

Z Gerontol Geriat 2010 · 43:324–329  
 DOI 10.1007/s00391-009-0068-y  
 Eingegangen: 23. April 2009  
 Akzeptiert: 29. Juli 2009  
 Online publiziert: 7. Oktober 2009  
 © Springer-Verlag 2009

P. Aleksandrowicz<sup>1</sup> · A. Fasang<sup>2</sup> · K. Schömann<sup>3</sup> · U.M. Staudinger<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Institut für Gerontologie, Hochschule Vechta

<sup>2</sup> Department of Sociology, Yale University, New Haven CT

<sup>3</sup> Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University, Bremen

## Die Bedeutung der Arbeit beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben

Der Übergang in den Ruhestand stellt eine „*Statuspassage im Lebensverlauf*“ und ein „*kritisches Lebensereignis*“ dar und geht mit einem Verlust an Ressourcen (Einkommen, Status, soziale Kontakte, Rollenidentität) einher [20]. Dieser Statuspassage nähert sich die Aktivitätstheorie [3], die Disengagementtheorie [4] und die Theorie von der Bewahrung der Ressourcen [11] mit unterschiedlichem Ergebnis an. Der Streit zwischen diesen Positionen ist nicht entschieden; unsere Arbeit möchte eine neue Perspektive auf den Statusübergang anbieten.

Die vorliegende Studie untersucht die Frage, inwieweit Mitarbeiter, die sich im

Altersteilzeitprogramm eines Unternehmens befinden, den Wunsch haben, weiterzuarbeiten und wieder, im geringeren Umfang, einzusteigen (Beratervertrag, Minijob oder Urlaubsvertretung).

Deutsche und internationale Studien belegen, dass bei Älteren zunehmend die Bereitschaft besteht, im Rentenalter weiterhin beruflich oder ehrenamtlich tätig zu sein. Beiden Tätigkeitsformen ist der hohe Vergesellschaftungsbezug gemein [15]. Zudem ist sowohl bei der Erwerbsarbeit als auch beim bürgerschaftlichen Engagement ein Wertewandel mit zunehmender Bedeutung von Motiven der Bedürfnisbefriedigung und des Spaßprinzips

festzustellen [14]. Dies rechtfertigt die gemeinsame Betrachtung dieser beiden Tätigkeitsformen im vorliegenden Kontext.

Der Freiwilligensurvey 2004 ergab, dass 30% der noch nicht ehrenamtlich aktiven 55- bis 64-Jährigen gerne ein solches Amt aufnehmen würden [2]. Wenn es um die tatsächliche Übernahme eines Ehrenamtes geht, so traf dies laut Alterssurvey im Jahr 2002 auf 20,5% der 55- bis 69-Jährigen zu – ein Anstieg um 7 Prozentpunkte verglichen mit 1996. Laut Freiwilligensurvey galt dies 2004 für 40% der 55- bis 64-Jährigen (gegenüber 35% im Jahr 1999) [2]. Eine neuere Umfrage von Forsa brachte zutage, dass ein Viertel der Deutschen im Alter von 60 bis 80 Jahren und sogar 40% der Frühruheständler im Alter von 60 von 65 Jahren gerne arbeiten würden [1]. Eine Untersuchung aus dem Jahr 2000 in Singapur ergab, dass drei Viertel der Befragten, die im Schnitt 47 Jahre alt waren, sich vorstellen könnten, nach der Verrentung in der gleichen Tätigkeit Teilzeit oder befristet zu arbeiten [16].

Hieraus lässt sich die Hypothese ableiten:

1. Menschen im Vorruhestandsalter sind generell an weiterer Tätigkeit interessiert, sei es eine ehrenamtliche Tätigkeit oder eine Form der Anbindung an ihren früheren Arbeitgeber.

Die psychologische Entscheidungstheorie und die ökonomische Nutzentheorie geben Hinweise darauf, dass sich die Wünsche bezüglich Weiterarbeit oder Verrentung in Abhängigkeit vom Kontext (hier:

### Infobox 1

#### Fragestellungen

An Personen in Altersteilzeit gerichtet: „Könnten Sie sich auch vorstellen, länger zu arbeiten?/Hätten Sie sich auch vorstellen können, länger zu arbeiten?“ mit den Antwortvorgaben:

- Ja, würde gerne länger arbeiten./Ja, hätte gerne länger gearbeitet.
- Ja, aber es ist/war mir nicht wichtig.
- Ja, aber nicht zu den jetzigen/damaligen Bedingungen.
- Nein.
- Egal/weiß nicht.

