



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Der Betrieb als Einflussfaktor in der Planung des Pensionsantritts.

Eine empirische Untersuchung des Einflusses kontextueller
Faktoren innerhalb des Betriebs auf das geplante
Pensionsantrittsalter in österreichischen Unternehmen.

verfasst von / submitted by

Mag. Sophie Psihoda

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfillment of the requirements for
the degree of

Master of Arts (M.A.)

Wien, 2016 / Vienna, 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt / Degree program
code as it appears on the student record sheet:

A 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt / Degree program
as it appears on the student record sheet:

Soziologie

Betreut von / Supervised by:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland

Inhaltsverzeichnis

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	<i>i</i>
<i>Abbildungsverzeichnis</i>	<i>ii</i>
<i>Tabellenverzeichnis</i>	<i>iii</i>
<i>1. Einleitung</i>	<i>1</i>
<i>2. Das gesellschaftliche Phänomen der Pensionierung – Untersuchungsgegenstand und Forschungsüberblick</i>	<i>7</i>
2.1 Der prozessuale Charakter der Pensionierung	7
2.2 Der Mehrebenen-Charakter der Pensionierung	10
2.3 Der mehrkontextuelle Charakter der Pensionierung	12
2.4 Der un-/freiwillige Charakter der Pensionierung	13
2.5 Zusammenfassung	17
<i>3. Theoretischer Bezugsrahmen</i>	<i>19</i>
3.1 Theorieansätze des sozialen Kapitals	19
3.1.1 Zur Entstehung des Sozialkapitalansatzes im 20. Jahrhundert.....	19
3.1.2 Dimensionen, Operationalisierung und Messung des Sozialkapitals	24
3.2 Die Anwendung des Sozialkapitalansatzes in Betrieben	27
3.2.1 Der Bielefelder Sozialkapitalansatz.....	28
3.2.2 Instrumente zur Messung und Operationalisierung von Sozialkapital in Betrieben .	35
3.3 Zusammenfassung	36
<i>4. Empirische Untersuchung</i>	<i>38</i>
4.1 Hypothesen	38
4.2 Datensatz und Erhebungsinstrument	42
4.3 Die Stichprobe der Untersuchung	43
4.4 Zentrale Variablen der Untersuchung	45
4.4.1 Abhängige Variable.....	45
4.4.2 Unabhängige Variablen.....	48
4.5 Ergebnisse der empirischen Analysen	60
4.5.1 Analyse der bivariaten Zusammenhänge	60
4.5.2 Ergebnisse der multivariaten Analyse.....	67
4.6 Zusammenfassung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung	76
<i>6. Literatur- und Quellenverzeichnis</i>	<i>88</i>
<i>Anhang A: Das Fragebogeninstrument</i>	<i>95</i>
<i>Anhang B: Abstract</i>	<i>133</i>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Der Altersquotient Österreichs von 1951 bis 2014 (Statistik Austria, 2015a).....	3
Abbildung 2: Der prozessuale Charakter der Pensionierung nach Hasselhorn & Apt, 2015.....	10
Abbildung 4: Der un-/freiwillige Charakter der Pensionierung. Eigene Darstellung nach Szinovacz und Davey (2005) unter Berücksichtigung von Beehr (1986).....	14
Abbildung 5: Das Sozialkapital von Organisationen: Element und Indikatoren (Badura et al., 2013, 51).....	29
Abbildung 6: Treiber und Ergebnisse des Unternehmensmodells nach Badura et al. (2013, 50).	33
Abbildung 7: Das geplante Pensionsantrittsalter der weiblichen Befragten.	46
Abbildung 8: Das geplante Pensionsantrittsalter der männlichen Befragten.	46
Abbildung 9: Die rekodierte Bildungsvariable der Befragten.....	50
Abbildung 10: Die rekodierte Variable des selbst eingeschätzten Gesundheitszustands der Befragten.	51
Abbildung 11: Die Variable des Index des Netzwerkkapitals.	53
Abbildung 12: Die Variable des Index des Führungskapitals – Verhältnis zum Vorgesetzten. .	55
Abbildung 13: Die unabhängige Variable des Index des Wertekapitals – Gleichbehandlung gegenüber jüngeren ArbeitskollegInnen.	57
Abbildung 14: Die Variable des Index der immateriellen Arbeitsbedingungen – ältere ArbeitnehmerInnen.....	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Konzeptualisierungen des Sozialkapitals.	25
Tabelle 2: Das kategoriale Pensionsantrittsalter der männlichen und weiblichen Befragten.	48
Tabelle 3: Die Zusammensetzung der Stichprobe nach dem Geschlecht der Befragten.	49
Tabelle 4: Die höchste abgeschlossene Ausbildung nach dem Geschlecht der Befragten.	50
Tabelle 5: Das geplante Pensionsantrittsalter und das Geschlecht.	61
Tabelle 6: Das geplante Pensionsantrittsalter und die höchste abgeschlossene Ausbildung.	62
Tabelle 7: Das kategoriale geplante Pensionsantrittsalter und der Gesundheitszustand.	63
Tabelle 8: Das dichotomisierte geplante Pensionsantrittsalter und der Gesundheitszustand.	63
Tabelle 9: Korrelationstabelle nach Spearman hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen dem Gesundheitszustand und dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen.	65
Tabelle 10: Korrelationstabelle nach Spearman hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen dem geplanten Pensionsantrittsalter und dem Netzwerk-, Führungs-, Wertekapital und dem Index der immateriellen Arbeitsbeziehungen.	66
Tabelle 11: Korrelationstabelle zur Signifikanz des Zusammenhangs zwischen dem Netzwerk-, Führungs-, Überzeugungs- und Wertekapital und dem Index der immateriellen Arbeitsbeziehungen.	67
Tabelle 12: Zusammenfassung der Fallverarbeitung der Faktorvariablen der ordinalen Regression.	69
Tabelle 13: Modellanpassung der ordinalen Regression.	70
Tabelle 14: Anpassungsgüte des Modells der ordinalen Regression.	70
Tabelle 15: Pseudo R-Quadrat des Modells der ordinalen Regression.	70
Tabelle 16: Parameterschätzer des Modells der ordinalen Regression.	72
Tabelle 17: Parameterschätzer des Modells der ordinalen Regression mit Exponentialkoeffizienten.	74
Tabelle 18: Pseudo R-Quadrat des Modells der ordinalen Regression.	75
Tabelle 19: Herkunft der Fragen des Fragenbogeninstruments.	96

1. Einleitung

Die Rente bzw. Pension¹ als Institution des sozialen Sicherungssystems ist eine vergleichsweise junge Einrichtung, die als Konsequenz der Veränderung gesellschaftlicher Produktion von der Agrar- zur Industrie- und heutigen Wissensgesellschaft eingerichtet wurde. Während in einer durch den eignen landwirtschaftlichen Betrieb bestimmten gesellschaftlichen Produktion einer Agrargesellschaft die Versorgung älterer, nicht mehr arbeitsfähiger Menschen durch den Familienbund geregelt wurde, ist dies in einer durch die lohnabhängige Arbeit bestimmten Industrie- bzw. Wissensgesellschaft nicht mehr möglich. Denn um ihr Auskommen zu finanzieren können, müssen die anderen Familienmitglieder in Betrieben oder Unternehmen arbeiten und der Versorgung älterer Menschen kann nicht mehr durch Eingliederung in den Familienbetrieb nachgekommen werden. Die soziale Not die sich aus dieser Organisation der gesellschaftlichen Produktion ergibt, wenn Menschen aufgrund des Alters oder der Gesundheit nicht mehr in der Lage sind, ihr Einkommen durch lohnabhängige Arbeit zu finanzieren und deren Versorgung auch nicht durch Eingliederung in den Familienbetrieb nachgekommen werden kann, führte um die Jahrhundertwende vom 19. ins 20. Jahrhundert in allen europäischen Ländern zur Einführung von staatlichen Sozialversicherungssystemen. Diese sollten die ArbeitnehmerInnen gegen Unfall, Krankheit und der Erwerbsunfähigkeit im Alter sowie später auch im Fall des Eintritts von Arbeitslosigkeit absichern.

In Österreich wurde eine solche Altersvorsorge im Jahr 1907 eingeführt und war an das in Deutschland bereits 1889 von Kanzler Otto von Bismarck eingeführten Bismarck'schen Rentensystem angelehnt (vgl. Schmidt, 2005). Dieses System finanzierte sich auf der Seite des Arbeitskräfteangebots durch Beiträge von Löhnen und Gehältern und war zunächst auf die Bildung von Rücklagen angelegt. Nachdem das Kapitalvermögen aber zwei Weltkriegen zum Opfer gefallen war, wurde Mitte der 1950er Jahre in Deutschland wie in Österreich die Umlagefinanzierung eingeführt. Diese auch unter dem Schlagwort des „Generationenvertrags“ bekannte Finanzierung der Altersvorsorge baut darauf auf, dass die nachfolgende Generation die finanzielle

¹ Während in Deutschland der Terminus „Rente“ immer noch der allumfassende Begriff für die gesetzliche Altersvorsorge ist, wurde in Österreich im Zuge der Gesetzesnovelle im Jahr 1962 der Terminus „Pension“ für die Beziehung der Leistung aus der gesetzlichen Altersvorsorge eingeführt.

Absicherung im Alter der vorigen Generation bezahlt. Voraussetzung für die Finanzierbarkeit jenes Systems ist, dass genügend jüngere Generationen nachkommen und durch ihr Einkommen aus der Erwerbsarbeit Beiträge in das System einbezahlen. Die im Zuge des 20. Jahrhunderts in allen europäischen Gesellschaften zu beobachtenden Entwicklungen setzten dieses System aber zunehmend unter Druck. Zum einen führten der Anstieg des materiellen Wohlstands (vgl. „Erster Demografischer Übergang“ bei Thompson, 1929) und eine Veränderung der Wertemuster (vgl. „Zweiter Demografischer Übergang“ bei Laesthaeghe, 1992) zu einem demografischen Wandel von hohen zu niedrigen Geburten- und Sterbezahlen. Zum anderen erhöhte sich die Lebenserwartung älterer Menschen aufgrund der verbesserten medizinischen Versorgung, weshalb viele europäische Gesellschaften nun damit konfrontiert sind, dass der Anteil der älteren nicht mehr erwerbstätigen Personen schneller wächst als der Anteil der jüngeren noch erwerbstätigen Personen. Des Weiteren darf auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Zeiten des boomenden Wirtschaftswachstums der 1950er Jahre lange vorbei sind und die meisten europäischen Staaten heute mit einer Wirtschaftsstagnation konfrontiert sind, in der auch die Arbeitskräftenachfrage zurückgeht. Im Vergleich zu den Jahren als das Umlageverfahren als System der Altersvorsorge in Österreich eingeführt wurde sind heute demnach nicht nur in absoluten Zahlen weniger Menschen in Erwerbsarbeit, auch wird das Potential der erwerbsfähigen Personen in geringerem Ausmaß ausgeschöpft.

Als Konsequenz dieser Entwicklungen sieht sich Österreich wie die meisten europäischen Gesellschaften mit einer seit Ende des 20. Jahrhunderts zunehmend ungünstigen Relation von Personen in Erwerbsarbeit und Personen in Pension konfrontiert. Diese Relation kann durch den Altersquotient als demografische Maßzahl für das Verhältnis von Personen in Alterspension und der potentiellen Erwerbsbevölkerung dargestellt werden. Fünf Jahre vor der Einführung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) zur Regelung der Kranken-, Unfalls- und Pensionsversicherung für Arbeiter und Angestellte wies der Altersquotient im Jahr 1951 einen Wert von 17,6 auf. Das bedeutet, dass im Jahr 1951 auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren 17,6 Personen in der Altersgruppe 65 Jahre oder älter entfallen. Im Jahr 2014 wies der Altersquotient einen Wert von 29,7 auf und verdoppelte sich damit nahezu (Statistik Austria, 2015a). Damit hat sich die Relation von Erwerbspersonen und pensionierten Personen über einem Zeitraum von 64 Jahren

nahezu halbiert. Kamen Anfang der 1950er Jahre folglich noch 6 Personen für die Pension einer Person auf, muss dies im Jahr 2014 von nur mehr 3 Personen erbracht werden.

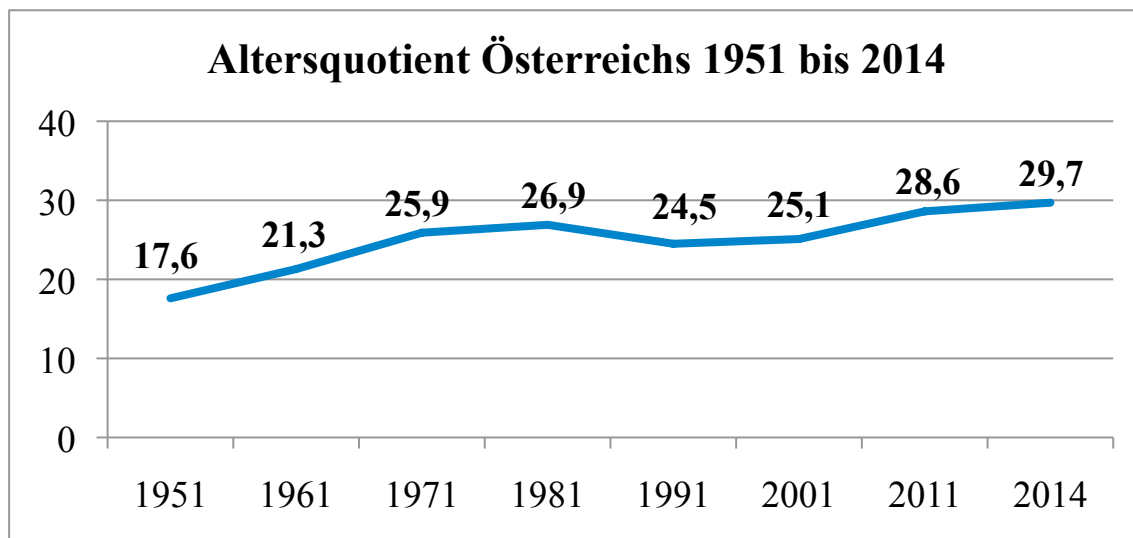


Abbildung 1: Der Altersquotient Österreichs von 1951 bis 2014 (Statistik Austria, 2015a).

Die Lösung jener ungünstigen Relation zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen, welche auf längere Hinsicht die Finanzierbarkeit des Pensionssystems gefährden kann, wird „in einem längeren Verbleib in der Erwerbsarbeit und im Lernen gesehen, das das ganze Leben begleiten sollte“ (Amann & Kolland, 2013, 34). Bezug nehmend auf den ersten Teil dieses Lösungsansatzes, dem längeren Verbleib in der Erwerbsarbeit und dem daraus resultierenden Versuch eines Entgegenwirkens oder zumindest Verlangsamens des Schrumpfens des Anteils der erwerbstätigen Bevölkerung, beschlossen Österreichs Regierungen seit den 1990er Jahren mehrere Pensions- und Rentenreformen mit dem Ziel ältere ArbeitnehmerInnen länger in Beschäftigung zu halten. Eine Entwicklung, die auch in vielen anderen europäischen Ländern zu beobachten war. Diese Reformen wirkten jedoch vorwiegend auf den Pensionseintritt und nicht auf den Erwerbsaustritt. Während dadurch die bisweilen großzügige Anreizstruktur für einen frühzeitigen Eintritt in die Pension auf der Seite des Arbeitskräfteangebots reformiert wurde, blieb die Anreizstruktur für einen längeren Verbleib in der Erwerbsarbeit auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage hingegen beinahe unberücksichtigt. Ein Blick auf die österreichische Gesetzeslage und das Regierungsprogramm von 2013 verdeutlicht diesen Befund: Auf der Seite des Arbeitskräfteangebots wurden verstärkte Anreize zu einer Weiterarbeit über das frühestmögliche Pensionsantrittsalter hinaus bisher in Form der geplanten Einführung einer Teilpension und eines Aufschub-Bonus sowie der bereits seit

2000 in Kraft getretenen Teilzeitmodelle umgesetzt. Auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage ist im Regierungsprogramm angestrebt, dass ab 1.1.2017 für Betriebe ab einer Größe von 25 MitarbeiterInnen, die nicht ausreichend MitarbeiterInnen über 55 Jahre beschäftigen, eine Abgabe für altersgerechte Arbeitsplätze in Kraft treten soll, die nach dem Branchendurchschnitt und getrennt nach Geschlecht berechnet wird. Diese Abgabe für altersgerechte Arbeitsplätze soll zu 50% als Bonus für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen und zu 50% für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt werden. Diese Regelung ist in den Medien als „Bonus-Malus-System“ bekannt geworden, wenngleich dieser Begriff keine Verwendung im Regierungsprogramm findet (vgl. Bundeskanzleramt, 2013, 64). Eine Umsetzung dieser Regelung auf Seiten der Arbeitskräftenachfrage ist bis heute allerdings noch nicht in Kraft getreten und auch die Ansetzung des Termins mit 1.1.2017 im Regierungsprogramm ist noch kein Garant dafür, dass eine solche Regelung auch tatsächlich in Kraft treten wird, da ein Regierungsprogramm lediglich ein nicht verpflichtendes Arbeitsprogramm für in Zukunft zu beschließende Maßnahmen darstellt.

Wie wesentlich aber gerade die Beachtung der Arbeitskräftenachfrage für den Zeitpunkt sowie die bedingenden Faktoren des Erwerbsaustritts und des Pensionseintritts ist, zeigen mehrere Studien, die aufzeigen, dass die Hälfte aller Pensionsantritte (frühzeitig) unfreiwillig passieren (vgl. Szinovac & Davey, 2005; Dorn & Sousa-Poza, 2010; Vickerstaff, 2006; Mountford, 2011). Im Rahmen dieser Arbeit sollen Betrieben und Unternehmen als das bedingende Umfeld in der Planung des Zeitpunkts des Pensionseintritts in den Fokus gerückt werden. Damit soll ein Beitrag zur Forschung über Einflussfaktoren in der Planung des Pensionsantritts auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage geleistet werden. Während es einen wachsenden Anteil an Studien zur Untersuchung von Arbeitszufriedenheit, Stressbewältigung, Gratifikationsmodellen in der Arbeit und Modellen zu Arbeitsanforderungen und -ressourcen gibt (Siegrist, 2006; Pearlin, 1989, 2010; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Karasek 1979, 1998), liegt das dieser Arbeit zugrundeliegende spezielle Forschungsinteresse in dem Einfluss von sozialen Beziehungen von älteren ArbeitnehmerInnen untereinander sowie zu ihren Vorgesetzten, die nachfolgend als Sozialkapital beschrieben werden, und in dem Einfluss von sozialen Erwartungen und der Wertschätzung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf die Absicht zu einem bestimmten Alter in Pension zu gehen.

Dabei sollen auch immaterielle Arbeitsbedingungen als Einflussfaktoren auf den geplanten Pensionsantritt mitberücksichtigt werden. Die dieser Arbeit zugrunde liegende Überlegung bestand dabei darin, dass ArbeitnehmerInnen länger im Unternehmen erwerbstätig bleiben, wenn Faktoren des Arbeitskontexts in Form von sozialen Beziehungen, sozialen Erwartungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen und immateriellen Arbeitsbedingungen als positiv empfunden werden. Ausgehend von diesem Forschungsinteresse und dieser Überlegung entwickelte sich dabei die für die vorliegende Arbeit folgende forschungsleitende Fragestellung: *Welchen Einfluss üben kontextuelle Faktoren innerhalb des Betriebs in Form des Sozialkapitals, der immateriellen Arbeitsbedingungen und der sozialen Erwartungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf das geplante Pensionsantrittsalter aus?*

Der in der Forschungsfrage erwähnte Terminus der „ältere ArbeitnehmerInnen“ wird von verschiedenen Institutionen für unterschiedliche Altersgruppen verwendet. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unterscheidet in den Daten zur Beschäftigungsquote zwischen den Altersgruppen 15-24 Jahre, 25-54 Jahre und 55-64 Jahre. Demnach definiert die OECD ältere ArbeitnehmerInnen erst ab einem Alter von 55 Jahren (OECD, 2015). Die World Health Organization (WHO) definiert ältere ArbeitnehmerInnen hingegen bereits ab 45 Jahren. Die Altersgruppe der 45 bis 65-Jährigen findet sich auch auf der Homepage des Sozialministeriums (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2015). Gleichzeitig wird hier auch der Terminus „Generation 50+“ verwendet. In verschiedenen Initiativen des Arbeitsmarktservice Österreich, wie zum Beispiel die Kampagne „Einstellungssache 50+“, wird die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen durch die Altersgruppe der über 50-jährigen definiert (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015). Im Zuge der vorliegenden Arbeit wird die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen mit der Altersgruppe 50+ definiert. Dies ergibt sich auch daraus, da das Datenmaterial der empirischen Untersuchung in dieser Arbeit aus einem Projekt stammt, in dem die Altersgruppe der über 50-Jährigen als ältere ArbeitnehmerInnen bestimmt wurde.

Die Struktur der Arbeit erfolgt in fünf Kapiteln: Nach der obigen Einleitung in den Forschungsgegenstand und die Problemstellung wird im nachfolgenden zweiten Kapitel die Pensionierung als gesellschaftliches Phänomen und Untersuchungsgegenstand diskutiert, wobei gleichzeitig ein Forschungsüberblick gegeben werden soll. Im dritten Kapitel wird die theoretische Rahmung der Arbeit im Zuge einer kurzen Abhandlung der Sozialkapitaltheorie sowie der speziellen Theorie des Bielefelder Sozialkapitalansatzes unternommen. Das vierte Kapitel beinhaltet die empirische Untersuchung in Form einer bivariaten und multivariaten Analyse, bei der die aus der Theorie abgeleiteten Hypothesen mit Primärdaten getestet werden. In dem abschließenden fünften Kapitel werden die Ergebnisse des empirischen Teils mit Rückbezug auf die Forschungsfrage und die Hypothesen in zusammengefasst und im Rahmen einer kritischen Reflexion diskutiert.

2. Das gesellschaftliche Phänomen der Pensionierung – Untersuchungsgegenstand und Forschungsüberblick

In diesem Kapitel wird eine Einbettung des zu erklärenden Untersuchungsgegenstands des geplanten Pensionsantrittsalters in den größeren Rahmen des gesellschaftlichen Phänomens der Pensionierung angestrebt. Gleichzeitig, jedoch ohne Anspruch auf Vollständigkeit, soll dabei ein erster Forschungsüberblick über bereits bestehende theoretische und empirische Arbeiten zur Pensionierung gegeben werden. Während das gesetzliche Pensionsantrittsalter als ein vom Gesetzgeber vorgegebenes und diskretes Ereignis ist, besteht jedoch ein Spielraum hinsichtlich der Planung oder auch des Wunsches früher, später oder genau zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen. Diese Planung, die durch die Frage nach dem geplanten Pensionsantrittsalter erhoben wurde, kann in dem größeren Kontext der Pensionierung als Prozess, der auf mehreren Ebenen und in mehreren Kontexten stattfindet und von verschiedenen gelagerten Gründen beeinflusst wird, erfasst werden. Demzufolge können in der Betrachtung der Pensionierung folgende vier Aspekte unterschieden werden:

- (1) Bei der Pensionierung handelt es sich um einen Prozess, der sich in dreierlei Hinsicht konzeptualisieren lässt (2.1).
- (2) Die Entscheidung(sfindung) zur Pensionierung findet auf mehreren Ebenen statt (2.2).
- (3) Die Entscheidungsfindung zur Pensionierung ist in mehrere Kontexte eingebunden (2.3).
- (4) Die Gründe für die Entscheidung in Pension zu gehen können sowohl positive als auch negative Vorzeichen haben und sich dementsprechend auf die Freiwilligkeit des Pensionseintritts auswirken (2.4).

