

Allmendinger, Jutta

**Book Part**

## Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren: Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Allmendinger, Jutta (1990) : Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren: Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe, In: Karl Ulrich Mayer (Ed.): Lebensverläufe und sozialer Wandel, ISBN 3-531-12187-1, Westdeutscher Verlag, Opladen, pp. 272-303

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112496>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



## WZB-Open Access Digitalisate

## WZB-Open Access digital copies

---

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH  
Bibliothek und wissenschaftliche Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
E-Mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)  
Library and Scientific Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
e-mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

---

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

# DER ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND VON EHEPAAREN

Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe\*

Von Jutta Allmendinger

## I. Freiheitsgrade oder: „Wann wird der Hund zum Affen“?

„Ursprünglich wurden dem Menschen vom Schöpfer 30 Lebensjahre zugestanden. Mit dieser kurzen Spanne war der Mensch aber unzufrieden, und so nahm der Herrgott dem Esel, dem Hund und dem Affen einige Jahre ab und gab sie dem Menschen. Demgemäß hat nun der Mensch die ersten 30 Jahre seines Lebens zueigen, die nächsten 18 Jahre muß er sich placken wie ein Esel. Zwischen dem 48. und 60. Lebensjahr liegt er dann in der Ecke, knurrend und zahnlos wie ein alter Hund und wenn es hochkommt, sind ihm noch weitere 10 Jahre beschieden, in denen er närrisch wird wie ein Affe“ (Äsop).

Mensch, Esel, Hund und Affe bezeichnen hier vier Lebensphasen – und erweitern damit die etablierte Dreifaltigkeit des Lebenslaufs. Auch kreisen die Lebensphasen nicht ausschließlich um die Erwerbsarbeit (denn Esel tragen Kinder und Geldsäcke), sie sind zwar sequenziert, doch nicht rigide terminiert. In anderen Worten: die einzelnen Phasen werden von Menschen unterschiedlich schnell durchlaufen. Doch wer bestimmt das Tempo? Wer ist der Schöpfer und wer der Akteur?

In der bundesdeutschen empirischen Sozialforschung wird meist davon ausgegangen, daß dieses Tempo vornehmlich und vorzüglich institutionell erklärt werden kann, da Anfangs- und Endpunkte einzelner Phasen zeitlich fixiert sind. Der Zeitpunkt des Beginns des Erwerbslebens wird durch die Institutionen Schule, berufliche Ausbildung und Verpflichtung zum Militärdienst bestimmt. Der Zeitpunkt des Austritts aus dem Erwerbsleben ergibt sich aus gesetzlichen Altersgrenzen und betriebsspezifischen Mutationen dieser Altersgrenzen. Sieht man von Zeiten der (erzwungenen) Freisetzung von Arbeit durch Arbeitslosigkeit ab, so ist die Dauer der Erwerbstätigkeit durch diese zwei Eckpunkte gesetzt.<sup>1</sup>

In der amerikanischen Soziologie werden Lebensläufe seltener als Ergebnis institutioneller Vorgaben und Zwänge gesehen. Hier wird eher nach den individuellen Gründen für eine spezifische Sequenzierung des Lebensverlaufs gefragt und nach

---

\* Dieser Beitrag wurde in kreativer und kontinuierlicher Zusammenarbeit mit Hannah Brückner geschrieben. Wir danken Erika Brückner, Karl Ulrich Mayer, J. Richard Hackman, Aage B. Sørensen und Annemette Sørensen für Ideen, Ratschläge und Kritik.

1 Viel zu häufig gehen solche definitorischen Setzungen noch von dem Prototyp des männlichen Lebenslaufs aus. Es kommt nicht von ungefähr, daß der Lebenslauf von Frauen entweder nicht thematisiert oder mit *individuellen* Erklärungsmustern beschrieben wird. Hiernach haben Frauen eine „Präferenz“ und Neigung für die Familienarbeit und Kindererziehung und ziehen diese der Erwerbstätigkeit vor.

individuellen Gründen für den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben gesucht.

Da viele empirische Analysen des Lebenslaufs aus diesen zwei unterschiedlichen Blickrichtungen vorgenommen werden und direkt vergleichende empirische Forschungen noch immer fehlen, ist es schwierig zu entscheiden, in welchem Ausmaß die komplementären Ansätze unterschiedliche Welten valide erfassen oder ob sie diese teilweise selbst generieren. So ist es zwar der Fall, daß in den Vereinigten Staaten eine im Vergleich zur Bundesrepublik höhere Flexibilität in der Abfolge der Phasen Schule, Ausbildung und Beruf empirisch nachzuweisen ist (Allmendinger 1989), doch ist diese keinesfalls Indiz einer freieren Gestaltbarkeit des Lebens. Und umgekehrt sind die „standardisierten“ Lebensläufe bundesdeutscher Männer sicherlich nicht vollständig institutionell zu erklären.

Ein frappierendes Beispiel für die Einseitigkeit unterschiedlicher empirischer Annäherungen sind Analysen zum Austritt aus dem Berufsleben. In den Vereinigten Staaten akkumulieren sich Untersuchungen zur Frage der individuellen Gestaltung des Rentenzuganges und zur Frage der Konsequenzen fester Altersgrenzen für die Menschen.<sup>2</sup> In der Bundesrepublik häufen sich langsam betriebliche Fallstudien zu der Frage, wie Rentengesetzgebung und betriebliche Vereinbarungen das Arbeitsende von Personen faktisch bestimmen.<sup>3</sup> Entsprechend dieser Forschungstraditionen unterscheidet sich die Datenlage – in den Vereinigten Staaten gibt es mittlerweile viele Datensätze, die den *individuellen* Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand abbilden. In der Bundesrepublik gab es lange Zeit nur Daten, die spezifische *betriebliche* „Freisetzungsmodele“ beschreiben, oder Daten, die direkt von den Rentenversicherungsträgern generiert werden.

Die Lebensverlaufsstudie des Sonderforschungsbereichs 3 der Universität Frankfurt und des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung erlaubt es jetzt erstmals, die „amerikanische“ Fragestellung nach *individuellen* Determinanten für den Austritt aus dem Erwerbsleben aufzunehmen. Entsprechend beschäftigt sich dieser Beitrag zunächst mit dem Ausscheiden von Individuen aus dem Arbeitsmarkt. Anhand von Logitmodellen werden wir zeigen, welche individuellen und kontextuellen Variablen für den Austritt aus dem Berufsleben maßgeblich sind. Im zweiten Analyseteil wird der Individualdatensatz so transformiert, daß er die Haushaltsebene abbildet. Es interessiert dann nicht mehr der Zeitpunkt des individuellen Austritts aus dem Arbeitsmarkt, sondern die Relation des Austrittszeitpunktes von Ehepaaren. Anhand einer Diskriminanzanalyse zeigen wir, von welchen Umständen es abhängt, ob Haushalte diesen Lebensabschnitt gemeinsam oder getrennt, synchron oder asynchron bewältigen.

Diese Fragestellung kann nur dann zufriedenstellend eingelöst werden, wenn eine grundlegende Achse der Differenzierung unserer Gesellschaft beachtet wird – die

2 Dies ist an Titeln wie „Making the Decision to Retire“, „Why do People Retire?“, „The Act of Forced Retirement“; „Mandatory Retirement is Unethical“; „Mandatory Retirement – Traumatic Evidence of Age-Discrimination“ direkt ablesbar.

3 Entsprechend stößt man auf Titel wie: „Neue Altersgrenzen des Arbeitslebens: Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven“, „Rentenübergang aus der Sicht der betrieblichen Praxis“, „Retirement in West Germany: Towards the Construction of the Citizen of the Work Society.“

Ungleichheit von Mann und Frau. Lebensläufe sind geschlechtsspezifisch geprägt: gesetzliche Altersgrenzen unterscheiden Männer von Frauen, betriebliche Personalstrategien zur „Freisetzung“ der Arbeitskräfte werden geschlechtsspezifisch gehandhabt,<sup>4</sup> und letztlich basiert auch der *Familienlebensverlauf*<sup>5</sup> auf unterschiedlichen Statuspositionen von Männern und Frauen.

## II. Wann und warum treten Individuen in den Ruhestand?

### 1. Forschungskontext

In der amerikanischen Forschungstradition gibt es viele empirische Arbeiten zum Eintritt in den Ruhestand (einen Überblick geben Talaga und Beehr 1989; Beehr 1986; Robinson, Colby und Paul 1985; Gordus 1980). Diese Studien sind in ihrer Fragestellung sehr ähnlich und führen trotz großer Varianz im methodischen Vorgehen zu weitgehend übereinstimmenden Ergebnissen. Demzufolge sind die wesentlichen Einflußgrößen für die Wahl des Ruhestandzeitpunktes die Gesundheit, das Lebensalter und die berufliche sowie finanzielle Situation.

Während *gesundheitliche Faktoren* für sich stehen und zu einem früheren Austritt aus dem Erwerbsleben führen können, wird mit der Messung des *Lebensalters* oft mehr als die reine Anzahl von Lebensjahren operationalisiert (Talaga und Beehr 1989, S. 192). Das Lebensalter wird inhaltlich vielfach als Indikator für die Verfügbarkeit von Renten- und Versicherungsprämien (Hardy 1985) oder für gesellschaftliche Vorstellungen vom „richtigen“ Übergangzeitpunkt interpretiert.

Der Einfluß der *beruflichen Situation* wurde bislang nur sehr grob untersucht und meist mit dem beruflichen Status und dem Einkommen in der letzten Tätigkeit operationalisiert (George, Fillenbaum und Palmore 1984). Ein solcher Zugang führte zu unklaren und sich direkt widersprechenden Ergebnissen: Es wurde empirisch gefunden, daß ein hoher beruflicher Status das Rentenalter erhöhen oder erniedrigen kann. Das gleiche gilt für das Einkommen im letzten Beruf vor der Verrentung. Solche Inkonsistenzen können auf mindestens drei Faktoren zurückgeführt werden. Zum einen ist die gesamte Erwerbsgeschichte für das Austrittsverhalten in Betracht zu ziehen, da unterschiedliche Karriereattribute<sup>6</sup> zu entsprechend unterschiedlicher Flexibilität auf Seiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern am Ende des Arbeitslebens führen (A.B. Sørensen 1989). Zum anderen sind betriebspezifische Regelungen zu

4 Dies ist in der bundesdeutschen Literatur zu betrieblichen Strategien ein unterschlagenes Thema. Es wird stillschweigend davon ausgegangen, daß Betriebe ihre Ruhestandspolitik (Anwendung der 59er Regelung, Angebot einer Vorruhestandsregelung etc.) geschlechtsneutral festlegen und durchführen. Allerdings erwähnen Wolf und Kohli (1987, S. 189) nebenbei eine solche Diskriminierung. Sie berichten, daß nur Frauen das betriebliche Angebot eines „gleitenden Ruhestandes“ annehmen und fahren fort: „In unseren Interviews beklagen sie sich allerdings, daß ihnen die Wahl des Vorruhestands nicht offenstand“.

5 Mit dem Begriff „Familienlebenslauf“ bezeichnen wir den *gemeinsamen* Lebensverlauf beider Ehepartner.

6 A.B. Sørensen (1989) unterscheidet „task“, „job“ und „career“ trajectories.

berücksichtigen. Schließlich ist auch die persönliche Zufriedenheit mit Tätigkeitsmerkmalen und betrieblichem Umfeld für das Austrittsverhalten zu beachten.

Die vorliegende Forschungsliteratur schenkt dem *Haushaltskontext* eine auffallend geringe Aufmerksamkeit. Dies ist erstaunlich, da Arbeitsmarktökonomien die Wahl des Ruhestandszeitpunktes als eine Entscheidung zwischen Freizeit und Erwerbstätigkeit definieren: Arbeitnehmer wählen den Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand nach Maßgabe der Zeit, die sie zu Hause oder am Arbeitsplatz verbringen möchten (Hamermesh und Rees 1984, S. 18). In empirischen Studien wird diese Entscheidung lediglich von der finanziellen (beruflichen) Situation her konzeptualisiert. Die familiären Aspekte, die ebenso die Prioritäten für diese Entscheidung setzen können, werden nur selten beleuchtet. Diesbezügliche Anregungen von Beehr (1986) sowie Talaga und Beehr (1989) wurden sowohl in der theoretisch orientierten Literatur (Sørensen 1989) als auch in empirischen Untersuchungen nur zögernd aufgenommen. Lediglich der Einfluß der Ehefrau auf den Austrittszeitpunkt des Ehegatten (und umgekehrt) wurde bislang berücksichtigt.<sup>7</sup> Entsprechende Untersuchungen zeigen, daß Männer mit berufstätigen Ehefrauen später als Männer ohne berufstätige Ehefrauen in Rente gehen (D. Parsons 1977, 1980; Clark, Johnson und McDermed 1980).

Auch in der vergleichenden Untersuchung des Übertrittsverhaltens von Männern und Frauen besteht ein großer Forschungsbedarf. Häufig werden entweder Männer *oder* Frauen untersucht. Interpretationen geschlechtsspezifischer Unterschiede basieren somit auf Vergleichen ganz unterschiedlicher Untersuchungen. Mit solchen Designs können mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Übergangsverhalten nicht schlüssig geklärt werden. So kommen auch Talaga und Beehr (1989, S. 208) in ihrer Bestandsaufnahme des Forschungsstandes zu dem Ergebnis, daß momentan keine eindeutige Antwort auf die – angesichts wachsender Erwerbsbeteiligung von Frauen – dringliche Frage nach Geschlechtsunterschieden im Verrentungsverhalten zu geben ist: „Whether (women) will act or react the same as males usually have at that stage is not clearly understood at present.“

Diese knappe Bestandsaufnahme des amerikanischen Forschungskontextes verweist auf drei klare Wissenslücken bezüglich der Entscheidung, den Arbeitsmarkt zugunsten des Ruhestands zu verlassen. Unzulänglich recherchiert sind Einflüsse der Erwerbsbiographie, des Haushaltskontextes sowie geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Beantwortung dieser drei Fragen ist Ziel der nun folgenden Abhandlung.

## 2. Datenbasis

Die hier verwendeten Daten sind Teil der westdeutschen Lebensverlaufstudie, die von Karl Ulrich Mayer initiiert wurde und geleitet wird.<sup>8</sup> Die westdeutsche Lebensverlaufsstudie ist eine

<sup>7</sup> „An intriguing puzzle is whether older men with working wives will be more or less likely to work. If the wife works, the older husband may have to bear more of the burden of household chores. The greater usefulness of time spent at home should reduce his likelihood of being in the labor force“ (Hamermesh und Rees 1984, S. 18).

<sup>8</sup> Im Rahmen der Lebensverlaufsstudie war Erika Brückner für die Konzeption und Erarbeitung des Erhebungsinstrumentes sowie für die Edition und Aufbereitung der Daten verantwortlich. Sie hat damit einen wesentlichen Anteil an der Durchführung des gesamten Forschungsprojektes und trägt zu dessen Erfolg fortlaufend bei.

national repräsentative Kohortenstudie von Männern und Frauen, die zwischen 1919 und 1961 geboren und in den 80er Jahren befragt wurden. Die Daten beinhalten retrospektiv erhobene Informationen über die Entwicklung des gesamten Lebenslaufs – Informationen über die Herkunftsfamilie, zur beruflichen Biographie, über die Familienbildung und die eigene Familie (Mayer und Brückner 1989; vgl. auch Erika Brückner, in diesem Band).

In den folgenden Analysen beziehen wir uns nur auf die Kohorte 1919-1921, die einzige Kohorte, von der wir die *vollständige* Erwerbsbiographie und die Haushaltssituation kennen und auch Informationen zum Übergang in den Ruhestand haben. Die Daten dieser Kohorte wurden mit zwei unterschiedlichen Instrumenten gewonnen. Im Jahre 1986 wurden zunächst 407 mündliche Befragungen in den Wohnungen der Zielpersonen durchgeführt. Im Jahre 1988 wurden dann weitere 1005 Interviews erhoben, diesmal mit computerunterstützten Telefonbefragungen (CATI). Allerdings wurden nur in den 407 persönlichen Befragungen die vollständigen Erwerbskarrieren der Ehepartner der Befragten erhoben. Da uns diese für die Fragestellung wesentlichen Informationen für die restlichen Interviews fehlen, beziehen wir die folgenden Analysen nur auf die Daten des ersten Teils der Untersuchung.