An Personen in Altersteilzeit und an die Kontrollgruppe gerichtet: „Könnten Sie sich vorstellen, in der passiven ATZ und im Ruhestand/jetzt in der passiven ATZ und im Ruhestand/im Ruhestand weiterhin bei dem Unternehmen tätig zu sein, bspw. im Rahmen eines Minijobs, einer Urlaubsvertretung oder in einer Art Beratertätigkeit, wo Sie Ihre Erfahrungen und Ihr Wissen an Jüngere weitergeben?“ mit den Antwortvorgaben (Mehrfachnennungen möglich):

- Nein, keine Lust.
- Nein, zu aufwendig.
- Nur bei entsprechender Vergütung.
- Kommt darauf an.
- Ja, aber ich sehe keine Möglichkeit.
- Ja, auf jeden Fall.
- Sonstiges (offene Angaben).

Passiv- vs. Aktivphase der Altersteilzeit<sup>1)</sup> verändern [12]. Nach dieser Theorie machen Menschen systematische, emotionsbedingte Prognosefehler bei der Vorhersage der Freude, die sie bei Eintreten eines Ereignisses verspüren werden, umso mehr wenn die Zeitspanne bis zu diesem Ereignis lang ist und wenn sich die Lebenssituation in der Zwischenzeit ändert [12]. Es gibt aber einen Unterschied zwischen dem Nutzen, den Menschen ex ante vorhersagen, und dem Nutzen, den sie ex post erleben, was wiederum vom Kontext der Entscheidungsfindung abhängt [8]. Bezogen auf unsere Untersuchungsfrage impliziert dies, dass der Wert der Arbeit erst nach deren Verlust deutlich und erlebbar und damit auch entscheidungsrelevant wird. In diese Richtung deutet auch die Untersuchung von Mayring [17].

Bereits schon der lerntheoretische Zugang von Dewey [5] gibt einen Hinweis darauf, dass sich die Einschätzung und Urteilsbildung in Abhängigkeit von dem Erfahrungsschatz verändert. Menschen zeichnen sich durch „reflektierendes Denken“ aus, das ein Urteil erst dann zulässt, wenn rivalisierende Argumente gegeneinander abgewogen werden und neue Tatsachen entdeckt werden, die das Ursprungsurteil entweder bekräftigen oder widerlegen.

Basierend auf diesen Theorien formulieren wir unsere weiteren Hypothesen:

2. *Personen in passiver Altersteilzeit geben retrospektiv häufiger an, sie hätten gerne noch gearbeitet, als Personen in aktiver Altersteilzeit.*
3. *Auch der prospektive, zukunftsgerichtete Wunsch, erneut in dem Unternehmen eine Arbeit im begrenzten Umfang aufzunehmen, wird von Personen in der passiven Phase der Altersteilzeit häufiger geäußert.*

### Betriebliche Fallstudie: Design, Stichprobe und Ablauf

Die im Frühling 2006 durchgeführte Untersuchung an Personen in Altersteilzeit und einer Kontrollgruppe in einem norddeutschen Unternehmen bestand aus einer

<sup>1</sup> Dies war eine firmeninterne Bezeichnung der Berufs- und der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Z Gerontol Geriat 2009 · 43:324–329 DOI 10.1007/s00391-009-0068-y  
© Springer-Verlag 2009

P. Aleksandrowicz · A. Fasang · K. Schömann · U.M. Staudinger

### Die Bedeutung der Arbeit beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben

#### Zusammenfassung

Viele deutsche Unternehmen haben seit Mitte der 90er-Jahre die Gelegenheit ergriffen, ältere Beschäftigte über das Instrument der Altersteilzeit (ATZ) frühzeitig auszugliedern. Häufig entspricht das den Wünschen der Beteiligten. Im vorliegenden Beitrag wurde basierend auf einer Befragung der Beschäftigten in Altersteilzeit in einem Unternehmen untersucht, ob sie gerne weiterarbeiten würden und ob sie sich eine weitere berufliche Tätigkeit im Ruhestand vorstellen können. Eine Vollerhebung dieser befragten Personen zeigt, dass frühberentete Personen (passive Phase der ATZ) häufiger den Wunsch äußern, länger zu arbeiten als Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung noch erwerbstätig sind (aktive Phase der ATZ). Weiterhin können sich erstere auch häufiger vorstellen, mit kürzeren Arbeitszeiten oder für ein befristetes Pro-

jekt noch einmal ins Unternehmen einzusteigen. Die psychologische Entscheidungstheorie und ökonomische Nutzentheorie helfen, diese Befunde zu interpretieren: Da der zukünftige Nutzen einer Handlung in der Gegenwart nicht nachempfunden werden kann, ist mit affektiven Vorhersagefehlern zu rechnen. Der Ansatz des „reflektierenden Denkens“ liefert zudem einen Hinweis darauf, dass das unterschiedliche Interesse der zwei Gruppen an einer kontinuierlichen Erwerbsarbeit durch den unterschiedlichen Erfahrungsschatz im Hinblick auf die Situation im (Vor-)Ruhestand bedingt sein kann.

