

***„I am a pensioner, but I'm an employee,  
an employable pensioner“* – Die subjektive  
Erfahrung von Erwerbstätigkeit jenseits  
der Rentengrenze**

Herbsttagung der Sektion *Alter(n) und Gesellschaft* der DGS  
18./19. September 2015

Anna Hokema  
Emmy Noether-Nachwuchsforschungsgruppe  
„Erwerbsarbeit jenseits der Rentengrenze“  
Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik (SOCIUM)  
Universität Bremen

# Überblick

---

- Fragestellung und theoretischer Hintergrund
- Institutioneller Hintergrund
- Methoden und Sampling
- Übersicht Typologie
- Vorstellung der Typen
- Zusammenfassung

# Fragestellung

---

Wie erleben individuelle Akteure Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze vor dem Hintergrund einer Lebensphase, die eigentlich gesellschaftlich als frei von bezahlter Arbeit gedacht ist?

## **Theoretischer Hintergrund:**

Institutionalisierter Lebenslauf (Kohli 1985)

- Dreiteilung (Ausbildung, Arbeit, Rente)
- Gibt biografische Orientierung für Individuen
- Statuspassage/Altersgrenze Rentenalter

Funktionen der Altersgrenze Rentenalter (Kohli 2000)

- Rückzug vom Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktfunktion)
- Beginn von Rentenzahlungen (sozialstaatliche Funktion)
- Orientierungspunkt für die Lebensplanung (kognitive Funktion)
- Kriterium für das legitime Ende der Erwerbskarriere (moralische Funktion)

# Institutioneller Hintergrund

Deutschland	Großbritannien
<p><b>Rentensystem</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• starke erste Säule (GKV sowie eine Reihe von Zusatzsystemen), äquivalenz-orientiert</li><li>• zweite Säule weniger bedeutsam, dritte kaum (für gegenwärtige Rentner), mit Ausnahme der Selbstständigen</li></ul> <p><b>Übergang in die Rente</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Frühverrentungslogik (Buchholz et al. 2006)</li><li>• Auslaufen der großzügigen Frühverrentungsregelungen</li><li>• stärker institutionalisiertes Rentengrenze</li></ul>	<p><b>Rentensystem</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Struktur des Rentensystems ist ausgeglichener über alle drei Säulen; erste Säule: universale ‚flat-rate‘ Rente</li><li>• betriebliche und private Rentenversicherungen sind anteilmäßig sehr bedeutsam (zweite und dritte Säule)</li></ul> <p><b>Übergang in die Rente</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Logik des langen Verbleibs auf dem Arbeitsmarkt (Buchholz et al. 2006)</li><li>• Default retirement age 2011 abgeschafft</li></ul>

# Methoden und Sample

---

## **Sampling**

- Auswahlkriterien: älter als das gesetzliche Rentenalter, Bezug einer gesetzlichen Rente, bezahlte Tätigkeit im Rentenalter, größtenteils abhängige Beschäftigung in Hauptkarriere
- Sampling nach bestimmten, vorab festgelegten Kriterien: Land, Geschlecht, Tätigkeit

## **Datenerhebung**

- problemzentrierte Interviews, Kurzfragebogen (Witzel & Reiter 2012)
- vollständige und systematische Transkription



# Methoden und Sample

---

## **Auswertung**

- Auswertung mit Kodierverfahren angelehnt an die Grounded Theory  
→ induktive und deduktive Codes (z.B. Saldaña 2013)
- Einzelfallzusammenfassungen
- empirisch begründete Typen (Kluge 2000, Kelle & Kluge 2010)

## **Empirisch begründete Typen**

Empirische Typen verbinden empirische und theoretische Anteile (Kluge 1999), sind also weder Ideal- noch reine Realtypen

- Schritt 1: Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen
- Schritt 2: Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten
- Schritt 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung
- Schritt 4: Charakterisierung der Typen

# Übersicht Typologie

---

## **Konstitutive Merkmale (Kategorien)**

1. Ende der Hauptkarriere bis zum Erreichen des Rentenalter  
(Wachtler & Wagner 1997)
  - ja/nein
2. Veränderung der Selbstwahrnehmung hin zum Rentnersein  
(subjektive Verrentung) (Duberley et al. 2014, Kohli & Rein 1991)
  - ja/nein



