinovacz 1989; Radl/Himmelreicher 2014). Künftige Forschungsarbeiten am BiB werden klären, welche Dynamiken von Aushandlungsprozessen zwischen den Partnern existieren und

wie der gemeinsame Übergang in den Ruhestand erklärt werden kann.

Welche Schlussfolgerungen für die politische Gestaltung lassen sich aus den Befunden ableiten? Im Hinblick auf die *individuelle Ebene* zeigen die Daten, dass Un-Ruhestand sehr vielfältig ist und somit einen persönlichen Gestaltungsrahmen erfordert. Die Orientierung bei Erwerbsentscheidungen am Erwerbsstatus des Lebenspartners vergrößert die Heterogenität, die bereits auf individueller Ebene besteht. Die *Person-Umwelt-Passung* muss also mit steigendem Lebensalter sehr differenziert betrachtet werden: Unterschiedliche Lebensverläufe produzieren sehr unterschiedliche soziale Lagen, die wiederum auf diverse „Ruhestands-Umwelten“ treffen. Die politische Herausforderung für eine verlässliche Alter(n)spolitik besteht also darin, Möglichkeiten für einen Un-Ruhestand anzubieten – evtl. sogar neue Regelungen dafür zu schaffen – wenn dieser in der Lebensplanung vorgesehen ist, ohne die bisherigen Regelungen, die für die Mehrheit der Personen im Ruhestandsalter zu treffen, zu verändern.

Im Hinblick auf die *gesellschaftliche Ebene* liefern die Analysen deutliche Hinweise, dass die Norm vom wohlverdienten Ruhestand weiterhin sehr präsent ist. Als Ausblick für die Zukunft steht die These im Raum, dass der moralökonomische Ansatz dieser Norm zwar nicht grundsätzlich in Frage gestellt wird, falls zukünftig immer mehr Menschen im Ruhestandsalter arbeiten werden (der aktuelle Trend deutet darauf hin, vgl. Hofäcker/Hess/König 2016). Es könnte aber sein, dass bestimmte Personengruppen noch nicht für den Ruhestand bereit sind und diesen auf höhere Altersstufen hinauszögern. Die Relevanz dieses Phänomens wird durch die geburtenstarken Jahrgänge noch an Dynamik gewinnen, wenn sich immer mehr Personen in Zukunft in dieser Lebensphase befinden werden. Für die weitere Gestaltung des demografischen Wandels in Deutschland ist eine differenzierte Betrachtung der Norm des wohlverdienten Ruhestands zu empfehlen. Das bedeutet, dass diese Norm, die offenbar ein hohes kulturelles Gut darstellt, nicht durch drastische Maßnahmen in der Arbeitsmarkt- und Ruhestandspolitik leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden sollte. Trotzdem sollten die Personen keine Nachteile erleiden, wenn sie von dieser Norm, zumindest für eine bestimmte Dauer, abweichen.



Gelingt es, die genannten Herausforderungen zu meistern, dann kann diese Alter(n)spolitik einen wertvollen Beitrag zur Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse leisten. Die öffentlichen Debatten konzentrieren sich in der Regel auf die Probleme, die sich aus regionalen Disparitäten ergeben, wohingegen andere Dimensionen wie die „Lebensphase Alter“ in den Hintergrund rücken. Diese stellt im politischen Diskurs ebenfalls ein gesellschaftlich relevantes Handlungsfeld dar und sollte nicht aus den Augen verloren werden.