#### Schlüsselwörter

Ruhestand · Nachberufliche Phase · Altersteilzeit · Aktives Altern · Entscheidungstheorie

### The meaning of work during early retirement

#### Abstract

Since the mid-1990s, many German companies have used the part-time retirement scheme (Altersteilzeit) as an opportunity to release older workers. This was often consistent with the interests of the workers themselves. This paper explores whether workers who participate in this early retirement scheme would like to continue to work. A survey of all the workers in one company who participated in the part-time retirement scheme revealed that those already retired would more often like to continue working than employees who are still awaiting retirement. To a greater extent, early retirees would also like to return to work with shorter working hours or for a time-limited proj-

ect. Results are explained with the affective forecasting bias that is based on the psychological decision theory and economic utility theory – the future utility of an action cannot be anticipated. The “reflective thinking” approach moreover invites the conclusion that the diverging interest of the two groups in continued employment may be due to the different stage of practical knowledge about the situation in (pre-)retirement.

#### Keywords

Retirement · Postproductive phase · Part-time retirement scheme · Active aging · Decision theory

**Tab. 1** Vergleich von soziodemographischen und die Arbeitssituation betreffenden Variablen zwischen den Personen in der Passiv- und Aktivphase der Altersteilzeit

	Passivphase	Aktivphase	t-Test
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	91,1%	82,5%	t=1,157
Weiblich	8,9%	17,5%	p=0,251
<b>Alter (in Jahren)</b>	58,87	56,2	t=10,398 p=0,000
<b>Zufriedenheit mit der Gesundheit (Ø in umgekehrten Schulnoten)</b>	4,11	3,85	t=1,018 p=0,311
<b>Schulabschluss</b>			
Realschulabschluss oder höher	36%	53%	t=1,702
Kein Schulabschluss oder nur Realschulabschluss	64%	47%	p=0,902
<b>Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Tätigkeit (Ø in umgekehrten Schulnoten)</b>	5,42	5,24	t=0,703 p=0,484
<b>Arbeitsbereich</b>			
Kaufmännisch/technisch	55,1%	61,9%	t=0,650
Gewerblich	44,9%	38,1%	p=0,517

vorgelagerten Pilotstudie (neun problemzentrierte Interviews) und einer quantitativen CATI-Vollerhebung. Aufgrund fehlender Kontaktdaten verblieben 126 von den insgesamt 185 Personen in Altersteilzeit (ATZ) in der bereinigten Stichprobe. Von den 39 Ausfällen waren 24 „schwer Erreichbare“ und 15 „Verweigerer“, wobei nur in vier Fällen themenspezifische Ablehnungsgründe vorlagen (z. B. Auseinandersetzungen mit dem Unternehmen). Von den 96 Antworten mussten aufgrund von inkonsistenten und größtenteils fehlenden Angaben drei weitere Fälle aus der Analyse ausgeschlossen werden, sodass nach Bereinigung der Daten 93 auswertbare Fälle verblieben und eine Ausschöpfungsquote von 74% erreicht wurde. Die Untersuchung wurde am Telefon im institutseigenen Labor von zwei männlichen Forschungsassistenten im Alter von 19 bis 21 Jahren durchgeführt. Die durchschnittliche Dauer eines Telefoninterviews betrug 25 Minuten. Die Fragestellungen, die in dieser Arbeit behandelt werden, sind in ihrer exakten Formulierung in *Infobox 1* wiedergegeben.

Abgesehen vom Alter waren die Unterschiede zwischen den Personen in der aktiven und in der passiven Phase der Altersteilzeit im Hinblick auf soziodemographische Variablen und Merkmale der Arbeitssituation statistisch nicht signifikant (Tab. 1).

Der Unterschied im Alter ist allerdings qua definitione mit der Aktiv- bzw. Pas-

sivphase verbunden und daher nicht als Verzerrung zu interpretieren. Der Eintritt in dieses Programm erfolgt – in der Regel – mit 55 Jahren, nach 2,5 bis 3 Jahren tritt der „ATZler“ von der aktiven in die passive Phase über. Da wir jedoch die „ATZler“ in der Passivphase nicht auch während ihrer Aktivphase untersuchen können, werden wir für diese beiden Variablen kontrollieren.

## Ergebnisse

Zur Untersuchung der ersten Hypothese wurde folgende Frage herangezogen: „Hätten Sie sich auch vorstellen können, länger zu arbeiten?“ (an Personen in der Passivphase gerichtet) bzw. „Könnten Sie sich auch vorstellen, länger zu arbeiten?“ (im Fall der Aktivphase). Das Ergebnis ist eindeutig (Abb. 1): Zwei Drittel der Befragten hätten sich vorstellen können oder könnten sich vorstellen, länger zu arbeiten, anstatt in die Altersteilzeit zu gehen. Das Ergebnis ist statistisch signifikant ( $\chi^2=16,044$ ;  $p=0,000$ ). Somit lässt sich Hypothese 1 (Personen, die an einer Altersteilzeitregelungen teilnehmen, sind generell an einem längeren Arbeiten interessiert) nicht zurückweisen.