2.1 Der prozessuale Charakter der Pensionierung

Während die Pensionierung gemeinhin meist mit dem Stichtag und dementsprechend mit einem diskreten Ereignis verbunden wird, wies Beehr bereits 1986 auf den prozessualen Charakter der Pensionierung hin. Gemäß diesem Verständnis, welches 25 Jahre später unter anderen von Wang und Shultz (2010) aufgegriffen wird, ist

die Pensionierung nicht als ein einmaliges Ereignis zu sehen, sondern als eine Zeitspanne, die von den Umständen des einzelnen Individuums abhängt.

„That is, retirement is not a single, onetime event, but rather a psychological process that unfolds over a period of time that will vary depending on the circumstances of each individual.“ (Wang & Schultz 2010, S. 184)

Nach Hasselhorn und Apt (2015) kann der prozessuale Charakter in dreierfacher Hinsicht konzeptualisiert werden (Abbildung 1). *Erstens* manifestiert er sich in der graduellen Erwägung von Austrittspfaden („exit paths“) aus der Erwerbstätigkeit. Diese Austrittspfade werden in den letzten Dekaden von einer zunehmenden Diversität und Individualisierung geprägt. Rasner und Etgeton (2014) identifizieren in ihren Analysen des Sozioökonomischen Panels fünf Übergangspfade: (1) Erwerbsarbeit bis zur Regelaltersgrenze, (2) Erwerbsarbeit bis zum vorgezogenen Renteneintritt (Altersteilzeitmodelle), (3) Inaktivität vor dem Renteneintritt, (4) Arbeitslosigkeit vor dem Renteneintritt, (5) Frühverrentung oder Erwerbsminderungsrentenbezug.

Zweitens manifestiert sich der prozessuale Charakter durch den Prozess der Entscheidungsfindung in Pension zu gehen („retirement decision-making and adaptation“), der aus psychologischer Sichtweise in mehrere Phasen unterteilt werden kann. Beehr (1986) unterscheidet innerhalb des Prozesses der Entscheidungsfindung etwa vier Phasen: (1) der Gedanke an sowie die Entwicklung einer Präferenz in Pension zu gehen; (2) die Einschätzung der verfügbaren Optionen sowie der Ausdruck einer Intention in Pension zu gehen; (3) die Implementierung der Entscheidung durch die Ausführung des Akts in Pension zu gehen; (4) eine Nacherwerbsphase der Anpassung an den Zustand in Pension zu sein (vgl. Hasselhorn & Apt, 2015, 25). Feldman und Beehr (2011, 194) unterscheiden in ihrem Modell drei Phasen. Phase eins wird als zukunftsbezogen konzeptualisiert und bezieht sich auf die Vorstellung und das Abwägen der Möglichkeiten in Pension zu gehen. Die theoretische Rahmung zur Erklärung dieser Phase kann durch die Individual Differences Theory, die Image Theory, die Continuity Theory, die Social Identity Theory und die Self-Categorization Theory erfolgen. Phase zwei wird als vergangenheitsbezogen konzeptualisiert und bezieht sich auf den Wunsch oder die Abneigung eine Langzeitbeschäftigung hinter sich zu lassen. Diese Phase erklären die Autoren aus theoretischer Sicht durch Life and Career Stage Theories, Social-Normative Theories, die Disengagement Theory, die Person-Environment Fit Theory und

Theorien zum Bridge Employment. Phase drei ist gegenwartsbezogen und bezieht sich auf den Übergang sowie die Umsetzung der Pläne in Pension zu gehen. Aus theoretischer Sicht kann diese Phase durch ökonomische Theorien und Motivationstheorien erfasst werden. Durch die Auflistung unterschiedlicher theoretischer Ansätze zeigen Feldman und Beehr, dass der Prozess der Pensionierung je nach Phase durch verschiedene disziplinäre und theoretische Perspektiven zu betrachten ist.

Drittens manifestiert sich der prozessuale Charakter der Pensionierung auch in einer Lebensverlaufsperspektive der Beschäftigungspartizipation („life-course perspective on retirement“). Dieser Aspekt ist vor allem hinsichtlich der Determinanten der Beschäftigungsfähigkeit im fortgeschrittenen Erwerbsalter und damit eines verzögerten Pensionseintritts wesentlich. In diesem Zusammenhang weisen Naegele und Sporket darauf hin, dass bei den drei Kerndimensionen von Beschäftigungsfähigkeit, nämlich „Förderung und Erhalt der Gesundheit, Erhalt und Anpassung von Qualifikationen und Förderung der Motivation“ „erwerbsbiografische Vorprägungen zu beachten sind“ (2010, 457). Denn unfreiwillige frühzeitige Pensionierung beispielsweise ist nicht eine Erscheinung, die auf die letzten Jahre des Erwerbslebens zurückzuführen ist, sondern eher als eine späte Manifestation einer frühzeitigen und lang anhaltenden Aussetzung des Individuums von ungünstigen Arbeitsbedingungen, wie schwere körperliche Arbeit oder ergonomisch belastende Arbeitspositionen, anzusehen (vgl. Hasselhorn & Apt, 2015). Die theoretische Erfassung jener prozessualen Dimension der Pensionierung erfolgt üblicherweise durch lebenslaufstheoretische Ansätze. Sie „behandeln den Renteneintritt als Statuspassage im individuellen Lebensverlauf und begründen eine normative Dimension des Altersübergangs“ (Radl 2007, 44).

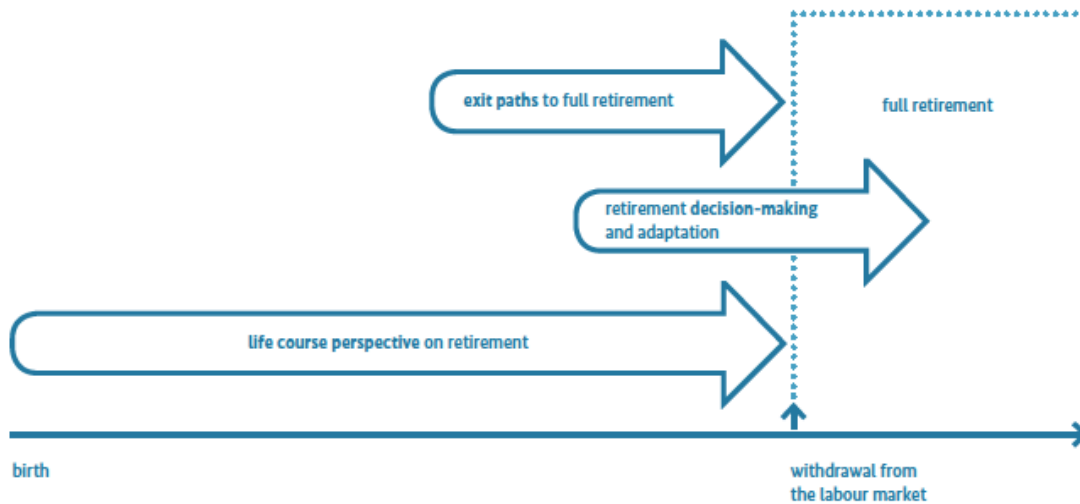


Abbildung 2: Der prozessuale Charakter der Pensionierung nach Hasselhorn & Apt, 2015.

2.2 Der Mehrebenen-Charakter der Pensionierung

Nach Szinovacz (2013) kann die Pensionierung sowohl hinsichtlich des Prozesses und der Entscheidung, als auch hinsichtlich der Determinanten und Faktoren in Pension zu gehen auf drei Ebenen unterschieden werden. In ihrem Dreiebenenmodell unterscheidet Szinovacz zudem zwischen der Konzeptualisierung der Pensionierung und den in der jeweiligen Ebene vorherrschenden Strukturen. Auf der *Mikroebene* ist der Prozess der Pensionierung von *individuellen Determinanten* in Form von sozialstrukturellen Merkmalen von Individuen geprägt. Die bestimmenden Strukturen der Mikroebene setzen sich aus den Familienmitgliedern, dem Freundes- und Bekanntenkreis und den sozialen nicht-beruflichen Netzwerken zusammen. Auf dieser Analyseebene untersuchen Rasner und Etgeton (2014) die Wahrscheinlichkeit, über einen von fünf Übergangspfaden in Rente zu gehen, hinsichtlich der Merkmale Geschlecht und Ost-/Westdeutschland. Dabei zeigen sie, dass der frühzeitige Renteneintritt von Männern und Frauen gleichermaßen und im Vergleich zu Westdeutschland etwas vermehrt in Ostdeutschland wahrgenommen wird, wenn die Möglichkeit dazu besteht. Pensions- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen üben dabei eine starke Wirkung auf den Übergangspfad aus. Radl (2007) untersucht zudem individuelle Determinanten des Einkommens, der Bildung, des beruflichen Status, des Gesundheitszustands und des sozialrechtlichen Erwerbsstatus hinsichtlich des Renteneintrittsalters. Er kommt dabei zu dem Schluss, dass späte Renteneintritte aufgrund des positiven Zusammenhangs von beruflichem Status und Erwerbsneigung vor allem bei Hochqualifizierten und Gutverdienern zu beobachten sind.

Gesundheitliche Probleme sind hingegen für einen vorzeitigen Renteneintritt ausschlaggebend. Empirische Studien auf der Mikroebene dominierten lange Zeit den Forschungsstand auf dem Gebiet der Pensionierung, da der Zugang zu repräsentativen Mikrodaten etwa im Vergleich zu Betriebsdaten auf der Mesoebene leichter ist.

Auf der *Mesoebene* erfolgt die Konzeptualisierung der Pensionierung durch *kontextuelle Faktoren* in verschiedenen Organisationen und Unternehmen, wie beispielweise in Form von organisationsspezifischen Richtlinien und Kulturen der Pensionierung. Als bestimmende Strukturen weist Szinovacz (2013) auf dieser Ebene auf lokale und regionale Arbeitsmärkte und Infrastrukturen der Arbeitskräftenachfrage ebenso wie auf Organisationskulturen hin. Während die Aufmerksamkeit für diese Analyseebene und die Anzahl an empirischen Studien in den letzten zwei Dekaden stieg, können die interessierenden Fragestellungen oftmals nicht durch repräsentative Datensätze abgedeckt werden. Dies ist vor allem auf die Notwendigkeit des Zugangs zu Unternehmen, Betrieben und Organisationen zurückzuführen. Deshalb handelt es sich nur in den seltensten Fällen um repräsentative Studien, sondern oftmals um Fallstudien, wie etwa jene qualitative Studie von Vickerstaff (2006) über Pensionsentscheidungen. Thematische Aspekte empirischer Untersuchungen auf dieser Analyseebene beziehen sich dabei auf das Commitment des Unternehmens (Taylor & Shore, 1995), die Karriereaussichten und die Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz (Kosloski et al., 2001; Adams, 2002), das Gleichgewicht von Autonomie und Gratifikation (Siegrist et al., 2006), die Ermüdung durch die Arbeit (Beehr et al., 2000) sowie auf diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweise der Arbeitgeberseite (Adams, 2002; Messe, 2012).

Auf der *Makroebene* erfolgt die Konzeptualisierung der Pensionierung durch *institutionelle Faktoren*. Bestimmende Strukturen stellen dabei das Pensionssystem als Teil des Wohlfahrtsstaatssystems, kollektive Arbeitsbeziehungen sowie der nationale und globale Arbeitsmarkt dar. Empirische Untersuchungen auf dieser Analyseebene stützen sich meist auf repräsentative Mikrodaten, denen je nach Ausrichtung des Forschungsziels Makrodaten wie die nationale Arbeitslosenrate oder verschiedene global erhobene Indikatoren (z.B. Employment Protection Legislation Indicator u.a.) zugespielt werden. Buchholz et al. (2013) untersuchen dabei in ihrer longitudinalen Analyse die Effekte der kürzlich in Deutschland verabschiedeten Pensionsreformen auf den Zeitpunkt des

Pensionsübergangs und das Pensionseinkommens. In international vergleichender Perspektive ist vor allem die Studie von Engelhardt (2012) hervorzuheben, welche institutionelle und individuelle Faktoren auf späte Karriereverläufe in 11 europäischen Ländern mit Hilfe der SHARE Daten untersucht. In beiden Studien wird dabei eine Verbindung von der Mikro- und Makroebene angestrebt.

2.3 Der mehrkontextuelle Charakter der Pensionierung

Zusätzlich zu den unterschiedlichen Ebenen ist der gesellschaftliche Prozess der Pensionierung in unterschiedlichen Kontexten zu verorten. Beehr (1986) wies dabei darauf hin, dass die Intention in Pension zu gehen von drei Gruppen von Faktoren abhängig ist: persönliche Faktoren, nicht arbeitsbezogene psychologische Faktoren und arbeitsbezogene Faktoren. Nicht ausreichend spezifiziert bleibt hier der familiäre Kontext. In diesem Zusammenhang weist Messe (vgl. 2012, 408) darauf hin, dass die Haushaltsstruktur, insbesondere die gegenseitige Wechselbeziehung der Entscheidungen zur Pensionierung in einem Paar, eine große Rolle spielt. Noch weiter ausdifferenziert werden die Kontexte in dem sogenannten „lida“-Rahmenkonzept (leben in der Arbeit), welches 11 Dimensionen umfasst (Abbildung 3). Während bei diesem Modell die unterschiedlichen Kontexte in den Fokus gerückt wurden, bleiben die drei oben diskutierten Ebenen allerdings unberücksichtigt. In einem Versuch der Verortung der Kontexte des lida-Rahmenkonzepts auf den drei Ebenen von Szinovacz (2013) könnten die Dimensionen „labour market“ und „legislation“ auf der Makroebene, die Dimensionen „work“ und „work ability“ (mit dem Teilbereich „work“) auf der Mesoebene und alle übrigen Dimensionen auf der Mikroebene verortet werden.

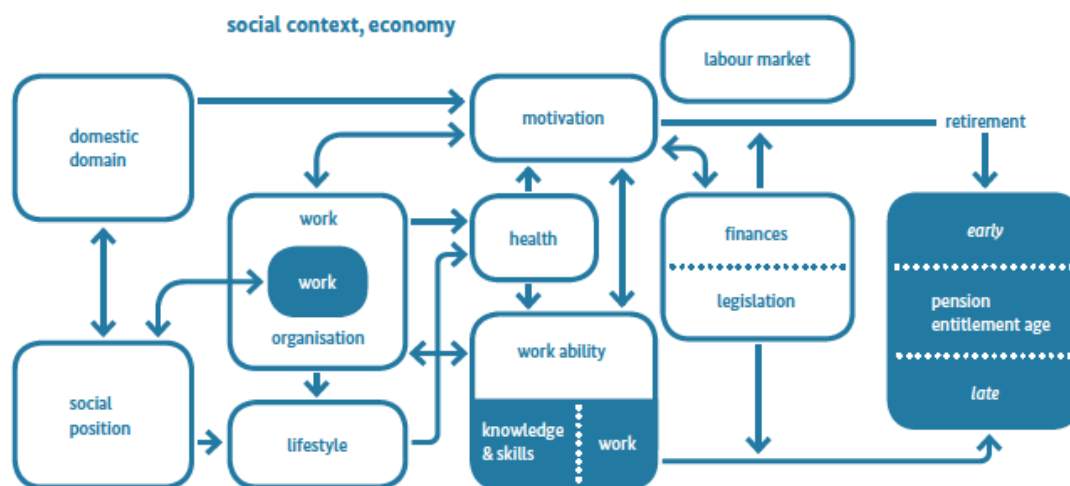


Abbildung 3: Das lida-Framework in Hasselhorn & Apt (2015).

Einen weiteren Ansatz der Konzeptualisierung des mehrkontextuellen Charakters der Pensionierung stellt das MoPAct-Framework (Mobilising the Potential of Active Ageing in Europe) zur Verlängerung der Erwerbsbeschäftigung dar. Naegele und Bauchknecht (2013, 8) identifizieren dabei fünf Dimensionen: (1) externe Faktoren und Rahmenbedingungen, wie Arbeitskräftenachfrage oder wachsende Pflege- und Versorgungspflichten, (2) Schlüsselakteure und Stakeholders, wie ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, (3) Handlungsfelder, wie Gesundheit, Arbeitsmarktmobilität oder Pensionsgesetze, (4) zugrunde liegende Konzepte und Ansätze und Perspektiven, wie Lebensverlaufsperspektive, soziale Innovation, intergenerationale Perspektive, (5) Schlüsselerfordernisse, wie gesundes Altern, die Qualität der Arbeit oder der Beschäftigungsfähigkeit (vgl. hierzu auch Hasselhorn & Apt, 2015).

2.4 Der un-/freiwillige Charakter der Pensionierung

Die Komplexität des Prozesses der Pensionierung ergibt sich zusätzlich aus den mit unterschiedlichen Vorzeichen behafteten Gründen für die Entscheidung in Pension zu gehen. Hinsichtlich der subjektiven Einschätzung der Entscheidung in Pension zu gehen unterscheidet Beehr (1986, 34) zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Pensionierung, wobei die Operationalisierung allerdings nicht durch zwei gegenüber gestellten Kategorien erfolgt, sondern durch ein Kontinuum zwischen Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit. Szinovacz und Davey (2005, 36) operationalisieren den Unterschied zwischen Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit durch zwei Faktoren, nämlich Wahlmöglichkeit („choice“) und Motivation. Hinsichtlich der Wahlmöglichkeit wird zudem zwischen „no choice“, welche sich auf die Umstände der Erwerbsunfähigkeit und des Arbeitsmarktes bezieht, und „restricted choice“, welche sich auf Pflegeverpflichtungen von Familienangehörigen bezieht, unterschieden. Beide Unterscheidungen werden mit der Unterbindung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden verbunden und stellen die Arbeitnehmenden damit vor keine andere Wahl als jener einer unfreiwilligen Pensionierung. Jene Unterbindung der Beschäftigungsfähigkeit ist auch bei der Definition von unfreiwilliger Pensionierung von Dorn und Sousa-Poza (2010, 427) zu finden. Neben den oben genannten Umständen weisen sie auch auf die altersdiskriminierenden Einstellungen und Unternehmensrichtlinien der Arbeitgeberseite hin. Motivation wird mit der freiwilligen Neigung der Arbeitnehmenden verbunden in Pension zu gehen und ist üblicherweise

durch eine Kosten-Nutzen-Abwägung im Sinne der Rational Choice Theorie definiert. Insofern wird die Motivation in Pension zu gehen hoch sein, wenn der Nutzen (Präferenz für Freizeit und Familie) die Kosten (Verlust arbeitsbezogener und finanzieller Vorteile) überwiegt. Diese Kosten-Nutzen-Abwägung über die relative Präferenz für Freizeit verglichen mit der Alternative weiterhin erwerbstätig zu sein, findet sich auch bei der Definition von freiwilliger Pensionierung von Dorn und Sousa-Poza (vgl. ebd.). In der Folge definieren Szinovcz und Davey (2005, 37) die Freiwilligkeit der Pensionierung folglich durch vorhandene Wahlmöglichkeit, Motivation und zusätzlich durch die von den Arbeitnehmenden wahrgenommene Kontrolle über die Pensionsentscheidung. Letzteres wird dadurch definiert, ob die Entscheidung vorwiegend in der Kontrolle des Arbeitnehmenden liegt oder vorwiegend durch äußere Umstände bestimmt wird.

Eine Verknüpfung der Differenzierung zwischen vorhandener, eingeschränkter und nicht vorhandener Wahlmöglichkeit über die Pensionsentscheidung nach Szinovacz und Davey (2005) mit Beehrs (1986) Operationalisierung von Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit entlang eines Kontinuums ließe sich unter Einbezug der nachfolgend noch näher ausgeführten Push- und Pull-Faktoren wie in Abbildung 4 aufgezeigt darstellen.

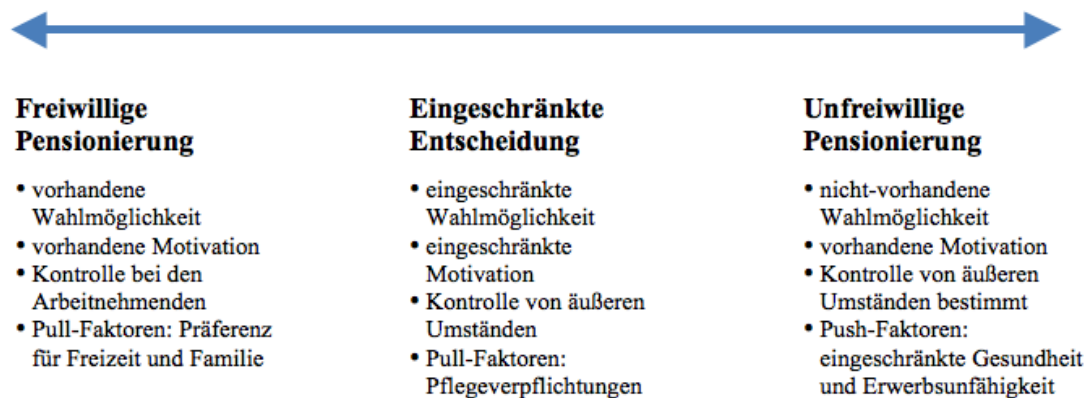


Abbildung 4: Der un-/freiwillige Charakter der Pensionierung. Eigene Darstellung nach Szinovacz und Davey (2005) unter Berücksichtigung von Beehr (1986).

Ein weiteres gängiges Modell zur Erfassung der unterschiedlichen Vorzeichen der Gründe für den Pensionsübertritt ist jenes der Push- und Pull-Faktoren. Radl definiert *Push-Ansätze* als „strukturelle Zwangsmomente in der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus den Betrieben“ (2007, 44). Die Entscheidung und Kontrolle in Pension zu gehen ist dabei nicht auf individueller, sondern auf der betrieblichen Mesebene

angesiedelt. Indem die Betriebe „als die maßgebliche Instanz für die Bestimmung des Renteneintrittszeitpunkts“ (ebd., 45) angesehen werden, distanzieren sie sich von der Vorstellung des Pensionsübergangs als einen freien Entscheidungsprozess. In diesem Zusammenhang kommen Szinovacz und Davey (2005) in ihrer empirischen Untersuchung zu dem Schluss, dass ein beträchtlicher Anteil der Übergänge in die Pension als subjektiv unfreiwillig erfahren wird. Die häufigsten Gründe der (frühzeitigen) Pensionierung, die unter den Push-Faktoren subsumiert werden, beziehen sich einerseits auf die geringe Arbeitskräftenachfrage seitens der ArbeitgeberInnenseite und andererseits auf die Folgeerscheinungen von beruflichen Arbeitsbelastungen, die sich letztlich in der mangelnden Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zeigt (vgl. Radl, 2007, 45; 49). In der Unterscheidung zwischen Erwerbsaustritt und Pensionseintritt beziehen sich Push-Ansätze verstärkt auf die Beendigung der Erwerbsarbeit, während sich *Pull-Ansätze* vermehrt auf den Eintritt in die Pensionierung und die arbeitsangebotsbezogenen Erklärungen zum Übergang in die Pension beziehen (vgl. ebd., S. 48). Die Entscheidung in Pension zu gehen wird dabei durch die Optimierung des Arbeitsangebots des Individuums in Abhängigkeit der Konsumpräferenzen und dem realisierten Einkommen erklärt. Der finanzielle Anreiz in Pension zu gehen nimmt vor allem bei den mikroökonomischen Erklärungsmodellen einen zentralen Stellenwert ein. Aufgrund jener (monetären) Einseitigkeit in der Erklärung des Pensionsübergangs werden jene ökonometrischen Modelle jedoch oftmals der Heterogenität der Motivationslagen nicht gerecht. Individuelle Präferenzen wie jene für Freizeit und Konsum oder Risikoaversion werden durch ökonomische Modelle nur unzureichend erfasst (vgl. Radl, 2007, 44f).