# Übersicht Typologie

---

Merkmalsraum „Subjektive Erfahrung von Erwerbstätigkeit im Rentenalter

Ende der Hauptkarriere	Veränderung der Selbstwahrnehmung	
	Ja (Selbstwahrnehmung als Rentner/-in)	Nein (Selbstwahrnehmung als Erwerbstätige/-r)
Ja	Person beendet Hauptkarriere und verändert Selbstwahrnehmung (Typ 1)	Person beendet Hauptkarriere und verändert seine Selbstwahrnehmung nicht (Typ 2)
Nein	Person beendet Hauptkarriere nicht und verändert Selbstwahrnehmung (Typ 3)	Person beendet Hauptkarriere nicht und verändert Selbstwahrnehmung nicht (Typ 4)

- vorläufige Fassung, bitte nicht zitieren -

# Übersicht Typologie

---

	Erwerbstätige Rentner/-innen (Typ 1)	Nebenjobber (Typ 2)	Ältere Erwerbstätige (Typ 4)
Ende Haupt- karriere	Ja	Ja	Nein
Selbstbild	Rentner/-in	Mischung	Erwerbstätige
Land (DE/UK)	19/6	2/7	5/10
Geschlecht (F/M)	11/14	6/3	9/8

# Vorstellung der Typen

---

## Erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner

- Klares Ende der Hauptkarriere
- Rentnerjob (Freter 1993): Teilzeit, anderes Tätigkeitsfeld, weniger qualifiziert
- Selbstwahrnehmung als Rentner/-in, Arbeit steht nicht im Zentrum des Lebens, wird aber sehr positiv wahrgenommen
- Bedeutung der Arbeit (Neudefinition in Abgrenzung zur alten Tätigkeit, Freiwilligkeit steht im Mittelpunkt, Arbeit als Hobby)

*„Die Arbeit mach ich hier gerne. Die andere Arbeit musste ich machen. Ich musst ja Geld verdienen. Das is also nen großer Unterschied (.) also ich bin sehr gerne hier und man versteht sich hier auch gut. [...] Ja, ja und das is ja nicht nen Zwang [...] is überhaupt nicht zu vergleichen, ich kann ja jederzeit sagen, nein, jetzt ist Schluss und Feierabend, aber das konnte ich während meines Berufes nich.“ (Erika Hoffmann, 74, Besucherbetreuerin im Museum)*

# Vorstellung der Typen

---

## Ältere Erwerbstätige

- Kein klares Ende der Hauptkarriere erkennbar, Arbeit geht unverändert weiter oder zweite Karriere wird begonnen, Rentenzeit liegt in der Zukunft
- Häufig Vollzeittätigkeit als Angestellte/-r oder Selbständige/-r
- Selbstwahrnehmung als Erwerbstätige/-r, Arbeit im Zentrum des Lebens, andere Lebensbereiche werden häufig untergeordnet, Beginn der Rentenzahlungen wird wenig Bedeutung beigemessen
- Bedeutung der Arbeit ist unverändert (Gelderwerb ist wesentlicher Teil, trotz positiven Erlebens)

*„Nun ich bin Geschäftsführer meiner eigenen Firma (.) und insofern gibt es für mich gar keine Rente, (.) kein Ende das bestimme ich selbst oder (.) dass ich berentet bin ist ja nur meiner ehemaligen Tätigkeit als Arzt im Krankenhaus geschuldet sodass ich mit 65 keine Beiträge mehr zahle sondern aus dieser Kasse was kriege, das ist ein rein ökonomisches Thema aber hat weniger mit meiner Berentung zu tun in dem Sinne dass ich berentet wäre, (.) es gibt niemanden der mich berentet, (.) es sei denn ich bin es selbst.“ (Rolf Wagner, 67, Inhaber einer Beratungsfirma)*

# Vorstellung der Typen

---

## Nebenjobber

- Angestellte (Haupt-)Tätigkeit wird um das Rentenalter verlassen
- Nebentätigkeit aus Hauptkarriere wird weitergeführt, kein klarer Bruch in der Selbstwahrnehmung zu erkennen, Beispielberufe: Ärztin, oder Rechtsanwalt, berufliche Identität noch sehr bedeutsam (Subtyp “verrenteter Nebenjobber”)
- Neue (Teilzeit-)Tätigkeit wird wiederaufgenommen, Weiterführung der unsteten Erwerbskarriere, Erreichen des Rentenalters wird wenig Bedeutung beigemessen (Subtyp “lebenslange Nebenjobberinnen”)
- Außenwelt nimmt sie als Rentner/-innen wahr, beide Subtypen arbeiten sich an dieser Zuschreibung ab, ambivalente Selbstwahrnehmung

In1: *“So would you consider yourself a pensioner now? Or an employee, still in work”* Ip38: *“I'm still an employee (.) I think so [...] well I am a pensioner, but I'm an employee, an employable pensioner.”* In1: *“But you're not retired yet?”* Ip38: *“No. [...] But they keep telling me it's time I retire, but I keep saying ‘no I'll retire when I'm ready’. I don't want to retire.”* (Janice Black, 81, Kassierererin im Baumarkt)