Die Fragestellung bedingt eine weitere Reduzierung der Fallzahl. Da wir am „timing“ des Rentenzugangs interessiert sind, beschränken wir die Grundgesamtheit auf Personen, die bis zum Alter von mindestens 55 Jahren gearbeitet haben. Verlassen Personen vor diesem Alter den Arbeitsmarkt, werden sie von allen Analysen ausgeschlossen. Durch diese Festlegung reduziert sich die Fallzahl von 221 auf 81 Frauen und von 186 auf 177 Männer.

### 3. Methodisches Vorgehen

In der Bundesrepublik Deutschland ist der Übertritt in den Ruhestand meist ein einmaliges Ereignis<sup>9</sup> im Leben einer Person. Aufgrund dieses Sachverhaltes können wir diskrete Übergangsmodelle zur Modellierung der Wahrscheinlichkeit des Übertritts in den Ruhestand anwenden (die „Discrete-Time Method“, vgl. Allison 1982).

Dieses Verfahren erfordert zunächst die Definition eines „risk sets“, d.h. die Festlegung, ab welchem Alter Personen dem Risiko ausgesetzt sind, aus dem Arbeitsmarkt auszutreten.<sup>10</sup> In *Tabelle 1* wird angegeben, wie viele Personen unter dem Risiko des Austretens standen und wieviele Personen tatsächlich ausgetreten sind. Damit läßt sich jetzt der „hazard“ für jedes Alter berechnen. Er ist in der letzten Spalte von *Tabelle 1* angeführt. Die Wahrscheinlichkeit des Austretens steigt bei Männern bis zum Alter von 65 fast kontinuierlich an, danach nimmt die „hazard rate“ ab. Bei Frauen ist die Richtung weniger eindeutig. Die Austrittswahrscheinlichkeit variiert stark zwischen einzelnen Altersgruppen und ist im Alter von 61 und 65 Jahren am höchsten.

*Tabelle 1* beruht auf Jahresintervallen und zeigt, daß wir die Wahrscheinlichkeit des Austretens aus dem Arbeitsmarkt in Intervallen von einem Jahr modellieren. Für jedes Lebensalter, in dem eine Person unter dem Risiko des Austretens steht, wurde daher ein gesonderter record angelegt.<sup>11</sup> Wir erhalten für die 177 Männer 1424 Beob-

9 Zur Frage des graduellen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben siehe Brückner und Allmendinger (1990).

10 Dieses Alter haben wir auf 55 Jahre festgelegt.

11 Die einzelnen records bezeichnen somit Personenjahre. Dieses Vorgehen ist mit zwei Beispielen zu veranschaulichen: für eine Person, die im Alter von 56 Jahren ausgetreten ist, erhalten wir zwei Personen-Jahre; für eine Person, die im Alter von 65 Jahren ausgetreten ist, erhalten wir elf Personenjahre. Personen, die zum Befragungszeitpunkt noch erwerbstätig sind, stellen zensierte Fälle dar und erhalten 13 Personenjahre.

Tabelle 1: Verteilung des Rentenzugangsalters (verheiratete Männer und Frauen, Kohorte 1919-1921)

Alter	Männer			Frauen		
	Anzahl der Rentenzugänge	Anzahl ‚at risk‘	Geschätzte Hazard Rate	Anzahl der Rentenzugänge	Anzahl ‚at risk‘	Geschätzte Hazard Rate
55	1	177	.006	6	81	.074
56	4	176	.023	6	75	.080
57	4	172	.023	2	69	.029
58	6	168	.036	7	67	.104
59	8	162	.049	3	60	.050
60	29	154	.188	16	57	.281
61	25	125	.200	18	41	.439
62	21	100	.210	6	23	.261
63	27	79	.342	1	17	.059
64	15	52	.288	1	16	.062
65	15	37	.405	4	15	.266
66	3	22	.136	1	11	.091
> 66	19			10		
Summe	177 Männer; 1424 Beobachtungsjahre			81 Frauen; 543 Beobachtungsjahre		

Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

achtungsjahre, für die 81 Frauen 543 Beobachtungsjahre. Auf Grundlage dieser Datenorganisation und nach Einführung einer dichotomen Variablen, die kennzeichnet, ob die befragte Person im Beobachtungsjahr im Ruhestand (oder nicht im Ruhestand) war, kann jetzt die Wahrscheinlichkeit des Übertritts in den Ruhestand in Abhängigkeit von erklärenden Variablen berechnet werden. Die Berechnung erfolgt durch Logit-Schätzungen (Allison 1982).

#### 4. Beschreibung der Variablen

Die Bestimmung des individuellen Austrittsalters erfolgt auf der Grundlage von drei Variablengruppen: Lebensalter und Gesundheit, Charakteristiken des Erwerbslebens und Charakteristiken des Haushaltskontextes.<sup>12</sup> Diese Variablen werden im folgenden näher beschrieben. Eine statistische Kennzeichnung ihrer Verteilung (Streubereich, Mittelwerte, Standardabweichung) findet sich in *Tabelle 2*.

*Lebensalter und Gesundheit.* Die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in den Ruhestand ist nicht über das Leben hinweg konstant, sondern wird um so größer, je älter eine Person wird. Wir führen daher neun dichotome Variablen (Alter 58 bis Alter 66) zur Bezeichnung des Lebensalters ein. Von ebenfalls hoher Bedeutung ist der Gesundheitszustand. Auf die Frage „Haben gesundheitliche Beeinträchtigungen beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eine Rolle gespielt?“ gaben immerhin 42 Prozent der befragten Männer und 29 Prozent der Frauen gesundheitliche Gründe für den Übertritt in den Ruhestand an. Wir benutzen diese Information und bilden die dichotome Variable „gesundheitsbedingter Ruhestandseintritt“.

<sup>12</sup> Wir betrachten nicht den betrieblichen Kontext. Weiterhin wird makroökonomischen Einflüssen keine Aufmerksamkeit geschenkt. Letzteres ist zum Teil durch die Beschränkung auf Daten einer Geburtskohorte vertretbar, auch wenn makroökonomische Einflüsse nicht alle Branchen in gleichem Maße betreffen.



**Tabelle 2: Mittelwerte, Standardabweichungen und Beschreibung von Variablen auf der Individualebene (verheiratete Männer und Frauen, Kohorte 1919-1921)**

Variablenbeschreibung	Männer (N = 177)			Frauen (N = 81)		
	Streuung	Mittelwert	Standardabweichung	Streuung	Mittelwert	Standardabweichung
Rentenzugangsalter	55-66	61.57	2.31	55-66	59.82	2.68
Gesundheitsbedingter Rentenzugang	0-1	0.42	0.49	0-1	.29	.46
<b>I. Erwerbsbiographie (gesamtes Erwerbsleben): Karrieremerkmale</b>						
Schulbildung	0-1	0.18	0.38	0-1	0.14	0.35
Dauer der Arbeitsmarktbeteiligung (in Monaten)	297-570	446.81	51.00	93-629	399.14	134.80
Aufwärtsmobilität: Statusgewinn von $\geq 10\%$ (nach 1950)	0-1	0.59	0.49	0-1	.31	.47
Abwärtsmobilität: Statusverlust von $\geq 10\%$ (nach 1950)	0-1	0.12	0.32	0-1	.11	.32
Karrierestabilität (Summe von Tätigkeits-, Stellungs-, Firmen- und Branchenwechsel (nach 1950))	0-11	1.35	1.05	4-35	9.87	5.77
Monatliches Einkommen (zum Zeitpunkt des Interviews) in DM	0-25000	2161.98	2107.15	0-4068	1006.15	920.04
<b>II. Erwerbsbiographie (während der Beobachtungsjahre vom Alter 55 bis Rentenzugang): Tätigkeitsmerkmale</b>						
Dauer der Arbeitsmarktbeteiligung (in Monaten)	9-547	224.43	116.62	3-429	155.41	108.29
Beruflicher Status (Handl-Skala)	19-344	137.96	91.01	10-271	91.85	73.32
Firmengröße	1-40000	2264.28	6726.94	1-5000	386.47	1055.83
Öffentlicher Dienst	0-1	0.29	0.46	0-1	.25	.44
Landwirtschaftlicher Sektor	0-1	0.04	0.19	0-1	.04	.20
<b>III. Haushaltskontext</b>						
Befragte(r) > 6 Jahre jünger als Ehepartner	0-1	0	0	0-1	.48	.50
Befragte(r) 3-6 Jahre jünger als Ehepartner	0-1	0.02	0.14	0-1	.11	.32
Befragte(r) 3-6 Jahre älter als Ehepartner	0-1	0.42	0.46	0-1	.03	.16
Befragte(r) > 6 Jahre älter als Ehepartner	0-1	0.28	0.45	0-1	.05	.23
Ehepartner erwerbstätig	0-1	0.18	0.39	0-1	.23	.42
Ehepartner nach dem 55. Lebensjahr des Befragten nicht mehr erwerbstätig	0-1	0.01	0.08	0-1	.05	.23
Schulabschluß des Ehepartners	3-6	3.22	0.64	3-6	3.38	.81
Monatliches Einkommen des Ehepartners (zum Zeitpunkt des Interviews) in DM	0-2850	278.27	493.48	0-7000	1037.38	1378.33
Hausbesitz	0-1	0.58	0.49	0-1	0.62	.48

Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

**Erwerbsbiographie.** Arbeiten über die Abhängigkeit des Rentenzugangsalters von Merkmalen der Erwerbsbiographie legen eine getrennte Beschreibung des gesamten Berufsverlaufs und einzelner beruflicher Tätigkeiten nahe. Als Merkmale des *gesamten Erwerbslebens* benutzen wir Indikatoren zur Beschreibung

- der Quantität der Erwerbsarbeit, gemessen mit einer sich über die Zeit verändernden Variablen der Dauer der Arbeitsmarktpartizipation in Monaten;
- der Qualität des Karriereverlaufs, gemessen mit einer dichotomen Variablen, die angibt, ob sich der berufliche Status (Handl Score, Handl 1977) zwischen 1950 und der jeweils ausgeübten Aktivität um mindestens zehn Prozentpunkte erhöht hat (Aufwärtsmobilität); weiterhin beziehen wir eine dichotome Variable ein, die angibt, ob die befragte Person eine hohe formale Schulausbildung hat (höher als Hauptschulabschluß), sowie eine kontinuierliche Variable zur Angabe des monatlichen Einkommens zum Zeitpunkt des Interviews;<sup>13</sup>

13 Das Einkommen im Ruhestand kann deshalb als ein Karrieremerkmal betrachtet werden,

- der Stabilität des Karriereverlaufs, gemessen mit einer ordinalen Variablen, dem Summenscore von Anzahl der Firmenwechsel, Anzahl der Wechsel der beruflichen Stellung, Branchenwechsel und Tätigkeitswechsel.

Neben der Kennzeichnung des gesamten Berufsverlaufs sind wir an Merkmalen jener *beruflichen Tätigkeiten* interessiert, die *während der Beobachtungsjahre* (d.h. nach dem Alter von 55 Jahren, dem Einsetzen des Risikos „Eintritt in den Ruhestand“) ausgeübt wurden. Im einzelnen sind das:

- die Dauer dieser beruflichen Tätigkeit;
- deren beruflicher Status, gemessen mit der von Handl (1977) gebildeten Skala;
- die Größe der Betriebs, in welcher die Tätigkeit ausgeübt wurde, und
- der entsprechende industrielle Sektor, wobei wir „öffentlichen Sektor“ und „landwirtschaftlichen Sektor“ mit zwei dichotomen Variablen kontrollieren und den industriellen Sektor als Kontrollkategorie definieren.

*Haushaltskontext.* Neben der Erwerbsbiographie soll auch der Einfluß der Familie auf das Rentenzugangsalter mit den folgenden Variablen berücksichtigt werden:

- das Altersgefälle zwischen den Ehepaaren (wir unterscheiden folgende Konstellationen: ein sehr hohes Altersgefälle – das Alter der Ehepartner liegt um mehr als 6 Jahre auseinander –, ein hohes Altersgefälle – das Alter der Ehepartner differiert zwischen 3 und 6 Jahren – und ein niedriges Altersgefälle; da wir jeweils trennen, welcher der beiden Partner der oder die ältere ist, ergeben sich fünf Analysegruppen);
- das Einkommen des Ehepartners zum Zeitpunkt des Interviews;
- die schulische Bildung des Ehepartners;
- die Erwerbstätigkeit des Ehepartners zu jedem Beobachtungsjahr (dies ist eine dichotome Variable mit der Ausprägung „1“, wenn der Ehepartner im Beobachtungsjahr berufstätig ist);
- die Angabe, ob der Ehepartner nach dem 55. Geburtstag der befragten Person jemals im Arbeitsmarkt war (diese dichotome Variable soll zwei unterschiedliche Haushaltskonstellationen – und die damit verknüpften unterschiedlichen Austrittsstimuli – voneinander unterscheiden: den Fall des Ehepaares, bei welchem der Ehepartner seit längerer Zeit zu Hause ist und den Fall eines Ehepaares, bei welchem beide Ehepartner – außerhalb des Hauses – erwerbstätig sind);
- die Angabe, ob das Ehepaar ein eigenes Haus besitzt (neben einer weiteren Bestimmung der finanziellen Situation des Haushaltes soll diese Variable den Einfluß der Wohnform auf das Verrentungsgeschehen messen).

Unter Berücksichtigung dieser drei Variablen Gruppen sollen die folgenden Forschungsfragen beantwortet werden: 1. Welche der oben beschriebenen Variablen sind für den Austrittszeitpunkt wesentlich? 2. Wie steht es um die relative Gewichtung der Variablenkomplexe – Alter, Erwerbsbiographie, Haushaltskontext? 3. Zeigt sich ein Einfluß geschlechtsspezifisch genommener Lebensläufe in den Bestimmungsgründen für den Übergang in den Ruhestand? Wo liegen geschlechtsübergreifende Gemeinsamkeiten?

## 5. Ergebnisse

Männer treten durchschnittlich im Alter von 61,5 Jahren aus dem Erwerbsleben aus, Frauen im Alter von 60 Jahren (vgl. *Tabelle 1*). Die Streuung liegt bei Männern bei 2,3 Jahren, bei Frauen bei 2,7 Jahren. Es finden sich keine Klumpungen in den „institu-

---

da es bei den meisten Menschen im Lebensverlauf erarbeitet werden muß (Allmendinger, Brückner und Brückner 1990).

tionalisierten“ Altersbereichen.<sup>14</sup> Auch fällt auf, daß bei Männern das tatsächliche Austrittsalter überwiegend vor dem institutionalisierten Austrittsalter liegt, während Frauen auch später als „vorgesehen“ in Rente gehen.<sup>15</sup>

Ziel der empirischen Analysen ist, Determinanten für dieses Austrittsverhalten zu finden. Dabei wird den oben genannten Forschungsfragen mit einem bestimmten Design in der Anlage der empirischen Schätzmodelle entsprochen. Erstens werden wir die Schätzungen für Männer und Frauen getrennt vornehmen, so daß ein geschlechtsspezifisches Entscheidungsverhalten ohne die Einführung aufwendiger Interaktionstermini zu erkennen ist. Zweitens untersuchen wir einzelne Variablengruppen (Alter, Erwerbsbiographie, Haushaltskontext) voneinander getrennt, so daß deren relative Gewichtung zueinander leicht testbar ist. Dementsprechend ergeben sich zwei Tabellen (*Tabelle 3* für Männer und *Tabelle 4* für Frauen) mit je vier geschätzten Modellen.