Die Entscheidung und Kontrolle in Pension zu gehen ist neben der Mesoebene aber aufgrund des gesetzlich festgelegten Pensionsantrittsalters auch auf der Makroebene angesiedelt. Diese Ebene ist in der Untersuchung des Geschlechts vor allem in Österreich aufgrund des unterschiedlichen Pensionsantrittsalters für Frauen und Männer von Relevanz. Frauen, die im Jahr 1963 oder früher geboren sind, gehen mit 60 Jahren in Pension; Männer gehen hingegen mit 65 Jahren in Pension. Durch die im Jahr 1992 beschlossene Pensionsreform (BGBl. Nr. 832/1992) wird das Pensionsantrittsalter der Frauen erst im Jahr 2033 jenem der Männer angeglichen sein. Absolut gesehen gehen Frauen also aufgrund des gesetzlichen Pensionsantrittsalters früher in Pension als Männer. Die statistischen Daten der Pensionsversicherungsanstalt zeigen allerdings, dass die Frauen in den Jahren 2003 bis 2013 zwischen 58,9 und 59,2 Jahren in Pension gingen und

damit bei ihrem faktischen Pensionseintritt näher an dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter sind als Männer, die in derselben Zeitspanne zwischen 62,7 und 63,4 Jahren in Pension gingen (Pensionsversicherungsanstalt, 2014). Relativ gesehen im Sinne des geschlechtsspezifischen gesetzlichen Pensionsantrittsalters gehen Männer in Österreich folglich früher in Pension als Frauen.

In der Verknüpfung des Push-Pull-Modells und des prozessualen Charakters der Pensionierung untersuchen Shultz et al. (1998) den Einfluss von Push- und Pull-Faktoren auf die freiwillige und unfreiwillige Entscheidung in Pension zu gehen prospektiv und retrospektiv. Zu den Pull-Faktoren vor dem Pensionseintritt zählen Shultz et al. Präferenzen für die Freizeit und Familie („do other things“, „no need to work“, „spouse retired“). Für jene durch positive Erwägungen bestimmten Pull-Faktoren nach dem Pensionseintritt listen die Autoren zusätzlich zu den Präferenzen für Freizeit und Familie („wanted to relax“, „time with spouse“, „time with kids“, „pursue hobbies“, „travel“) auch Präferenzen für andere Arbeitsbedingungen auf („be own boss“, „lack of pressure“, „volunteer work“). Zu den Push-Faktoren vor dem Pensionseintritt zählen Shultz et al. gesundheitsbezogene Aspekte („poor health“, „family health“) und arbeitsbezogene Faktoren („disliked work“, „disliked boss“, „could not find work“, „not appreciated“, „employer policies“). Jene durch negative Erwägungen bestimmten Push-Faktoren nach dem Pensionseintritt stellen eine Mischung aus arbeitsbezogenen Aspekten („miss coworkers“, „boredom“, „not useful“), gesundheitsbezogenen Gründen („illness/disability“) und finanziellen Gründen („not enough money“, „Inflation“) dar. Dabei kommen sie zu dem Ergebnis, dass in der prospektiven Phase vor dem Pensionseintritt Push- und Pull-Faktoren gleichermaßen entscheidend sind. In der retrospektiven Phase nach dem Pensionseintritt stellen sich hingegen die Push-Faktoren als entscheidend dar.

In einer weiteren Verknüpfung mit den Dreiebenenmodell nach Szinovacz (2013) können Freizeit und Familie als Pull-Faktoren der freiwilligen Entscheidung *vor* dem Pensionseintritt auf der Mikroebene verortet werden. Die Präferenzen für andere Arbeitsbedingungen als Pull-Faktoren der freiwilligen Entscheidung *nach* dem Pensionsantritt können auf der Mesoebene verortet werden. Gesundheitsbezogene Aspekte können als Push-Faktoren der unfreiwilligen Entscheidung können *vor* und *nach* dem

Pensionsantritt auf der Mikroebene und arbeitsbezogenen Aspekte auf der Mesoebene verortet werden. Die finanziellen Gründe *nach* dem Pensionseintritt sind einerseits auf der Mikroebene („not enough money“) und andererseits auf der Makroebene („Inflation“) zu verorten.

2.5 Zusammenfassung

Die Pensionierung erweist sich als ein komplexes gesellschaftliches Phänomen, das hinsichtlich vier verschiedener Aspekte betrachtet werden kann: *Erstens* kann die Pensionierung als Prozess aufgefasst werden. *Zweitens*, findet die Pensionierung auf mehreren Ebenen und *drittens* in mehreren Kontexten statt. *Viertens* erfolgt die Entscheidung in Pension zu gehen in Abhängigkeit der vorherrschenden Push- und Pull-Faktoren vermehrt freiwillig oder vermehrt unfreiwillig. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit wurde im Zuge der Ausführung jener vier Aspekte in diesem Kapitel zugleich ein Forschungsüberblick über die bestehende Literatur theoretischer Ansätze und empirischer Untersuchungen zum Thema der Pensionierung und des Pensionsübergangs und -eintritts dargestellt. Dabei sei darauf hingewiesen, dass es sich bei den theoretischen Ansätzen allerdings vorwiegend um „ad-hoc-Theorien“ bzw. Heuristiken handelt. Es wurde an mehreren Stellen der Versuch unternommen mehrere dieser auf unterschiedliche Aspekte der Pensionierung ansetzenden Heuristiken miteinander zu verbinden. Ein größeres theoretisches Modell sowie eine wissenschaftstheoretische Einordnung dessen existiert bisher jedoch nicht.

Abschließend soll nun noch eine Verortung der vorliegenden Arbeit und ihres Forschungsbeitrags innerhalb der in diesem Kapitel diskutierten vier Aspekte unternommen werden. Hinsichtlich des prozessualen Charakters ist die Arbeit aufgrund der Forschungsfrage nach dem geplanten (noch nicht umgesetzten) Pensionsantrittsalter vor allem in der zweiten Dimension des Prozesses der prospektiven Entscheidungsfindung zu verorten. Die Zielpopulation besteht dabei aus Personen, die noch in der Erwerbsarbeit sind und deren Entscheidung bzw. Planung in Pension zu gehen dementsprechend noch von betrieblichen Faktoren beeinflusst werden kann, was den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit darstellt. Da die empirische Basis dieser Arbeit aus einer Primärerhebung von Unternehmensdaten besteht, ist sie in Betrachtung des Mehrebenen-Charakters der Pensionierung überwiegend auf der Mesoebene verortet, wenngleich die

Mikroebene durch die Kontrolle von sozialstrukturellen Merkmalen ebenso Berücksichtigung findet. Innerhalb des mehrkontextuellen Charakters ist die Arbeit aufgrund der durch den Zugang zu Unternehmen ermöglichten Primärdatenbasis und des nachfolgend beschriebenen gewählten theoretischen Ansatzes der Sozialkapitaltheorie, sowie im Speziellen des Bielefelder Sozialkapitalansatzes, im Kontext des Arbeitsplatzes und der arbeitsbezogenen Faktoren zu verorten. Hinsichtlich des un-/freiwilligen Charakters der Pensionierung werden in dieser Arbeit durch den Einbezug von Push- und Pull-Faktoren im theoretischen Kontext des betrieblichen Sozialkapitals und der immateriellen Arbeitsbedingungen *vor* dem Pensionseintritt beide Dimensionen in die Analyse miteinbezogen.

3. Theoretischer Bezugsrahmen

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln auf unterschiedliche Aspekte des gesellschaftlichen Phänomens der Pensionierung hingewiesen wurde sowie eine Verortung des Forschungsgegenstands innerhalb jener vier Aspekte unternommen wurde, wird in diesem Kapitel nun der zugrunde liegende theoretische Rahmen jener Arbeit dargestellt. Die im empirischen Teil folgende Untersuchung stützt sich dabei auf das Modell des betrieblichen Sozialkapitals nach Bernhard Badura et al., dessen Entwicklung sich aus der größeren theoretischen Rahmung der Sozialkapitaltheorie nachvollziehen lässt. Im Zuge der theoretischen Verdichtung sollen zunächst verschiedene Ansätze der Sozialkapitalforschung dargestellt werden und anschließend das Modell des betrieblichen Sozialkapitals darin verortet werden.

3.1 Theorieansätze des sozialen Kapitals

Hinter dem Begriff des Sozialkapitals oder des sozialen Kapitals verbirgt sich ein multidimensionales Konzept, das nach seiner zunehmenden Bedeutung zu Beginn der 1990er Jahre neben der Soziologie auch Anwendung in der Politikwissenschaft und in den Wirtschaftswissenschaften fand. Es lässt sich weder eine einheitlich ausformulierte Theorie, noch eine einheitliche Definition oder Operationalisierung des Sozialkapitalkonzeptes ausfindig machen. Vielmehr handelt es sich um eine nicht kumulativ erfolgte Ansammlung von Theorieansätzen, die Sozialkapital in unterschiedlicher Weise definieren und operationalisieren. In sehr allgemeiner Weise lässt sich Sozialkapital auf einen Begriff herunterbrechen, „der verschiedene Aspekte, die mit sozialer Kooperation zutun haben, unter einem begrifflichen Dach versammelt“ (Diekmann, 2007, 48). Ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben sollen auf den folgenden Seiten einige der wesentlichsten Theorieansätze der Sozialkapitalforschung kurz erläutert werden.

3.1.1 Zur Entstehung des Sozialkapitalansatzes im 20. Jahrhundert

Der Begriff des Sozialkapitals wurde zum ersten Mal vor einem Jahrhundert im Jahr 1916 von Lyda Judson Hanifan, einem bundesstaatlichen Aufsichtsbeamten für ländliche Schulen im US Bundesstaat West Virginia, in einem Artikel über das *Rural*

Community Center in die wissenschaftliche Diskussion eingeführt. Hanifan verwendete den Begriff des Sozialkapitals dabei in Zusammenhang mit der „Bedeutung des gemeinschaftlichen Engagements für den Erhalt der gesellschaftlichen Entwicklung“ (Franzen & Freitag, 2007, 9) und distanzierte sich von der gebräuchlichen Verwendung des Begriffs Kapital als Immobilie, persönliches Eigentum oder Geld. Vielmehr setzte er Sozialkapital mit „Eigenschaften wie Gemeinschaftsgeist, Mitgefühl und den geselligen Austausch zwischen den Akteuren einer sozialen Gemeinschaft“ (ebd., 9f) in Bezug.

„In the use of the phrase *social capital* I make no reference to the usual acceptation of the term *capital*, except in a figurative sense. I do not refer to real estate, or to personal property or to cold cash, but rather to that in life which tends to make these tangible substances count for most in the daily lives of a people, namely goodwill, fellowship, mutual sympathy and social intercourse among a group of individuals and families who make up a social unit, the rural community, whose logical center is the school“ (Hanifan, 1916, 130).

Seitdem wurde das Konzept des Sozialkapitals in vielfältiger Form verwendet. John Seeley et al. (1956) konzeptualisieren es in ihren Untersuchungen zum Zusammenhang des Einflusses der Mitgliedschaft in Vereinen und Clubs auf den beruflichen Karriereweg als einflussreiche Ressource. Jane Jacobs (1961) verwendet Sozialkapital in Hinblick auf den Nutzen gemeinschaftlich-nachbarschaftlicher Einrichtungen und Beziehungen. Glenn Loury (1977) setzt den Begriff des sozialen Kapitals in Zusammenhang mit dem Erwerb von Humankapital. Sozialkapital wird von ihr ebenfalls als die Menge der Ressourcen verstanden, „die in Familienbeziehungen und in sozialen Organisationen der Gemeinschaft enthalten sind und welche die kognitive oder soziale Entwicklung eines Kindes oder eines Jugendlichen fördern“ (Franzen & Freitag, 2007, 10).

Das Verständnis von Sozialkapital als Ressource und die Unterscheidung zwischen ökonomischem, sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital bestimmt auch die allgemeine Kapitaltheorie von Pierre Bourdieu (1983). Bourdieu fasst Sozialkapital in instrumenteller Weise als Ressource auf, zu der Akteure dank ihrer sozialen Beziehungen Zugang erhalten. Aus jener Zugehörigkeit zu sozialen Netzwerken und Gruppen verschafft sich der einzelne Akteur dann individuelle Vorteile, weshalb Bourdieu Sozialkapital als eine individuelle Ressource im Sinne der Förderung individueller Ziele versteht. Der

Umfang der Ressource des Sozialkapitals setzt sich aus zwei Dimensionen oder Aspekten zusammen: Einerseits besteht in der „Ausdehnung des Netzes von Beziehungen (...), die er [der Akteur] tatsächlich mobilisieren kann“ (Bourdieu, 1983, 191), eine quantitative Dimension des Sozialkapitals im Sinne der Größe des Netzes. Andererseits besteht in dem „Umfang des (ökonomischen, kulturellen oder symbolischen) Kapitals, das diejenigen besitzen, mit denen er in Beziehung steht“ (ebd.) eine qualitative Dimension im Sinne der Kapitalausstattung der Mitglieder des Netzes (vgl. Roßteutscher et al., 2008, 24). Der soziale Charakter der Kapitalsform des sozialen Kapitals ergibt sich für Bourdieu aus den Ungleichheitsstrukturen, die für die unterschiedliche Ausstattung von sozialem Kapital in verschiedenen sozialen Gruppen verantwortlich sind. Aufgrund des in verschiedenen sozialen Gruppen unterschiedlich verfügbaren Ausmaßes an Besitz von sozialem Kapital kommt es auf der Gesellschaftsebene in der Folge zur Reproduktion von sozialen Ungleichheiten. Bourdieus Konzeptualisierung von Sozialkapital ist dabei vor dem Hintergrund des Paradigmas des Strukturalismus zu verstehen.

James S. Coleman (1988, 1990) versteht soziales Kapital als Handlungsressource und konzeptualisiert Sozialkapital in der Analyse von Sozialsystemen gemäß seiner theoretischen Verortung in dem Paradigma der Rational Choice Theory anhand des ökonomischen Prinzips des rationalen Handelns. Dabei unternimmt Coleman eine Einbettung mikrosozialer Modelle des rational handelnden Akteurs in makrostrukturelle Zusammenhänge des Sozialsystems, welche wiederum auf die Mikroebene der Handlungen einzelner Gesellschaftsmitglieder Einfluss nehmen. Coleman verfolgt dabei in seiner sozialen Theorie ein Makro-Mikro-Makro Modell. Aufgrund der Einbettung in eine soziale Struktur kann Sozialkapital nicht als privates Gut gleich jenem des Human- oder Sachkapitals aufgefasst werden. Vielmehr weist es durch den Umstand, dass nicht beteiligte Dritte von dem Sozialkapital profitieren können, Aspekte eines öffentlichen Gutes auf. Es ist allerdings auch kein rein öffentliches Gut, da es nicht jedem zur Verfügung steht. Aus dem öffentlichen Aspekt von Sozialkapital entsteht das für alle Kollektivgüter typische Problem der Gefahr der Trittbrettfahrer. Aufgrund jenes Kollektivgütern oft inhärenten Ungleichgewichts zwischen Gewinn und Investition für die betreffenden Akteure ergibt sich eine weitere Eigenschaft von Sozialkapital, nämlich dass es „kaum beabsichtigt geschaffen werden könne, sondern vielmehr zumeist ein *Nebenprodukt* von Aktivitäten mit anderen Zielsetzungen sei“ (Roßteutscher et al., 2008,

31). Mit Bezug auf die Forschungsfrage nach dem Sozialkapital als kontextueller Faktor innerhalb des Betriebs bedeutet dies etwa für die Beziehungen zwischen KollegInnen etwa folgendes: Sind die Beziehungen zwischen den ArbeitskollegInnen in einem Betrieb gut und wirkt sich dies positiv auf die Arbeitsweise der Beteiligten aus, so können an der Herstellung des Sozialkapitals nicht beteiligte Kooperationspartner von den positiven Effekten profitieren. Gleichzeitig können allerdings nur Personen profitieren, die mit den Beteiligten in einer sozialen Beziehung stehen, weshalb das Sozialkapital kein vollkommen öffentliches Gut ist, sondern nur Aspekte dessen aufweist. Zuletzt entstehen gute Beziehungen zwischen KollegInnen als Nebenprodukt der Zusammenarbeit zwischen KollegInnen und dienen – selbst wenn sie aktiv angestrebt werden – nicht als Ziel für sich selbst, sondern als Mittel zum Zweck eines anderen Zieles wie etwa Arbeitsleistung.

Soziales Kapital stellt sich bei Coleman nicht als Einzelgebilde heraus, sondern ist aus mehreren Gebilden zusammengesetzt, denen zwei Merkmale gemein sind: *Erstens* bestehen sie alle „aus irgendeinem Aspekt einer Sozialstruktur“ und *zweitens* „begünstigen [sie] bestimmte Handlungen von Individuen, die sich innerhalb der Struktur befinden“ (Coleman, 2010, 392). Für Colemans Verständnis von Sozialkapital, denn eine geschlossene Definition bietet auch er nicht an, sind deshalb vor allem zwei Aspekte relevant: *Erstens*, ähnlich wie Bourdieu versteht Coleman Sozialkapital als Ressource, die nicht an die Eigenschaften eines einzelnen Akteurs gebunden ist, sondern den sozialen Kontexten und Beziehungsstrukturen zwischen Akteuren inhärent ist. *Zweitens*, im Gegensatz zu Bourdieu fasst Coleman soziales Kapital nicht als individuelle und instrumentelle Ressource, sondern als sozialstrukturelle und über seine Funktion definierte Ressource auf. Die Funktionalität des Sozialkapitals dient dabei zur individuellen und kollektiven Durchsetzung von Interessen, woraus sich die Produktivität im Sinne der Ermöglichung der Verwirklichung bestimmter Ziele als eine wesentliche Eigenschaft von Sozialkapital ergibt. Colemans Konzeptualisierung von Sozialkapital ist demnach nicht nur vor dem Hintergrund der oben erwähnten Rational Choice Theory zu verstehen, sondern auch hinsichtlich einer Verortung in dem funktionalistischen Paradigma. In Unterscheidung zu Bourdieu hat Sozialkapital nicht nur für die einzelnen Individuen eine positive Wirkung, sondern ist zudem für die soziale Gemeinschaft insgesamt förderlich. Eine weitere Eigenschaft ergibt sich in Colemans Auffassung von Sozialkapital als eine moralische Ressource, die zunimmt, wenn sie gebraucht wird, und sich erschöpft, wenn

sie nicht gebraucht oder überstrapaziert wird. Des Weiteren unterscheidet Coleman verschiedene Formen des sozialen Kapitals, zu denen er Informationspotential, Normen und wirksame Sanktionen, hierarchische Beziehungen, übereignungsfähige soziale Organisation und zielgerichtete Organisation, und reziproke Erwartungen und Verpflichtungen zählt (vgl. Coleman, 2010, 395ff).

Während Coleman und Bourdieu den Begriff des Sozialkapitals für die Beschreibung der Einbettung von Individuen in soziale Strukturen verwenden, stellt bei Robert Putnam (1993, 1995a, 1995b, 2000) nicht mehr der individuelle Akteur den Bezugspunkt dar, sondern die Gemeinschaft als Ganzes in Form von Städten, Regionen oder Ländern. Putnam beruft sich auf Coleman und versteht unter dem Konzept des sozialen Kapitals die Verbindung von sozialen Netzwerken, sozialem Vertrauen und sozialer Normen und Werte. Er versteht Sozialkapital ebenso primär als öffentliches Gut, allerdings interessiert er sich nicht für die makrostrukturellen Entstehungsbedingungen von sozialem Kapital, sondern für die in verschiedenen Regionen anzutreffenden unterschiedlichen Grade an Auswirkungen von Sozialkapital. In seiner Analyse italienischer Regionalverwaltungen im Jahr 1993 untersucht Putnam Vereins-, Verbands- und Parteistrukturen in Italien und konzeptualisiert Sozialkapital als „ein Konstrukt dreier eng miteinander verknüpfter Elemente: (a) die Dichte und Reichweite des Vereinslebens, (b) das im Verein durch Ehrenamtlichkeit und aktive Mitarbeit entstehende soziale Vertrauen und (c) eine daraus resultierende Orientierung an Gemeinschaftswerten und Normen der Reziprozität“ (Roßteutscher et al., 2008, 12). Putnam versucht dabei durch die Darstellung der komplexen Zusammenhänge von Normen und Einstellungen einerseits und der sozialen Struktur und Verhaltensmuster der Zivilgemeinschaft andererseits die Ambiguität zwischen kultureller und struktureller Erklärung der Probleme kollektiven Handelns aufzuheben. Diese ergeben sich wie bereits bei Coleman ausgeführt daraus, dass aufgrund des öffentlichen Aspekts kollektiver Güter niemand von der Nutzung ausgeschlossen werden kann und rationale und eigeninteressierte Individuen daher versuchen werden von diesen Gütern zu profitieren ohne einen eigenen Beitrag dazu zu leisten. Soziales Kapital in Form von Gemeinschaft, Vertrauen und zivilen Tugenden stellt für Putnam die Lösung für die Probleme des kollektiven Handelns und den wesentlichen Erklärungsfaktor für die Ineffektivität der süditalienischen Regionalverwaltungen im Vergleich zu den besser funktionierenden norditalienischen dar. Putnam verbindet dabei

das Konzept des Sozialkapitals mit Alexis de Tocquevilles Theorie der Abhängigkeit der Funktionsfähigkeit einer Demokratie von der Vitalität des Vereinslebens. Mit der Einführung in die Politikwissenschaft unternimmt Putnam allerdings eine entscheidende Verengung in der Reichweite des Konzepts des sozialen Kapitals, das sich nunmehr auf Netzwerke des staatsbürgerlichen Engagements als eine ganz bestimmte Art von sozialen Beziehungsstrukturen und sozialen Ressourcen begrenzt.

Es sind vor allem die Arbeiten von Bourdieu, Coleman und Putnam der 1980er und 1990er Jahre, die dem Konzept des Sozialkapitals letztlich zu seinem Durchbruch verhelfen. Jene Arbeiten stellen nach Haug (1997) auch drei der vier wesentlichsten Diskussionsstränge in der Literatur zur Sozialkapitaltheorie dar. Vor dem Hintergrund und in seiner Verortung innerhalb des strukturalistischen Paradigmas thematisiert Bourdieu soziales Kapital in seiner allgemeinen Kapitaltheorie als individuelle Ressource neben dem ökonomischen, kulturellen und symbolischen Kapital. Coleman, der dem funktionalistischen Paradigma und dem Paradigma der Rational Choice Theory zuzuordnen ist, setzt den Begriff des Sozialkapitals in einen größeren theoretischen Rahmen und stellt den Ressourcenaspekt und den Kollektivgutaspekt in den Vordergrund. Putnam orientiert sich in Anlehnung an Coleman ebenfalls an dem Kollektivgutaspekt, konzeptualisiert soziales Kapital allerdings lediglich auf der Gesellschaftsebene und im Zusammenhang mit politischen Werten und Verhalten. Diesem Diskussionsstrang sind auch die Auffassungen von Sozialkapital von Fukuyama (2000), Whiteley (2000) und Offe und Fuchs (2001) zuzuordnen. Den vierten Diskussionsstrang sieht Haug in der Netzwerkforschung, in der soziales Kapital als individuelle Ressource und in Abhängigkeit von der Positionierung im sozialen Netzwerk verstanden wird. Zu diesem Diskussionsstrang lassen sich die Arbeiten von Henk Flap (1987, 1995), Ronald S. Burt (1992), Alejandro Portes (1998), und Thomas Faist (1995) zählen.

3.1.2 Dimensionen, Operationalisierung und Messung des Sozialkapitals

Wie der kurze Abriss der Entwicklung und Verwendung des Konzepts des sozialen Kapitals zeigt, wurde der Begriff des Sozialkapitals seit seiner Einführung im Jahr 1916 durch Lyda Judson Hanifan im Verlauf des 20. Jahrhunderts unabhängig voneinander und mit teilweise sehr speziellen Bezügen verwendet. Daraus ergeben sich für das theoretische Konzept des sozialen Kapitals zwei wesentliche Probleme, die jedoch nicht nur für dieses

theoretische Konzept erfasst werden können. Das erste Problem bezieht sich darauf, dass die Forschung zur Sozialkapitaltheorie anders als bei der Humankapitaltheorie nicht in kumulativer Weise erfolgte. Dies führte letztlich dazu, dass die Theorie des sozialen Kapitals keine ausformulierte Theorie mit einheitlicher Definition ist. Die untenstehende Tabelle 1 veranschaulicht die Vielfalt an unterschiedlichen Definitionen und sich daraus ableitenden theoretischen Konzepten, die sich unter dem Sammelbegriff des Sozialkapitals fassen lassen.