In Verfolgung der Hypothese 2 wurde getestet, ob sich neben dem Haupteffekt auch noch ein Interaktionseffekt identifizieren lässt, sich also die beiden Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Es zeigte sich ein signifikanter Unter-

schied im Antwortverhalten der passiven und der aktiven „ATZler“. Ein wesentlich höherer Anteil der Personen in passiver ATZ hätte sich vorstellen können, länger erwerbstätig zu bleiben, anstatt in die ATZ zu gehen (83 zu 57%). Die Antwortkategorie „Nein“ wählten 43% der Personen in aktiver ATZ, während dies nur auf 17% der Personen in passiver ATZ traf (Abb. 2).

Der Unterschied ist statistisch signifikant (Pearson  $\chi^2=7,479$ ;  $p=0,006$ ). Somit lässt sich auch Hypothese 2 (Personen in passiver Altersteilzeit äußern den retrospektiven Wunsch, länger gearbeitet zu haben häufiger als Personen in aktiver Altersteilzeit) nicht zurückweisen.

Um die Robustheit dieses Befundes zu testen, wurde eine binäre logistische Regression durchgeführt und dabei die Variablen „Altersteilzeitphase“ (passiv oder aktiv) und „Freiwilligkeit des Eintritts in ATZ“ (operationalisiert als Zustimmung zur Aussage „Arbeitgeber hat die Altersteilzeit nahegelegt“) hinzugezogen. Die weniger positive Einstellung der Personen in der Aktivphase gegenüber längerer Berufstätigkeit bleibt signifikant (Tab. 2).<sup>2</sup>

Unsere dritte Hypothese untersuchten wir anhand der Frage „Könnten Sie sich vorstellen, in der passiven Altersteilzeit und im Ruhestand weiterhin bei dem Unternehmen zu arbeiten?“<sup>3</sup> Es geht also um die Frage, ob die Beschäftigten sich vorstellen können, aus dem Ruhestand heraus wieder tätig zu werden. Auch hier zeigten die Beschäftigten des Unternehmens hohes Interesse an einer weiteren Arbeit. Knapp 71% der Befragten gaben eine po-

<sup>2</sup> Der Unterschied zwischen aktiven und passiven ATZlern bleibt bestehen, wenn wir zusätzlich für die Variablen „Schulabschluss“, „Zufriedenheit mit Gesundheit“ und „Zufriedenheit mit Art und Inhalt der letzten Tätigkeit“ kontrollieren. Die Erklärungskraft dieser Faktoren für die Ruhestandsentscheidung ist in der Literatur mehrfach bestätigt worden (9, 10, 13, 18, 20).

<sup>3</sup> Dies war eine Frage mit mehreren Antwortmöglichkeiten, die der besseren Übersichtlichkeit halber auf Inkonsistenzen geprüft und zusammengefasst wurden („Ja, auf jeden Fall“, „Ja, aber sehe keine Möglichkeit“, „Kommt darauf an“, „Nur bei entsprechender Vergütung“ zu „Ja“, „Nein, zu aufwendig“, „Nein, keine Lust“ zu „Nein“).

sitive Antwort (■ Abb. 3). Dieser Befund ist signifikant ( $\chi^2=15,070$ ;  $p=0,000$ ).<sup>4</sup>

Wieder war es so, dass Personen in der Passivphase den prospektiven Wunsch nach einer weiteren Arbeit in dem Unternehmen häufiger äußerten als Personen in der Aktivphase (Unterschied von zehn Prozentpunkten; ■ Abb. 4). Allerdings ist anzumerken, dass hier nicht nach einer Weiterführung der bisherigen Tätigkeit gefragt wurde, sondern nach der Aufnahme einer zeitlich weniger intensiven und mit anderen Inhalten versehenen Tätigkeit (Beratervertrag, Minijob etc.).

Der Unterschied war jedoch statistisch nicht signifikant (Pearson  $\chi^2=0,979$ ;  $p=0,322$ ). Die Kontrollanalyse mit den Variablen „Altersteilzeitphase“ und „Freiwilligkeit des Eintritts in die Altersteilzeit“ sowie eine weitere logistische Regression mit den zusätzlichen Variablen „Schulabschluss“, „Zufriedenheit mit der Gesundheit“, „Zufriedenheit mit Art und Inhalt der letzten Tätigkeit“ brachten keine Veränderung des Befundes (■ Tab. 3).