*Männer.* Die Austrittsrate von Männern wird zunächst in Abhängigkeit vom Alter und ihrer Wahrnehmung gesundheitlicher Beeinträchtigungen geschätzt.<sup>16</sup> Die Ergebnisse finden sich in *Tabelle 3*, Modell 1. Der Koeffizient zu jeder *Altersvariablen* gibt die Differenz zwischen dem Logit für das Verlassen des Arbeitsmarktes mit dem jeweiligen Alter im Vergleich zu dem Logit des Ausscheidens vor dem Alter 58 an. Wir sehen, daß die Wahrscheinlichkeit des Austretens aus dem Arbeitsmarkt ab dem Alter von 59 Jahren signifikant höher als in früheren Lebensjahren ist und die Stärke des Effektes umso grösser wird, je älter ein Mann ist. Auch der *gesundheitliche Zustand* ist wesentlich. Männer mit gesundheitlichen Schwierigkeiten gehen signifikant früher in Rente als Männer, die keine gesundheitlichen Probleme nennen.

In einem zweiten Modell werden Indikatoren hinzugezogen, die den vermittelnden Effekt der Erwerbsbiographie auf den Austrittszeitpunkt angeben. Insgesamt gesehen tragen die Variablen zur Messung der Erwerbsbiographie zu einer wesentlichen Verbesserung der Modellanpassung bei.<sup>17</sup> Die *Richtung der Tätigkeitsabfolge*, gemessen an beruflichen Statusgewinnen oder Statusverlusten im Laufe des Erwerbslebens, hat in diesem Modell keinen Einfluß auf den Austrittszeitpunkt. Die *Stabilität der Berufsbiographie* ist dagegen maßgeblich: war das Erwerbsleben durch häufige Veränderungen geprägt, so treten Männer früher aus dem Arbeitsleben aus, als dies bei einem stabilen Erwerbsverlauf der Fall wäre. Drei weitere Tätigkeitsmerkmale bestimmen den Austrittszeitpunkt. Die *selbständige Tätigkeit im landwirtschaftlichen Sektor*<sup>18</sup> wirkt außeror-

14 Die gesetzliche Altersgrenze wurde 1889 vom Deutschen Reichstag auf 70 Jahre festgelegt. 1916 wurde die Altergrenze für Arbeiter und Angestellte auf 65 Jahre herabgesetzt. 1972 wurde für langjährig Versicherte die Möglichkeit eines flexiblen Rentenzugangs ab dem 63. Lebensjahr geschaffen, außerdem gibt es für Arbeitslose und Schwerbehinderte eine Zugangsmöglichkeit ab dem 60. bzw. 62. Lebensjahr. Frauen können ein vorgezogenes Altersruhegeld beziehen, wenn sie zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr überwiegend gearbeitet haben. Außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es des weiteren eine Vielzahl von branchenspezifischen Altersgrenzen, so für Bergleute, Fluglotsen und Teile der Beamtenschaft.

15 Siehe hierzu auch Allmendinger, Brückner und Brückner (1990).

16 Ursprünglich wurden die Effekte von Alter und Gesundheit in zwei separaten Modellen geschätzt. Der Erkenntniswert einer solchen Aufteilung ist jedoch gering und rechtfertigt nicht die Komplexität der resultierenden Modellkombinationen.

17 Die Angaben zum Vergleich verschiedener Modellspezifikationen finden sich in *Tabelle 5*.

18 Diese Variable zeigt, ob Männer nach dem Alter von 55 Jahren im landwirtschaftlichen

**Tabelle 3:** Logit-Modelle zur Schätzung der Wahrscheinlichkeit des Übergangs in den Ruhestand (verheiratete Männer, Kohorte 1919-1921, 1400 Beobachtungsjahre)

Erklärende Variablen	Modell 1:	Modell 2:	Modell 3:	Modell 4:
	Alter, Gesundheit	Alter, Gesundheit, Arbeit	Alter, Gesundheit, Haushalt	Volles Modell
<i>Alter</i>				
58 (D) <sup>a</sup>	.382 (.268)	.513 (.279)	.289 (.276)	.436 (.287)
59 (D)	.563* (.248)	.722**(.262)	.469 (.257)	.655* (.272)
60 (D)	1.335**(.199)	1.491**(.223)	1.249**(.210)	1.444**(.236)
61 (D)	1.401**(.204)	1.628**(.234)	1.328**(.215)	1.591**(.248)
62 (D)	1.493**(.213)	1.797**(.264)	1.422**(.224)	1.760**(.263)
63 (D)	1.909**(.214)	2.327**(.264)	1.889**(.226)	2.334**(.279)
64 (D)	1.799**(.236)	2.232**(.296)	1.822**(.249)	2.267**(.312)
65 (D)	2.169**(.251)	2.829**(.319)	2.183**(.269)	2.882**(.343)
66 (D)	2.164**(.423)	2.857**(.473)	2.296**(.445)	2.990**(.500)
<i>Gesundheit (D)</i>	.532**(.103)	.537**(.113)	.480**(.105)	.498**(.115)
<i>Karrieremerkmale</i>				
Schulbildung (D)		-.321 (.281)		-.201 (.310)
Erwerbsbeteiligung (T) <sup>b</sup>		.003 (.002)		.004 (.002)
Aufwärtsmobilität (D)		-.190 (.110)		-.237 (.114)
Abwärtsmobilität (D)		.041**(.016)		.033* (.017)
Einkommen		-.096 (.048)		-.095* (.050)
<i>Tätigkeitsmerkmale</i>				
Dauer (T)		.001 (.001)		.001 (.001)
Status (Handl)		.005**(.001)		.003**(.001)
Öffentlicher Dienst (D)		.026 (.112)		.035 (.115)
Landwirtschaftl. Sektor (D)		-.609**(.295)		-.677**(.320)
Firmengröße		-.039 (.038)		-.052 (.041)
<i>Haushaltskontext</i>				
Hausbesitz (D)			-.202* (.100)	-.069 (.114)
Ehefrau 3-6 Jahre älter (D)			.435 (.379)	.130 (.400)
Ehefrau 3-6 Jahre jünger (D)			-.018 (.119)	-.186 (.139)
Ehefrau > 6 Jahre jünger (D)			-.229 (.129)	-.382**(.146)
Einkommen der Ehefrau			.011 (.033)	.044 (.041)
Schulbildung der Ehefrau (D)			.460**(.153)	.342 (.203)
Ehefrau erwerbstätig (D)(T)			-.338**(.127)	-.085 (.149)
Ehefrau seit 55. Lebensjahr des Befragten nicht erwerbstätig (D)			-.545 (.533)	-.505 (.541)
Intercept	-4.339 (260.3)	-9.409 (258.7)	-5.283 (259.63)	-10.00 (259.7)
-2 log likelihood	770.49	685.58	743.45	671.70

a (D) bezeichnet dichotome Variablen.

b (T) bezeichnet zeitabhängige Variablen.

Standardfehler in Klammern.

\* Signifikanzniveau .05 (2-seitiger Test).

\*\* Signifikanzniveau .01 (2-seitiger Test).

Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

dentlich bremsend auf den Austrittszeitpunkt – Landwirte müssen den Zeitpunkt ihrer Verrentung so lange wie möglich aufschieben. Der hohe positive Effekt des Koeffizienten „Status im gegenwärtigen Beruf“ zeigt, daß Männer in statushohen Berufen früher aus dem Arbeitsprozess ausscheiden als Männer in statusniedrigen Berufen.

Sektor tätig waren. Nähere Datenanalysen zeigten allerdings, daß es sich hier um eine Beschäftigung handelt, die während des ganzen Lebens ausgeübt wurde.

Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß sich dieser Effekt auf ein Modell bezieht, welches bereits den Einkommensstatus kontrolliert. Der auf das *Renteneinkommen* bezogene Koeffizient ist negativ – je höher das Renteneinkommen ist, desto später gehen Männer in den Ruhestand.<sup>19</sup> Dieser Effekt kann auf verschiedenen Ursachen beruhen. Einerseits wird man den Arbeitsmarkt erst dann verlassen, wenn das Verhältnis von Arbeitseinkommen und Renteneinkommen maximiert ist. Die Beziehung von hohem Einkommen und spätem Austrittszeitpunkt könnte damit als individuelle Nutzenmaximierung interpretiert werden – lange Erwerbsarbeit wird mit hohem Einkommen belohnt. Andererseits kann der Effekt auch darauf hindeuten, daß Menschen in statushohen (und oft interessanteren) Berufen ihren Austritt aus dem Erwerbsleben verzögern.

Wir wenden uns Modell 3 (in *Tabelle 3*) zu. Unter Beibehaltung der Alters- und Gesundheitsangaben von Modell 1, aber ohne die Angaben zur Erwerbsbiographie, testen wir nun Variablen zur Beschreibung des Haushaltskontextes. Insgesamt gesehen beeinflußt auch die Gruppe der haushaltsbezogenen Variablen maßgeblich den Austrittszeitpunkt, was man an der im Vergleich zu Modell 1 signifikant besseren Anpassung von Modell 3 sehen kann (vgl. *Tabelle 5*). Drei dieser „Haushaltsvariablen“ haben signifikante Effekte: die schulische Ausbildung der Ehefrau, die Berufstätigkeit der Ehefrau und eigener Hausbesitz des Ehepaares. Je höher die Bildung der Ehefrau, desto früher scheidet ihr Ehemann aus dem Arbeitsmarkt aus. Ist die Ehefrau selbst erwerbstätig, so arbeitet auch der Ehemann länger, als er unter sonst gleichen Bedingungen gearbeitet hätte. Auch der Besitz eines eigenen Hauses verzögert den Austrittszeitpunkt von Männern.

Es zeigt sich, daß bei einer simultanen Schätzung aller Faktoren, wie sie in Modell 4 vorgenommen wird, die Einflußgrößen Alter, Gesundheit und Erwerbsbiographie unverändert bestehen bleiben. Obgleich der Indikator für Karrieregewinne signifikant wird, *verändert* sich kein einziger Koeffizient in signifikanter Weise.<sup>20</sup> Ein hohes Einkommen und die Beschäftigung im landwirtschaftlichen Sektor verzögern den Austritt aus dem Erwerbsleben, während ein unstabiles Erwerbsleben und ein hoher beruflicher Status den Austrittsprozeß beschleunigen. Der Indikator zur Beschreibung der „Qualität“ von Karrieren zeigt in diesem Modell ebenfalls einen signifikanten Einfluß auf die Austrittsrate: Männer, die über den Erwerbsverlauf hinweg Mobilitätsgewinne erzielen konnten, treten später aus dem Erwerbsleben aus als Männer, die ihren Status nicht änderten oder aber Mobilitätsverluste erlitten haben.

In der Gruppe der Variablen zur Messung des Haushaltskontextes zeigen sich mehrere Verschiebungen. Die Schulbildung der Ehefrau beeinflußt nicht mehr das Austrittsverhalten des Ehemannes (wahrscheinlich aufgrund der simultanen Kontrolle der schulischen Bildung des Ehemannes). Der Zeitpunkt der Verrentung des Ehemannes wird nicht von der Erwerbsbeteiligung der Ehefrau modifiziert, sein Austritt erfolgt unabhängig davon, ob die Ehefrau erwerbstätig ist oder zu Hause arbeitet. Dagegen wird die Altersdifferenz zwischen Ehepaaren zu einer wichtigen Größe für das Aus-

19 Die entgegengesetzten Effekte von beruflichem Status und Einkommen können inkonsistente Ergebnisse früherer Untersuchungen (in denen entweder Status oder Einkommen einbezogen wurden) erklären.

20 Diese Aussage beruht auf den Ergebnissen von t-Tests, mit welchen die Koeffizienten der Modelle 2 und 4 verglichen werden.

trittsverhalten. Ein Mann mit einer wesentlich jüngeren Frau verbleibt länger im Arbeitsmarkt als andere Männer.<sup>21</sup> Eigener Hausbesitz indiziert nicht länger die Wahrscheinlichkeit eines späteren Austretens aus dem Arbeitsmarkt. Dieser Verlust eines signifikanten Effektes ist wohl durch die Präsenz der Erwerbsverlaufvariablen zu erklären. Dies wiederum zeigt, daß ein über die finanzielle Absicherung hinausgehender Effekt eines eigenen Hauses auf den Verrentungszeitpunkt nicht besteht.

An dieser Stelle können die ersten beiden Forschungsfragen für die Gruppe der Männer beantwortet werden. Bezüglich der *Effektstärke einzelner Variablen* läßt sich sagen, daß das Alter und gesundheitliche Faktoren für den Übertritt in den Ruhestand ebenso maßgeblich sind wie Renteneinkommen, beruflicher Status, berufliche Karrieregewinne, Beschäftigung im landwirtschaftlichen Sektor und das Alter der Ehefrau. Bezüglich der *Effektstärke einzelner Variablengruppen* hat sich gezeigt, daß Alter, Gesundheit, Haushaltscharakteristiken und Charakteristiken des Arbeitsmarktes eine wesentliche Bedeutung für den (männlichen) Austrittsprozeß haben. Diese einzelnen Bereiche stehen relativ unverschränkt nebeneinander, wobei die Bedeutung der Erwerbsbiographie auf den männlichen Austrittszeitpunkt wesentlich größer ist als die Bedeutung des Haushaltskontextes. Dies zeigt sich in eindeutiger Form bei einem Vergleich der vier Modelle (vgl. *Tabelle 5*). Während Modelle 2 und 3 jeweils eine bessere Anpassung als Modell 1 zeigen und Modell 4 die beste Anpassung erbringt, zeigt der Vergleich von Modellen 2 und 4, daß die Hinzuziehung von Haushaltsfaktoren in ein durch Arbeitsfaktoren bestimmtes Modell nicht zu einer signifikanten Erhöhung der Modellanpassung führt.

*Frauen.* Die für Frauen geschätzten Logit-Modelle sind in *Tabelle 4*, Modelle 1 bis 4, dargestellt. Modell 1 zeigt, daß nur Frauen in den Altersgruppen 60 bis 62 Jahre und 65 bis 66 Jahre eine höhere Austrittsrate haben als Frauen unter 58 Jahren. Während wir bei Männern also eine mit dem Alter kontinuierlich zunehmende Wahrscheinlichkeit für den Austritt aus dem Arbeitsmarkt finden, ist dies bei Frauen nicht der Fall. Es ist auch ersichtlich, daß einige Frauen in einem sehr späten und wesentlich oberhalb der gesetzlichen Altersgrenze liegenden Alter austreten. Dies wird auch im amerikanischen Forschungskontext berichtet. So schreibt Atchley (1982a, S. 121) „compared with men, women are more likely to retire early or late rather than around age 65“. Weiterhin sind gesundheitliche Gründe auch für Frauen in hohem Maße für den Austritt aus dem Berufsleben maßgeblich: Frauen mit gesundheitlichen Beschwerden verlassen den Arbeitsmarkt früher als andere Frauen.

Zusätzlich zu den Alters- und Gesundheitsangaben fügen wir nun die Variablen zur Beschreibung der Erwerbsbiographie in die Schätzung der Austrittsrate von Frauen ein. Wie Modell 2 in *Tabelle 4* zeigt, erreicht kein einziger Koeffizient zur Beschreibung der Erwerbskarriere ein statistisch signifikantes Niveau. Und die Gesamtzahl aller neu eingefügten Variablen erbringt keine bessere Modellanpassung gegenüber dem restriktiven Modell 1, das nur auf Grundlage von Alters- und Gesundheitsfaktoren geschätzt wurde. Unmittelbar ergibt sich die Frage, ob das Austrittsverhalten von Frauen durch

21 Dieses Ergebnis entspricht nicht den von Donald Parsons (1977, 1980) und Clark, Johnson und McDermed (1980) auf Grundlage amerikanischer Datensätze geschätzten Befunden, was allerdings daran liegen kann, daß diese Autoren nur die Erwerbstätigkeit der Frau, nicht aber den Altersabstand zwischen den Ehepartnern in ihre Modelle einbezogen haben.