• „Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes oder Anerkennens verbunden sind; oder, anders ausgedrückt es handelt sich dabei um Ressourcen die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“ (Bourdieu, 1983, 190f).
• „Social Capital inheres in the structure or relations between persons and among persons“ (Coleman, 1990, 302).
• „[Social capital refers to] friends, colleagues, and more general contacts through whom you receive opportunities to use your financial and human capital“ (Burt, 1992, 9).
• [Beim sozialen Kapital handelt es sich] „um ein Netzwerk von Relationen zwischen Individuen, um gegenseitige Verpflichtungen und Investitionen“ (Diekmann, 1993, 23).
• „By social capital I mean features of social life, networks, norms, and trust, that enable participants to act together more effectively to pursue shared objectives“ (Putnam, 1995b, 664f)
• „Social capital here means the capacity of individuals to employ (scarce) resources such as information, contacts and money because they are participants and members in social networks and organizations“ (Faist, 1995, 4).
• „Someone’s social relations can be interpreted as his social capital since they are instrumental for his goal attainment“ (Flap, 1995, 1).
• „Social capital stands for the ability of actors to secure benefits by virtue of membership in social networks or other social structures“ (Portes, 1998, 6).
• „Social capital refers to connections among individuals, social networks and the norms of reciprocity and trustworthiness that arise from them“ (Putnam, 2000, 19)
• „[Social capital is defined] as the willingness of citizens to trust others including members of their own family, fellow citizens, and people in general“ (Whiteley, 2000, 450).
• „Social capital can be defined simply as a set of informal values or norms shared among members of a group that permits cooperation among them“ (Fukuyama, 2000, 16).
• „Schließlich besteht die wichtigste Komponente von Sozialkapital im Niveau des tatsächlichen Engagements der Bürger einer Gesellschaft in informellen Netzwerken oder formellen Vereinigungen“ (Offe und Fuchs, 2001, 419).

Tabelle 1: Konzeptualisierungen des Sozialkapitals.

Mehrere AutorInnen versuchten aus der Vielfalt an Konzepten des sozialen Kapitals die wesentlichsten Aspekte herauszuarbeiten. Diekmann leitet vor allem zwei Aspekte ab, die allen Definitionen gemein sind (vgl. Diekmann, 2007, 52): *Erstens* wird unter Sozialkapital die Zugehörigkeit von Personen zu sozialen Netzwerken und Organisationen verstanden. *Zweitens* zielen die verschiedenen Definitionen auf gemeinsame Werte und Überzeugungen ab. Hierbei geht es vor allem um Vertrauen und

Reziprozitätsnormen. Jungbauer-Gans extrahiert drei Aspekte aus den Definitionen von sozialem Kapital (Jungbauer-Gans, 2006, 23f): *Erstens* ist dem Sozialkapital in der Ableitung des sozialen Kapitals aus den sozialen Strukturen bzw. aus den Beziehungen zwischen Akteuren ein struktureller Aspekt inhärent. *Zweitens* ist Sozialkapital aufgrund der Produktivität des sozialen Kapitals und der Nutzung als tatsächliche oder potentielle Ressource von einer Nutzenorientierung bestimmt. *Drittens* sind dem Sozialkapital Normen und Werte inhärent, welche die Entstehung von Kooperation, Vertrauen und Reziprozitätsnormen in sozialen Beziehungen ermöglichen. Franzen und Pointner fassen ebenfalls drei Sachverhalte unter dem Begriff des Sozialkapitals zusammen (vgl. Franzen & Pointner, 2007, 71): *Erstens* wird Sozialkapital als netzwerkbasierte Ressource aufgefasst, auf die Individuen durch ihre Zugehörigkeit zu sozialen Netzwerken potenziell zugreifen können. *Zweitens* lässt sich unter dem Begriff des sozialen Kapitals das generalisierte Vertrauen in Personen und Institutionen verstehen. *Drittens* wird der Begriff Sozialkapital in Zusammenhang mit allgemeinen Normen, wie der Fairness- oder der Reziprozitätsnorm verwendet.

Das zweite der beiden oben angeführten Probleme bezieht sich auf die in empirischen Untersuchungen vorzufindenden unterschiedlichen Operationalisierungen und Messungen von sozialem Kapital. Wie Kunz et al. anführen, beruhen die meisten Messungen sozialen Kapitals „auf einer Unterscheidung zwischen *strukturellen und kulturellen Elementen*“ (2008, 42) des sozialen Kapitals und sind demnach stark an Bourdieu angelehnt. Unter den strukturellen Aspekten von Sozialkapital werden soziale Netzwerke und deren Strukturen verstanden, die Ressourcen und Leistungen von Akteuren abbilden. Als Beispiele der Messung der strukturellen Aspekte von Sozialkapital führen Kunz et al. (2008) die Erfassung von Mitgliedschaften und Aktivitäten in Freiwilligenorganisationen, Zeitverwendungen in Netzwerken, Familienbindungen, Freundschaftsbeziehungen, und Kontakte am Arbeitsplatz an. Unter den kulturellen Aspekten von Sozialkapital werden das Vertrauen von Akteuren sowie ihre Orientierung an Werten und Normen verstanden. Als Beispiele der Messung der kulturellen Aspekte des Sozialkapitals führen Kund et al. (2008) soziales Vertrauen und Institutionenvertrauen sowie im Bezug auf die Werte und Normen Solidarität, Reziprozität, Toleranz, und demokratische Einstellungen an. Wie jene beispielhafte Darstellung zeigt, lassen sich die oben angeführten Aspekte von sozialem Kapital von Diekmann (2007), Jungbauer-Gans

(2006) und Franzen und Pointner (2007) in der Operationalisierung auf die Unterscheidung von *strukturellen und kulturellen Elementen* des sozialen Kapitals reduzieren.

Des Weiteren schlägt Haug (vgl. 1997, 29) für die Messung von sozialem Kapital die Berücksichtigung von vier Aspekten vor, welche jedoch nur die strukturellen Aspekte von Sozialkapital erfassen:

- (1) die schlichte Existenz von Beziehungen und Größe des Netzwerks,
- (2) die Stärke oder Intensität von Beziehungen,
- (3) die Funktionsdimension der Beziehung oder der Ressourcenarten, und
- (4) der Grad der Reziprozität oder des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag.

3.2 Die Anwendung des Sozialkapitalansatzes in Betrieben

Die zunehmende Popularität und das Interesse an dem Sozialkapitalansatz führten auch dazu ihn in der Erforschung der Arbeitsbeziehungen am Arbeitsplatz anzuwenden. In dem ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts begann sich eine ForscherInnengruppe um Bernhard Badura verstärkt mit dem Thema der betrieblichen Gesundheitspolitik auseinanderzusetzen. Im Verständnis des Sozialkapitals als Ressource stehen hier zwei Aspekte im Vordergrund. Einerseits ist aus sozialepidemiologischer Perspektive der Zusammenhang zwischen Sozialkapital und Gesundheitszustand der MitarbeiterInnen eines Betriebs von Interesse. Andererseits ist aus betriebswirtschaftlicher Perspektive der Zusammenhang zwischen Sozialkapital und Unternehmenserfolg von Interesse. Der Bielefelder Sozialkapitalansatz versucht neben der Differenzierung des Sozialkapitals in drei Teilmengen und der Inklusion von fachlicher Kompetenz und immateriellen Arbeitsbedingungen beide Aspekte mit einem eigens dafür entwickelten quantitativen Untersuchungsinstrument zu erforschen. Forschungsleitende Fragen galten hier der Erklärung des Fehlzeitengeschehens, der Zunahme an psychischen Krankheiten und der steigenden Frühberentungsstatistiken als Folge des beeinträchtigten Gesundheitszustands der MitarbeiterInnen.

3.2.1 Der Bielefelder Sozialkapitalansatz

Badura et al. (2008, 2013) definieren die Sozialkapitalforschung als die Beschäftigung „mit einer Untergruppe zwischenmenschlicher Prozesse: mit Umständen, Verlauf und Ergebnissen zielorientierter Kooperation“ (2013, 5). In ihrer Auffassung von Sozialkapital berufen sie sich auf Coleman (1988) und Putnam et al. (1993), wobei ihr Verständnis des Konzepts des Sozialkapitals als „Wirkungen sozialer Netzwerke und der in ihnen stattfindenden Interaktionen und Leistungen“ (Badura et al., 2013, 26) eher bei Putnam und den Ansätzen der Netzwerkforschung zu verorten ist. Das Erkenntnisinteresse sehen sie bei Anhängern des Sozialkapitalansatzes „kontext- beziehungsweise system- oder „setting“-orientiert“ (ebd., 27). Der Ausgangspunkt liegt dabei weniger bei den einzelnen Individuen, sondern bei sozialen Kollektiven „wie Gruppen, freiwillige Vereinigungen, Stadtteile beziehungsweise Regionen und Organisationen und die in ihnen gebahnten Beziehungsstrukturen“ (ebd.). Dementsprechend dient ihnen der Sozialkapitalansatz zur „Untersuchung elementarer Formen kollektiven Handelns: sozialer Netzwerke und der sie befähigenden Kultur und Kooperation“ (ebd., 26). Auch aus den letzten beiden Zitaten wird ersichtlich, dass Badura et al. vor allem eine Nähe zu Putnam aufweisen und der Rückbezug auf Colemans funktionalistisches Verständnis von Sozialkapital eher eine untergeordnete Rolle spielt.

Die Kernidee des Bielefelder Sozialkapitalansatzes basiert auf der theoretischen Grundannahme, dass „der „Faktor Mensch“ und damit die personalen, sozialen und kulturellen Ressourcen eines Betriebs von überragender Bedeutung für dessen wirtschaftlichen Erfolg sind“ (Rixgens, 2010, 263). Zentral ist dabei die Überlegung, dass die dauerhafte Sicherstellung eines unternehmerischen Erfolgs vor allem von drei Bedingungen abhängt: *erstens* müssen die Führungskräfte für die Aufgaben im Unternehmen sowohl fachlich als auch persönlich geeignet sein, *zweitens* müssen die instrumentellen und sozialen Beziehungen innerhalb von Arbeitsteams gut funktionieren, und *drittens* muss eine kollektiv akzeptierte Unternehmenskultur existieren, die es ermöglicht, das berufliche Handeln ganzer Belegschaften auch in Krisenzeiten effektiv zu steuern. Aus dieser Überlegung setzt sich der Bielefelder Sozialkapitalansatz aus drei Teilmengen zusammen: dem Netzwerkkapital, dem Führungskapital, und dem Überzeugungs- und Wertekapital.



Abbildung 5: Das Sozialkapital von Organisationen: Element und Indikatoren (Badura et al., 2013, 51).

Unter dem **Netzwerkkapital** wird die Qualität der horizontalen sozialen Beziehungen zwischen MitarbeiterInnen gleichen Ranges verstanden. Ein wichtiger Indikator für die Güte des Netzwerkkapitals ist der Zusammenhalt innerhalb einer sozialen Einheit. Das Ausmaß des Zusammengehörigkeitsgefühls kann durch das soziale Klima innerhalb des Teams, der Integration aller Teammitglieder sowie durch die gemeinsame Problemlösung und Gefühlsregulierung erhoben werden. Weitere Indikatoren für die Güte des Netzwerkkapitals sind der „soziale Fit“, worunter die zwischenmenschliche „Passung“ der Teammitglieder und ihre Harmonie auf menschlicher Ebene verstanden wird, das Ausmaß der Kommunikation innerhalb des Teams, wobei hier sowohl das Ausmaß des „miteinander Redens“ als auch der Umgangston bedeutsam sind, und das Ausmaß der sozialen Unterstützung. Unter letzterem wird die Bereitschaft der Teammitglieder sich füreinander einzusetzen, gegenseitige Hilfeleistungen sowie das Vertrauen innerhalb des Teams im Sinne der Verlässlichkeit der KollegInnen sowie der Möglichkeit, über persönliche Schwierigkeiten sprechen zu können, verstanden (vgl. Badura et al., 2013, 29; 51f).

Unter dem **Führungskapital** wird die Qualität der vertikalen Beziehungen zwischen dem oder der direkten Vorgesetzten und seinen oder ihren Unterstellten verstanden. Einen wesentlichen Indikator für die Güte des Führungskapitals stellt das Ausmaß an erlebter Anerkennung durch die direkt vorgesetzten Führungskräfte in Form des Ausmaßes an Unterstützung der Unterstellten durch die Führungskraft, der Akzeptanz der Führungskraft durch die Unterstellten, das in die Führungskraft gesetzte Vertrauen

sowie die wahrgenommene Qualität des Führungsverhaltens. Weitere Indikatoren für das Führungskapital sind einerseits, wie auch schon für das Netzwerkcapital, die Güte der Kommunikation und das Vertrauen zwischen Führungskraft und Unterstellten, und andererseits das Ausmaß der MitarbeiterInnenorientierung im Sinne des Einsatzes der Führungskraft für die Belange der MitarbeiterInnen. Dieser lässt sich etwa in der Bereitschaft, den Unterstellten zuzuhören, dem Einsatz für die berufliche Weiterentwicklung und dem Interesse an den persönlichen Belangen der MitarbeiterInnen feststellen. Da es sich bei der vertikale Beziehung zwischen Führungskraft und Unterstellten um eine asymmetrische Beziehung handelt, spielt zudem eine faire und gerechte Behandlung der Unterstellten durch die Führungskraft eine wesentliche Rolle (vgl. ebd., 30; 52f).

Das **Überzeugungs- und Wertekapital** besteht aus den gemeinsamen Werten, Überzeugungen und Regeln innerhalb einer Organisation bzw. eines Unternehmens. Sie bilden das Kernstück der Organisations- bzw. Unternehmenskultur. Von besonderem Interesse sind dabei die Wahrnehmung jener gemeinsamen Überzeugungen und Werte und das Nachkommen ihrer Verbindlichkeiten im Arbeitsalltag durch die Führungsebene und MitarbeiterInnen des Unternehmens. Ein Zeichen für eine gute Umsetzung von gemeinsamen Werten, Überzeugungen und Regeln innerhalb einer Organisation ist das Bestehen eines hohen Konsenses zwischen der Führungsebene und der Belegschaft. Dabei geht es unter anderem darum, ob „die Organisationsmitglieder glauben, dass Führung und Mitarbeiter in zwei verschiedenen Welten leben oder nicht“ (ebd., 30). Als Indikatoren des Überzeugungs- und Wertekapitals können der Umgang mit Konflikten und Problemen innerhalb des Unternehmens, das Ausmaß sozialer Kontrolle sowie die Möglichkeit der freien Meinungsäußerung, die Güte des sozialen Zusammenhalts und des Gerechtigkeitsempfindens im gesamten Unternehmen sowie die Wertschätzung durch die Führung genannt werden. Während dem Überzeugungs- und Wertekapital mit Blick auf die Gesundheit von Badura et al. die meiste Bedeutung zugewiesen wird, ist es zugleich die am wenigsten erforschte Teilmenge des betrieblichen Sozialkapitals (vgl. ebd., 30; 54).

Abseits der drei Teilmengen des betrieblichen Sozialkapitals bezogen Badura et al. (2013) noch zwei weitere Treiber für die Erforschung des Zusammenhangs zwischen Gesundheit der MitarbeiterInnen und Unternehmenserfolg in ihr Unternehmensmodell mit

ein: die immateriellen Arbeitsbedingungen und die fachliche Kompetenz der MitarbeiterInnen. Unter den **immateriellen Arbeitsbedingungen** sind die Sinnhaftigkeit der Arbeit, die Nachvollziehbarkeit des Arbeits- und Organisationsgeschehens, die Partizipationsmöglichkeiten ebenso wie die Qualität der Arbeitsbeziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten, also dem Netzwerk- und Führungskapital einer Organisation zu verstehen. Ein weiterer Bestandteil der immateriellen Arbeitsbedingungen ist der Handlungsspielraum der Beschäftigten im Sinne der Einflussnahme auf die Arbeitsinhalte und -bedingungen und die Klarheit der Aufgabenstellung. Der (nicht) vorhandene Handlungsspielraum drückt sich in zwei Aspekten aus: der Möglichkeit der zeitlichen Planung und Einteilung der Arbeit einerseits und das Ausmaß der inhaltlichen Entscheidungskompetenz andererseits. Hinsichtlich der Klarheit der Aufgabenstellung ist zum einen zwischen der klaren Definition der Inhalte und Ziele der einzelnen Tätigkeiten der Arbeitnehmenden und zum anderen der Abgrenzung des Kompetenzbereichs der einzelnen Beschäftigten zu unterscheiden. Die Ausstattung der immateriellen Arbeitsbedingungen ist nicht nur deswegen von Bedeutung, da mit dem „Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungswirtschaft [...] immaterielle Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen immer bedeutsamer [werden]“ (ebd., 32). „Die Zufriedenheit mit den Arbeits- und Organisationsbedingungen spiegelt das Erleben des Arbeitsalltags aus Sicht der Mitarbeiter wider“ (ebd., 55) und ist in weiterer Folge ein wesentlicher Treiber für den Gesundheitszustand der MitarbeiterInnen und des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens.

Unter der **fachlichen Kompetenz** wird im weitesten Sinne die Qualifikation der MitarbeiterInnen für ihre Arbeitstätigkeit verstanden. Sie ist vor allem deswegen von Relevanz, da durch eine angemessene Qualifikation Belastungen und Risiken vermieden werden können und gesundheitsförderlich mit ihnen umgegangen werden kann. Denn durch die Vermeidung von fachlichen Defiziten und die Förderung der fachlichen Kompetenz kann die Gefahr der Überforderung vermieden werden. Als Indikatoren für die Messung der fachlichen Kompetenz können neben der schulischen und beruflichen Ausbildung auch das Ausmaß an inner- und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungen herangezogen werden. Zudem stellen die Dauer der Berufstätigkeit und der Betriebszugehörigkeit aufgrund ihres dadurch implizierten Erfahrungswertes wesentlichen Elemente für die Bewertung des Umgangs mit Arbeitsaufgaben und -herausforderungen in dem konkreten Organisations- bzw. Unternehmenskontext dar (vgl. ebd., 56).

In der Analyse der Auswirkungen jener fünf Treiber (Netzwerk-, Führungs-, Überzeugungs- und Wertekapital, fachliche Kompetenz und immateriellen Arbeitsbedingungen), welche im sozialwissenschaftlichen Verständnis als die unabhängigen Variablen aufgefasst werden können, unterscheiden Badura et al. (2013) in ihrem Unternehmensmodell zwischen Früh- und Spätindikatoren. **Frühindikatoren** werden als Signale interpretiert, „die darauf hinweisen, ob sich Prozesse in die gewünschte Richtung entwickeln oder das Eintreten unerwünschter Ereignisse wahrscheinlicher wird“ (Badura et al., 2013, 56). Unter ihnen werden der Zustand des psychischen und physischen Befindens, die Güte der Work-Life-Balance im Sinne der Beeinträchtigung des Privat- und Familienlebens aufgrund mangelnder Planbarkeit des Berufslebens, das Commitment, worunter das Ausmaß der inneren Bindung an das Unternehmen sowie die Bereitschaft zum Engagement für die Unternehmensziele verstanden wird, und Organisationspathologien, wie Mobbing und innere Kündigung im Sinne der stillen Verweigerung des ArbeitnehmerInnen, weiterhin engagiert Leistungen zu erbringen, verstanden werden. Sie werden bei der Untersuchung von Badura et al. disziplinar in den Gesundheitswissenschaften angesiedelt (vgl. ebd., 56f). **Spätindikatoren** beziehen sich im Unternehmensmodell von Badura et al. hingegen auf die angestrebten oder zu vermeidenden Betriebsergebnisse. Unter ihnen werden Fehlzeiten, Arbeitsunfälle, die Produktivität der MitarbeiterInnen, die Qualität der Arbeitsleistungen und freiwilligen und unfreiwilligen Personalfluktuationen zusammengefasst. Sie werden im Unternehmensmodell nach Badura et al. disziplinar in der Betriebswirtschaft verortet.

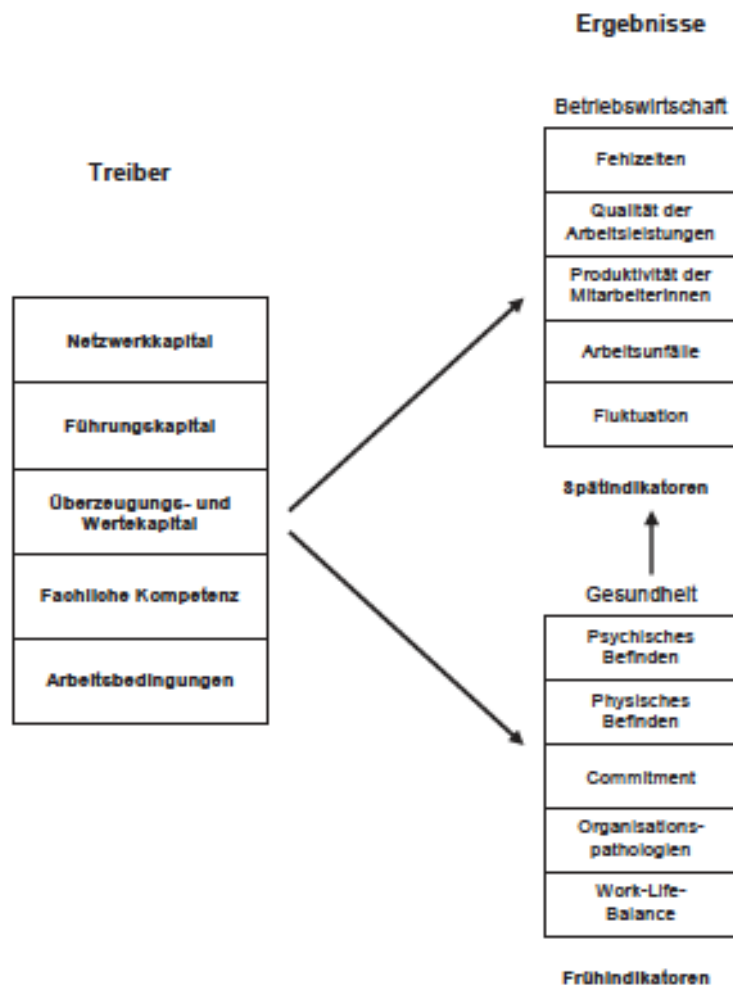


Abbildung 6: Treiber und Ergebnisse des Unternehmensmodells nach Badura et al. (2013, 50).

Hinsichtlich der oben dargestellten Wirkungen der Treiber auf Spät- und Frühindikatoren richten Badura et al. ihren Blick auf „das soziale System Betrieb und seine Auswirkungen auf psychische und biologische Prozesse“ (2013, 47) auf die Belegschaft und kommen in ihren empirischen Untersuchungen zu dem kausalen Ergebnis: Je höher das Sozialkapital in Unternehmen ist, desto gesünder sind die MitarbeiterInnen und desto besser fallen die Betriebsergebnisse aus (vgl. Badura et al., 2013, 47). Diese Zusammenhänge zwischen dem oben dargestellten Unternehmensmodell auf die spezifischen Variablen der Früh- und Spätindikatoren weisen sie in Untersuchungen in verschiedenen Unternehmen nach und zeigen, dass das Bielefelder Unternehmensmodell in seinen primären Einflussgrößen und seinem Wirkungsverlauf durchaus bestätigt werden kann.