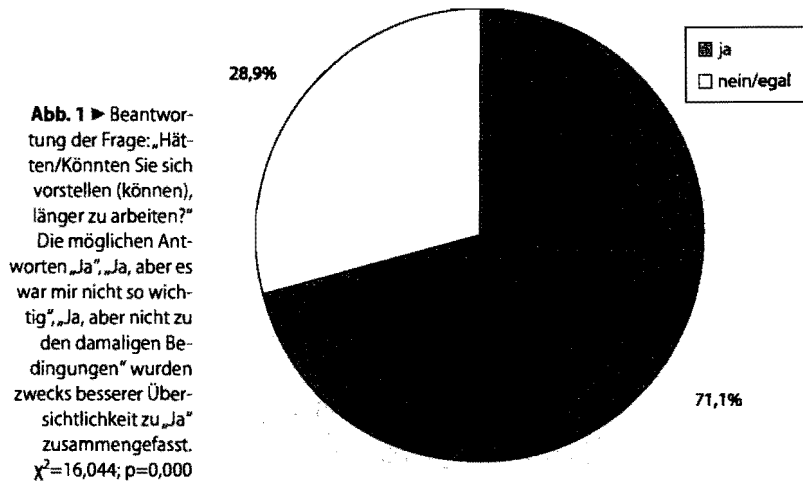
Somit muss die Hypothese 3 (Der prospektive, zukunftsorientierte Wunsch, noch mal ins Unternehmen einzusteigen, wird von Personen in der Passivphase häufiger geäußert) hier verworfen werden.

Interessant war der Befund, dass Personen in der Aktivphase der ATZ um fast neun Prozentpunkte häufiger angaben, dass sie in Zukunft in einem begrenzten Umfang in dem Unternehmen tätig sein möchten, als dass sie gerne ihre bisherige Tätigkeit weitergeführt hätten, anstatt in die ATZ zu gehen. Der Unterschied in den Mittelwerten war jedoch statistisch nicht signifikant ( $t=-1,146$ ;  $p=0,258$ ).

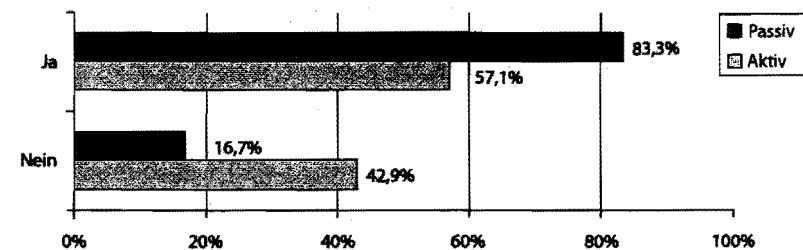
## Diskussion

Unsere Untersuchung wurde von der Fragestellung geleitet, ob Personen, die bereits „mit einem Bein“ im Ruhestand stehen, gerne weiter berufstätig wären und ob sie eine weitere Berufstätigkeit in ihre Planung einbeziehen und wie die-

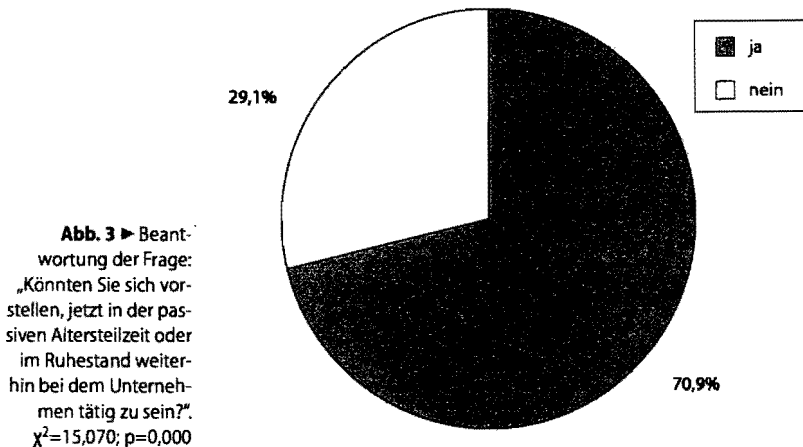
<sup>4</sup> Es ist interessant festzustellen, dass von den 13 Personen in der Kontrollgruppe, die nicht an ATZ teilnehmen, die Mehrheit (8 Personen) sich auch vorstellen kann, im Ruhestand in begrenztem Umfang weiterhin für das Unternehmen tätig zu sein.