Literaturverzeichnis

- Althammer, Jörg; Lampert, Heinz (2014): Lehrbuch der Sozialpolitik. 9. Auflage. Berlin: Springer Gabler.
- Bertelsmann, Klaus (2010): Zwangsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 65. In: Hohmann-Dennhardt, Christine et al. (Hrsg.): Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos Verlag: 170–184.
- Brussig, Martin; Knuth, Matthias (2011): Am Vorabend der Rente mit 67 – Erkenntnisstand und Erkenntnislücken zur Entwicklung der Erwerbschancen Älterer. In: WSI Mitteilungen 64,3: 99–106.
- Dannefer, Dale (2003): Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. In: The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 58,6: S327–S337.
- Denton, Frank T.; Spencer, Byron G. (2009): What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. In: Canadian Journal on Aging/Revue canadienne du vieillissement 28,1: 63–76.
- Deutscher Bundestag (2016): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 (Alterssicherungsbericht 2016) und Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2016 und zum Alterssicherungsbericht 2016 Bundestagsdrucksache 18/10571 vom 02.12.2016.
- Dingemans, Ellen; Henkens, Kène (2014): Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. In: Journal of Organizational Behavior 35,4: 575–591.
- Feldman, Daniel C. (1994): The decision to retire early: A review and conceptualization. In: The Academy of Management Review 19,2: 285–311.
- Freter, Hans-Jürgen; Kohli, Martin; Wolf, Jürgen (1988): Early retirement and work after retirement. Implications for the structure of the work society. In: Comprehensive Gerontology - Section B: Behavioural, Social, and Applied Sciences 2,1: 44–52.
- Fuchs, Johann (2013): Demografie und Fachkräftemangel. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 56,3: 399–405.
- Hagemann, Steffen; Hokema, Anna; Scherger, Simone (2015): Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze. Erfahrung und Deutung erwerbsbezogener Handlungsspielräume im Alter. In: BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen 28,1-2: 119–147.
- Hansson, Isabelle et al. (2018): Changes in life satisfaction in the retirement transition: Interaction effects of transition type and individual resources. In: Work, Aging and Retirement 4,4: 352–366.
- Hawrylyshyn, Oli (1977): Towards a definition of non-market activities. In: Review of Income and Wealth 23,1: 79–96.
- Hofäcker, Dirk; Hess, Moritz; König, Stefanie (Hrsg.) (2016): Delaying retirement. Progress and challenges of active ageing in Europe, the United States and Japan: Palgrave Macmillan.
- Hokema, Anna; Lux, Thomas (2015): The social stratification of work beyond pension age in Germany and the UK: Quantitative and qualitative evidence. In: Scherger, Simone (Hrsg.): Paid work beyond pension age. Comparative perspectives. Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York, NY: Palgrave Macmillan: 57–80.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37,1: 1–29.
- Kohli, Martin (1987): Retirement and the moral economy: An historical interpretation of the German case. In: Journal of Aging Studies 1,2: 125–144.
- Kohli, Martin (2000): Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebensgestaltung: ein Anachronismus? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 33, Supplement 1: S015–S023.
- Kruse, Andreas; Wahl, Hans-Werner (2010): Zukunft Altern. Individuelle und gesellschaftliche Weichenstellungen. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.



- Mergenthaler, Andreas et al. (2017a): The changing nature of (un-)retirement in Germany: Living conditions, activities and life phases of older adults in transition. BiB Working Paper 3/2017. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Mergenthaler, Andreas et al. (2017b): TOP – Transitions and Old Age Potential. Daten- und Methodenbericht zur zweiten Welle der Studie. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018): Renten auf einen Blick 2017. OECD- und G20-Länder – Indikatoren. Paris: OECD Publishing.
- Radl, Jonas; Himmelreicher, Ralf K. (2014): The influence of marital status and spousal employment on retirement behavior in Germany and Spain. In: *Research on Aging* 37,4: 361–387.
- Riley, Matilda; Foner, Anne; Waring, Joan (1988): Sociology of age. In: Smelser, Neil J. (Hrsg.): *Handbook of sociology*. Newbury Park, CA: Sage: 243–290.
- Shultz, Kenneth S.; Morton, Kelly R.; Weckerle, Joelle R. (1998): The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. In: *Journal of Vocational Behavior* 53,1: 45–57.
- Sonnenfeld, Jeffrey (1991): *The hero's farewell. What happens when CEOs retire*. New York: Oxford University Press.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010): *Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Ausgabe 2010 – Tabellenband*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Szinovacz, Maximiliane E. (1989): Decision making on retirement timing. In: Brinberg, David; Jaccard, James (Hrsg.): *Dyadic decision making*. New York: Springer: 286–310.
- Talaga, Jean A.; Beehr, Terry A. (1995): Are there gender differences in predicting retirement decisions? In: *Journal of Applied Psychology* 80,1: 16–28.
- Wang, Mo et al. (2014): Bridge employment in the United States. In: Alcover, Carlos-María et al. (Hrsg.): *Bridge employment. A research handbook*. Routledge Studies in Human Resource Development. Hoboken: Taylor and Francis: 195–215.