**Tabelle 4: Logit-Modelle zur Schätzung der Wahrscheinlichkeit des Übergangs in den Ruhestand (verheiratete Frauen, Kohorte 1919-1921, 512 Beobachtungsjahre)**

Erklärende Variablen	Modell 1:	Modell 2:	Modell 3:	Modell 4:
	Alter, Gesundheit	Alter, Gesundheit, Arbeit	Alter, Gesundheit, Haushalt	Volles Modell
<i>Alter</i>				
58 (D) <sup>a</sup>	.300 (.245)	.415 (.259)	.290 (.264)	.372 (.282)
59 (D)	-.081 (.329)	.047 (.340)	-.096 (.344)	.007 (.359)
60 (D)	.942**(.207)	.997**(.230)	.954**(.229)	.982**(.257)
61 (D)	1.344**(.218)	1.504**(.241)	1.389**(.240)	1.518**(.268)
62 (D)	1.000**(.285)	1.231**(.310)	1.104**(.303)	1.288**(.332)
63 (D)	.118 (.538)	.400 (.558)	.196 (.551)	.374 (.580)
64 (D)	.294 (.317)	.210 (.245)	.220 (.198)	.199 (.210)
65 (D)	1.242**(.342)	1.547**(.361)	1.223**(.354)	1.457**(.389)
66 (D)	1.515* (.724)	1.701* (.746)	1.406* (.756)	1.351 (.793)
<i>Gesundheit (D)</i>	.473**(.165)	.489**(.189)	.518**(.179)	.613**(.203)
<i>Karrieremerkmale</i>				
Schulbildung (D)		.411 (.382)		.392 (.281)
Erwerbsbeteiligung (T) <sup>b</sup>		.0001 (.001)		-.0001 (.001)
Aufwärtsmobilität (D)		-.097 (.197)		-.391* (.199)
Abwärtsmobilität (D)		-.024 (.118)		-.110 (.128)
Einkommen		-.069 (.099)		-.135 (.125)
<i>Tätigkeitsmerkmale</i>				
Dauer (T)		-.0006 (.0018)		.003 (.002)
Status (Handl)		-.002 (.002)		-.004* (.002)
Öffentlicher Dienst (D)		-.216 (.197)		-.376* (.198)
Landwirtschaftl. Sektor (D)		-.161 (.402)		-.211 (.444)
Firmengröße		-.087 (.074)		-.030 (.098)
<i>Haushaltskontext</i>				
Hausbesitz (D)			-.083 (.160)	-.132 (.206)
Ehemann > 6 Jahre älter (D)			-.202 (.331)	-.195 (.386)
Ehemann 3-6 Jahre älter (D)			-.433 (.453)	-1.01* (.532)
Ehemann 3-6 Jahre jünger (D)			.003 (.248)	.083 (.294)
Ehemann > 6 Jahre jünger (D)			-.021 (.193)	.051 (.268)
Einkommen des Ehemannes			-.089* (.048)	-.124* (.057)
Schulbildung des Ehemannes (D)			.007 (.185)	.154 (.225)
Ehemann erwerbstätig (D)(T)			-.474**(.215)	-.597**(.271)
Ehemann seit 55. Lebensjahr der Befragten nicht erwerbstätig (D)			.136 (.320)	.142 (.367)
Intercept	-3.30 (423.3)	-3.81 (420.1)	-2.93 (435)	-6.14 (437.9)
-2 log likelihood	340.41	330.02	306.82	295.02

a (D) bezeichnet dichotome Variablen.

b (T) bezeichnet zeitabhängige Variablen.

Standardfehler in Klammern.

\* Signifikanzniveau .05 (2-seitiger Test).

\*\* Signifikanzniveau .01 (2-seitiger Test).

Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

andere Attribute näher bestimmt werden kann oder ausschließlich eine Funktion von Alter, Gesundheit und Zufall ist. Letzteres vermuten George, Fillenbaum und Palmore (1984, S. 368): „The only significant predictor of retirement for women was age and health, while there are multiple significant predictors of retirement of men.“

In Modell 3 testen wir den Einfluß von Haushaltsattributen. Wir behalten hier die Alters- und Gesundheitsangaben von Modell 1 bei, fügen zusätzlich aber die Indikatoren zur Kennzeichnung des Haushaltskontextes ein. Die Ergebnisse zeigen, daß zwei

Attribute des Ehemannes – sein Einkommen und seine Erwerbstätigkeit – das Austrittsverhalten der Frau beeinflussen. Auch zeigt sich, daß die Haushaltsfaktoren im Gegensatz zu den Berufstätigkeitsmerkmalen zu einer signifikant besseren Modellanpassung im Vergleich zu Modell 1 führen. Inhaltlich ergibt sich folgendes: Je höher das Einkommen des Ehepartners, desto später verlassen Frauen den Arbeitsmarkt. Dieser Befund steht quer zu der Annahme, daß Frauen „der familiären ökonomischen Not gehorchend“ erwerbstätig sind (oder bleiben). Denn diese Annahme hätte offensichtlich zu dem entgegengesetzten Ergebnis führen müssen: Frauen „armer“ Männer müßten dann länger als Frauen reicher Männer arbeiten; ein Ergebnis, welches sich in der amerikanischen Literatur findet.<sup>22</sup>

Der Austrittszeitpunkt von Frauen wird weiterhin durch die Berufstätigkeit des Ehemannes beeinflusst: ein im Arbeitsprozeß stehender Ehemann verzögert den Austrittszeitpunkt der Ehefrau. Dieser Effekt ist konsistent mit den Ergebnissen von Reimann (1987) und Wagner (1990): „Wenn Ehemänner, aus welchen 'exogenen' Gründen auch immer, in den letzten Jahren zunehmend früher in Rente gegangen sind, so haben sie ihre Frauen nachgezogen“ (Wagner 1990). Wagner schließt aus diesem Ergebnis, daß Ehepaare zusammen in den Ruhestand gehen wollen und postuliert eine Sogwirkung des Rentenzugangs von Ehemännern auf den Rentenzugang ihrer Frauen. Allerdings ist es fraglich, ob eine solche Schlußfolgerung getroffen werden kann, ohne das Rentenzugangsverhalten von Ehepaaren zu untersuchen. Eine empirische Überprüfung erfolgt in Teil drei dieser Untersuchung.

Abschließend wird die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in den Ruhestand in Abhängigkeit aller Variablengruppen geschätzt (Tabelle 4, Modell 4). Der Einfluß spezifischer Altersintervalle und gesundheitlicher Umstände auf den Austrittszeitpunkt bleibt in diesem „vollen“ Modell bestehen. Gleiches gilt für die den Lebenslauf von Frauen tangierenden Attribute von Männern. Der Austritt von Frauen wird durch ein hohes Einkommen des Ehemannes und durch dessen Erwerbstätigkeit verzögert.

Anders verhalten sich die auf das eigene Erwerbsleben der Frau bezogenen Indikatoren. Während wir in Modell 2 keinerlei signifikanten Einfluß dieser Variablen auf das Austrittsverhalten von Frauen finden konnten, zeigt sich in Modell 4 die Relevanz des Erwerbsverlaufs: Statusgewinne über den Erwerbsverlauf haben ebenso eine verzögernde Wirkung auf den Austrittszeitpunkt wie statushohe Tätigkeiten und eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Wir können daraus schließen, daß erst das

22 Henretta und O'Rand (1983) zeigen, daß Ehefrauen umso länger arbeiten, je niedriger das Einkommen ihres Ehepartners ist. Eventuell handelt es sich hier um echte nationale Unterschiede. Ein Erklärungsansatz ist darin zu sehen, daß höhere Bildung in den Vereinigten Staaten im wesentlichen privat organisiert ist und damit auf die Eltern bereits erwachsener Kinder erhebliche Kosten zukommen. In mehreren Artikeln zeigt Oppenheimer (1974, 1981), daß die Erwerbstätigkeit der Frau eine der Strategien ist, mit der Familien finanzielle Engpässe überbrücken. Weiterhin zeigt sie anhand von Censusdaten, daß amerikanische Männer über 55 starke Einkommenseinbußen zu erleiden haben (Oppenheimer 1981). Da eine aufgeschobene Familienbildung das Risiko in sich birgt, das beide Faktoren (erhöhte Kosten und niedrigeres Einkommen) zusammenfallen, ist der von Henretta und O'Rand gefundene Effekt nicht erstaunlich. In der Bundesrepublik ist die Situation eher umgekehrt: Das Einkommen ist oft gerade dann am höchsten, wenn die familiären Ausgaben sinken. Damit entsteht kein „life-cycle squeeze“, durch den Frauen bei einem niedrigen Einkommens des Mannes in den Arbeitsmarkt gedrängt würden.



**Tabelle 5:** Einfluß verschiedener Variablengruppen auf die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in den Ruhestand (Likelihood Ratio Chi-Square Tests<sup>1</sup> zur Anpassungsgüte der Modelle 1 bis 4)

Allgemeine Fragestellung: Variiert die Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs – über den Einfluß des Alters hinaus – in Abhängigkeit von Berufs- und Karrieremerkmalen bzw. vom Haushaltskontext?			
<i>1. Männer (siehe Tabelle 3)</i>			
Vergleich von:			
Modell 1 (Alter, Gesundheit)	mit Modell 2 (Alter, Gesundheit, Arbeit)	85/10	.001
Modell 1 (Alter, Gesundheit)	mit Modell 3 (Alter, Gesundheit, Haushalt)	27/8	.001
Modell 1 (Alter, Gesundheit)	mit Modell 4 (Alter, Gesundheit, Arbeit, Haushalt)	99/18	.001
Modell 2 (Alter, Gesundheit, Arbeit)	mit Modell 4 (Alter, Gesundheit, Arbeit, Haushalt)	14/8	nicht signifikant
Modell 3 (Alter, Gesundheit, Haushalt)	mit Modell 4 (Alter, Gesundheit, Arbeit, Haushalt)	72/10	.001
<i>1. Frauen (siehe Tabelle 4)</i>			
Vergleich von:			
Modell 1 (Alter, Gesundheit)	mit Modell 2 (Alter, Gesundheit, Arbeit)	10/10	nicht signifikant
Modell 1 (Alter, Gesundheit)	mit Modell 3 (Alter, Gesundheit, Haushalt)	33/9	.001
Modell 1 (Alter, Gesundheit)	mit Modell 4 (Alter, Gesundheit, Arbeit, Haushalt)	45/18	.001
Modell 2 (Alter, Gesundheit, Arbeit)	mit Modell 4 (Alter, Gesundheit, Arbeit, Haushalt)	35/9	.001
Modell 3 (Alter, Gesundheit, Haushalt)	mit Modell 4 (Alter, Gesundheit, Arbeit, Haushalt)	12/9	nicht signifikant

- 1 Der Log-Likelihood Chi-Square Test ist das Doppelte der absoluten Differenz zwischen den Log-Likelihoods der beiden Modelle. Unter der Null-Hypothese keiner Differenz zwischen den beiden Modellen hat diese Statistik eine asymptotische Verteilung. Die Anzahl der Freiheitsgrade ergibt sich aus der Differenz der Parameter zwischen den beiden getesteten Modellen.

Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

Zusammenspiel zwischen Karriere und Haushaltskontext eine maßgebliche Wirkung auf das „timing“ des Rentenzugangs von Frauen hat. Eine „erfolgreiche“ Erwerbsbiographie auf mittlerer bis hoher Staturebene ist ohne ein beachtliches „job commitment“ von Frauen unmöglich; eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst setzt rentenbezogene Anreize, erwerbstätig zu bleiben (Allmendinger, Brückner und Brückner 1990). Offensichtlich können diese Anreize zur Erwerbstätigkeit der Frau aber durch spezifische Haushaltskonstellationen entweder neutralisiert oder gefördert werden, denn Charakteristiken der weiblichen Erwerbsbiographie bestimmen erst nach Kontrolle der Attribute ihrer Ehemänner das Austrittsverhalten.

An dieser Stelle sind die oben formulierten Forschungsfragen auch für Frauen zu beantworten. Bezüglich der *Effektstärke einzelner Variablen* finden wir, daß spezifische Altersbereiche (60 bis 62 Jahre, 65 Jahre), Gesundheit, Charakteristiken des Ehemannes (insbesondere seine Arbeitsmarktbeteiligung, sein Alter und sein Einkommen) und berufliche Charakteristiken der Frau eine Schätzung des Zeitpunktes der Beendigung des Erwerbslebens einer Frau erlauben. Fragen wir nach der *Bedeutung einzelner Variablen*, so steht außer Frage, daß der familiäre Zusammenhang der entscheidende ist. Diese inhaltliche Aussage läßt sich wiederum durch einfache Modellvergleiche belegen. In *Tabelle 5* (Vergleich der Modelle 1 und 2, sowie der Modelle 3 und 4) sehen wir, daß die Einbeziehung von Merkmalen der Erwerbstätigkeit keine Modellverbesserung erbringt.

Weiterhin zeigen sich *geschlechtsspezifische Unterschiede in der Relevanz einzelner Variablen*. Zunächst ergeben sich signifikante Unterschiede bezüglich der Altersabhän-

gigkeit: Männer treten eher als Frauen im Alter von 63 Jahren ( $t = 3,0$ ), im Alter von 64 Jahren ( $t = 5,5$ ) und im Alter von 65 Jahren ( $t = 2,7$ ) aus. Weiterhin hat der berufliche Status signifikant unterschiedliche Auswirkungen auf das Austrittsverhalten von Männern und Frauen ( $t = 3,1$ ). Während hoher beruflicher Status die Wahrscheinlichkeit des Austritts von Frauen reduziert, erhöht er diese Wahrscheinlichkeit für Männer. Letztlich zeigen sich auch signifikante Unterschiede ( $t = 2,4$ ) bezüglich der Bedeutung des Renteneinkommens: Ein hohes Renteneinkommen der Ehefrau beschleunigt den Austritt von Männern, ein hohes Renteneinkommen des Mannes verringert die Wahrscheinlichkeit des Austritts von Frauen.

Es ist wichtig festzuhalten, daß die Bedeutung beruflicher Charakteristiken von Frauen erst nach Kontrolle ihrer Haushaltssituation deutlich werden. Diese Tatsache läßt sich in doppelter Weise interpretieren. Sicherlich zeigen sie einerseits, daß verheiratete Frauen in dieser Lebensphase unabhängiger von ihren Beschäftigungsverhältnissen sind und damit flexibler als Männer auf diese reagieren können.<sup>23</sup> Andererseits erweist sich dies als eine nur scheinbare Unabhängigkeit, die durch die Abhängigkeit der Frau von Merkmalen ihres Ehemannes aufgehoben wird. Sein Alter, sein Einkommen und seine Erwerbstätigkeit geben ihr den Zeitpunkt des Austritts aus dem Erwerbsleben in starkem Maße vor.

Diese Geschlechtsunterschiede im Rentenzugangsverhalten und der offensichtliche Einfluß von Haushaltsfaktoren auf das Austrittsverhalten von Männern und Frauen werfen die Frage auf, in welcher Verbindung individuelle Lebensverläufe und das Rentenzugangsverhalten von berufstätigen Ehepaaren stehen. Diese Frage ist nur durch Analysen auf der Haushaltsebene zu beantworten, wenn auch über Individuen hinausgehende Merkmale zur Dynamik des Familienlebensverlaufs miteinbezogen werden. Familien sind geprägt durch Rollenteilung oder Rollenverflechtung. Bevor man von der individuellen Ebene auf das Übertrittsverhalten von Haushalten schließt, ist zu überprüfen, ob der *Familienlebenslauf* nicht einen Einfluß auf das Austrittsverhalten der Individuen hat, der mehr ist als die Summe der Effekte von individuellen Merkmalen beider Eheleute.