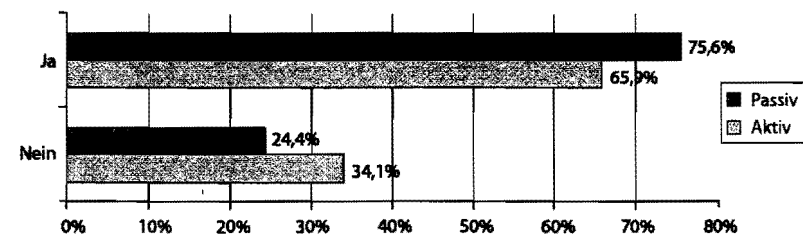
**Abb. 1** ► Beantwortung der Frage: „Hätten/Könnten Sie sich vorstellen (können), länger zu arbeiten?“ Die möglichen Antworten „Ja“, „Ja, aber es war mir nicht so wichtig“, „Ja, aber nicht zu den damaligen Bedingungen“ wurden zwecks besserer Übersichtlichkeit zu „Ja“ zusammengefasst.  $\chi^2=16,044$ ;  $p=0,000$



**Abb. 2** ▲ Beantwortung der Frage: „Hätten/Könnten Sie sich vorstellen (können), länger zu arbeiten?“ nach Altersteilzeitstatus. Pearson  $\chi^2=7,479$ ;  $p=0,006$



**Abb. 3** ► Beantwortung der Frage: „Könnten Sie sich vorstellen, jetzt in der passiven Altersteilzeit oder im Ruhestand weiterhin bei dem Unternehmen tätig zu sein?“  $\chi^2=15,070$ ;  $p=0,000$



**Abb. 4** ▲ Beantwortung der Frage: „Könnten Sie sich vorstellen, jetzt in der passiven Altersteilzeit oder im Ruhestand weiterhin bei dem Unternehmen tätig zu sein?“ nach Altersteilzeitstatus. Pearson  $\chi^2=0,979$ ;  $p=0,322$

**Tab. 2** Binäre logistische Regression. Abhängige Variable: „Hätten Sie sich vorstellen können, länger zu arbeiten?“, Methode: Einschluss

Variable	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Passiv	1,33	0,50	7,13	1	0,008	3,80
AGZwang	-0,18	0,67	0,07	1	0,778	0,82
Konstante	0,44	0,63	0,49	1	0,484	1,55
$\chi^2$	7,67					
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	0,117					
Fallzahl	90					

Passiv Passivphase (Referenzkategorie: Aktivphase), AGZwang 0 – trifft (überhaupt) nicht zu/trifft teilweise zu; 1 – trifft zu/trifft stark zu.

**Tab. 3** Binäre logistische Regression. Abhängige Variable: „Könnten Sie sich vorstellen, jetzt in der passiven ATZ oder im Ruhestand weiterhin in dem Unternehmen zu arbeiten, bspw. im Rahmen eines Minijobs, einer Urlaubsvertretung oder in einer Art Beratertätigkeit, wo Sie Ihre Erfahrungen und Ihr Wissen an Jüngere weitergeben?“ Methode: Einschluss

Variable	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Passiv	0,55	0,48	1,29	1	0,255	1,74
AGZwang	-1,02	0,81	1,58	1	0,209	0,35
Konstante	1,51	0,78	3,72	1	0,053	4,55
$\chi^2$	2,852					
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	0,047					
Fallzahl	93					

Passiv Passivphase (Referenzkategorie: Aktivphase), AGZwang 0 – trifft (überhaupt) nicht zu/trifft teilweise zu; 1 – trifft zu/trifft stark zu.

se Planung vom zeitlichen Abstand von der tatsächlichen Berufstätigkeit geprägt ist. Die Studie ergab, dass sich Personen, die sich in der Altersteilzeit befinden, durchaus Interesse an einer Fortsetzung ihrer Beschäftigung und auch an einer weiteren Erwerbstätigkeit haben. Interessant ist dabei, dass ein erneuter Einstieg in die Berufstätigkeit meist in anderer, reduzierter Form und gekennzeichnet durch mehr Freiheitsgrade erwünscht wird, als dies bei der bisherigen Tätigkeit der Fall war. Die Querschnittsanalyse bestätigt den Trend, der in einer Reihe von Befragungen zum gewünschten Erwerbsaustrittsalter sichtbar wurde, die zwischen Anfang der Neunzigerjahre bis 2002 durchgeführt wurden. Sie zeigten, dass Menschen im Vorruhestandsalter sich an die gesellschaftlichen Forderungen nach einem „aktiven Altern“ und nach einer Erhöhung des tatsächlichen Rentenzugangsalters anzupassen scheinen, wenn auch langsam. Sowohl der Eurobarometer als auch der Alterssurvey ermittelten an jeweils zwei Zeitpunkten eine Anpassung der Verrentungspläne an die gesellschaftliche Diskussion und an die veränderten gesetzlichen Modalitäten [6, 7]. Auch un-

sere Vermutung, dass Personen in der passiven Phase der Altersteilzeit sich stärker einen Verbleib im Berufsleben gewünscht hätten, hat sich bestätigt.