Der positive Zusammenhang von hohem betrieblichen Sozialkapital und guten physischen und psychischen Gesundheitszustand sowie des Auftretens psychosomatischer Beschwerden der MitarbeiterInnen wurde in einer Untersuchung des Zusammenhangs von Sozialkapital, Absentismus und Gesundheitszustand in der Automobilproduktion in Deutschland nachgewiesen (vgl. ebd., 247ff). In einer Untersuchung zu den Fehlzeiten in zwei deutschen Stahlwerken konnte das Sozialkapital als Haupttreiber auf die gesundheitsbezogenen Variablen allgemeines Wohlbefinden, emotionale Erschöpfung, Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit sowie auf das betriebswirtschaftliche Ergebnis der Fehlzeiten nachgewiesen werden. Zudem wurde festgestellt, dass Fehlzeiten zwar nicht zwingend vom Wohlbefinden und anderen gesundheitsbezogenen Variablen abhängen, sondern nur zum Teil über sie vermittelt werden, jedoch eine Unabhängigkeit der Fehlzeiten von gesundheitsbezogenen Variablen auch nicht nachgewiesen werden konnte. Neben dem Sozialkapital üben neben immaterielle Faktoren, wie immaterielle Arbeitsbedingungen, Handlungsspielraum und empfundene Gratifikation, einen deutlichen Einfluss auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen und ihre Fehlzeiten aus (vgl. ebd., 245).

Hoch signifikante Einflüsse des betrieblichen Sozialkapitals und insbesondere der immateriellen Arbeitsbedingungen konnten auch bezüglich der gesundheitsbezogenen Variable des Commitments und des Betriebsergebnisses der Qualität der Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen gezeigt werden. Bei Unterscheidung der drei Teilmengen des betrieblichen Sozialkapitals erwies sich das Überzeugungs- und Wertekapital als wichtiger Treiber für das Commitment, während sich das Netzwerkkapital als wichtiger Treiber für das Qualitätsbewusstsein darstellte (vgl. ebd., 211ff). So wurde etwa im Kreisklinikum Siegen der Zusammenhang zwischen Qualitätsbewusstsein und dem Sozialkapital, insbesondere dem Überzeugungs- und Wertekapital nachgewiesen (vgl. ebd., 263ff).

In einer MitarbeiterInnengefragung in Unternehmen des produzierenden Gewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens, des Finanzdienstleistungsbereichs und einer Einrichtung der öffentlichen Kommunalverwaltung in Deutschland wurde der Zusammenhang zwischen dem oben dargestellten Unternehmensmodell und den beiden Organisationspathologien Mobbing und innere Kündigung untersucht. Dabei konnte ein negativer Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Sozialkapital und den beiden Organisationspathologien sowie ein positiver Zusammenhang zwischen dem Sozialkapital und der psychischen Gesundheit der Befragten festgestellt werden: Je höher das

betriebliche Sozialkapital, desto geringer ist das Auftreten von Mobbing und innerer Kündigung und desto besser ist der psychische Gesundheitszustand der Befragten. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund wesentlich, dass Mobbing und innere Kündigung mit Beeinträchtigungen von körperlichen Gesundheitszustand, Wohlbefinden und Selbstwertgefühl einhergehen und in einem positiven Zusammenhang mit psychosomatischen Beschwerden und depressiven Verstimmungen stehen. Des Weiteren konnten auch positive Zusammenhänge zwischen den Teilmengen des betrieblichen Sozialkapitals nachgewiesen werden. Demnach ist die Qualität der sozialen Beziehungen zwischen den MitarbeiterInnen auf der horizontalen (Netzwerkkapital) und der vertikalen Ebene (Führungskapital) umso besser, je höher das Überzeugungs- und Wertekapital ausfällt (vgl. ebd., 187).

3.2.2 Instrumente zur Messung und Operationalisierung von Sozialkapital in Betrieben

Zur Operationalisierung des Bielefelder Sozialkapitalansatzes wurde im Rahmen des Projekts *ProSoB – Produktivität von Sozialkapital in Betrieben* (Laufzeit: 2006-2007) ein quantitativer Fragebogen nach Kriterien der Darstellung und Bewertung des Zusammenhangs zwischen Sozialkapital, Humankapital, Wohlbefinden und Gesundheit der Beschäftigten entwickelt. Der ProSoB-Fragebogen bestand ursprünglich aus 64 Items, wobei 18 Items auf das Netzwerkkapital, 20 Items auf das Führungskapital und 26 Items auf das Überzeugungs- und Wertekapital entfielen, und wurde im Rahmen des Projektes in fünf Modellbetrieben empirisch evaluiert (Badura et al., 2008). Bei der Konstruktion des neuen „Bielefelder Sozialkapital-Index (BISI)“ wurde das quantitative Erhebungs- und Messinstrument auf 30 Fragen gekürzt, wobei jeweils 10 Fragen auf jede Teilmenge des Bielefelder Sozialkapitals entfielen. Die Fragen wurden durch vorformulierte Statements mit einer fünfstufigen Likert-Skala von (1) „stimme überhaupt nicht zu“ bis (5) „stimme voll und ganz zu“ erhoben. Dabei stellte sich heraus, dass für die Einschätzung des Netzwerk- und Führungskapitals besonders positive Einschätzungen zustande kommen, während das Überzeugungs- und Wertekapital wesentlich skeptischer bewertet wird. Zudem zeigte sich, dass hinsichtlich des Netzwerkkapitals und des Überzeugungs- und Wertekapitals mehr Einigkeit besteht als hinsichtlich des Führungskapitals, da dieselbe Führungskraft von verschiedenen MitarbeiterInnen unterschiedlich wahrgenommen wird. Alle drei Teilmengen wurden in den untersuchten

Betrieben der Folgestudie überdurchschnittlich eingeschätzt, wodurch die Variablen nicht exakt normalverteilt, sondern fast immer linksschief sind. Die starken interkorrelativen Beziehungen zwischen den drei Indices der Teilmengen des betrieblichen Sozialkapitals, die zeigen dass große Ähnlichkeiten zwischen den drei Aspekten bestehen (konvergente Validität), lassen darauf schließen, dass „das allgemeine Konstrukt „Sozialkapital“ in allen drei Teilaspekten gleichermaßen stark zum Ausdruck kommt“ (Rixgens, 2010, 269). Gleichzeitig konnte durch eine zweistufige Faktorenanalyse mit latenten Variablen auch gezeigt werden, dass alle drei Teilmengen „jeweils eigenständige Aspekte beinhalten, die sich komplementär zum Sozialkapital ergänzen“ und „trotz aller Überschneidungen auch ein spezifischer Erklärungsbeitrag der drei Teilskalen für das allgemeine Konstrukt „Sozialkapital“ nachweisbar“ (ebd.) ist (divergente Validität).

3.3 Zusammenfassung

Die Sozialkapitalforschung kann nach der ersten namentlichen Erwähnung des Begriffs des Sozialkapitals im Jahr 1916 auf eine lange, allerdings nicht kumulativ erfolgte Forschung zurückblicken. Wurde der Begriff ab Mitte des 20. Jahrhunderts in vielfältiger Form und mit teilweise sehr speziellen Bezügen verwendet, gewann er in den 1980er und 1990er Jahren mit den Arbeiten von Bourdieu, Coleman und Putnam zunehmend an Bedeutung. Generell können vier Diskussionsstränge in der Literatur zur Sozialkapitaltheorie unterschieden werden: (1) Bourdieus Verwendung von Sozialkapital als instrumenteller und individueller Ressource für die Verschaffung individueller Vorteile durch die Zugehörigkeit zu sozialen Netzwerken, die vor allem im Sinne des strukturalistischen Paradigmas zu verstehen ist; (2) Colemans von der Rational Choice Theory geprägte funktionalistische Auffassung von Sozialkapital als eine über die Funktion definierte Handlungsressource, die in Kontexten und Beziehungsstrukturen sozialer Systeme inhärent ist und im Zuge des rationalen Handelns als Nebenprodukt von anderen Aktivitäten entsteht, (3) Putnams Verständnis von Sozialkapital im Sinne von politischen Werten und Verhalten und dessen Auswirkungen auf die Gemeinschaft als Ganzes unabhängig von individuellen Akteuren, und (4) die bei Vertretern der Netzwerkforschung verbreitete Verwendung von Sozialkapital als individuelle Ressource in Abhängigkeit von der Positionierung im sozialen Netzwerk. Hinsichtlich der von dem strukturalistischen Verständnis Bourdieus geprägten Messung und Operationalisierung lassen sich strukturelle Elemente im Sinne der sozialen Netzwerke und Strukturen und

kulturelle Element im Sinne des Vertrauens und der Orientierung an Werten und Normen von Akteuren unterscheiden.

Der Bielefelder Sozialkapitalansatz erfährt in der theoretischen Rahmung der vorliegenden Arbeit eine spezielle Erwähnung, da er sich aufgrund seiner Verwendung der Sozialkapitaltheorie in Betrieben als zweckhaft für den Untersuchungsgegenstand und -frage jener Abschlussarbeit erweist. Das Verständnis von Sozialkapital jenes betrieblichen Sozialkapitalansatzes bezieht sich auf die in sozialen Netzwerken stattfindenden Interaktionen und Leistungen. Innerhalb der größeren theoretischen Rahmung und einer wissenschaftstheoretischen Verortung kann jener Ansatz vor allem auch aufgrund seines Ausgangspunkts bei sozialen Kollektiven bei Putnam sowie hinsichtlich des Forschungsinteresses an Wirkungen sozialer Netzwerke in der Netzwerkforschung verortet werden. Wenngleich sich die Autoren des Bielefelder Sozialkapitalansatzes auch auf Coleman beziehen, spielt dessen funktionalistische Auffassung von Sozialkapital eine eher untergeordnete Rolle. Der betriebliche Sozialkapitalansatz nach Badura et al. (2008, 2013) wird in der nachfolgenden empirischen Untersuchung als theorieleitend für die Aufstellung der Hypothesen sowie der Operationalisierung des betrieblichen Sozialkapitals herangezogen.

4. Empirische Untersuchung

In 4.1 werden durch Rückbezug auf die in Kapitel 3 dargestellte theoretische Rahmung und die unter 3.2 dargestellten Konstrukte des Bielefelder Sozialkapitalansatzes die zentralen Hypothesen für die empirische Untersuchung aufgestellt. Die in Kapitel 2 dargestellten verschiedenen Aspekte des gesellschaftlichen Phänomens der Pensionierung finden dabei ebenso Berücksichtigung. Anschließend werden in Kapitel 4.2 der Datensatz, in Kapitel 4.3 die Stichprobe und in den Unterkapiteln von Kapitel 4.4 die zentralen Variablen der Auswertungen beschrieben. In Kapitel 4.5 werden die Ergebnisse der bivariaten Zusammenhänge (4.5.1) und die Ergebnisse der multivariaten Analyse (4.5.2) dargestellt, welche am Ende jedes Kapitels kurz zusammengefasst werden. Für die Beschreibung der zentralen Variablen und die Auswertung der bivariaten und multivariaten Analyse wurde das Statistikprogramm SPSS Version 21 (64-Bit-Version) verwendet.

4.1 Hypothesen

Gemäß des bei Bourdieu, Coleman und dem Bielefelder Sozialkapitalansatz zu findenden Verständnisses von Sozialkapital als Ressource, die individuelle und kollektive Vorteile verschafft, sind bei einem ausreichend großen betrieblichen Sozialkapital, welches als Konstrukt von Netzwerk-, Führungs- und Wertekapital verstanden wird (vgl. 3.2.1), viele Vorteile aus dem Verbleib in der Erwerbsarbeit zu erwarten. Das betriebliche Sozialkapital dient des Weiteren auch als Ressource, um mit Belastungen am Arbeitsplatz besser umgehen zu können. Ein hohes betriebliches Sozialkapital reduziert demnach den Push-Faktor der Arbeitsbelastungen, der oft für ein frühzeitiges Beenden der Erwerbsarbeit mit verantwortlich ist. Auch diese Überlegung würde dazu führen, dass Personen mit einem höheren betrieblichen Sozialkapital später planen in Pension zu gehen. Unter Berücksichtigung der den Untersuchungsgegenstand der freiwilligen geplanten Pensionierung bestimmenden Kosten-Nutzen-Überlegung ist anzunehmen, dass bei einem ausreichend großen Nutzen aus einem höheren betrieblichen Sozialkapital, der Nutzen die Kosten des Verbleibs in der Erwerbsarbeit überwiegt. Auch aus dieser Überlegung ist anzunehmen, dass Personen mit einem hohen betrieblichen Sozialkapital in Form der drei Teilmengen des Netzwerk-, Führungs- und Überzeugungs- und

Wertekapital später planen in Pension gehen. Daraus lässt sich die folgende allgemeine Hypothese 1 ableiten:

- Hypothese 1: Das betriebliche Sozialkapital übt einen signifikanten und positiven Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter aus. Personen mit einem hohen betrieblichen Sozialkapital planen später in Pension zu gehen.

Gemäß des Verständnis von Sozialkapital als kontext- bzw. system- oder setting-orientierte Ressource, die nicht an die Eigenschaften individueller Akteure gebunden ist, sondern sozialen Kontexten und Beziehungsstrukturen zwischen Akteuren inhärent ist, sowie unter Berücksichtigung des kontextuellen Charakters der Pensionierung ist zu erwarten, dass ein hohes Sozialkapital auf eine hohe kontextuelle Eingebundenheit in das Arbeitsumfeld hindeutet. Aus dem in der theoretischen Rahmung ausgeführten Bielefelder Sozialkapitalansatz lässt sich die kontextuelle Eingebundenheit über das Netzwerk- und Führungskapital operationalisieren. Personen verfügen über ein hohes Netzwerk- und Führungskapital, wenn sie auf gute soziale Kontakte im Betrieb zurückgreifen können. In weiterer Folge lässt sich die Überlegung anstellen, dass Personen aufgrund ihrer hohen kontextuellen Eingebundenheit in ihr Arbeitsumfeld später planen in Pension zu gehen. Diese Überlegung führt in weiterer Folge zu der Annahme eines positiven Zusammenhangs zwischen dem Netzwerk- und Führungskapital der älteren ArbeitnehmerInnen und dem geplanten Pensionsantrittsalter. Es lässt sich in Bezug auf das Netzwerk- und Führungskapital demnach die folgende Hypothese 2 ableiten:

- Hypothese 2: Das Netzwerk- und Führungskapital übt einen signifikanten und positiven Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter aus. Ein hohes Netzwerk- und Führungskapital lässt auf eine hohe kontextuelle Eingebundenheit schließen, die in weiterer Folge zu einem späteren Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit führt.

Die kontextuelle Eingebundenheit kann auch über das Überzeugungs- und Wertekapital in Form der gelebten Werte in einem Betrieb operationalisiert werden. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden vor allem die Werte gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen in Form von wahrgenommenen Altersstereotypen und negativen Einstellungen gegenüber älteren Beschäftigten in den Fokus gerückt. Dabei wurden Führungskräfte zu ihrer Selbsteinschätzung zu Altersstereotypen und negativen Einstellungen gegenüber ihnen unterstellten älteren ArbeitnehmerInnen befragt. Werden ältere ArbeitnehmerInnen positiv und wertschätzend wahrgenommen und bestehen keine

oder nur geringe Alterstereotype und -diskriminierungen, wurde dies in Rahmen der Untersuchung als hohes Wertekapital operationalisiert. Ein so operationalisiertes hohes Wertekapital würde sich in einer starken kontextuellen Eingebundenheit in das Arbeitsumfeld auswirken. Werden älterer ArbeitnehmerInnen hingegen negativ und wenig wertschätzend wahrgenommen und bestehen größere Altersstereotype und -diskriminierungen, würde dies einerseits einen Push-Faktor für das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bedeuten und wurde als geringes Wertekapital operationalisiert. Aufgrund dieser Überlegungen wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Wertschätzung der älteren ArbeitnehmerInnen und dem geplanten Pensionsantrittsalter erwartet. Es lässt sich dementsprechend in Bezug auf das Überzeugungs- und Wertekapital die folgende Hypothese 3 ableiten.

- Hypothese 3: Die Wertschätzung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen übt einen signifikanten und positiven Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter. Ältere ArbeitnehmerInnen mit einem hohen Wertekapital planen später in Pension zu gehen.

Des Weiteren wird aus dem speziellen theoretischen Konzept des Bielefelder Sozialkapitalansatzes und den Ergebnissen der empirischen Untersuchungen von Badura et al. (2013) zunächst ein positiver Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand der befragten Beschäftigten und dem betrieblichen Sozialkapital einerseits (Hypothese 4) und den immateriellen Arbeitsbedingungen andererseits (Hypothese 5) erwartet. Der Gesundheitszustand der Befragten wird in jener Untersuchung als selbst eingeschätzter Gesundheitszustand auf einer Likert-Skalierung von (1) bis (5) operationalisiert (vgl. 4.4.2).

- Hypothese 4: Es besteht ein signifikanter und positiver Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Sozialkapital und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand der befragten älteren ArbeitnehmerInnen.
- Hypothese 5: Es besteht ein signifikanter und positiver Zusammenhang zwischen den immateriellen Arbeitsbedingungen und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand der befragten älteren ArbeitnehmerInnen.

Da ein schlechter Gesundheitszustand einen wesentlichen Push-Faktor aus dem Erwerbsleben und gleichzeitige Pull-Faktor für einen frühzeitigen Pensionseintritt darstellt (vgl. 2.4) und gesundheitliche Probleme für einen vorzeitigen Renteneintritt

ausschlaggebend sind (vgl. Radl, 2007), wird erwartet, dass Personen mit einem besseren Gesundheitszustand planen später in Pension zu gehen (Hypothese 6). Aufgrund des erwarteten positiven Zusammenhangs zwischen den immateriellen Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitszustand (Hypothese 5), wird in weiterer Folge zudem geprüft, ob positiv eingeschätzte immaterielle Arbeitsbedingungen auch einen direkten positiven Einfluss auf ein späteres geplantes Pensionsantrittsalter haben (Hypothese 7).

- Hypothese 6: Es besteht ein signifikanter und positiver Zusammenhang zwischen dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand der befragten älteren ArbeitnehmerInnen und dem geplanten Pensionsantrittsalter. Personen, die ihren Gesundheitszustand besser einschätzen, planen später in Pension zu gehen.
- Hypothese 7: Es besteht ein signifikanter und positiver Zusammenhang zwischen der Bewertung der immateriellen Arbeitsbedingungen und dem geplanten Pensionsantrittsalter. Befragte ältere ArbeitnehmerInnen, die ihre immateriellen Arbeitsbedingungen positiv einschätzten, planen später in Pension zu gehen.

Für die in die Analyse ebenfalls mit einbezogenen zwei sozialstrukturellen Merkmal Geschlecht und Bildung werden folgende zwei Zusammenhänge erwartet: Aufgrund des in den statistischen Daten der Pensionsversicherungsanstalt dargestellten Ergebnisses, dass Männer relativ gesehen im Sinne des in Österreich geschlechtsspezifischen Pensionsantrittsalters früher in Pension gehen als Frauen, wird bei Männern ein negativer und bei Frauen ein positiver Zusammenhang mit dem geplanten Pensionsantrittsalter erwartet (Hypothese 8). Radls (2007) Untersuchung zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen dem beruflichen Status und der Erwerbsneigung bei Hochqualifizierten und Gutverdienern. Wenngleich der berufliche Status durch den verwendeten Datensatz nicht abgedeckt werden kann, wird ein positiver Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau der Befragten und dem späteren geplanten Pensionsantrittsalter erwartet (Hypothese 9).

- Hypothese 8: Das Geschlecht der Befragten übt einen signifikanten und positiven Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter aus. Dieser drückt sich darin aus, dass Männer früher als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter planen in Pension zu gehen, während Frauen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später planen in Pension zu gehen.
- Hypothese 9: Die Bildung der Befragten übt einen signifikanten und positiven Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter aus. Befragte mit einer höheren

abgeschlossenen Ausbildung planen später in Pension zu gehen als Befragte mit einer niedrigeren abgeschlossenen Ausbildung.

4.2 Datensatz und Erhebungsinstrument

Bei dem für die empirische Untersuchung dieser Arbeit verwendeten Datensatz handelt es sich um eine Primärerhebung, die im Rahmen eines von der Europäischen Kommission geförderten Projekts der Programmschiene European Ambient Assisted Living Joint Program mit dem Titel „wellbeing – Optimizing the *Workplace of ELderly Laborers: BE IN Good health!*“² (AAL 2013-6-063) vom Institut für Soziologie der Universität Wien erhoben wurde. Das dreijährigen Projekt (Laufzeit: 2014-2017) zielt einerseits auf die Förderung der physiologischen und psychologischen Gesundheit älterer ArbeitnehmerInnen und auf die Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsqualität sowie andererseits auf die Schaffung von alternsgerechten Arbeitsplätzen für ältere ArbeitnehmerInnen ab. Die Zielgruppe setzt sich dabei einerseits aus älteren ArbeitnehmerInnen zusammen, die 50 Jahre oder älter sind und hauptsächlich in sitzender Bürotätigkeit im Dienstleistungssektor arbeiten. Andererseits wurden auch die direkten Vorgesetzten der älteren ArbeitnehmerInnen befragt, wobei bei den Vorgesetzten keine Einschränkung hinsichtlich ihres Alters vorgenommen wurde.

Die Erhebung erfolgte durch ein standardisiertes Websurvey, das mit dem open source Onlineumfragetool LimeSurvey (Version 2.06+) umgesetzt wurde. Die Befragung wurde im Zeitraum eines halben Jahres von Oktober 2014 bis März 2015 in zehn österreichischen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen durchgeführt und beinhaltete 12 Themenbereiche: (1) Screening Fragen, (2) Vorstellungen vom Alter, (3) Allgemeine Fragen zum Arbeitsplatz, (4) Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz (5) Belastungen am Arbeitsplatz, (6) Ressourcen am Arbeitsplatz, (7) Arbeitszufriedenheit, (8) Zusammenarbeit mit KollegInnen, (9) Zusammenarbeit mit Unterstellten, (10) Zusammenarbeit mit dem/der direkten Vorgesetzten, (11) Pensionsantritt, (12) persönlicher Gesundheitszustand, und (13) Sozialstatistik. Von den 1.744 in Österreich durch Emailenladungen ausgesendeten Online-Fragebögen wurden 971 als ausgefüllt abgesendet. Der daraus resultierende Rücklauf von 55,7% kann angesichts der

² Nähere Informationen zum wellbeing project sind unter folgenden Link abrufbar:
<http://www.wellbeing-project.eu/>

Erhebungsform eines Websurveys, bei dem die Rücklaufquoten üblicherweise bei 10 bis 20 Prozent liegen, als durchaus sehr gut bewertet werden. Dieselbe Befragung wurde auch in den Projektpartnerländern Deutschland, den Niederlanden und Rumänien durchgeführt. Für die nachfolgende empirische Untersuchung werden aber nur Daten aus Österreich herangezogen.

4.3 Die Stichprobe der Untersuchung

Die Stichprobe der 971 österreichischen Datensätze wurde in zehn Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen erhoben. Neben 2 Kammerorganisationen sind die weiteren acht teilnehmenden Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen im Gesundheitssektor (1), im Finanzsektor (2), im Reinigungssektor (1), im Gemeindewesen (1), sowie in der öffentlichen Arbeitsbeschaffung (3) angesiedelt. Das Verhältnis zwischen privaten und öffentlichen Sektor kann als nahezu ausgeglichen bewertet werden: 45,7% der Unternehmen sind im privaten Sektor angesiedelt, 54,3% im öffentlichen Sektor. Auch die Geschlechterverteilung kann als ausgeglichen bewertet werden: An der Befragung nahmen 50,1% weibliche und 49,9% männliche ArbeitnehmerInnen teil. Hinsichtlich des Ausbildungsniveaus der Befragten verfügen 13,1% über einen Pflicht-/Haupt-/Lehrabschluss, 21,3% über einen Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS), 43,5% über einen Abschluss einer berufsbildenden oder allgemeinen höheren Schule (BHS, AHS) und 22% über einen Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder eines Kollegs. Die Stichprobe lässt sich weiters in drei verschiedene Erhebungsgruppen einteilen, welche neben den allen gestellten Fragenblöcken 1, 3, 6, 13 zu teilweise unterschiedlichen Frageblöcken³ befragt wurden:

- (1) Ältere ArbeitnehmerInnen (50+) im Alter von 50 Jahren oder älter (n=653; 67,3%) mit einem durchschnittlichen Alter von 55 Jahren und einem Geschlechterverhältnis von 60,3% weiblichen und 39,7% männlichen Befragten.
- (2) Ältere Führungskräfte (50+) im Alter von 50 Jahren oder älter (n=190; 19,6%), denen ältere ArbeitnehmerInnen (50+) direkt unterstellt sind, mit einem

³ Ältere ArbeitnehmerInnen wurden zusätzlich zu den Frageblöcken 2, 4, 5, 7, 11, 12 und über ihr Verhältnis zur ihren KollegInnen und zu ihren Vorgesetzten sowie über das Ausmaß gespürter Diskriminierung oder Stereotypierung durch ihre Führungskraft befragt (Frageblöcke 8, 10). Ältere und jüngere Führungskräfte wurden hingegen über das Verhältnis zu ihren Unterstellten und über ihre Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen befragt (Frageblock 9) und ältere Führungskräfte wurden zusätzlich zu den Frageblöcken 2, 4, 5, 7, 11, 12 gefragt.

durchschnittlichen Alter von 55 Jahren und einem Geschlechterverhältnis von 28,7% weiblichen und 71,3% männlichen Befragten.