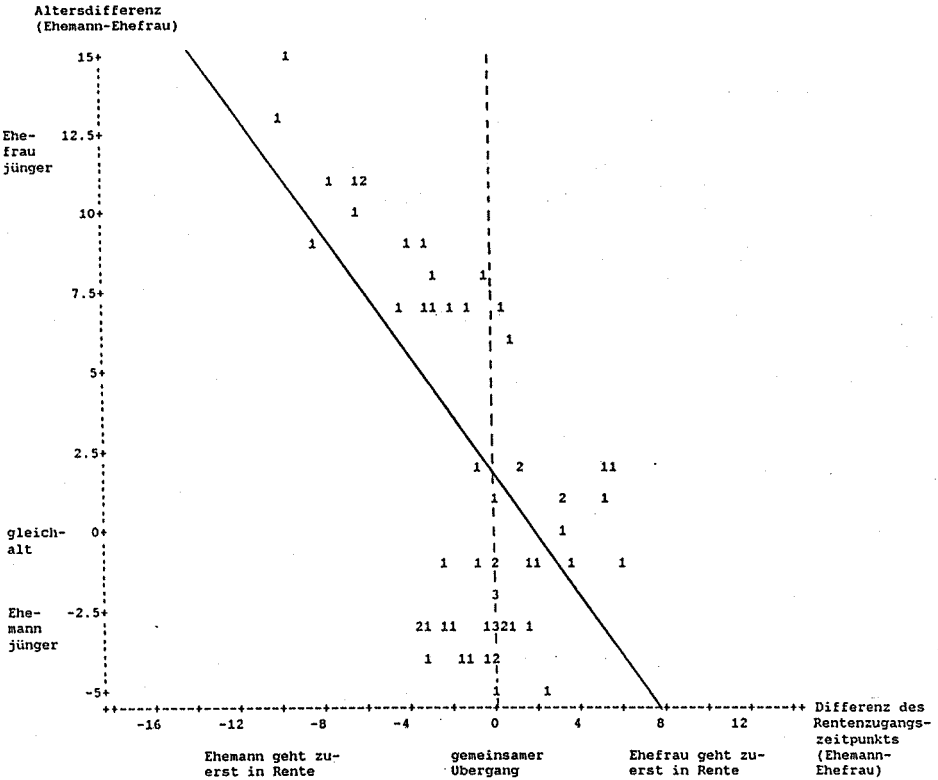
### III. Wie organisieren Haushalte den Übergang in den Ruhestand?

Das Problem des Rentenzugangsverhaltens von Haushalten, also der *Relation zwischen dem Austritt der Ehefrau und dem Austritt des Ehemannes*, kann mit einer einfachen Darstellung veranschaulicht werden. In *Abbildung 1* markieren wir zwei Achsen: die horizontale Achse bezeichnet die Differenz im Austrittszeitpunkt von Ehepaaren, die vertikale Achse bezeichnet die Altersdifferenz zwischen Ehepaaren.

Gehen die beiden Eheleute nur nach Maßgabe ihres *individuellen Alters* in den Ruhestand, so sollten wir eine quer liegende Gerade finden, die sich einerseits durch die institutionell und individuell bestimmten Rentenzugänge für Männer und Frauen (x-Achse), andererseits durch den durchschnittlichen Altersabstand zwischen Eheleuten (y-Achse) definiert. Gehen Ehepaare *synchron* in den Ruhestand, so müßte sich

23 Der Rentenzugang von Männern wird stärker durch ihre berufliche Charakteristiken bestimmt, was als eine höhere Abhängigkeit interpretiert werden kann.

Abbildung 1: Altersdifferenz zwischen Ehepartnern im Verhältnis zur Differenz des Rentenzugangszeitpunktes (Ehepaare, bei denen beide Ehepartner noch nach dem 55. Lebensjahr erwerbstätig waren)



Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

eine vertikale Gerade ergeben, die sich von dem Wert 0 auf der x Achse (keine Differenz im Ruhestandszugang) über alle Werte auf der y Achse hinweg erstreckt. In *Abbildung 1* sind beide Geraden markiert. Die durchgezogene Linie kann als individuelle Achse interpretiert werden. Alle entlang dieser Linie befindlichen Punkte bezeichnen Ehepaare, die nach Maßgabe des individuellen Alters der beiden Eheleute in den Ruhestand übertreten. Die hier unterbrochen markierte vertikale Achse zeigt einen gemeinsamen Übertritt beider Eheleute trotz Altersunterschied an. *Abbildung 1* zeigt aber auch viele Haushalte, die sich keiner der beiden Gruppen zuordnen lassen. Das Austrittsverhalten dieser Ehepaare ist somit weder synchronisiert, noch ist es individuell zu erklären. Aufgrund dieser einfachen empirischen Verteilung stellen wir also auch hier einen Erklärungsbedarf fest: Warum gehen welche Familien getrennt oder gemeinsam in den Ruhestand?

## 1. Forschungsstand

Der Familienkontext ist auf zwei verschiedene Arten in die empirische Forschung eingeführt worden. Zunächst hat man auf der Individualebene den Einfluß von Merkmalen anderer Haushaltsmitglieder auf die Situation oder das Verhalten der untersuchten Person betrachtet. Die oben diskutierten Logit-Modelle wendeten diese Vorgehensweise auf die Fragestellung des Rentenzugangsverhaltens von Individuen an.

Eine ganz andere Betrachtungsweise ergibt sich, wenn man familiensoziologische Konzepte heranzieht und von der individuellen Ebene auf die Ebene von Familien wechselt. Der Familienlebenslauf steht dann im Vordergrund des Interesses und die Frage, wie sich dieser über die Zeit entwickelt, oder welche Einflüsse von ihm (bzw. von seinen einzelnen Phasen) auf die Mitglieder der Familie ausgehen.

Die einzelnen Stadien, die eine Familie über ihren Familienlebenslauf hinweg durchläuft, werden unter anderem von Glick (1947, 1977) beschrieben. Die zeitgeschichtliche Einbindung seiner Schriften ist auffallend, insofern er lediglich die Relation von Müttern zu ihren Kindern beschreibt und den familiären Lebensablauf eigentlich nur an diesen, sich über die Zeit verändernden Strukturen, abbildet. Das Verhältnis zwischen den Ehepartnern bleibt unterthematziert, von dessen dynamischer Komponente ist nicht die Rede. Damit wird auch nicht das Problem des Übergangs in den Ruhestand aufgeworfen, die Betrachtung schließt mit der Heirat des letztgeborenen Kindes. In einem 1980 erschienenen Aufsatz stellt Linda Waite den Bezug zwischen dem Familienlebenslauf und der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen her und zeigt, daß die Entscheidung von Frauen für oder gegen (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit maßgeblich vom Familienzyklus bestimmt wird. Auch hier ist es wieder die spezifische Verbindung von Müttern und Kindern, die im Mittelpunkt des Interesses steht, nicht die Relation zwischen Ehepartnern. Das Problem des Übertritts in den Ruhestand als familienzyklisches Ereignis wird auch von Waite nicht erwähnt. Auch die Arbeiten von Chudacoff und Hareven („Family Transitions into Old Age“, 1978) sind bezüglich unserer Fragestellung wenig hilfreich. Zwar wird hier das Altern von Familien thematisiert, die Beziehung zwischen Ehepartnern aber zugunsten der Betrachtung des Verhältnisses von Eltern zu ihren Kindern vernachlässigt.

In Abwesenheit eines direkten empirischen Forschungskontextes leiten wir im folgenden aus den familientheoretischen Ansatzpunkten von Talcott Parsons (1942, 1949, 1954, 1959), unter Einbeziehung der Arbeiten von Valerie Oppenheimer (1974, 1977), Hypothesen über das Rentenzugangsverhalten von Ehepaaren ab. In einem zweiten Schritt werden wir diese theoretisch gewonnenen Hypothesen empirisch überprüfen.

Es zeichnet die Ansätze von Parsons aus, daß Familien und damit auch Ehepaare, im Zusammenhang mit strukturellen Merkmalen der Gesellschaft, und insbesondere der Beschäftigungsstruktur, betrachtet werden: „The American Family is in a delicate state of balance and integration with the rest of the social structure, notably the occupational structure“ (Parsons 1959, S. 260). Dieser 'delikate' Balanceakt zwischen rationalen, leistungsbetonten und jeweils nur auf *einzelne* bezogenen Anforderungen und den gefühlsbetonten, loyalitätsgebundenen Bedürfnissen intimer Verhältnisse ist nach Parsons nur durch strikte innerfamiliäre Rollensegregation zu lösen. Nur auf diese Weise kann die von der Struktur des Arbeitsmarktes erzwungene völlige Mobilität des Individuums mit der in der Familie angelegten Rollenstabilität

vermittelt werden. Durch Rollensegregation in der Familie wird die drohende emotionale Instabilität verhindert, die durch ein Wettbewerbsverhalten der Familienmitglieder auf dem Arbeitsmarkt erzeugt würde. Mit anderen Worten: Konkurrenz und Mobilität als strukturelle Momente der Erwerbsbeteiligung sind gleichzeitig die Momente, die die Sicherheit und Stabilität der Familie strukturell bedrohen. Parsons schließt daraus, daß die Beziehung zwischen Ehepartnern strukturell ungesichert ist und keine Erwerbsbeteiligung der Frau zuläßt: „As a structurally unsupported relationship resting largely on emotional attraction, it must be protected against the kind of stresses that go with severe competition for prestige between the members“ (Parsons 1942, S. 609). Diese Spannung zwischen Familie und Arbeitsmarkt kennzeichnet industrialisierte Gesellschaften. Sie bestand und besteht nicht in Familienbetrieben (beispielsweise in der Landwirtschaft), in denen Familien, nicht Individuen, den Beruf ausüben: „Whereas a farm is operated by a family, an urban job is held by an individual“ (Parsons 1942, S. 609). Zusammenfassend können wir sagen, daß nach Parsons Familien dann statuskonsistent und damit strukturell stabil sind, wenn die Frau überhaupt nicht erwerbstätig ist, nur in marginalen Beschäftigungsverhältnissen steht oder zusammen mit ihrem Ehemann in einem Familienbetrieb arbeitet.

Valerie Oppenheimer (1977) modifiziert den Parsonsschen Begriff der Statuskonsistenz, die nur durch Geschlechterrollensegregation zu gewährleisten ist. Da die Berufsstruktur als solche bereits stark zwischen Männer- und Frauenberufen segregiert, stehen Ehepartner auf dem Arbeitsmarkt selten in Konkurrenz zueinander. Häufiger besteht jedoch eine starke Diskrepanz im beruflichen Status des Ehemannes und der Ehefrau. Da ein sehr niedriger beruflicher Status eines Familienmitgliedes auf die anderen Familienmitglieder gleichsam abfärbt, bedroht eine solche Statusunverträglichkeit („status incompatibility“) die Solidarität in der Familie (Oppenheimer 1977, S. 392). Um diese Statusunverträglichkeit zu neutralisieren, kann der statusniedrigere Ehepartner den Job entweder aufgeben oder als temporär definieren.

Oppenheimer weist außerdem darauf hin, daß nicht nur das Statusverhältnis zwischen den Ehepartnern für die Familie wichtig ist, sondern auch der Status der Familie im Verhältnis zu anderen Familien. Eine erwerbstätige Ehefrau kann durch die Aufbesserung des Familieneinkommens die Konsummöglichkeiten und damit den nach außen hin sichtbaren Status der Familie erhöhen. Ist der Status beider Ehepartner kompatibel, dann liegt eine Erwerbstätigkeit der Ehefrau im Interesse der Familie.

Nach Parsons und Oppenheimer lassen sich damit drei Strategien zur Aufrechterhaltung der familiären Stabilität unterscheiden:

- A. Zwischen den Ehepartnern besteht eine strikte Rollenaufteilung: der Ehemann ist Hauptverdiener, die Frau kümmert sich um Haushalt und Familie.
- B. Ehepaare arbeiten gemeinsam in einem Familienbetrieb und verbinden so Beruf und Familie miteinander.
- C. Beide Ehepartner arbeiten, vermeiden aber ein direktes Konkurrenzverhältnis und eine hohe Statusdiskrepanz.

Es ist nicht unser Interesse zu zeigen, inwieweit diese Strategien tatsächlich zu einer Stabilität des Ehelebens führen. Wir nehmen allerdings an, daß erwerbstätige Ehepaare eine dieser Strategien in der Vergangenheit angewendet haben. Es ergibt sich hieraus die Frage, inwieweit die verschiedenen Strategien Rückschlüsse auf die beobachteten Unterschiede im Rentenzugangsverhalten von Ehepaaren zulassen.

Bevor wir einen Zusammenhang zwischen diesen drei Haushaltsstrategien und dem Übergang in den Ruhestand herstellen, sind die Studien von Parsons und Oppenheimer noch um zwei Beobachtungen zu ergänzen. Zunächst ist die „Dynamik“ der Partnerbeziehung zu beachten. Ehepaare können nicht statisch einem dieser drei Muster zugeordnet werden, da sich die Erwerbsbeteiligung von Ehepartnern über den

Familienlebenslauf hinweg ändern kann. Hierbei ist zu beachten, daß die unmittelbar vor der Verrentung bestehenden Verhältnisse durch Muster früherer Familienphasen bestimmt werden. In Haushalten, die die Kinderbetreuungsphase durch eine strikte Rollenaufteilung bewältigen, hat die Frau in späteren Phasen eingeschränkte berufliche Optionen, die sich in einer hohen Diskrepanz des beruflichen Status zwischen den Ehepartnern ausdrücken.<sup>24</sup> Zweitens kann eine Statuskompatibilität im Oppenheimerschen Sinne auch durch eine zeitliche Verschiebung der Lebensverläufe der beiden Ehepartner erreicht werden. Eine solche zeitliche Verschiebung tritt ein, wenn Ehepaare ihre Berufskarriere zu unterschiedlichen Zeitpunkten beginnen oder wenn eine hohe Altersdifferenz zwischen den Ehepartnern besteht. In beiden Fällen konkurrieren die Ehepaare nicht direkt miteinander.

Aus diesen Überlegungen lassen sich drei Muster des Rentenzugangs von berufstätigen Ehepaaren ableiten:

*Muster 1:* Die strukturell ungesicherte Solidarität zwischen Ehepaaren wird durch eine Geschlechtsrollensegregation abgesichert.

Bestand in der Familienphase zwischen den beiden Ehepartnern eine hohe Arbeitsteilung, so erwarten wir eine hohe im Familienlebenslauf generierte Diskrepanz zwischen den Ehepartnern in Bezug auf Einkommen und beruflichen Status. Nach Abschluß der Familienphase kann die Ehefrau aufgrund ihrer langen Erwerbsunterbrechung keinen Arbeitsplatz finden, der dem ihres Ehemannes (der jahrelang in seine Karriere investiert hat) angemessen wäre. Damit besteht nicht die Gefahr eines Konkurrenzverhältnisses zwischen Ehepartnern. Andererseits bedroht eine statusniedrige Tätigkeit der Frau den durch den Ehemann gesetzten Status der Familie spätestens dann, wenn der Ehemann aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist und der Status der Familie durch die Berufstätigkeit der Frau definiert werden könnte. Um die Solidarität in der Familie nicht zu bedrohen, wird die Erwerbstätigkeit der Frau als temporär definiert, und es ist wahrscheinlich, daß die Ehefrau noch vor ihrem Mann aufhört zu arbeiten.

*Muster 2:* Die Solidarität zwischen Ehepaaren wird durch deren gemeinsame Investition in gemeinsame Aufgaben unterstützt.

Dies ist in solchen Familien der Fall, in denen beide Ehepartner als Paar erwerbstätig sind, d.h. zusammen den Beruf ausüben. In solchen Haushalten waren beide Ehepartner zusammen in einem Familienbetrieb tätig, wodurch sich keine Statusdisparität im Familienlebensverlauf zwischen den Ehepartnern entwickelt. Der Austritt aus dem Berufsleben wird in diesen Familien häufig gemeinsam erfolgen, da die Berufsaufgabe oft mit der Betriebsabgabe zusammenfällt.<sup>25</sup>

*Muster 3:* Die Solidarität zwischen Ehepaaren wird durch eine hohe Statuskompatibilität beider Ehepartner strukturell unterstützt.