Für diesen deutlichen Unterschied zwischen den Personen in der passiven und aktiven Altersteilzeit gibt es zwei Erklärungen. Zum einen könnte es sich um einen gruppenspezifischen Unterschied handeln: Personen, die jetzt in passiver Altersteilzeit sind, haben sich möglicherweise schon in der aktiven Phase häufiger vorstellen können, länger zu arbeiten als die Personen, die jetzt in der aktiven Phase sind. Diese Frage könnte nur endgültig mithilfe von Längsschnittstudien beantwortet werden. Da jedoch die Zugehörigkeit zur Freistellungs- oder Berufsphase der ATZ nur über das Alter gesteuert wird – jede Person in ATZ durchläuft beide Phasen – und somit nicht selektiv ist, kann der Zusammenhang zwischen den zwei Variablen auch ohne weitere Überprüfung akzeptiert werden. Kohorten- oder Periodeneffekte sind ebenfalls nicht zu vermuten, da beide Gruppen unter ähnliche gesetzliche Bestimmungen fallen und über den Erwerbsverlauf ähnlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt wa-

ren. Dies unterstützt die Hypothese, dass sich die Einschätzung der Befragten, ob sie sich vorstellen könnten, länger zu arbeiten, mit der Zeit geändert hat.

Möglicherweise sehen die Personen, die sich noch in aktiver ATZ befinden, dem Ausstieg aus dem Arbeitsleben optimistisch entgegen und erwarten mit Vorfreude die Befreiung von festen Strukturen und Anstrengungen. Gleichzeitig haben die Personen in passiver ATZ wahrscheinlich die Bedeutung der Arbeit für ihr Wohlbefinden und die Sinnstiftung erlebt, sehnen sich deshalb nach einer Art der Erwerbstätigkeit zurück und revidieren ihre frühere diesbezügliche Einschätzung. Das Ergebnis entspricht den Erkenntnissen von Kahnemann u. Thaler [12] sowie Frey u. Stutzer [8] zum Auseinanderdriften von vorhergesagtem und erlebtem Nutzen sowie zur Kontextabhängigkeit von Nutzenprognosen.

Da sich die Lebenssituation der Personen in der Passivphase geändert hat (Beendigung der Erwerbstätigkeit), bewerten sie nun die Freizeit, auf die sie sich möglicherweise beim Unterschreiben des ATZ-Vertrages gefreut haben, negativer als die Option auf weitere Arbeit und bringen dies in dem retrospektiv geäußerten Wunsch „hätte gerne länger gearbeitet“ zum Ausdruck. Bei der Interpretation dieses Befundes gilt es auch zu berücksichtigen, dass ein vergangenes negatives Ereignis positiver bewertet wird, wenn darauf für kurze Zeit ein positives Ereignis folgte („peak/end rule“) [12]. Dieses positive Ereignis war die Freizeitphase, die auf die – möglicherweise zuerst negativ erlebte – Erwerbstätigkeit folgte.

Weiteres Licht auf den Befund wirft der Ansatz des „reflektierenden Denkens“ von Dewey [5]: Die unterschiedlichen Einschätzungen der aktiven und passiven „ATZler“ sind Beispiele für ein „aufgeschobenes Urteil“ und induktives Denken. Die Personen in der Aktivphase befinden sich, diesem Ansatz folgend, noch im Stadium der Beobachtung von Tatsachen und des Abwägens von Hypothesen, während die Personen in der Passivphase bereits genügend Daten darüber gesammelt haben, wie es ihnen im (Vor-)Ruhestand ergeht. Dieses induktive Vorgehen erleichtert den Personen in

der Passivphase das Ziehen von Schlüssen über ihre berufliche Situation. Möglicherweise ist daher das geringere Interesse der Personen in der Aktivphase, länger zu arbeiten, anstatt in die Altersteilzeit einzutreten, der Ausdruck einer noch nicht vollzogenen Urteilsbildung.

Eine Paneluntersuchung (ein halbes Jahr vor dem Ruhestand und ein halbes Jahr und anderthalb Jahre danach) ergab, dass sich die Pensionierung nicht signifikant auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt. Sie bedeutet jedoch einen deutlichen und hoch signifikanten Verlust von sozialem Status und einen schwach signifikanten Abfall von Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit [17]. Dies weist in die gleiche Richtung wie unsere Erkenntnisse, dass Frührentner der Arbeit einen hohen Wert beimessen und sie gerne (wenn auch in veränderter Form) wieder aufnehmen würden. Gewinne sind nach Mayring auf der Seite der Zufriedenheit mit der Freizeit zu verbuchen. Bevor sich das Wohlbefinden nach einem kritischen Lebensereignis wieder auf oder nahe dem vorherigen Niveau stabilisiert, unterliegt es Schwankungen mit anschließender Anpassung [19].