# Zusammenfassung

---

- Ende der Hauptkarriere erscheint prägend für Neudeutung und Erleben der Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze, Orientierungsfolie Dreiteilung des Lebenslaufs bleibt erhalten, Arbeit im Rentenalter wird eher als Nebensache oder Hobby wahrgenommen (Typ erwerbstätige Rentner/-innen)
- Unverändertes Weiterarbeiten führt nicht zu Neudeutung von Arbeit, obwohl Rentengrenze überschritten wird und Rentenzahlungen empfangen werden, dreigeteilter Lebenslauf wirkt weniger stark (ältere Erwerbstätige)
- Geschlechterunterschiede nicht stark, außer bei den Nebenjobbern
- Länderunterschiede deuten sich nur in Bezug auf die stärkere Wirkung der Altersgrenze Rentenalter in Deutschland an
- Weitere Untertypen, wenn Gründe für Arbeit und die Art der Tätigkeit berücksichtigt werden.

# Literatur

---

- Buchholz, Sandra; Hofäcker, Dirk; Blossfeld, Hans-Peter, 2006: "Globalization, accelerating economic change and late careers. A theoretical framework", in: Hans-Peter Blossfeld; Sandra Buchholz; Dirk Hofäcker (eds.), Globalization, uncertainty and late careers in society. London: Routledge, 1-23.
- Duberley, J., Carmichael, F., & Szmigin, I. (2014). Exploring women's retirement: continuity, context and career transition. *Gender, Work and Organization*, 21(1), 71-90.
- Freter, H.-J. (1993). Vergesellschaftung durch Teilzeitarbeit. In M. Kohli, H.-J. Freter, M. Langehennig, S. Roth, G. Simoneit & S. Tregel (Eds.), *Engagement im Ruhestand - Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby* (pp. 59-108). Opladen: Leske + Budrich.
- Kluge, S., & Kelle, U. (2010). Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung (2., überarbeitete Auflage ed.): VS, Verl. für Sozialwiss.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37, 1–29.
- Kohli, M. (2000). Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: ein Anachronismus]. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 33(1 Supplement), S057-S070.
- Kohli, M., & Rein, M. (1991). The changing balance of work and retirement. In M. Kohli, M. Rein, A.-M. Guillemard & H. v. Gunsteren (Eds.), *Time for retirement: comparative studies of early exit from the labor market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Saldaña, J. (2013). *The coding manual for qualitative research* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Wachtler, G., & Wagner, P. S. (1997). *Arbeit im Ruhestand - Betriebliche Strategien und persönliche Motive zur Erwerbstätigkeit im Alter*. Opladen: Leske + Budrich.
- Witzel, A., & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview*. London: SAGE.

# Übersicht Typologie III

---

## **Konstitutive Merkmale (Kategorien)**

1. Verrentung von der Hauptkarriere vor oder beim Erreichen des Rentenalter (Wachtler & Wagner 1997)
  - ja/nein
2. Veränderung der Selbstwahrnehmung hin zum Rentner sein (subjektive Verrentung) (Duberley et al. 2014, Kohli & Rein 1991)
  - ja/nein
3. Art der Arbeitstätigkeit in der Rente
  - Rentnerjob in Teilzeit, Weiterführung des Nebenjobs, Vollzeitbeschäftigung selbständig und angestellt
4. Subjektive Gründe für die Erwerbstätigkeit
  - Nicht-finanzielle Gründe dominant/finanzielle Gründe dominant/ keine Festlegung erkennbar



# Übersicht Typologie IV

	Erwerbstätige Rentner		Ältere Erwerbstätige		Nebenjobber	
Subtypen	Hobby-Arbeiter	Renten-Aufbesserer	Renten-Aufschieber	Zweitkarriere-Selbständige	Verrentete Nebenjobber	Lebenslange Nebenjobberinnen
Ende Hauptkarriere	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Selbstbild	Rentner/-innen	Rentner/-innen	Erwerbstätige	Erwerbstätige	Mischung	Mischung
Erwerbsform	Rentnerjobs	Rentnerjobs	Angestellte in Vollzeit	Selbständige oft in Vollzeit	Alter Nebenjob in Teilzeit	Rentnerjobs
Gründe	Nicht-finanziell	Finanziell	Eher finanziell	Eher nicht-finanziell	Nicht-finanziell	gemischt
Land (DE/UK)	11/2	8/4	2/9	3/1	1/5	1/2
Geschlecht (F/M)	5/8	6/6	7/3	2/5	3/3	3/0

- vorläufige Fassung, bitte nicht zitieren -