24 Eine solche strikte Rollenteilung kann natürlich auch dazu führen, daß die Ehefrau nach der Familienphase nicht mehr erwerbstätig ist und insofern nicht im eigentlichen Sinn in den Ruhestand geht.

25 Allerdings ist dies nicht strukturell erforderlich. Für Talcott Parsons ist es gerade ein Merkmal dieser Haushalte, daß die Frau nach dem Tode ihres Ehemannes den Status der Familie ungemindert alleine aufrechterhalten kann. So schreibt er: „One convenient expression of the difference lies in the question of what would happen in case of death. In the case of a farm it would at least be not at all unusual for the widow to continue operating the farm with the help of a son or even of hired men. In the urban situation the widow would cease to have any connection with the organization which had employed her husband and he would be replaced by another man without reference to family affiliations“ (1942, S. 609).

Bei hoher Statuskompatibilität ergibt sich weder eine Konkurrenzsituation zwischen den Ehepartnern, noch besteht eine starke Disparität. Es ist zu erwarten, daß der Rentenzugang der beiden Eheleute individuellen Präferenzen entspricht, also getrennt erfolgt. In unserer Geburtskohorte wird diese Statuskompatibilität vorwiegend über eine hohe Altersdifferenz zwischen den Ehepartnern ermöglicht, da diese Altersdifferenz eine zeitliche Verschiebung der Erwerbskarriere bedingt. Es liegt daher nahe, daß hier häufig die Männer, die in der Regel älter sind, zuerst den Arbeitsmarkt verlassen.

Es besteht nun die Möglichkeit, diese drei Muster empirisch zu überprüfen. In einer ersten Annäherung kann dies dadurch geschehen, daß wir zunächst alle Haushalte gemäß ihres Austrittsverhaltens klassifizieren und dann untersuchen, ob eine Beziehung zwischen Familienlebenslauf und Austrittsverhalten empirisch zu belegen ist. Wir bilden also in einem ersten Schritt drei Haushaltsgruppen: In Gruppe 1 geht die Frau zuerst in Rente, in Gruppe 2 gehen Haushalte gemeinsam in den Ruhestand,<sup>26</sup> und in Gruppe 3 geht der Mann zuerst in Rente. In einem zweiten Schritt untersuchen wir die Familienlebensläufe dieser drei Verrentungsgruppen und fragen, ob sich diese hinsichtlich der oben definierten Strategien unterscheiden lassen. Wir überprüfen damit die folgenden drei Hypothesen.

- 1 A. Gruppe 1 (*die Frau geht zuerst in Ruhestand*) besteht hauptsächlich aus „*arbeits-teiligen*“ Ehepaaren.
- 2 B. Gruppe 2 (*die Ehepartner gehen gemeinsam in Rente*) besteht hauptsächlich aus Ehepaaren, bei denen *beide Ehepartner in eine gemeinsame Aufgabe investieren*.
- 3 C. Gruppe 3 (*der Ehemann geht zuerst in Rente*) besteht hauptsächlich aus Ehepaaren, die sich durch eine *hohe Statuskompatibilität zwischen den Ehepartnern* beschreiben lassen.

## 2. Datengrundlage

Wiederum beziehen sich die folgenden Analysen auf retrospektive Daten der westdeutschen Lebensverlaufstudie, Kohorte 1919 bis 1921. Die hier herangezogenen Fälle entsprechen mit zwei wesentlichen Einschränkungen der der Schätzung individueller Übergangsraten zugrundegelegten Stichprobe. Zusätzlich zu der oben vorgenommenen Selektion haben wir hier allerdings nur solche Haushalte einbezogen, bei denen a) beide Eheleute nach dem 55. Lebensjahr berufstätig gewesen sind und b) beide Eheleute nicht über den Beobachtungszeitpunkt hinaus noch erwerbstätig sind. Damit verbleiben noch 97 Haushalte.

Eine Grundgesamtheit von 97 Haushalten ist wenig und schränkt die Generalisierbarkeit der Ergebnisse weit ein. Allerdings ist uns kein anderer Datensatz bekannt, der eine, wenn auch explorative Untersuchung des Rentenübergangsverhaltens von Ehepaaren erlauben würde. Angesichts des steigenden Anteils verheirateter Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Prognose, daß eine Erwerbstätigkeit beider Ehepartner in allen Familienphasen zunehmend häufiger wird, erscheint eine exemplarische Analyse des Verrentungsverhaltens auf Grundlage nur weniger Haushalte dennoch vertretbar und sinnvoll.

<sup>26</sup> Als gemeinsamen Rentenzugang definieren wir, wenn der Rentenzugang der Ehepartner innerhalb von 18 Monaten erfolgt. Die Festlegung auf 18 Monate ergibt sich daraus, daß die Beantragung und die Absprachen mit dem Arbeitgeber einige Zeit erfordern.

### 3. Methodisches Vorgehen

Zur Analyse des Zusammenhangs zwischen den Merkmalen des Ehepaars und seinem Rentenzugangsverhalten brauchen wir eine Analysemethode, die die Schätzung einer nominalen abhängigen Variable erlaubt.<sup>27</sup> Probit- und Logit-Modelle kommen in Frage, aber Diskriminanzanalysen sind besonders geeignet.<sup>28</sup> Die Diskriminanzanalyse erlaubt, die drei Gruppen nach Maßgabe ihres Familienlebenslaufs zu unterscheiden. Sie gibt uns weiterhin Aufschlüsse, welche Variablen die Gruppen am besten unterscheiden können und wie zuverlässig eine solche Unterscheidung ist. Andererseits ist es durch die Diskriminanzanalyse möglich, die zur Messung des Lebenszyklus von Familien gebildeten Variablen zu klassifizieren. Dies geschieht durch die Extraktion von sogenannten Diskriminanzfunktionen.

### 4. Beschreibung der Variablen

Wir bilden Indikatoren, die den Familienlebenslauf auf verschiedenen Ebenen und zu verschiedenen Zeitpunkten charakterisieren können. Dies sind einerseits Indikatoren zur *allgemeinen Kennzeichnung des Haushaltes*, andererseits sind es Indikatoren, die das *Verhältnis von Individuen innerhalb eines Haushalts* erfassen. Mit den herangezogenen Indikatoren ist es weiterhin möglich zu zeigen, was sich zwischen dem Ausgangspunkt und dem Endpunkt des Familienlebenslaufs entwickelt hat, wobei als Endpunkt der Zeitpunkt der Beendigung des Erwerbslebens der Ehepartner definiert ist. Die Variablen, deren statistische Beschreibung (Mittelwerte und Standardabweichung) in *Tabelle 6* gegeben wird, wurden wie folgt gebildet:

*Attribute, die sich auf beide Ehepartner beziehen:*

- Schulische und berufliche Bildung: Diese Variablen messen, was beide Eheleute in die Ehe „eingebracht“ haben, also den Ausgangspunkt des familiären Erwerbsverlaufs. Die Variable „Familienbildung“ ist als Summenscore aus den Schulabschlüssen der beiden Ehepartner gebildet. Die Variable berufliche Bildung ergibt sich aus der Summe von zwei dichotomen Variablen, die angeben, ob die Frau und/oder der Ehemann eine berufliche Ausbildung absolviert haben.
- Stabilität der Erwerbstätigkeit: Diese Variable ist als Summenscore der Anzahl von Erwerbsunterbrechungen (seit 1950 oder Heirat) beider Ehepartner gebildet.

27 Blicken wir nochmals auf *Abbildung 1*. Hier ist die Altersdifferenz von Ehepaaren gegen die Differenz des Zeitpunktes ihrer Verrentung angeführt. Das Diagramm zeigt deutlich eine *nichtlineare* Beziehung zwischen diesen beiden Variablen. Am unteren Teil der Abbildung kann man sogar unschwer eine zweite Gerade erkennen, die quer zu der eingezeichneten Hauptachse liegt. Daher können wir nicht von nur *einer* linearen Funktion zur Untersuchung des Rentenzugangs von Eheleuten ausgehen.

28 Diskriminanzanalysen geben keine kausalen Zusammenhänge vor. In unserem Beispiel werden die drei Verrentungsgruppen weder als abhängige noch als unabhängige Variablen spezifiziert, das gleiche gilt für die diskriminierenden Variablen. Allerdings werden wir die Verrentungstypen als von einer bestimmten Konstellation der diskriminierenden Variablen abhängig betrachten. Es ist gezeigt worden (Hanushek und Jackson 1977), daß eine solche Betrachtung zu den gleichen Ergebnissen wie Logitschätzungen kommt. Würden die diskriminierenden Variablen dagegen als von den Verrentungsgruppen abhängig betrachtet werden, so wäre die Diskriminanzanalyse eine Erweiterung der Varianzanalyse (Klecka 1980, S. 15). Die geringe Fallzahl in den drei Verrentungsgruppen (insbesondere in Gruppe 1) scheint besonders angesichts der hohen Anzahl diskriminierender Variablen ein Problem. Selbst bei dieser geringen Fallzahl konnten allerdings zwei diskriminierende Funktionen (bei drei Gruppen) extrahiert werden, die beide statistisch signifikant ( $p < .001$  und  $p < .04$ ) und leicht interpretierbar sind. Dieser Befund zeigt, daß die Ergebnisse kein Artefakt kleiner Grundgesamtheiten sind.



**Tabelle 6: Mittelwerte, Standardabweichungen und Beschreibung von Variablen auf Haushaltsebene (beide Ehepartner erwerbstätig)**

	Gruppe 1 (N = 15)	Gruppe 2 (N = 33)	Gruppe 3 (N = 49)	F-Wert
	Ehefrau geht zuerst in Ruhestand	gemeinsamer Übergang in Ruhestand	Ehemann geht zuerst in Ruhestand	
<b>Attribute, die sich auf beide Ehepartner beziehen</b>				
Schulausbildung	6,47 (0,83)	6,67 (1,93)	6,43 (0,98)	0,5
Anzahl der Erwerbsunterbrechungen (seit 1950 bzw. Heirat)	3,93 (2,76)	2,91 (1,35)	3,22 (1,82)	1,6
Beruflicher Status (Handl)	250 (153)	233 (180)	222 (145)	0,2
Einkommen in DM	4357 (1823)	3171 (1386)	2862 (1148)	7
Anzahl der Kinder	2,40 (1,88)	2,18 (1,21)	2,51 (1,57)	0,5
Gesundheit (D)	0,20 (0,41)	0,15 (0,36)	0,31 (0,47)	1,4
Berufsausbildung	1,13 (0,83)	1,06 (0,79)	1,12 (0,70)	0,1
<b>Intra-familiale Ähnlichkeit zwischen Ehepartnern</b>				
Altersdifferenz (Ehemann - Ehefrau)	-1,40 (4,14)	3,67 (3,08)	7,67 (4,31)	33,5
Differenz der Schulabschlüsse (Ehemann - Ehefrau)	0,07 (0,96)	0,00 (0,61)	0,10 (0,74)	0,2
Differenz der beruflichen Ausbildung (Ehemann - Ehefrau)	0,20 (0,56)	0,21 (0,60)	0,35 (0,63)	0,6
Gemeinsamer Familienbetrieb (D)	0,13 (0,35)	0,39 (0,50)	0,08 (0,28)	7,0
Differenz der Wochenarbeitszeit (Ehemann - Ehefrau)	15,85 (11,95)	7,17 (17,25)	12,10 (14,45)	1,7
Statusdifferenz (Ehemann - Ehefrau)	49 (112)	26 (87)	38 (77)	0,4
Prozentsatz des Einkommens der Frau am Haushaltseinkommen	28,9 (13,5)	42,3 (24,8)	45,9 (28,3)	2,6
Alter der Frau am 15. Geburtstag des jüngsten Kindes	47,20 (8,39)	47,45 (6,09)	44,18 (7,34)	2,5
Verhältnis der Dauer der Erwerbstätigkeit zur Verheiratsdauer in Prozent (Ehemann)	93,97 (7,05)	90,13 (18,35)	92,82 (10,65)	0,6
Verhältnis der Dauer der Erwerbstätigkeit zur Verheiratsdauer in Prozent (Ehefrau)	56,99 (29,84)	75,86 (28,82)	71,63 (26,47)	2,4

Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

- Status und Einkommen: Diese Variablen messen das Ergebnis des familiären Erwerbsverlaufs mit 1. der Summe des beruflichen Status (Handl Skala) beider Ehepartner bezogen auf die letzte Tätigkeit vor Eintritt in den Ruhestand und 2. der Summe des Einkommens beider Ehepartner im Ruhestand.
- Anzahl der Kinder.
- Gesundheit: Diese dichotome Variable gibt an, ob rentenrelevante gesundheitliche Beeinträchtigungen bei mindestens einem Ehepartner vorliegen.

*Intrafamiliale Ähnlichkeit zwischen Ehepartnern:*

- Alter: Differenz des Alters des Ehemannes und der Ehefrau.
- Schulbildung: Differenz der Schulabschlüsse von Ehemann und Ehefrau.
- Ausbildung: Differenz der beruflichen Ausbildung von Ehemann und Ehefrau.
- Status: Differenz im beruflichen Status (gemessen mit der Handl Skala) des Ehemannes und der Ehefrau.
- Einkommen: Prozentsatz des Einkommens der Frau an der Summe des Einkommens beider Ehepartner.
- Verhältnis von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit: Zwei Variablen, die das Verhältnis der Dauer der Erwerbstätigkeit zu der Verheiratursdauer<sup>29</sup> für den Zeitraum zwischen Eheschließung und Verrentung angeben. Diese Variable wurde für Ehemann und Ehefrau getrennt berechnet und ist somit ein direktes Maß für die familiäre Rollenteilung. Je ähnlicher die Werte der Eheleute sind, desto höher ist die Rollenähnlichkeit.
- Familienbetrieb: Angabe (Dummy Variable), ob beide Ehepartner gemeinsam in einem Familienbetrieb arbeiten. Diese Variable ist ein qualitatives Maß für die Ähnlichkeit der Rollen von Ehepartnern.
- Wöchentliche Arbeitszeit: Differenz der wöchentlichen Arbeitszeit im letzten Job zwischen Ehemann und Ehefrau.

Außerdem bilden wir eine Variable, welche die *zeitliche Lagerung von Geburten* (ausgedrückt als Alter der Frau zum Zeitpunkt des 15. Geburtstages des letztgeborenen Kindes) angibt.

## 5. Ergebnisse

Mit der Diskriminanzanalyse bestimmen wir zunächst die kanonischen Diskriminanzfunktionen. Diese sind eine lineare Kombination der diskriminierenden Variablen. Die Koeffizienten der ersten Funktion werden so abgeleitet, daß die Gruppenmittelwerte der drei Haushaltsgruppen so weit wie möglich voneinander entfernt liegen. Die Koeffizienten der zweiten Funktion werden ebenso gebildet, unterliegen jedoch der zusätzlichen Bedingung, daß die Werte auf der ersten und die Werte auf der zweiten Funktion unkorreliert sind. Die Diskriminanzfunktionen sind in *Tabelle 7*, Abschnitt 1 dargestellt. Wir sehen, daß zwei signifikante Diskriminanzfunktionen gewonnen wurden, wobei Funktion 1 definitionsgemäß die stärkere Erklärungskraft hat.