- (3) Jüngere Führungskräfte unter 50 Jahren (n=128; 13,2%), denen ältere ArbeitnehmerInnen (50+) direkt unterstellt sind, mit einem durchschnittlichen Alter von 41 Jahren und einem Geschlechterverhältnis 30% weiblichen und 70% männlichen Befragten.

Für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem geplanten Pensionsantrittsalter und dem Sozialkapital der Befragten wird aufgrund von zwei Einschränkungen in der Erhebung nur die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen in Betracht gezogen. Einerseits wurde die Frage nach dem geplanten Pensionsantrittsalter nur Befragten im Alter von 50 Jahren oder älter gestellt und nicht den jüngeren Führungskräften unter 50 Jahren. Andererseits wurden die Fragen über das Verhältnis zu den KollegInnen einerseits und zu den Vorgesetzten andererseits, aus denen in weiterer Folge das Netzwerk- und Führungskapital operationalisiert wird, nur älteren ArbeitnehmerInnen gestellt, nicht jedoch den Führungskräften. Zudem muss bei der Erhebungsgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen eine weitere Einschränkung aufgrund von inhaltlichen Überlegungen vorgenommen werden. Aufgrund der Erhebung in Einrichtungen des öffentlichen Sektors sind in jener Gruppe Angestellte, Vertragsbedienstete und Beamte und Beamtinnen vorzufinden. Die letzte Beschäftigtengruppe der 115 Beamtinnen und Beamten wird einerseits aufgrund des abweichenden gesetzlichen Pensionsantrittsalters für beamtete Frauen und dem von Angestellten und Vertragsbediensteten zu unterscheidenden Verständnis der Pension als Ruhestand ausgeschlossen.

Nach jenen drei Einschränkungen reduziert sich die erhobene Stichprobe auf 531 ältere ArbeitnehmerInnen, die als Angestellte und Vertragsbedienstete beschäftigt sind. Das Durchschnittsalter dieser Stichprobe liegt bei 54,7 Jahren und die Geschlechterverteilung setzt sich aus 61,1% weiblichen und 38,9% männlichen Befragten zusammen. Von jenen Personen verfügen 15,6% über einen Pflicht-/Haupt-/Lehrabschluss, 26,9% über einen Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS), 42,8% über einen Abschluss einer berufsbildenden oder allgemeinen höheren Schule (BHS, AHS) und 14,7% über einen Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder eines Kollegs. Des Weiteren ist zu erwähnen, dass die Befragten der

Stichprobe fast zur Gänze (99%) der ab Mitte der 1950er Jahre einsetzenden Generation der so genannten *Baby Boomer* zugerechnet werden können. Zwei Drittel der Stichprobe (63,8%) fallen dabei in den üblicherweise in der Bevölkerungspyramide Österreichs ausgewiesenen Baby Boom der 1960er Jahre (Statistik Austria, 2016a). Die Generationenzugehörigkeit ist mit Bezug auf die Forschungsfrage vor allem deswegen erwähnenswert, da bei der Untersuchung von kontextuellen Faktoren am Arbeitsplatz auch der Generationenaspekt im Sinne eines unterschiedlichen Umgangs mit Belastungen und sozialen Kontakten am Arbeitsplatz eine Rolle spielt (vgl. hierzu Wanka et al., 2015).

4.4 Zentrale Variablen der Untersuchung

4.4.1 Abhängige Variable

Die abhängige Variable der Auswertung ist das geplante Pensionsantrittsalter, das als metrische Variable durch die Eingabe einer Zahl in ein freies Zahlenfeld mit der Frage „*Mit welchem Alter planen Sie in Pension zu gehen?*“⁴ erhoben wurde. Nach Bereinigung von fehlenden Werten und Ausreißerwerten wurde die Frage von 304 weiblichen und 192 männlichen Befragten beantwortet. Die Variable weist bei den weiblichen Befragten eine Normalverteilung um den Mittelwert von 60,3 Jahren mit einer Standardabweichung von 1,6 Jahren auf. 72% der befragten Frauen geben an, dass sie planen mit 60 Jahren in Pension zu gehen. Bei den männlichen Befragten weist die Variable eine linksschiefe Verteilung mit einem Mittelwert von 63,5 Jahren und einer Standardabweichung von 2,2 Jahren auf. 37,5% der befragten Männer planen mit 65 Jahren und 33,9% mit 62 Jahren in Pension zu gehen. Während bei den Frauen folglich 72% zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 60 Jahren planen in Pension zu gehen, sind es bei den befragten Männern nur 37,5%, die planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 65 Jahren in Pension zu gehen. Dieses Ergebnis findet Übereinstimmung mit den statistischen Daten der Pensionsversicherungsanstalt, die ebenfalls einen früheren Pensionsantritt bei Männern, relativ gesehen an dem in Österreich vorherrschenden geschlechtsspezifischen Pensionsantrittsalters, ausweisen (vgl. 2.4).

⁴ Quelle: WHO Study on global AGEing and adult health (WHO SAGE), Wave 1.

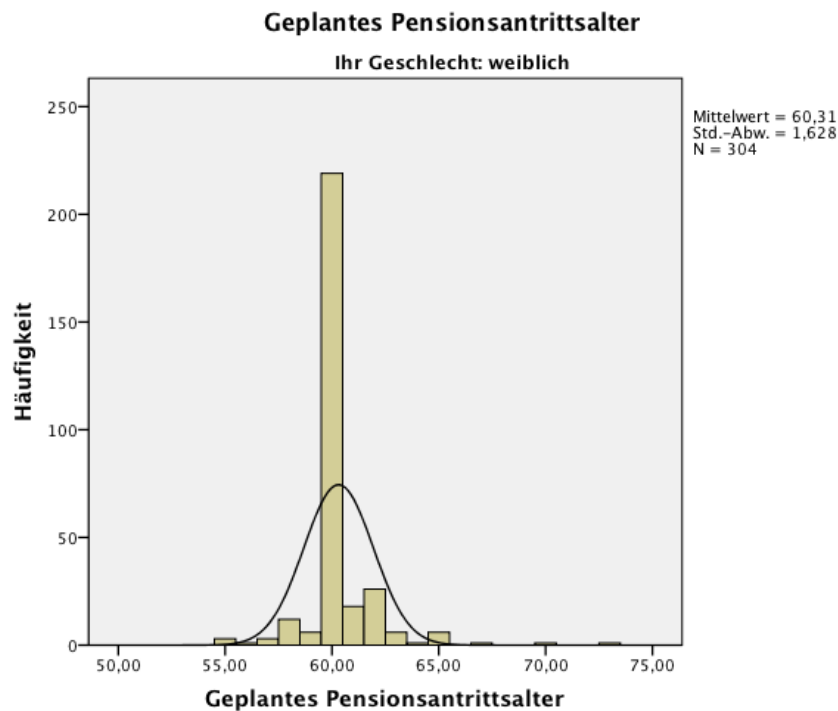


Abbildung 7: Das geplante Pensionsantrittsalter der weiblichen Befragten.

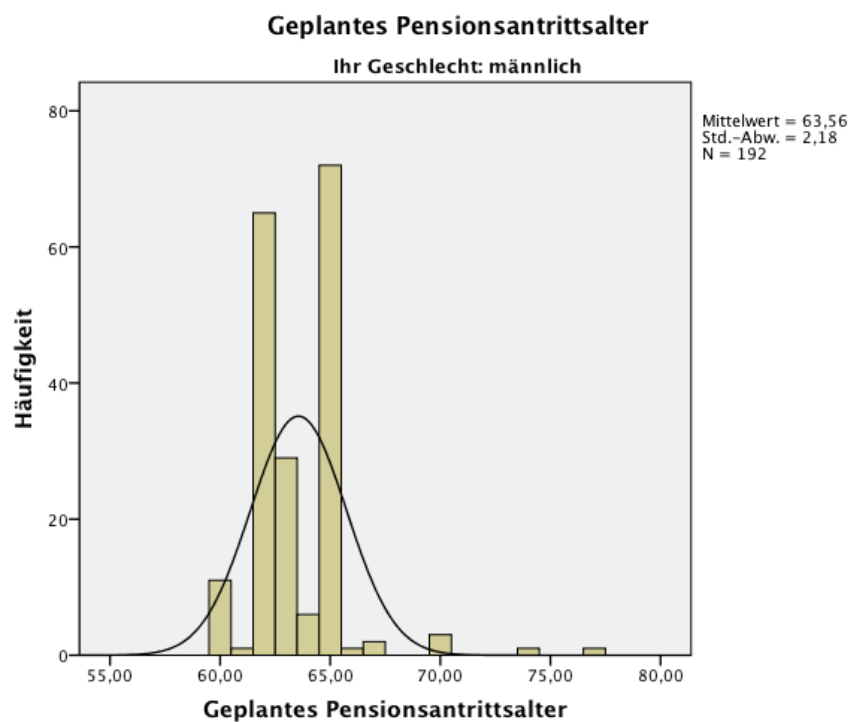


Abbildung 8: Das geplante Pensionsantrittsalter der männlichen Befragten.

Da sich bei den Frauen 72% der Befragten zu einem Wert und bei den Männern etwa 71% zu zwei Werten zuteilen, erscheint die Behandlung der abhängigen Variable als metrische Variable nicht zielführend. Da der Zeitpunkt des Pensionsantritts zudem ein von dem Gesetzgeber fix vorgegebenes Ereignis ist („Stichtag“), erscheint es zielführender das geplante Antrittsalter als diskretes Ereignis zu behandeln. Auch wenn unter 2.1 auf den

prozessualen Charakter der Pensionierung hingewiesen wurde, bleibt für die Stichprobe dieser Untersuchung der eigentliche Akt der Pensionierung im Sinne des Ausscheidens aus dem Unternehmen ein diskretes Ereignis. Der Weg zu diesem diskreten Ereignis sowie die Adaption nach diesem Ereignis können jedoch immer noch einen prozessualen Charakter aufweisen. Aus dieser inhaltlichen Überlegung und empirischen Beobachtung erweist es sich demnach als zielführender die abhängige Variable als eine kategoriale Variable zu behandeln und sich in weiterer Folge mit der Frage zu befassen, welche Einflussfaktoren für einen frühzeitigen, rechtzeitigen und spätzeitigen Pensionsantritt verantwortlich sind. Dieser Vorgang erweist sich auch noch aus einem anderen Grund als forschungsrelevanter Schritt: Bei der multivariaten Regressionsanalyse würde es bei einer metrischen Behandlung der abhängigen Variable zu Verzerrungen bei der Variable des Geschlechts kommen, da die männlichen Arbeitnehmer dieser Stichprobe ein gesetzlich höheres Pensionsantrittsalter haben als die Frauen. Diese Verzerrung kann durch die Rekodierung des geplanten Pensionsantrittsalters in eine ordinale Variable mit den folgenden drei Ausprägungen kontrolliert werden:

- (1) geplanter Pensionsantritt vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter
- (2) geplanter Pensionsantritt zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter
- (3) geplanter Pensionsantritt nach dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter

Die Rekodierung wurde zunächst aufgrund des unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen und Männer getrennt unternommen. Für Männer wurde die Angabe von 65 Jahren als (2) rekodiert, frühere Angaben als (1) und spätere Angaben als (3). Für Frauen, die im Jahr 1963 oder früher geboren wurden, wurde die Angabe von 60 Jahren als (2) rekodiert, frühere Angaben als (1) und spätere als (3). Da sich mit der Pensionsreform im Jahr 1992 (vgl. BGBl. Nr. 832/1992) das Pensionsantrittsalter für Frauen, die nach einschließlich des 2.12.1963 geboren wurden, um ein halbes Jahr erhöht, wurde für Frauen, die angaben, im Jahr 1964 oder später geboren zu sein, die Angabe von 61 Jahren mit (2), frühere Angaben mit (1) und spätere Angaben mit (3) rekodiert. Geringfügige Abweichungen bei Frauen, die zwischen dem 2.12.1963 und dem 1.1.1964 geboren wurden, blieben unberücksichtigt, da nur das Geburtsjahr, nicht aber das Monat und der Tag bei der für diese Arbeit verwendete Befragung erhoben wurden. Die Personengruppe von Frauen des Geburtsjahrs 1964 umfasst 61 Arbeitnehmerinnen (19,6%). Nach der Rekodierung ergibt sich die folgende Verteilung: Von den 496 Befragten, die die Frage nach dem geplanten Pensionsantrittsalter beantworteten, planen etwas mehr als die Hälfte der befragten Frauen und Männer planen zum gesetzlichen

Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen. Ein Drittel plant früher und nur 11,3% planen später als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen. 35 Personen (6,6%) beantworteten die Frage nicht (vgl. Tabelle 2). Auf die Zusammensetzung der Personen in den drei Kategorien der abhängigen Variablen hinsichtlich anderer Merkmale (Geschlecht, Bildung) und Angaben (Gesundheitszustand) wird bei gleichzeitiger Prüfung auf Signifikanz unter 4.5.1 eingegangen.

Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	167	31,5	33,7	33,7
	2 zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter	273	51,4	55,0	88,7
	3 später als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	56	10,5	11,3	100,0
	Gesamt	496	93,4	100,0	
Fehlend	System	35	6,6		
Gesamt		531	100,0		

Tabelle 2: Das kategoriale Pensionsantrittsalter der männlichen und weiblichen Befragten.

4.4.2 Unabhängige Variablen

Die sozialstrukturellen Merkmale des Geschlechts und Bildungsstands

Bezüglich des sozialstrukturellen Merkmals des Geschlechts setzt die Stichprobe aus 61,1% weiblichen und 38,9% männlichen Befragten zusammen (vgl. Tabelle 3). Die Variable des Bildungsstands wurde mit der Frage „*Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?*“⁵ erhoben und rekodiert, indem der Abschluss einer tertiären Ausbildung (Universität, Fachhochschule, Kolleg) in die Ausprägung (4) (14,7%), der Abschluss einer sekundären Ausbildung mit Matura (BHS, AHS) in die Ausprägung (3) (42,8%) und der Abschluss einer Lehre, Haupt- oder Pflichtschule in die Ausprägung (1) (15,6%) zusammengefasst wurden. Der Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) wurde in die Ausprägung (2) (26,9%) rekodiert. Die rekodierte Bildungsvariable weist eine linksschiefe Verteilung auf, was auf ein generell höheres Bildungsniveau der Befragten hinweist. Der Geschlechtervergleich zeigt, dass mehr Männer als Frauen ein höheres haben. Während zwei Drittel (68,9%) der Männer zumindest eine Matura absolviert haben, geben nur die Hälfte der Frauen (50,5%) eine abgeschlossene

⁵ Quelle: Österreichische Interdisziplinäre Hochaltrigenstudie (ÖIHS).

Ausbildung auf zumindest Maturaniveau an (vgl. Tabelle 4). Die geschlechterspezifische ungleiche Verteilung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, bei der Männer ein generell höheres Bildungsniveau aufweisen, ist für die Generation der *Baby Boomer* typisch. Bei den nachfolgenden Generationen verkehrte sich die geschlechtsspezifische Verteilung vor allem hinsichtlich des Abschlusses einer tertiären Bildung: Laut der Statistik-Datenbank des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft *uni:data* gehen seit der Jahrtausendwende mehr Hochschulabsolventinnen als Hochschulabsolventen von Österreichs Universitäten ab (vgl. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft).

Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung Österreichs in derselben Altersgruppe weist die Stichprobe der Untersuchung ein weitaus höheres Bildungsniveau auf. Während der Anteil mit einer akademischen Ausbildung in der Altersgruppe von 50 bis 64 Jahren mit 12,16% in etwa jenem der Stichprobe entspricht, haben allerdings nur 10% eine sekundäre Ausbildung mit Matura und 17,1% ohne Matura abgeschlossen. Mit 60,7% hat der Großteil der Bevölkerung in dieser Altersgruppe eine Lehre oder Pflichtschule absolviert (vgl. Statistik Austria, 2015b). Das höhere Bildungsniveau der Stichprobe im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in derselben Altersgruppe lässt dadurch erklären, dass hier vor allem ArbeitnehmerInnen in gehobenen Angestelltenpositionen befragt wurden.

Ihr Geschlecht		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 weiblich	311	58,6	61,1	61,1
	2 männlich	198	37,3	38,9	100,0
	Gesamt	509	95,9	100,0	
Fehlend	99	22	4,1		
Gesamt		531	100,0		

Tabelle 3: Die Zusammensetzung der Stichprobe nach dem Geschlecht der Befragten.

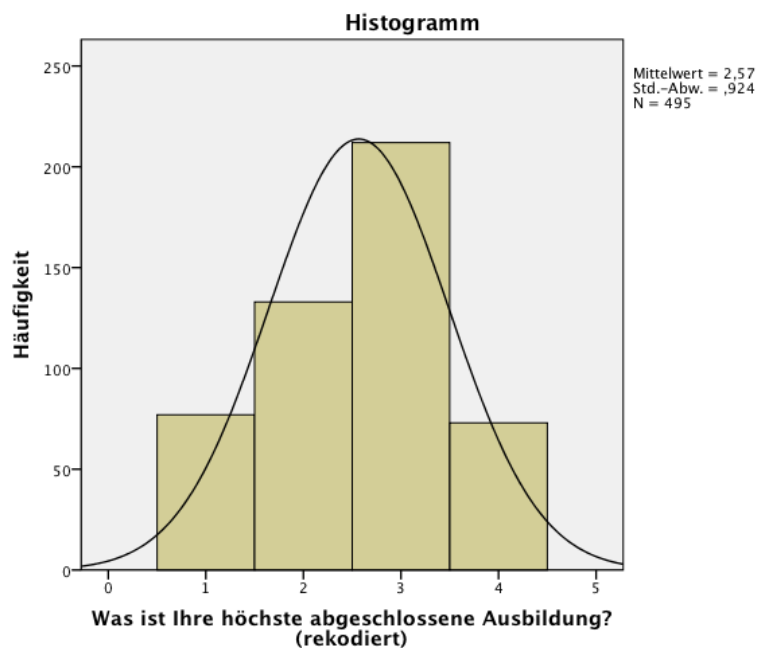


Abbildung 9: Die rekodierte Bildungsvariable der Befragten.

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung? (rekodiert)						
Ihr Geschlecht			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1 weiblich	Gültig	1 Pflicht-/Haupt-/Lehrschulabschluss	47	15,1	15,4	15,4
		2 BMS	104	33,4	34,1	49,5
		3 BHS/AHS	122	39,2	40,0	89,5
		4 Universität/Fachhochschule/Kolleg	32	10,3	10,5	100,0
		Gesamt	305	98,1	100,0	
	Fehlend	System	6	1,9		
	Gesamt		311	100,0		
2 männlich	Gültig	1 Pflicht-/Haupt-/Lehrschulabschluss	30	15,2	15,8	15,8
		2 BMS	29	14,6	15,3	31,1
		3 BHS/AHS	90	45,5	47,4	78,4
		4 Universität/Fachhochschule/Kolleg	41	20,7	21,6	100,0
		Gesamt	190	96,0	100,0	
	Fehlend	System	8	4,0		
	Gesamt		198	100,0		
99	Fehlend	System	22	100,0		

Tabelle 4: Die höchste abgeschlossene Ausbildung nach dem Geschlecht der Befragten.

Der Gesundheitszustand

Die Variable des Gesundheitszustands wurde mit der Frage „*Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand einschätzen?*“⁶ anhand einer Likert-Skala mit den fünf Ausprägungen (1) sehr gut, (2) gut, (3) durchschnittlich, (4) schlecht, (5) sehr schlecht erhoben. Aufgrund der geringen Fallzahlen bei der Ausprägung 5 (n=1) wurden sie mit der Ausprägung (4) zusammengezogen. 14,4% der Befragten schätzen ihren Gesundheitszustand als sehr gut ein, 51,8% schätzen als gut, 30,1% als durchschnittlich und 3,7% schätzen ihren Gesundheitszustand als (sehr) schlecht ein. Die rekodierte Variable des Gesundheitszustand ist leicht rechtsverteilt.

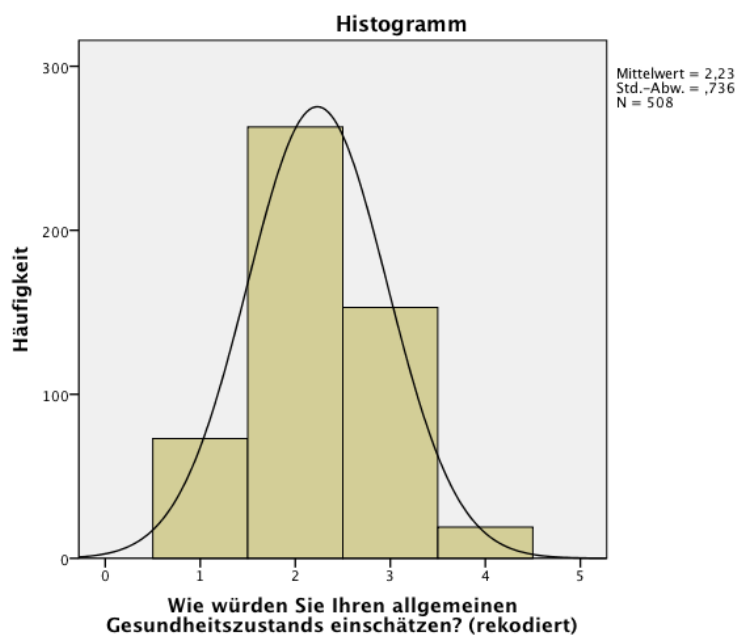


Abbildung 10: Die rekodierte Variable des selbst eingeschätzten Gesundheitszustands der Befragten.

Das Netzwerkcapital

Die unabhängige Variable des Netzwerkcapitals als eine der drei Teilmengen des betrieblichen Sozialkapitals wird aus einem additiven Index von fünf Variablen zusammengestellt. Bei dieser Frage wurden die befragten älteren ArbeitnehmerInnen gebeten, ihr Verhältnis zu ihren KollegInnen auf einer Likert-Skala mit den vier Ausprägungen (1) trifft sehr zu, (2) trifft eher zu, (3) trifft eher nicht zu, (4) trifft gar nicht zu anhand der folgenden Aussagen zu bewerten⁷:

⁶ Quelle: WHO Study on global AGEing and adult health (WHO SAGE), Wave 1.

⁷ Quelle: WHO Study on global AGEing and adult health (WHO SAGE), Wave 1; Adaptierung der Likertskala von 5 auf 4 Ausprägungen.