Unsere Ergebnisse werfen weitere Fragen auf. Insbesondere wäre von Interesse, ob der aufgezeigte Unterschied in der Bewertung der Arbeit durch frühberentete und noch beruflich aktive Personen auch einer Untersuchung mithilfe von Längsschnittdaten standhält. Auch eine größere Kontrollgruppe sollte in eine vergleichbare Studie einbezogen werden.

## Fazit

**Personen, die sich in der aktiven und passiven ATZ befinden, würden gerne in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit weiterarbeiten, anstatt die ATZ-Regelung in Anspruch zu nehmen.**

**Personen, die schon „mit einem Bein“ im Ruhestand sind (Passivphase der ATZ), äußern diesen Wunsch signifikant häufiger als Personen, die noch fest im Erwerbsleben verankert sind (Aktivphase). Das Ergebnis bleibt auch bestehen, wenn man für die Freiwilligkeit des Eintritts in die ATZ kontrolliert.**

**Der signifikante Unterschied zwischen den aktiven und passiven „ATZlern“ ver-**

**liert sich, wenn die Bereitschaft zum Wiedereinstieg in Form einer anders gear- teten, weniger intensiven Tätigkeit er- fragt wird.**

**Es gibt auf einer kleinen Kontrollgrup- pe basierende Anhaltspunkte, dass Per- sonen, die nicht an der ATZ-Regelung teilnehmen, also einem normalen Ren- teneintritt mit in der Regel 65 Jahren entgegensehen, nach dem Eintritt in den Ruhestand ebenfalls an einer späteren, weniger intensiven Tätigkeit im gleichen Unternehmen interessiert sind.**

## Korrespondenzadresse

**P. Aleksandrowicz**

Institut für Gerontologie, Hochschule Vechta  
Driverstraße 22, 49377 Vechta  
paula.aleksandrowicz@uni-vechta.de

**Interessenkonflikt.** Der korrespondierende Autor gibt an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

## Literatur

1. Akademiengruppe Altern in Deutschland (2008) Forsa-Umfrage stellt Ergebnisse zu „Altern in Deutschland“ vor. [http://altern-in-deutschland.de/de/presse/forsa\\_umfrage.html](http://altern-in-deutschland.de/de/presse/forsa_umfrage.html). Gesehen 17 Aug 2008
2. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005) Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin
3. Cavan RS et al (1949) Personal adjustment in old age. Science Research Associates, Chicago
4. Cumming E, Henry WE (1961) Growing old: The process of disengagement. Basic, New York
5. Dewey J (1910) How we think. Heath, Boston
6. Engstler H (2004) Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben: Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002. DZA, Berlin
7. Esser I (2005) Continued work or retirement? Preferred exit-age in Western European countries. Swedish Institute for Social Research, Stockholm, Working Series Report 2005:9
8. Frey BS, Stutzer A (2008) Economic consequences of miscalculating utility. WWZ Working Paper 01/08
9. Hayward MD, Hardy MA, Liu MC (1994) Work after retirement: The experiences of older men in the United States. Soc Sci Res 23:82–107
10. Henke C (2000) Das Ruhestandsverhalten der älteren Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland: Eine empirische Untersuchung auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels. Sozialer Fortschr 8–9:196–213
11. Hobfoll S (1989) Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. Am Psychol 44:513–524
12. Kahnemann D, Thaler RH (2006) Utility maximization and experienced utility. J Econ Perspect 20:221–234
13. Kohli M et al (1988) Leben im Vorruhestand. Forschungsbericht für die Hans-Böckler Stiftung, FU Berlin

14. Kühnlein I, Böhle F (2002) Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und bürgerschaftlichem Engagement: Ersatz – Ergänzung – Konkurrenz? In: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestags (Hrsg) Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit. Leske, Budrich, Opladen, S 87–110
15. Künemund H (2005) Produktive Tätigkeiten. In: Kohli M, Künemund H (Hrsg) Die zweite Lebenshälfte – gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alterssurvey. VS, Wiesbaden, S 277–317
16. Lim VKG (2003) An empirical study of older workers' attitudes towards the retirement experience. Employee Relations 25:330–346
17. Mayring P (2000) Pensionierung als Krise oder Glücksgewinn? Ergebnisse aus einer quantitativ-qualitativen Längsschnittuntersuchung. Z Gerontol Geriatr 33:124–133
18. Molinié AF (2005) Feeling capable of remaining in the same job until retirement? International Congress Series 1280:112–117
19. Staudinger UM (2000) Viele Gründe sprechen dagegen, und trotzdem geht es vielen Menschen gut: Das Paradox des subjektiven Wohlbefindens. Psychologische Rundschau 51:185–197
20. Wurm S, Engstler H, Tesch-Römer C (2007) Ruhestand und Gesundheit – Expertise für die Arbeitsgruppe „Chancen und Probleme einer alternden Gesellschaft“. DZA, Berlin