Die inhaltliche Bedeutung dieser beiden Funktionen läßt sich durch die Korrelation der diskriminierenden Variablen mit den Diskriminanzfunktionen bestimmen. In *Tabelle 7*, Abschnitt 2 haben wir daher die Korrelationen zwischen den einzelnen Variablen und den beiden Funktionen aufgeführt. Wir sehen, daß die erste Funktion hauptsächlich durch die Altersdifferenz der Ehepartner ( $r = 0.626$ ) bestimmt wird. Im Rahmen unseres Forschungskontextes liegt es daher nahe, diese Funktion als eine *Altersdifferenzachse* zu bezeichnen. Die drei Verrentungsgruppen können nach Maßgabe der Altersdifferenz zwischen Ehemann und Ehefrau unterschieden werden. Wie die Gruppenmittelwerte zeigen (*Tabelle 7*, Abschnitt 3, und *Abbildung 2*) trennt diese Achse hauptsächlich die Verrentungsgruppe 1 von den beiden anderen Gruppen. Auf der zweiten Funktion laden die Variablen „gemeinsame Tätigkeit in einem Familienbetrieb“ ( $r = -0.469$ ), die „Differenz der wöchentlichen Arbeitszeit“ ( $r = 0.335$ ), und das „Verhältnis von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit der Frau“ ( $r = -0.328$ ). Wir

<sup>29</sup> Verheiratursdauer meint hier die Zeit zwischen der Heirat und dem Übergang in den Ruhestand.

Tabelle 7: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse

1. Diskriminanzfunktionen						
Funktion	Eigenwert	Prozent der Varianz	Kanonische Korrelation	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
1	1,74	79,7	0,79	100	34	0,00
2	0,44	20,3	0,55	27	16	0,04

2. Korrelation der diskriminierenden Variablen mit den Diskriminanzfunktionen		
	Funktion 1	Funktion 2
Altersdifferenz (Ehemann - Ehefrau)	-0,62597*	-0,13206
Alter der Frau am 15. Geburtstag des jüngsten Kindes	0,16.561*	-0,13717
Prozentsatz des Einkommens der Frau am Haushaltseinkommen	-0,15308*	-0,10078
Differenz der beruflichen Ausbildung (Ehemann - Ehefrau)	-0,05458*	0,03727
Schulabschluss	0,02163*	0,01089
Gemeinsamer Familienbetrieb (D)	0,16606	-0,46909*
Differenz der Wochenarbeitszeit (Ehemann - Ehefrau)	-0,00155	0,33507*
Verhältnis der Dauer der Erwerbstätigkeit zur Verheiratsdauer in Prozent (Ehefrau)	-0,08811	-0,32823*
Anzahl der Erwerbsunterbrechungen (seit 1950 bzw. Heirat)	0,08494	0,27341*
Einkommen in DM	0,22324	0,24619*
Gesundheit (D)	-0,11555	0,21502*
Anzahl der Kinder	-0,03610	0,19665*
Verhältnis der Dauer der Erwerbstätigkeit zur Verheiratsdauer in Prozent (Ehemann)	-0,02146	0,16256*
Statusdifferenz (Ehemann - Ehefrau)	0,00463	0,11358*
Differenz der Schulabschlüsse (Ehemann - Ehefrau)	-0,05544	0,10096*
Berufsausbildung	-0,01166	0,07346*
Beruflicher Status (Handl)	0,02879	0,04510*

3. Gruppenmittelwerte		
Verrentungsgruppe	Funktion 1	Funktion 2
1	2,26977	1,01255
2	0,70915	-0,82646
3	-1,19220	0,25724

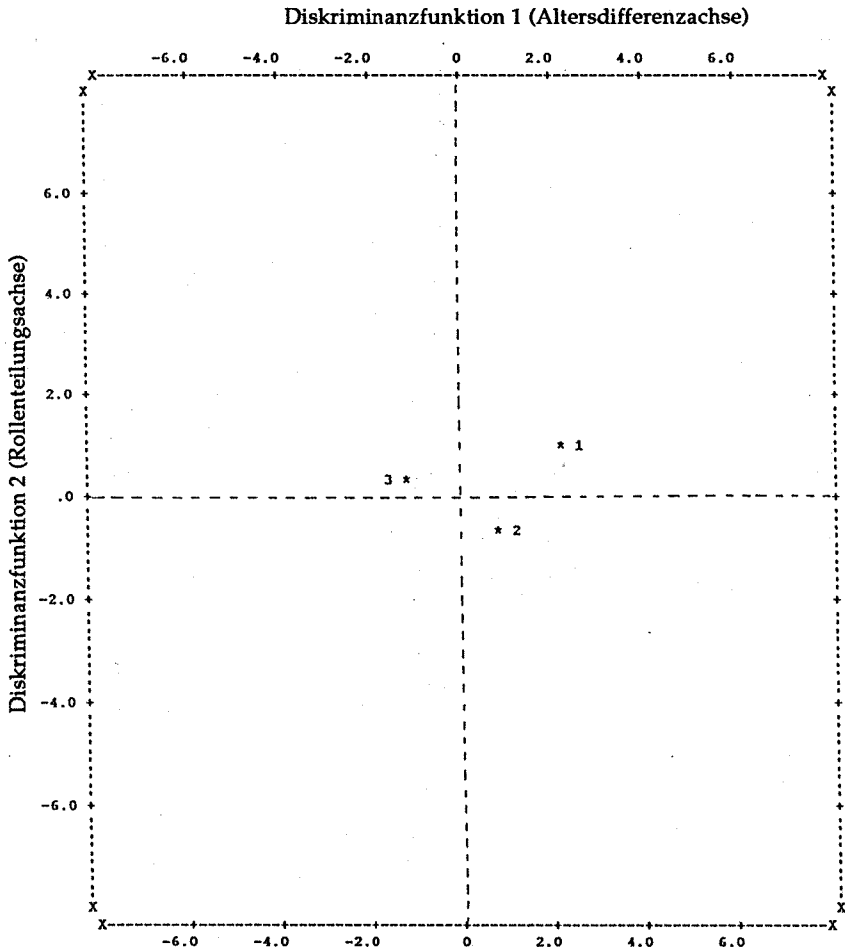
  

4. Klassifikationsergebnisse				
Tatsächliche Gruppenzugehörigkeit	Fallzahl	Vorhergesagte Gruppenzugehörigkeit		
		1	2	3
1 Ehefrau geht zuerst in Ruhestand	13	10 76,9 %	3 23,1 %	0 0,0 %
2 Gemeinsamer Übergang	29	3 10,3 %	22 75,9 %	4 13,8 %
3 Ehemann geht zuerst in Ruhestand	42	0 0,0 %	5 11,9 %	37 88,1 %

Richtig klassifizierte Fälle: 82,14 %

Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

Abbildung 2: Graphische Darstellung der Gruppenmittelwerte



## \* Gruppenmittelwerte

- 1 = Verrentungsgruppe 1 (Ehefrau geht zuerst in den Ruhestand)  
 2 = Verrentungsgruppe 2 (gemeinsamer Übergang in den Ruhestand)  
 3 = Verrentungsgruppe 3 (Ehemann geht zuerst in den Ruhestand)

Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Berlin 1990).

nennen diese Achse die *Rollenteilungsachse*: Die drei Verrentungsgruppen können anhand des Ausmaßes der Rollenteilung zwischen den Ehepartnern unterschieden werden. Die Gruppenmittelwerte geben an, daß die Verrentungsgruppe 1 auf dieser Achse einen niedrigeren Wert als die Verrentungsgruppe 3 hat, und der Mittelwert von Gruppe 2 am niedrigsten ist. Um zu verstehen, wie intrafamiliale Variablen das Rentenzugangsverhalten prägen, beschreiben wir im folgenden die drei Gruppen nach Maßgabe ihrer Stellung zu den beiden Achsen.

Wir besprechen zunächst die Gruppe von Ehepaaren, bei denen *die Ehefrau zuerst in Rente geht* (Gruppe 1). Dieser Haushaltstyp „lädt“ positiv auf den Funktionen 1 und 2 und ist damit durch eine sehr geringe Altersdisparität und sehr hohe Disparitäten in der Entwicklung der Lebensläufe beider Ehepartner zu beschreiben (hohe Rollendifferenzierung). In diesen Familien wächst über den Familienverlauf hinweg die Ungleichheit zwischen den Ehepartnern. Während beide Ehepartner das gleiche Alter und ähnliche berufliche Ausbildung einbringen, werden sie sich langsam immer unähnlicher (vgl. *Tabelle 6*).<sup>30</sup> Die Ehefrau entwickelt eine starke Familienorientierung, der Ehemann eine starke Erwerbsorientierung. Im einzelnen finden wir folgende Ergebnisse:

- Beide Ehepartner sind ungefähr gleich alt. Der Altersabstand ist signifikant niedriger ( $F = 33$ ) als in den anderen beiden Verrentungsgruppen.
- Der Ehemann partizipiert lange im Arbeitsmarkt, die Ehefrau hingegen nur kurz. Während der Ehemann durchschnittlich 94 Prozent der Zeit seit der Heirat erwerbstätig war, war die Ehefrau nur während etwas mehr als der Hälfte dieser Zeit im Arbeitsmarkt. Diese Ungleichheit in der Arbeitsmarktpartizipation der Ehepartner ist signifikant höher ( $F = 2.4$ ) als in den anderen Verrentungsgruppen.
- Der berufliche Status des Ehepaares ist in dieser Gruppe durchschnittlich etwas höher als in den anderen Verrentungsgruppen. Gleichzeitig ist jedoch das Statusgefälle zwischen den Ehepartnern in dieser Gruppe stärker ausgeprägt und beträgt 49 Punkte (nach Handl), gegenüber 26 Punkten in Verrentungsgruppe 2 und 38 Punkten in Gruppe 3.
- Das durchschnittliche Ruhestandseinkommen in dieser Gruppe beträgt 4357 DM und ist damit signifikant höher ( $F = 7$ ) als in den anderen Gruppen (3171 DM in Gruppe 2 und 2862 DM in Gruppe 3). Allerdings ist der Prozentsatz des Anteils der Ehefrau am Ruhestandseinkommen des Ehepaares signifikant niedriger (28,9 Prozent) als in den anderen Verrentungsgruppen (42,3 Prozent in Gruppe 2 und 45,9 Prozent in Gruppe 3).

*Haushalte, in denen beide Ehepartner gemeinsam in Rente gehen* (Gruppe 2) können durch eine relative Ähnlichkeit der beiden Familienmitglieder beschrieben werden. Damit entspricht dieser Haushaltstyp dem Muster solcher Haushalte, in denen die Berufstätigkeit der Frau durch eine gemeinsame Arbeit mit dem Ehemann in einem Familienbetrieb abgesichert ist. Weiterhin sehen wir, daß man diese Gruppe allgemein so charakterisieren kann, daß sich Ungleichheiten zwischen den Ehepartnern über den Familienlebenslauf nicht entwickeln und im Alter nur wenig ausgeprägt sind. Im einzelnen zeigen sich folgende Ergebnisse:

- Die Eheleute arbeiten oft in einem gemeinsamen Familienbetrieb. Der Anteil von Familienbetrieben liegt in dieser Gruppe signifikant höher ( $F = 7$ ) als in den beiden anderen Gruppen.
- Haushalte, die gemeinsam in Rente gehen, haben einen institutionell günstigen Altersabstand von durchschnittlich 3,7 Jahren.
- Bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit ist der Unterschied zwischen den Ehepartnern gering (der Ehemann arbeitete 7 Stunden pro Woche länger) und signifikant niedriger als in Gruppe 1 (16 Stunden) und Gruppe 3 (12 Stunden).
- Die Erwerbstätigkeitsdauer der beiden Ehepartner ist hoch und sehr ähnlich. Die Ehefrau ist zu 76 Prozent der Gesamtdauer erwerbstätig, der Ehemann zu 90 Prozent. Dieser Unterschied zwischen der Arbeitsmarktbeteiligung der Ehepartner ist signifikant geringer als in den anderen beiden Gruppen.
- Die Haushalte zeichnen sich durch eine ausgeprägte Kontinuität ihres Erwerbsverhaltens aus. Die Anzahl der Arbeitsmarktunterbrechungen liegt mit durchschnittlich 2,9 Unterbrechungen wesentlich unterhalb der Unterbrechungsanzahl anderer Verrentungsgruppen (3,9 Unterbrechungen bei Gruppe 1 und 3,2 Unterbrechungen bei Gruppe 3)
- Der berufliche Status der Familie liegt im Durchschnitt aller Haushalte, wobei das Statusgefälle zwischen Ehemann und Ehefrau niedriger ist als bei allen anderen Paaren.

<sup>30</sup> *Tabelle 6* zeigt, daß das Ausmaß von schulischer und beruflicher Ausbildung der Ehepartner (Resources) sich nicht über die drei Gruppen hinweg unterscheidet. Allerdings finden wir signifikante Unterschiede zwischen den drei Gruppen hinsichtlich der innerfamiliären Situation in späteren Phasen der Ehe (Outcomes).

- Das Einkommen des Haushaltes nach der Verrentung ist niedriger als in Gruppe 1, wobei die Ungleichheit zwischen den Ehepartnern hinsichtlich des von ihnen beigesteuerten Familieneinkommens wesentlich niedriger als in Gruppe 1 ist.

Wir kommen damit zu der Gruppe von Haushalten, in denen *die Frau länger arbeitet als der Ehemann* (Gruppe 3). Diese Haushalte können hauptsächlich durch ihre hohe negative Ladung auf der Altersdifferenzachse bezeichnet werden. Der Altersunterschied ist hoch; Ehefrauen sind im Durchschnitt 7,5 Jahre jünger als ihre Männer. Diese hohe Altersdifferenz kann als Indikator dafür interpretiert werden, daß die Ehepartner einen zeitlich verschobenen Lebenslauf haben, so daß eine Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt vermieden wird. Das Statusgefälle zwischen Ehemann und Frau liegt zwischen Gruppe 1 und Gruppe 2, und entspricht anscheinend einer tolerierbaren Differenz: Der Status der Frau ist nicht so gering oder so hoch, daß ein Druck entsteht, die Tätigkeit aufzugeben, weil sie mit dem Status des Mannes konkurrieren oder aber diesen „kompromittieren“ könnte. Dieser Typ entspricht somit dem Muster statuskompatibler Haushalte, wobei diese Kompatibilität im Status durch die hohe Altersdisparität erleichtert wird. Da die individuellen Lebensläufe der Ehepartner zeitlich verschoben sind, wird eine direkte Konkurrenz vermieden. Weiterhin interessant an dieser Gruppe ist, daß die Frauen signifikant jünger (durchschnittlich 44) sind, wenn die Kinder unabhängig werden, wobei die Fertilität sogar etwas höher ist (durchschnittlich 2,5 Kinder) als in Gruppe 1 (durchschnittlich 2,4 Kinder) und Gruppe 2 (durchschnittlich 2,2 Kinder). Möglicherweise ist auch die etwas vorverlagerte Familienphase ein Indiz für ein höheres „job commitment“ dieser Frauen, und trägt so dazu bei, daß sie ihre Erwerbstätigkeit nicht aufgeben, wenn ihr Ehemann in Rente geht. Das Ruhestandseinkommen ist in dieser Gruppe signifikant niedriger als in den anderen Gruppen, während die Erwerbsbeteiligung der Ehefrauen hoch ist. Dementsprechend hoch (46 Prozent) ist der Beitrag der Ehefrau zum Familieneinkommen. Diese Beobachtung ist konsistent mit der Oppenheimerschen These (1977), daß ein relativ hoher Beitrag der Ehefrau zum Haushaltseinkommen die Konsummöglichkeiten der Familie und dadurch auch die Akzeptanz der Erwerbstätigkeit der Ehefrau erhöht.