Im Folgenden möchten wir mehr über das Verhältnis mit Ihren Kollegen und Kolleginnen wissen. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

- (1) Meine ArbeitskollegInnen gehen mir oft auf die Nerven.*
- (2) In schwierigen Arbeitssituationen kann ich mich auf meine ArbeitskollegInnen verlassen.*
- (3) Meine ArbeitskollegInnen kritisieren mich oft.*
- (4) Bei Sorgen und Problemen kann ich mich meinen ArbeitskollegInnen anvertrauen.*
- (5) Meine ArbeitskollegInnen stellen zu viele Anforderungen an mich.*

Mit diesen Aussagen wird das Ausmaß der Kommunikation, der Verlässlichkeit und gegenseitigen Hilfeleistung, der sozialen Unterstützung und des Vertrauens innerhalb des Teams als Indikatoren für die Güte des Netzwerkkapitals abgebildet (vgl. 3.2.1). Vor der Indexerstellung wurden die Variablen rekodiert, sodass bei positiv und negativ formulierten Aussagen sinngemäß die Ausprägung (4) ein gutes Verhältnis und die Ausprägung (1) ein schlechtes Verhältnis beschreiben. Dementsprechend bildet bei diesem additiven Index ein hoher Wert ein besseres Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen ab, ein niedriger Indexwert ein schlechteres Verhältnis. Die errechnete Reliabilitätsstatistik des Index ergibt ein standardisiertes Cronbach's Alpha von 0,719 – die Reliabilität der Skala des Index ist demnach als zufriedenstellend zu bewerten (vgl. Field, 2013, 709f). Das Histogramm des Index zeigt eine linksschiefe Verteilung, was auf einen höheren Mittelwert schließen lässt (vgl. Abbildung 10). Dieser liegt bei 3,2 und weist auf ein dementsprechend gutes Verhältnis der Befragten zu ihren KollegInnen und ein hohes Netzwerkkapital hin. Die positive Einschätzung des Netzwerkkapitals sowie die linksschiefe Verteilung findet Übereinstimmung mit den empirischen Studien von Badura et al. (2013) (vgl. 3.2.2).

Durch eine einfaktorielle Varianzanalyse wurde zudem untersucht, ob es signifikante Unterschiede der Mittelwerte und dementsprechend in der Bewertung des Netzwerkkapitals zwischen den drei Untersuchungsgruppen der abhängigen Variable, nämlich Befragte, die (1) früher, (2) zum und (3) später als das gesetzliche Pensionsantrittsalter planen in Pension zu gehen, gibt. Die Analyse zeigt, dass es signifikante Unterschiede gibt (Levene-Statistik: $p=0,593$ (n.s.); Varianzanalyse: $F(2, 410) = 5,65$; $p<0,01$), die sich mit Hilfe des Tukey HSD Post-Hoc Tests folgendermaßen beschreiben lassen: Personen, die planen früher als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter

in Pension zu gehen, bewerten ihr Netzwerkkapital am geringsten ($M=3,09$) und unterscheiden sich sowohl von jenen Befragten signifikant, die planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen ($p<0,01$), als auch von jenen Befragten, die planen später als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen ($p<0,05$). Letztere weisen das höchste Netzwerkkapital ($M=3,31$) auf und unterscheiden sich von jenen, die zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension gehen wollen ($M=3,24$) nicht signifikant. Während signifikante Unterschiede festgestellt werden konnten, muss an dieser Stelle allerdings auch erwähnt werden, dass sich die Mittelwerte des Index des Netzwerkkapitals nur sehr geringfügig voneinander unterscheiden.

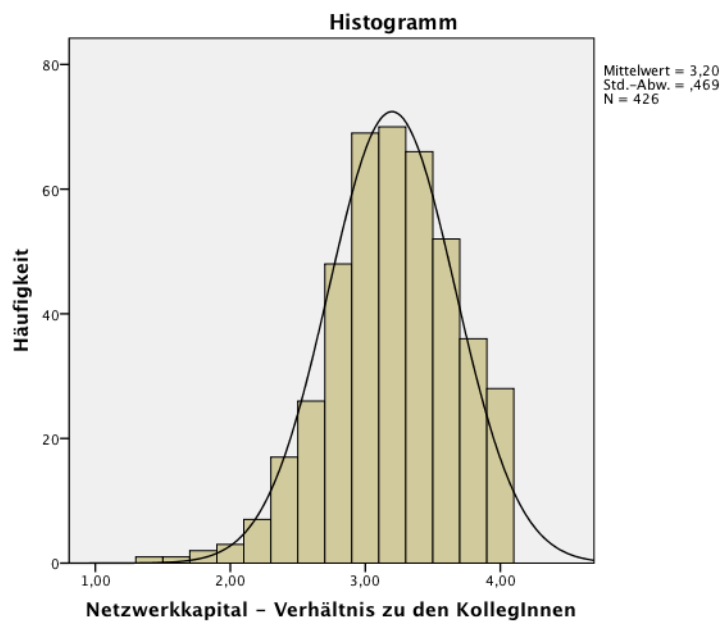


Abbildung 11: Die Variable des Index des Netzwerkkapitals.

Das Führungskapital

Die unabhängige Variable des Führungskapitals wird aus einem additiven Index von sechs Variablen zusammengestellt. Bei dieser Frage wurden die befragten älteren ArbeitnehmerInnen gebeten, ihr Verhältnis zu ihrer Führungskraft auf einer Likert-Skala mit den vier Ausprägungen (1) trifft sehr zu, (2) trifft eher zu, (3) trifft eher nicht zu, (4) trifft gar nicht zu anhand der folgenden Aussagen zu bewerten⁸:

Nun geht es um das Verhältnis zu Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

⁸ Quelle: WHO Study on global AGEing and adult health (WHO SAGE), Wave 1, für Aussagen 2, 4, 5; Adaptierung der Skala von 5 auf 4 Ausprägungen. Aussagen 1, 3, 6 basieren auf eigener Formulierung.

- (1) *Meine Führungskraft hält gesundheitlich schädliche Einflüsse (Stress etc.) von mir fern.*
- (2) *Meine Führungskraft kritisiert mich oft.*
- (3) *Meine Führungskraft erkennt mein Potenzial.*
- (4) *Meine Führungskraft versteht meine Sorgen und Problemen.*
- (5) *Meine Führungskraft stellt zu viele Anforderungen an mich.*
- (6) *Meine Führungskraft hat genug Vertrauen in mich, um mich selbstständig Entscheidungen treffen zu lassen.*

Mit diesen Aussagen wird das Ausmaß der MitarbeiterInnenorientierung, des Einsatzes der Führungskraft für die berufliche Weiterentwicklung der Unterstellten, des Vertrauens zwischen Führungskraft und Unterstellten sowie des Interesses der Führungskraft für die persönlichen Belange der MitarbeiterInnen als Indikatoren für die Güte des Führungskapitals abgebildet (vgl. 3.2.1). Vor der Indexerstellung wurden die Variablen rekodiert, sodass bei positiv und negativ formulierten Aussagen sinngemäß die Ausprägung (4) ein gutes Verhältnis und die Ausprägung (1) ein schlechtes Verhältnis zur Führungskraft abbilden. Dementsprechend bildet bei diesem additiven Index ein hoher Wert ein besseres Verhältnis zur Führungskraft ab, ein niedriger Indexwert ein schlechteres Verhältnis. Die errechnete Reliabilitätsstatistik ergibt ein standardisiertes Cronbach's Alpha von 0,799 – die Reliabilität der Skala des Index ist demnach als zufriedenstellend zu bewerten (vgl. Field, 2013, 709f). Das Histogramm weist eine linksschiefe Verteilung des Index des Führungskapitals auf, was ebenfalls auf einen hohen Mittelwert schließen lässt (vgl. Abbildung 11). Dieser liegt bei 3,0 und bildet ein dementsprechend gutes Verhältnis der befragten ArbeitnehmerInnen zu ihrer Führungskraft und hohes Führungskapital ab. Die positive Einschätzung des Führungskapitals sowie die linksschiefe Verteilung findet ebenfalls Übereinstimmung mit den empirischen Studien von Badura et al. (2013) (vgl. 3.2.2). Bei der Untersuchung auf Unterschiede im Führungskapital zwischen den drei Untersuchungsgruppen der abhängigen Variable weist die einfaktorielle Varianzanalyse keine signifikanten Unterschiede aus.

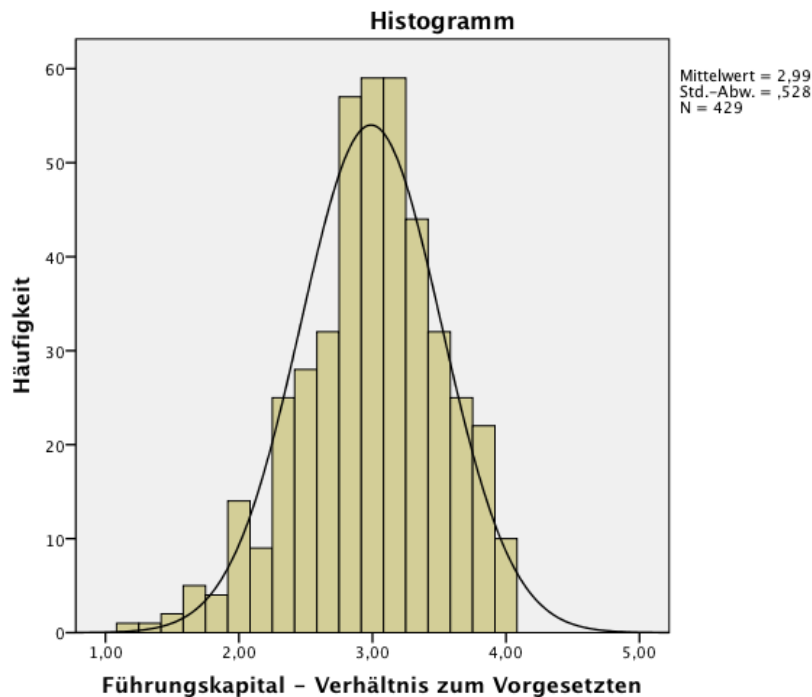


Abbildung 12: Die Variable des Index des Führungskapitals – Verhältnis zum Vorgesetzten.

Das Überzeugungs- und Wertekapital

Das Überzeugungs- und Wertekapital wird durch das von älteren ArbeitnehmerInnen von ihrer Führungskraft empfundene Ausmaß der Altersdiskriminierung und dementsprechend als Wertekapital operationalisiert. Dabei wurde aus sieben Variablen ein additiver Index gebildet, durch den vor allem das Gerechtigkeitsempfinden im Unternehmen sowie die Wertschätzung durch die Führung (vgl. 3.2.1) als Indikatoren der Güte des Überzeugungs- und Wertekapitals abgebildet werden. Bei den Fragen wurden die befragten älteren ArbeitnehmerInnen gebeten, die empfundene Benachteiligung gegenüber jüngeren ArbeitnehmerInnen auf einer Likert-Skala mit den vier Ausprägungen (1) trifft sehr zu, (2) trifft eher zu, (3) trifft eher nicht zu, (4) trifft gar nicht zu anhand der folgenden Aussagen zu bewerten⁹:

Denken Sie nun bitte insbesondere daran, wie Ihre Führungskraft Beschäftigte, die 50 Jahre oder älter sind, behandelt. Geben Sie bitte an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen.

- (1) *Meine Führungskraft bietet älteren Beschäftigten nicht die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie den Jüngern.*

⁹ Quelle: Fragebogen zur Messung alter(n)sgerechter Führung (FAF 16) in Wegge et al., 2012. Initiative für Gesundheit und Arbeit (IGA), iga.barometer, Welle 3.

- (2) *Meine Führungskraft fördert die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Beschäftigten.*
- (3) *Meine Führungskraft gibt älteren Beschäftigten wenig Spielraum bei der Organisation ihrer Arbeitsaufgaben.*
- (4) *Meine Führungskraft bezieht ältere Beschäftigte nicht in die Diskussion anstehender Veränderungen ein.*
- (5) *Meine Führungskraft schätzt die Leistung älterer Beschäftigter nicht ausreichend wert.*
- (6) *Meine Führungskraft behandelt ältere Beschäftigte bei Beförderungen oder internen Stellenbesetzungen gleich wie Jüngere.*
- (7) *Meine Führungskraft hat Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten.*

Vor der Indexerstellung wurden die Variablen rekodiert, sodass bei positiv und negativ formulierten Aussagen sinngemäß die Ausprägung (4) eine Gleichbehandlung und geringe Benachteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen und die Ausprägung 1 eine geringe Gleichbehandlung und große Benachteiligung von ältere ArbeitnehmerInnen abbildet. Demgemäß bedeutet dies, je höher der Indexwert, desto besser ist die empfundene Gleichbehandlung und desto geringer ist die empfundene Benachteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen gegenüber ihren jüngeren KollegInnen. Mit einem Mittelwert von 3,3 geben die befragten ArbeitnehmerInnen an, sich von ihren Vorgesetzten gegenüber ihren jüngeren KollegInnen kaum benachteiligt zu fühlen. Das Histogramm zeigt eine linksschiefe Verteilung des Index des Wertekapitals und spiegelt den hohen Mittelwert wider (vgl. Abbildung 12). Während die linksschiefe Verteilung auch bei den empirischen Untersuchungen von Badura et al. (2013) zu finden ist, wird das Überzeugungs- und Wertekapital skeptischer bewertet als das Netzwerk- und Führungskapital. In der vorliegenden Untersuchung zeigt sich beim Index des Wertekapitals hingegen der höchste Mittelwert aller drei Indices. Die errechnete Reliabilitätsstatistik des Index ergibt ein standardisiertes Cronbach's Alpha von 0,845 – die Reliabilität der Skala des Index ist demnach als gut zu bewerten (vgl. Field, 2013, 709f).

Durch eine einfaktorielle Varianzanalyse wurde zudem untersucht, ob es signifikante Unterschiede der Mittelwerte und dementsprechend in der Bewertung des Wertekapitals zwischen den drei Untersuchungsgruppen der abhängigen Variable gibt.

Die Analyse zeigt, dass es signifikante Unterschiede gibt (Levene-Statistik: $p=0,596$ (n.s.); Varianzanalyse: $F(2, 351) = 3,232$; $p<0,05$), die sich mit Hilfe des Tukey HSD Post-Hoc Tests folgendermaßen beschreiben lassen: Befragte, die planen früher als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen, weisen das geringsten Wertekapital ($M=3,3$) auf und unterscheiden sich signifikant ($p<0,05$) nur von jenen Befragten, die planen später in Pension zu gehen ($M=3,5$). Von jenen Befragten, die planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen ($M=3,4$), unterscheiden sie sich hingegen nicht signifikant. Es zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen jenen Befragten, die planen später als das gesetzliche Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen, und jenen Befragten, die planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen. Auch beim Wertekapital muss angemerkt werden, dass obgleich der signifikanten Unterschiede, die Mittelwerte nur geringen Unterschiede aufweisen.

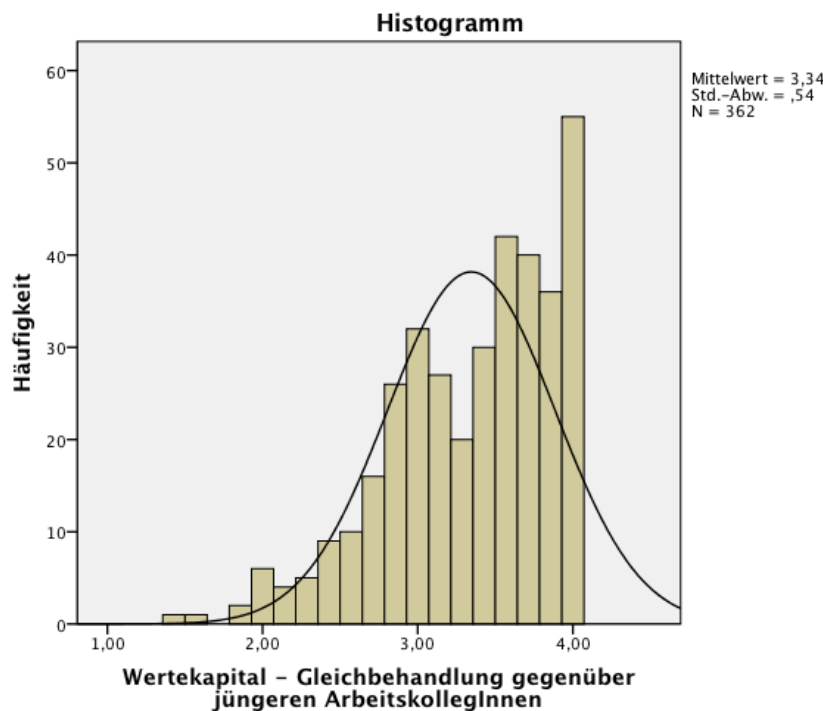


Abbildung 13: Die unabhängige Variable des Index des Wertekapitals – Gleichbehandlung gegenüber jüngeren ArbeitskollegInnen.

Die immateriellen Arbeitsbedingungen

Bei der Erhebung der immateriellen Arbeitsbedingungen wurden die älteren ArbeitnehmerInnen zu ihrer Arbeitssituation befragt. Dabei wurden die Befragten gebeten, ihre Arbeitssituation auf einer Likert-Skala mit den vier Ausprägungen (1) trifft sehr zu,

(2) trifft eher zu, (3) trifft eher nicht zu, (4) trifft gar nicht zu anhand der folgenden Aussagen zu bewerten¹⁰:

Im Folgenden nennen wir Ihnen einige Aussagen, die die Arbeitssituation von Menschen beschreiben. Bitte geben sie an , wie sehr diese Aussagen auf Ihre derzeitige Arbeitssituation zutreffen.

- (1) *Ich bekomme ausreichend Anerkennung.*
- (2) *Mein Gehalt ist angemessen.*
- (3) *Meine Aussicht auf Beförderung ist schlecht.*
- (4) *Meine Arbeitsplatzsicherheit ist gut.*
- (5) *Ich habe die Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu entwickeln.*
- (6) *Ich habe wenig Entscheidungsspielraum.*
- (7) *Ich habe über die meisten Situationen während der Arbeit die Kontrolle.*
- (8) *Meine Arbeitszeiten sind flexibel.*
- (9) *Mein Arbeitsort ist flexibel.*
- (10) *Ich kann mir meine Arbeitsaufgaben weitgehend aussuchen.*

Mit den obigen Aussagen wurden die im Theorieteil beschriebenen Dimensionen der Partizipationsmöglichkeiten, die zeitlichen Planung und der Einteilung der Arbeit einerseits und das Ausmaßes der inhaltlichen Entscheidungskompetenz andererseits als Indikatoren des Handlungsspielraums erfasst (vgl. 3.2.1). Zudem wurde die Kontrolle über die Arbeitsaufgaben als wesentlicher Indikator von Überforderung sowie die berufliche Weiterentwicklung im Unternehmen (neue Fähigkeiten entwickeln, Aussicht auf Beförderung) als weitere immaterielle Arbeitsbedingungen erhoben. Vor der Indexerstellung wurden die Variablen rekodiert, sodass bei positiv und negativ formulierten Aussagen sinngemäß die Ausprägung (4) gute immaterielle Arbeitsbedingungen und die Ausprägung (1) schlechte immaterielle Arbeitsbedingungen abbilden. Dementsprechend bildet ein hoher Wert jenes additiven Index, eine bessere Bewertung der immateriellen Arbeitsbedingungen ab, ein geringerer Wert eine schlechtere Bewertung. Aufgrund der inhaltlichen Formulierung von *immateriellen* Arbeitsbedingungen wurde die zweite Aussage zu der Angemessenheit des Gehalts ausgeschlossen. Ebenso wurde aufgrund des Ergebnisses der Reliabilitätsstatistik die neunte Aussage zur Flexibilität des Arbeitsorts ausgeschlossen. Die anhand der übrigen

¹⁰ Quelle: WHO Study on global AGEing and adult health (WHO SAGE), Wave 1; Health and Retirement Study (HRS); English Longitudinal Study on Ageing (ELSA), Wave 5 2010/11.

acht Variablen errechnete Reliabilitätsstatistik ergibt ein standardisiertes Cronbach's Alpha von 0,706 und ist demnach als zufriedenstellend zu bewerten (vgl. Field, 2013, 709f). Mit einem Mittelwert von 2,65 bewerten die Befragten ihre immateriellen Arbeitsbedingungen gut, allerdings schlechter als ihr Netzwerk- und Führungskapital. Die Verteilung des Index ist annähernd normalverteilt (vgl. Abbildung 13).

Die einfaktorielle Varianzanalyse hinsichtlich der Prüfung auf Unterschiede beim Index der immateriellen Arbeitsbedingungen zwischen den drei Untersuchungsgruppen der abhängigen Variable weist signifikanten Unterschiede aus (Levene-Statistik: $p=0,946$ (n.s.); Varianzanalyse: $F(2, 112)$; $p<0,05$). Der Tukey HSD Post-Hoc Test zeigt, dass das signifikante Ergebnis der Varianzanalyse auf die Unterscheidung zwischen Personen, die früher als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter planen in Pension zu gehen ($M=2,6$), und Personen, die später als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter planen in Pension zu gehen ($M=2,8$), zurückzuführen ist. Diese Unterscheidung erweist sich bei dem Post-Hoc Test allerdings nur auf dem 0,1-Signifikanzniveau als signifikant ($p>0,05$). Personen, die zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter planen in Pension zu gehen, weisen einen Mittelwert von 2,7 auf.

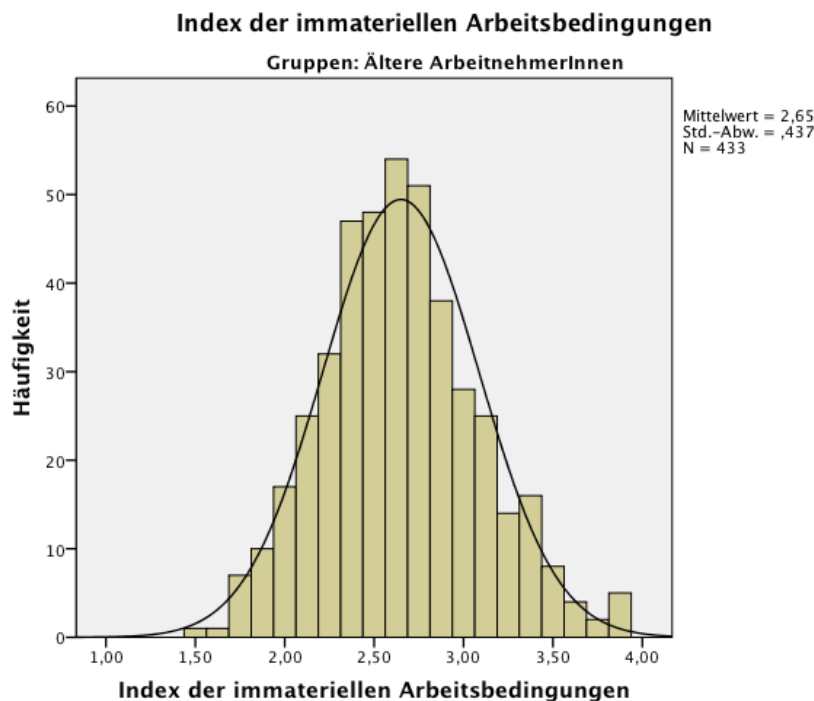


Abbildung 14: Die Variable des Index der immateriellen Arbeitsbedingungen – ältere ArbeitnehmerInnen.

4.5 Ergebnisse der empirischen Analysen

4.5.1 Analyse der bivariaten Zusammenhänge

In der bivariaten Analyse soll zunächst nur geprüft werden, ob ein Zusammenhang zwischen den unabhängigen und der abhängigen Variable besteht, ob er signifikant ist und welche Richtung dieser aufweist. Dieser Auswertungsschritt erlaubt eine erste Vorannahme hinsichtlich signifikanter Einflussfaktoren auf die abhängige Variable, die aber erst in der nachfolgenden multivariaten Analyse getestet werden. Zudem werden dadurch die Hypothesen 4 und 5, die nur einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Sozialkapital und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand einerseits und den immateriellen Arbeitsbedingungen und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand andererseits annehmen, getestet.