Methodisch können die Ergebnisse der Diskriminanzanalyse anschaulich mit einer Klassifikationsmatrix zusammengefaßt werden, die die Erklärungskraft der diskriminierenden Variablen zeigt. In *Tabelle 7*, Abschnitt 4, ist die vorhergesagte Gruppenmitgliedschaft eines Haushaltes gegen die tatsächliche Gruppenmitgliedschaft angeführt. Wir sehen, daß 82 Prozent aller Fälle richtig klassifiziert werden.<sup>31</sup>

#### IV. Abschließende Bemerkungen

Die oben dargestellten Ergebnisse zeigen, daß individuelle Charakteristiken von beiden Ehepartnern allein nicht dazu ausreichen, um das Rentenzugangsverhalten von Ehepaaren, bei denen beide Partner erwerbstätig sind, zu erklären. Auch die Situation des Ehepaares unmittelbar vor der Verrentung reicht dazu nicht aus. Familien haben

31 Die Güte dieser Anpassung wird ersichtlich, wenn man diese Trefferquote mit einer dem Zufall überlassenen Gruppenzuordnung vergleicht. Die nach dem Zufall zu erwartende Besetzung in den drei Gruppen beläuft sich auf 15,5 Prozent in Gruppe 1, 34,5 Prozent in Gruppe 2, und 50 Prozent in Gruppe 3. Zum Vergleich von erwarteten und realisierten Fehlerquoten kann man eine Maßzahl „tau“ berechnen, die das Ausmaß der proportionalen Fehlerreduktion angibt. Mit der richtigen Zuordnung von 69 der 84 Haushalte ergibt sich ein tau von .72. Dies kann dahingehend interpretiert werden, daß die auf den diskriminierenden Variablen beruhende Klassifikation der Haushalte 72 Prozent weniger Fehler macht als eine auf Zufall basierende Verteilung.

ihre eigene Geschichte, ihre eigenen Dynamiken. Sie werden durch Rollenteilung und Rollenverflechtung, durch Rollenähnlichkeit und Rollendivergenz der Familienmitglieder geformt. Die empirischen Ergebnisse haben gezeigt, daß man die Konzepte des Familienlebensverlaufs und der Statuskompatibilität sinnvoll auf eine Analyse des Rentenzugangsverhaltens von Ehepaaren anwenden kann.

In diesem Beitrag haben wir uns auf verheiratete Paare konzentriert, bei denen beide Partner bis ins Alter hinein erwerbstätig waren. Offensichtlich gelang diesen Paaren der Balanceakt zwischen Erfordernissen des Arbeitsmarktes und des (emotionalen) Familienlebens. Dieses Balancieren erfolgte auf Grundlage ganz unterschiedlicher Verhaltensweisen, welche wiederum zu ganz unterschiedlichen Mustern im Übergang zwischen Arbeitsmarkt und Ruhestand geführt haben. Es ist allerdings zu betonen, daß wir uns lediglich auf einen sehr kleinen Teil der Population von älteren Menschen beschränkt haben. Die Beschränkung bedeutet nicht, daß der familiäre Kontext für Verwitwete oder Geschiedene, oder für Menschen, die im Alter nicht mehr arbeiten, nicht wichtig ist, sondern unterstreicht die Notwendigkeit weiterer Forschungen. Diesbezüglich dürfen besondere Erfordernisse an die Daten nicht aus den Augen verloren werden: Um individuelles Verhalten zu verstehen, benötigt man kontextuelle Variablen.

Das hier wiederholt vorgetragene Plädoyer für eine Einbeziehung des Familienlebensverlaufs in die Analyse von individuellen Lebensläufen ist gleichzeitig ein Plädoyer für die Offenlegung und empirische Thematisierung der innerfamiliären Ungleichheit zwischen Mann und Frau. Die von uns theoretisch abgeleiteten Familientypen zeigen in ihrer empirischen Konkretion eine *einseitige* „Frauenarbeit“ zur Wahrung und ständigen Stabilisierung innerfamiliärer Solidarität. Die Aufgabe, Statuskompatibilität bei gleichzeitiger Vermeidung von Statuswettkampf herzustellen, wird Frauen zugemutet und von ihnen gemeistert.

Der Preis, den Frauen viel zu häufig für die „strukturelle Stabilisierung der Familie“ zu zahlen haben, besteht unter anderem in einem Verzicht auf Investitionen in das *eigene* Humankapital oder in seinem Verlust. Wenn alles gut geht, bedeutet dies vielleicht nur den Verzicht auf Arbeitsmarktchancen und finanzielle Eigenständigkeit. Es sei dahingestellt, ob diese Lösung akzeptabel ist, wenn die Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft ernsthaft gewollt ist. Klar sind allerdings die Risiken, denen wiederum allein die Frauen ausgesetzt sind.<sup>32</sup>

Es ist die Frage, ob sozialpolitische Maßnahmen greifen, die zwar versuchen, die Härte der Risiken für Frauen abzubauen, die aber an der zugrundeliegenden Struktur nichts ändern. „Solange sich die bestehende Wertewelt nicht ändert, ihre Widersprüchlichkeit nicht erkennt, sie nicht dauernder Kritik ausgesetzt ist, ändern sich weder Männer noch Frauen“ (Mitscherlich 1990, S. 173). In diesem Zusammenhang möchten wir die Analyse des familiären Lebensverlaufs unter eine Devise stellen, die Habermas (1990, S. 115) in einem „skeptischen aber nicht defätistischen“<sup>33</sup> Satz über die Zukunft der Aufklärung benannt hat: „Es müßte uns gelingen klarzumachen, wie in immer enger werdenden Handlungsspielräumen gleichwohl unsere gemeinsame Verantwort-

32 Zur häufig prekären finanziellen Situation alleinstehender älterer Frauen siehe Allmendinger, Brückner und Brückner 1990.

33 So Peter Glotz (1990) in seinem Kommentar: „Der Ulrich der Deutschen“.

lichkeit für immer länger werdende und immer unüberwindlichere Handlungsketten wächst.“

### Literatur

- Allison, Paul D.: Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories, in: S. Leinhardt (Hrsg.), *Sociological Methodology*, San Francisco 1982, S. 61-98.
- Allmendinger, Jutta: Career Mobility Dynamics. A Comparative Analysis of the United States, Norway and West Germany, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Studien und Berichte, Nr. 49, Berlin 1989.
- Allmendinger, Jutta, Hannah Brückner und Erika Brückner: Lebensarbeit und Lebensarbeitsentlohnung. Zur Generierung von Ungleichheit im Alter, in: K.U. Mayer, J. Allmendinger und J. Huinink (Hrsg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt a.M./New York 1990 (im Druck).
- Atchley, Robert C.: Retirement. Leaving the World of Work, in: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 464, 1982a, S. 120-131.
- Atchley, Robert C.: The Process of Retirement: Comparing Men and Women, in: M. Szinovacz (Hrsg.), *Women's Retirement*, Beverly Hills 1982b, S. 153-168.
- Barfield, Richard E., und James N. Morgan: *Early Retirement: The Decision and the Experience*, Ann Arbor, MI 1969.
- Beehr, Terry A.: The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Further Investigation, in: *Personnel Psychology*, 39, 1986, S. 31-55.
- Brückner, Erika: Die retrospektive Erhebung von Lebensverläufen, in diesem Band.
- Brückner, Hannah, und Jutta Allmendinger: *Das Ende des Erwerbslebens: Stop oder Stop and Go*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, unveröffentlichtes Manuskript, Berlin 1990.
- Chudacoff, Howard, und Tamara K. Hareven: Family Transitions into Old Age, in: T.K. Hareven (Hrsg.), *Transitions. The Family and the Life Course in Historical Perspective*, New York 1978, S. 217-244.
- Clark, Ronald L., Thomas Johnson und Claus McDermed: Allocation of Time and Resources by Married Couples Approaching Retirement, in: *Social Security Bulletin*, 43, 1980, S. 3-16.
- Dinkel, Rainer H.: Ökonomische Einflussfaktoren für die individuelle Entscheidung des Übertritts in den Ruhestand, in: W. Schmähl (Hrsg.), *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland*, Tübingen 1988, S. 128-150.
- Freidman, Roslyn, und Annette Nussbaum: *Coping With Your Husband's Retirement*, New York 1986.
- George, Linda K., Gerda G. Fillenbaum und Erdman Palmore: Sex Differences in the Antecedents and Consequences of Retirement, in: *Journal of Gerontology*, 39, 1984, S. 364-371.
- Glick, Paul C.: The Family Cycle, in: *American Sociological Review*, 12, 1947, S. 164-174.
- Glick, Paul C.: Updating the Life Cycle of the Family, in: *Journal of Marriage and the Family*, 39, 1977, S. 5-14.
- Glutz, Peter: Der Ulrich der Deutschen, in: *Die Zeit*, Nr. 21, 18. Mai 1990, S. 67.
- Gordus, Jeanna P.: *Leaving Early. Perspectives and Problems in Current Retirement Practice and Policy*, Kalamazoo, MI 1980.
- Habermas, Jürgen: *Die nachholende Revolution. Kleine politische Schriften Nr. 7*, Frankfurt a.M. 1990.
- Hamermesh, Daniel S., und Albert Rees: *The Economics of Work and Pay*, 3. Aufl., New York 1984.
- Handl, Johann: Sozio-ökonomischer Status und der Prozess der Statuszuweisung, in: Ders., K.U. Mayer und W. Müller (Hrsg.), *Klassenlage und Sozialstruktur. Empirische Untersuchung über die Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt a.M. 1977, S. 101-153.
- Hanushek, Eric A., und John E. Jackson: *Statistical Methods for Social Scientists*, New York 1977.
- Hardy, Melissa A.: Occupational Structure and Retirement, in: Z.S. Blum (Hrsg.), *Current Perspectives on Aging and the Life Cycle*, Greenwich, CT 1985.
- Hayward, Mark D., et al.: Occupational Influences on Retirement, Disability and Death, in: *Demography*, 26, 1989, S. 393-409.



- Henretta, John C., und Angela M. O'Rand: Joint Retirement in the Dual Worker Family, in: *Social Forces*, 62, 1983, S. 504-520.
- Hogan, Dennis P.: The Variable Order of Events in the Life Course, in: *American Sociological Review*, 43, 1978, S. 573-586.
- Jacobs, Klaus, und Winfried Schmähl: The Process of Retirement in Germany: Trends, Public Discussion, and Options for its Redefinition, in: W. Schmähl (Hrsg.), *Redefining the Process of Retirement. An International Perspective*, New York/Berlin/Heidelberg 1989, S. 17-38.
- Klecka, William R.: *Discriminant Analysis*, Beverley Hills 1980.
- Kohli, Martin: Die gesellschaftliche und individuelle Bedeutung der Altersgrenze, in: W. Schmähl (Hrsg.), *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland*, Tübingen 1988, S. 36-53.
- Kohli, Martin, und Jürgen Wolf: Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung, in: *Soziale Welt*, 38, 1987, S. 92-109.
- Mayer, Karl Ulrich, und Erika Brückner: *Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Konzeption, Design und Methodik der Erhebung der Geburtsjahrgänge 1929-1931, 1939-1941, 1949-1951, Materialien aus der Bildungsforschung*, Nr. 35, Teil 1-3, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1989.
- Mitscherlich, Margarete: *Über die Mühsal der Emanzipation*, Frankfurt a.M. 1990.
- Moore, David E., und Mark D. Hayward: Occupational Careers and Mortality of Elderly Men, in: *Demography*, 27, 1990, S. 31-53.
- Oppenheimer, Valerie K.: The Life-Cycle Squeeze: The Interaction of Men's Occupational and Family Cycles, in: *Demography*, 11, 1974, S. 237-245.
- Oppenheimer, Valerie K.: The Sociology of Women's Economic Role in the Family, in: *American Sociological Review*, 42, 1977, S. 387-406.
- Oppenheimer, Valerie K.: The Changing Nature of Life-Cycle Squeezes: Implications for the Socioeconomic Position of the Elderly. in: R.W. Fogel, E. Hatfield, S.B. Kiesler und E. Shanas (Hrsg.), *Aging, Stability and Change in the Family*, New York 1981, S. 47-81.
- O'Rand, Angela M., und John C. Henretta: Delayed Career Entry, Industrial Pension Structure, and Early Retirement in a Cohort of Unmarried Women, in: *American Sociological Review*, 47, 1982, S. 365-373.
- O'Rand, Angela M., und Richard Landerman: Women's and Men's Retirement Income Status. Early Family Role Effects, in: *Research on Aging*, 6, 1984, 25-44.
- Parsons, Donald: Health, Family Structure, and Labor Supply, in: *American Economic Review*, 67, 1977, S. 703-712.
- Parsons, Donald: The Decline of Male Labor Force Participation, in: *The Journal of Political Economy*, 88, 1980, S. 117-134.
- Parsons, Talcott: Age and Sex in the Social Structure of the United States, in: *American Sociological Review*, 7, 1942, S. 604-617.
- Parsons, Talcott: The Social Structure of the Family, in: R. Anshen (Hrsg.), *The Family: Its Function and Destiny*, New York 1949, S. 173-201.
- Parsons, Talcott: A Revised Analytical Approach to the Theory of Social Stratification, in: *Ders.* (Hrsg.), *Essays in Sociological Theory*, Glencoe 1954, S. 386-439.
- Parsons, Talcott: The American Family: Its Relations to Personality and to the Social Structure, in: *Ders.* und R.F. Bales (Hrsg.), *Family, Socialization, and Interaction Processes*, New York 1955, S. 3-33.
- Parsons, Talcott: The Social Structure of the Family, in: R.N. Anshen (Hrsg.), *The Family: Its Function and Destiny*, revised edition, New York 1959, S. 241-274.
- Reimann, Axel: Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?, in: *Die Angestelltenversicherung*, 34, 1987, 125-131.
- Robinson, Pauline K., Sally Colby und Carolyn E. Paul: Work and Retirement, in: R.H. Binstock und E. Shanas (Hrsg.), *Handbook of Aging and the Social Sciences*, New York 1985, S. 503-527.
- Schmähl, Winfried (Hrsg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland*, Tübingen 1988a.
- Schmähl, Winfried: *Ausblick*, in: *Ders.* (Hrsg.), *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland*, Tübingen 1988b, S. 261-266.

- Schmähl, Winfried* (Hrsg.): *Redefining the Process of Retirement. An International Perspective*, Berlin 1989.
- Sexton, Christine S.*, und *Daniel S. Perlmann*: *Couples' Career Orientation, Gender Role Orientation, and Perceived Equity as Determinants of Marital Power*, in: *Journal of Marriage and the Family*, 51, 1989, S. 933-941.
- Sørensen, Aage B.*: *Retirement, Individual Performance, and Labor Market Structures*, Manuskript für die Konferenz „International Colloquium on Opportunities and Challenges in an Aging Society“, Dutch Royal Academy of Sciences, Amsterdam, October 26-28, 1989.
- Spilerman, Seymour*, und *Harris Schrank*: *Responses to the Intrusion of Family Responsibilities in the Work Domain*, unveröffentl. Manuskript, Columbia University, New York 1990.
- Sweet, James A.*: *Women in the Labor Force*, New York 1973.
- Talaga, Jean*, und *Terry A. Beehr*: *Retirement: A Psychological Perspective*, in: *C.L. Cooper und I. Robertson* (Hrsg.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 1989, New York 1989, S. 185-211.
- Voges, Wolfgang*: *Einige Bestimmungsgründe der Entscheidung für oder gegen den Vorruhestand*, in: *W. Schmähl* (Hrsg.), *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland*, Tübingen 1988, S. 64-87.
- Wagner, Gert*: *Arbeitsmarkt und Altersgrenze: Reformen beim Rentenzugang?*, in: *Wirtschaftsdienst*, 3, 1987, S. 145-150.
- Wagner, Gert*: *Gemeinsamer Rentenzugang: Eine neue Form des Überganges in den Ruhestand?*, in: *J. Behrens und W. Voges* (Hrsg.), *Statuspassagen und Institutionalisierung*, Frankfurt a.M. 1990 (im Druck).
- Waite, Linda J.*: *Working Wives and the Family Life Cycle*, in: *American Journal of Sociology*, 86, 1980, S. 272-294.
- Wolf, Jürgen*, und *Martin Kohli*: *Neue Altersgrenzen: Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven*, in: *L. Rosenmayr und L. Kolland*, *Arbeit-Freizeit-Lebenszeit*, Opladen 1987, S. 183-206.