Geschlecht und Bildungsstand

Eine einfache Kreuztabelle zwischen dem Geschlecht und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Befragten zeigt, dass der Anteil jener, die zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später planen in Pension zu gehen, bei den weiblichen Befragten höher ist als bei den männlichen Befragten (vgl. Tabelle 4). Der Zusammenhang ist signifikant ($p < 0,000$) und weist eine mittlere Stärke auf ($\Phi = 0,442$). Bei der höchsten abgeschlossenen Ausbildung zeigt sich bei den Befragten, die früher, und jenen, die später als das gesetzliche Pensionsantrittsalter in Pension gehen ein linearer Trend. Mit dem höheren Ausbildungsniveau nimmt der Anteil jener Befragten, die planen später in Pension zu gehen, stetig und linear zu, während er bei jenen Befragten, die planen früher in Pension zu gehen, stetig und linear abnimmt. Bei der Gruppe jener Befragten, die planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen, sind nur geringfügige Unterschiede im Ausbildungsniveau zu erkennen (vgl. Tabelle 5). Dieser lineare Zusammenhang ist signifikant ($p < 0,05$), wenngleich der Wert des Zusammenhangs- und Richtungsmaß Kendall-Tau-b auf einen schwachen Zusammenhang hinweist (Kendall-Tau-b=0,180).

**Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial * Ihr Geschlecht
Kreuztabelle**

% innerhalb von Ihr Geschlecht

		Ihr Geschlecht		Gesamt
		1 weiblich	2 männlich	
Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial	1 früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	18,1%	58,3%	33,7%
	2 zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter	66,1%	37,5%	55,0%
	3 später als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	15,8%	4,2%	11,3%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 5: Das geplante Pensionsantrittsalter und das Geschlecht.

Da wie bei der Beschreibung der Bildungsvariable gezeigt wurde (4.4.2), dass die männlichen Befragten über ein höheres Ausbildungsniveau verfügen als die weiblichen Befragten, könnte der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem geplanten Pensionsantrittsalter auch durch die Bildungsvariable hervorgerufen werden. Allerdings zeigt eine nach Ausbildungsniveau getrennte Auswertung des Zusammenhangs zwischen dem Geschlecht der Befragten und dem geplanten Pensionsantrittsalter, dass dieser für alle Bildungsgruppen signifikant bleibt. In jeder der vier rekodierten Ausprägungen der Bildungsvariable ist der Anteil der Befragten, die planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später in Pension zu gehen, bei den Frauen höher als bei den Männern. Umgekehrt zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen der höchsten abgeschlossenen Ausbildung und dem geplanten Pensionsantrittsalter bei einer nach dem Geschlecht der Befragten differenzierten Auswertung bei den Männern signifikant bleibt, während der Zusammenhang bei den Frauen nicht signifikant wird. Bei dem oben für die gesamte Stichprobe beschriebenen signifikanten Zusammenhang zwischen der Bildung der Befragten und dem geplanten Pensionsantrittsalter interveniert demnach das Geschlecht der Befragten. Die Annahmen, dass Frauen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später planen in Pension zu gehen und Männern früher als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter planen in Pension zu gehen, finden demnach ungeachtet des Bildungsniveaus der Befragten bei der bivariaten Analyse Bestätigung.

Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial * Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung? (rekodiert) Kreuztabelle

% innerhalb von Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung? (rekodiert)

		Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung? ...				Gesamt
		1 Pflicht- /Haupt- /Lehrschulab- schluss	2 BMS	3 BHS/AHS	4 Universität/ Fachhoch- schule/ Kolleg	
Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial	1 früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	42,7%	32,3%	33,8%	21,4%	33,0%
	2 zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter	49,3%	59,2%	55,1%	57,1%	55,6%
	3 später als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	8,0%	8,5%	11,1%	21,4%	11,4%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 6: Das geplante Pensionsantrittsalter und die höchste abgeschlossene Ausbildung.

Gesundheitszustand

Bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand der Befragten und dem geplanten Pensionsantrittsalter zeigt sich bei allen drei Kategorien der abhängigen Variable ein linearer Trend. Der Prozentsatz derjenigen, die planen früher als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen, nimmt mit einer schlechteren Einschätzung des Gesundheitszustands linear zu, während der Anteil jener Befragten, die planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen, mit einer besseren Einschätzung des Gesundheitszustands linear zunimmt. Bei jenen Befragten, die planen später als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen, zeigt sich derselbe Trend, der Anteil derjenigen, die planen später als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter planen in Pension zu gehen, nimmt mit einer besseren Einschätzung des Gesundheitszustands zu. Allerdings fällt die Linearität des Zusammenhangs nicht so eindeutig aus wie bei den anderen beiden Befragtengruppen (vgl. Tabelle 6). Dieser empirisch beobachtete Zusammenhang steht in Einklang mit der bisherigen Literatur, die ebenfalls einen Zusammenhang von mangelnder Gesundheit und frühzeitiger Pensionierung ausweist (Radl, 2007), sowie in der theoretischen Konzeptualisierung eines schlechten Gesundheitszustands als Push-Faktor aus der Erwerbsarbeit (vgl. 4.2).

Da es bei der Kreuztabellierung der jeweils letzten Kategorien der beiden Variablen (später als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter X (sehr) schlechter Gesundheitszustand) zu einer zu kleinen Häufigkeit in der Zelle kommt (n=1), wird für die Überprüfung der Signifikanz des Zusammenhangs zwischen jenen beiden Variablen eine Dichotomisierung der Variable des geplanten Pensionsantrittsalters in die

Befragtengruppe, die plant früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen (0), und in die beiden Befragtengruppen, die planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später in Pension zu gehen (1). Jene Form der Dichotomisierung ist theoretisch und inhaltlich, wie bereits oben beschrieben, aus der Theorie der Push- und Pull-Faktoren (vgl. 4.2) sowie aus dem Zusammenhang von mangelnder Gesundheit und frühzeitiger Pensionierung (Radl, 2007) abgeleitet. Nach Dichotomisierung der Variable des geplanten Pensionsantrittsalters zeigt sich für beide Kategorien ein deutlich linearer Trend hinsichtlich des Gesundheitszustands: Die Befragten planen mit einer zunehmend negativen Bewertung ihres Gesundheitszustands häufiger früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen, während jene Befragten mit einer zunehmend positiven Bewertung ihres Gesundheitszustands häufiger planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später in Pension zu gehen (vgl. Tabelle 7). Der Zusammenhang ist jedoch als schwach ($\Phi=0,118$) und nicht signifikant ($p>0,05$) zu bewerten. Nur mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10% kann jener Zusammenhang als signifikant bewertet werden ($p<0,1$).

Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial * Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustands einschätzen? (rekodiert) Kreuztabelle

% innerhalb von Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustands einschätzen? (rekodiert)

		Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustands einschätzen? (rekodiert)				Gesamt
		1 sehr gut	2 gut	3 durchschnittlich	4 (sehr) schlecht	
Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial	1 früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	28,8%	30,7%	39,2%	52,6%	33,8%
	2 zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter	60,3%	55,5%	52,7%	42,1%	54,9%
	3 später als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	11,0%	13,8%	8,1%	5,3%	11,3%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 7: Das kategoriale geplante Pensionsantrittsalter und der Gesundheitszustand.

Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, Dummy * Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustands einschätzen? (rekodiert) Kreuztabelle

% innerhalb von Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustands einschätzen? (rekodiert)

		Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustands einschätzen? (rekodiert)				Gesamt
		1 sehr gut	2 gut	3 durchschnittlich	4 (sehr) schlecht	
Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, Dummy	0 früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	28,8%	30,7%	39,2%	52,6%	33,8%
	1 zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später	71,2%	69,3%	60,8%	47,4%	66,2%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 8: Das dichotomisierte geplante Pensionsantrittsalter und der Gesundheitszustand.

Die Überprüfung der Zusammenhänge zwischen dem Sozialkapital und dem Gesundheitszustand einerseits und dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitszustand andererseits wurde aufgrund der ordinalen und metrischen Skalenniveaus der Variablen durch Spearman-Korrelationen untersucht. Die Spearman Korrelationskoeffizienten weisen schwache, aber signifikante Zusammenhänge zwischen dem Netzwerkkapital und dem Gesundheitszustand ($p < 0,01$, $r_s = -0,181$), zwischen dem Führungskapital und dem Gesundheitszustand ($p < 0,01$; $r_s = -0,200$) und zwischen dem Wertekapital und dem Gesundheitszustand ($p < 0,05$; $r_s = -0,122$) aus (vgl. Tabelle 8). Da der Gesundheitszustand bei der Ausprägung (4) „(sehr) schlecht“ am schlechtesten bewertet wird, sind die negativen Zusammenhänge zwischen dem Gesundheitszustand und den Indices des Netzwerk-, Führungs- und Wertekapital wie folgt zu interpretieren: Je niedriger ist der Wert der Indices, desto schlechter wird der Gesundheitszustand bewertet wird (je höher ist die Ausprägung der Variable). Demnach kann in Umkehrung der Aussage (je höher die Indexwerte, desto besser wird der Gesundheitszustand bewertet) die Hypothese 4 hinsichtlich eines positiven Zusammenhangs zwischen dem betrieblichen Sozialkapital und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand der älteren ArbeitnehmerInnen angenommen werden. Auch der Zusammenhang zwischen dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitszustand zeigt einen schwachen, aber signifikanten Zusammenhang mit negativen Vorzeichen des Korrelationskoeffizienten ($p < 0,01$; $r_s = -0,269$). Der Zusammenhang ist genauso zu interpretieren wie die anderen drei Zusammenhänge: Je höher ist der Wert des Index der immateriellen Arbeitsbedingungen, desto besser wird der Gesundheitszustand bewertet. Dahingehend kann Hypothese 5 hinsichtlich eines positiven Zusammenhangs zwischen den immateriellen Arbeitsbedingungen und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand der älteren ArbeitnehmerInnen ebenfalls angenommen werden.

Korrelationen

			Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand einschätzen? (rekodiert)	Netzwerk-kapital	Führungs-kapital – Verhältnis zum Vorgesetzten	Wertekapital – Gleichbehandlung gegenüber jüngeren ArbeitskollegInnen	Index der immateriellen Arbeitsbedingungen
Spearman-Rho	Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand einschätzen? (rekodiert)	Korrelationskoeffizient	1,000	-,181**	-,200**	-,122*	-,269**
		Sig. (2-seitig)	.	,000	,000	,020	,000
		N	508	422	426	361	429
	Netzwerkkapital	Korrelationskoeffizient	-,181**	1,000	,372**	,437**	,310**
		Sig. (2-seitig)	,000	.	,000	,000	,000
		N	422	426	366	309	367
	Führungskapital – Verhältnis zum Vorgesetzten	Korrelationskoeffizient	-,200**	,372**	1,000	,621**	,498**
		Sig. (2-seitig)	,000	,000	.	,000	,000
		N	426	366	429	328	372
	Wertekapital – Gleichbehandlung gegenüber jüngeren ArbeitskollegInnen	Korrelationskoeffizient	-,122*	,437**	,621**	1,000	,469**
		Sig. (2-seitig)	,020	,000	,000	.	,000
		N	361	309	328	362	314
	Index der immateriellen Arbeitsbedingungen	Korrelationskoeffizient	-,269**	,310**	,498**	,469**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	.
		N	429	367	372	314	433

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* . Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 9: Korrelationstabelle nach Spearman hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen dem Gesundheitszustand und dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen.

Die Indices des betrieblichen Sozialkapitals und der immateriellen

Arbeitsbedingungen

Die Zusammenhänge zwischen den vier Indices des Netzwerk-, Führungs-, und Wertekapitals sowie der immateriellen Arbeitsbedingungen und dem geplanten Pensionsantrittsalters wurden hinsichtlich der Signifikanz und Stärke aufgrund der ordinalen und metrischen Skalenniveaus der Variablen durch Spearman-Korrelationen untersucht. Dabei zeigen sich ein schwache, aber signifikante Zusammenhänge zwischen dem Netzwerkkapital und dem geplanten Pensionsantrittsalter ($p < 0,01$; $r_s = 0,166$), zwischen dem Wertekapital und dem geplanten Pensionsantrittsalter ($p < 0,01$; $r_s = 0,139$) und zwischen dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen und dem geplanten Pensionsantrittsalter ($p < 0,05$; $r_s = 0,125$). Kein signifikanter Zusammenhang zeigt sich zwischen dem Führungskapital und dem geplanten Pensionsantrittsalter (vgl. Tabelle 9). Die positiven Vorzeichen der Werte der Spearman Korrelationskoeffizienten sind als positive Zusammenhänge zu interpretieren: Je höher der Messwert der metrischen Indices, desto höher ist auch der Messwert des geplanten Pensionsantrittsalters. Demnach planen Personen mit einem hohen Netzwerkkapital, einem hohen Wertekapital sowie einer guten Einschätzung ihrer immateriellen Arbeitsbedingungen signifikant häufiger später in Pension zu gehen.

Korrelationen			Geplantes Pensions- antrittsalter der Frauen und Männer, kategorial	Netzwerk- kapital	Führungs- kapital – Verhältnis zum Vorgesetzten	Wertekapital – Gleich- behandlung gegenüber jüngeren Arbeits- kollegInnen	Index der immateriellen Arbeits- bedingungen
Spearman-Rho	Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial	Korrelationskoeffizient	1,000	,166**	,076	,139**	,125*
		Sig. (2-seitig)	.	,001	,124	,009	,011
		N	496	413	416	354	416
	Netzwerkkapital	Korrelationskoeffizient	,166**	1,000	,372**	,437**	,310**
		Sig. (2-seitig)	,001	.	,000	,000	,000
		N	413	426	366	309	367
	Führungskapital – Verhältnis zum Vorgesetzten	Korrelationskoeffizient	,076	,372**	1,000	,621**	,498**
		Sig. (2-seitig)	,124	,000	.	,000	,000
		N	416	366	429	328	372
	Wertekapital – Gleichbehandlung gegenüber jüngeren ArbeitskollegInnen	Korrelationskoeffizient	,139**	,437**	,621**	1,000	,469**
		Sig. (2-seitig)	,009	,000	,000	.	,000
		N	354	309	328	362	314
	Index der immateriellen Arbeitsbedingungen	Korrelationskoeffizient	,125*	,310**	,498**	,469**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,011	,000	,000	,000	.
		N	416	367	372	314	433

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* . Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 10: Korrelationstabelle nach Spearman hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen dem geplanten Pensionsantrittsalter und dem Netzwerk-, Führungs-, Wertekapital und dem Index der immateriellen Arbeitsbeziehungen.

Korrelationen zwischen den vier Indices

Zuletzt wurden die vier Indices noch hinsichtlich ihrer Korrelationen zueinander getestet (vgl. Tabelle 10). Es zeigt sich, dass alle vier Indices hoch signifikant miteinander korrelieren ($p < 0,01$). Hinsichtlich der Stärke der Korrelationen zeigt sich nur ein schwacher Zusammenhang zwischen dem Netzwerkkapital und den anderen drei Indices (Führungskapital: $r = 0,367$; Wertekapital: $r = 0,411$; Immaterielle Arbeitsbedingungen: $r = 0,338$). Das Führungskapital zeigt einen mittleren Zusammenhang mit dem Wertekapital ($r = 0,652$) und dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen ($r = 0,504$). Zwischen Wertekapital und dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen zeigt sich ein schwacher Zusammenhang ($r = 0,474$). Diese interkorrelativen Beziehungen zwischen den drei Indices der Teilmengen des betrieblichen Sozialkapitals werden auch von Badura et al. (2013) gefunden und weisen darauf, dass große Ähnlichkeiten zwischen den drei Aspekten im Sinne einer konvergenten Validität bestehen. Rixgens (2010) konnte jedoch durch eine zweistufige Faktorenanalyse nachweisen, dass alle drei Teilmengen auch jeweils eigenständige Aspekte beinhalten (vgl. 3.2.2).

Korrelationen		Netzwerk- kapital	Führungs- kapital – Verhältnis zum Vorgesetzten	Wertekapital – Gleich- behandlung gegenüber jüngeren Arbeits- kollegInnen	Index der immateriellen Arbeits- bedingungen
Netzwerkkapital	Korrelation nach Pearson	1	,367**	,411**	,338**
	Signifikanz (2-seitig)		,000	,000	,000
	N	426	366	309	367
Führungskapital – Verhältnis zum Vorgesetzten	Korrelation nach Pearson	,367**	1	,652**	,504**
	Signifikanz (2-seitig)	,000		,000	,000
	N	366	429	328	372
Wertekapital – Gleichbehandlung gegenüber jüngeren ArbeitskollegInnen	Korrelation nach Pearson	,411**	,652**	1	,474**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000		,000
	N	309	328	362	314
Index der immateriellen Arbeitsbedingungen	Korrelation nach Pearson	,338**	,504**	,474**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	
	N	367	372	314	433

**, Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 11: Korrelationstabelle zur Signifikanz des Zusammenhangs zwischen dem Netzwerk-, Führungs-, Überzeugungs- und Wertekapital und dem Index der immateriellen Arbeitsbeziehungen.

4.5.2 Ergebnisse der multivariaten Analyse

Während bei der bivariaten Analyse mittels einfacher Korrelationsanalysen lediglich die Stärke und Richtung der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Variablen gemessen wurde, können damit keine Aussagen über die Kausalbeziehungen jener Zusammenhänge getroffen werden. Für die Untersuchung der in den unter 4.1 aufgestellten Hypothesen von Ursache-Wirkungs-Beziehungen benötigt es eine Regressionsanalyse, wenngleich auch bei diesem statistischem Verfahren eingeräumt werden muss, dass Kausalitäten nicht *zweifelsfrei* nachgewiesen werden können (vgl. Backhaus et al., 2016, 66). Zudem können durch die Regressionsanalyse die Wirkungen der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable quantifiziert werden. Ziel dieses Analyseschrittes ist es dabei den Einfluss der einzelnen unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable unter gleichzeitiger Berücksichtigung und Konstanthaltung der anderen unabhängigen Variablen zu testen und quantitativ durch Prognostizierung des Werts der abhängigen Variable zu beschreiben. Da dabei mehrere unabhängige Variablen auf die abhängige Variable regressiert werden, bedarf es eines multiplen Regressionsmodells. Aufgrund des ordinalen Skalenniveaus des geplanten Pensionsantrittsalters wird dafür ein ordinales Regressionsmodell gerechnet. Ähnlich wie

bei dem binären Regressionsmodell für binär kodierte abhängige Variablen mit nominalen Skalenniveau, kann bei der ordinalen Regression ein logit- oder probit-Modell gerechnet werden. Da die Unterschiede nur marginal sind (vgl. Long, 1997, 129; 114f) und in den Sozialwissenschaften logit-Modelle die Regel sind (während in den Wirtschaftswissenschaften vermehrt probit-Modelle gerechnet werden), wird in der vorliegenden Untersuchung ein logit-Modell gerechnet (vgl. Tabellen 12-18: „Verknüpfungsfunktion: Logit“). Im korrekten Wortlaut handelt es sich bei dem nachfolgenden Analyseschritt demnach um eine *ordinale logistische Regression*. Nach der einführenden Erläuterung wird im Folgenden nun der Wortlaut „ordinale Regression“ verwendet.

In der Zusammenfassung der Fallverarbeitung sind zunächst die Kodierungen der kategorialen Faktorvariablen sowie die Anzahl und die prozentuelle Verteilung der Fälle jener Variablen ersichtlich (vgl. Tabelle 12). Die Kodierungen sind vor allem für die Interpretation der weiter unten nachfolgenden Tabellen 16 und 17 der Parameterschätzer relevant. Während bei einer logistischen Regression in SPSS angegeben werden kann, ob die erste Kategorie (im Sinne der numerischen niedrigsten Ausprägung) oder die letzte Kategorie (im Sinne der numerisch höchsten Ausprägung) als Referenz herangezogen werden soll, ist diese Einstellung bei Berechnung einer ordinalen Regression in SPSS nicht möglich. Bei Berechnung einer ordinalen Regression wird von SPSS immer die letzte Kategorie einer Variable als Referenzkategorie vorgegeben. Dies ist vor allem bei der Bildungsvariable ausschlaggebend: Da bei der Richtung des Einflusses von Bildung die Hypothese angenommen wird, dass Befragte mit einer höheren abgeschlossenen Ausbildung planen später in Pension zu gehen als Befragte mit einer niedrigeren abgeschlossenen Ausbildung, erweist es sich als sinnvoller die Gruppe der Befragten mit einem geringsten Ausbildungsniveau als Referenzgruppe zu nehmen. Demnach wird die Bildungsvariable für die Berechnung des ordinalen Regressionsmodells rekodiert, sodass (1) Universität, Fachhochschule, Kolleg, (2) BHS/AHS, (3) BMS und (4) Pflicht-/Haupt-/Lehrschulabschluss ist.

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		Anzahl	Randprozent satz
Geplantes Pensionsantrittsalter der Frauen und Männer, kategorial	1 früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	81	33,5%
	2 zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter	138	57,0%
	3 später als das gesetzliche Pensionsantrittsalter	23	9,5%
Ihr Geschlecht	1 weiblich	144	59,5%
	2 männlich	98	40,5%
educrec2	1,00 Universität/Fachhochsch ule/Kolleg	33	13,6%
	2,00 BHS/AHS	101	41,7%
	3,00 BMS	70	28,9%
	4,00 Pflicht-/Haupt- /Lehrschulabschluss	38	15,7%
Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustands einschätzen? (rekodiert)	1 sehr gut	40	16,5%
	2 gut	130	53,7%
	3 durchschnittlich	64	26,4%
	4 (sehr) schlecht	8	3,3%
Gültig		242	100,0%
Fehlend		289	
Gesamt		531	

Tabelle 12: Zusammenfassung der Fallverarbeitung der Faktorvariablen der ordinalen Regression.

Aus der Information zur Modellanpassung ist ersichtlich, inwiefern das in dieser Untersuchung verfolgte Modell den Erklärungswert für die abhängige Variable des geplanten Pensionsantrittsalters im Vergleich zu dem Erklärungswert eines leeren Modells, das nur den konstanten Term und keine erklärenden Variablen enthält, verbessert (vgl. Tabelle 13). Der statistische Test zur Modellanpassung zeigt, dass sich die Erklärungskraft des finalen Modells gegenüber dem Basismodell signifikant verbessert hat ($p < 0,000$). Die Anpassungsgüte prüft, ob die beobachteten Daten mit dem angepassten Modell übereinstimmen (vgl. Tabelle 14). Bei dem Test auf Anpassungsgüte besteht die Nullhypothese darin, dass die Anpassungsgüte gut ist. Sie muss bei einem signifikanten Testergebnis verworfen werden. Wie aus Tabelle 14 abzulesen ist, zeigt sich für den Pearson Korrelationskoeffizienten ein signifikantes Testergebnis, für die Abweichung ist das Testergebnis jedoch nicht signifikant. Bei dem Test auf Anpassungsgüte muss bedacht werden, dass er sehr sensitiv auf leere Zellen reagiert. Eine Warnung des SPSS-Outputs wies zu Beginn der Analyse darauf hin, dass 66,7% der Zellen mit Null-Häufigkeiten besetzt sind. Eine hohe Anzahl leerer Zellen kommt vor allem durch metrische Variablen zustande. Da durch die vier Indices des Netzwerk-, Führungs-, Überzeugungs- und Wertekapital sowie dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen vier metrische

Variablen in das Modell aufgenommen wurden, kommt es zu einer dementsprechend hohen Häufigkeit von leeren Zellen. Aufgrund dessen ist der Test auf Anpassungsgüte vorsichtig zu behandeln und es wird empfohlen auf andere Teststatistiken zu referieren, wie etwa das Pseudo R-Quadrat (vgl. National Centre for Research Methods, 2011). Das Pseudo R-Quadrat wird in Tabelle 15 veranschaulicht und zeigt anhand des Werts des Nagelkerke R, dass das dieser Untersuchung zugrunde liegende Modell einen Erklärungswert von 28,5% hinsichtlich der abhängigen Variable des geplanten Pensionsantrittsalters aufweist.

Information zur Modellanpassung

Modell	-2 Log-Likelihood	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Sig.
Nur konstanter Term	440,590			
Final	374,448	66,142	11	,000

Verknüpfungsfunktion: Logit.

Tabelle 13: Modellanpassung der ordinalen Regression.

Anpassungsgüte

	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Sig.
Pearson	590,547	471	,000
Abweichung	374,448	471	1,000

Verknüpfungsfunktion: Logit.

Tabelle 14: Anpassungsgüte des Modells der ordinalen Regression.

Pseudo R-Quadrat

Cox und Snell	,239
Nagelkerke	,285
McFadden	,150

Verknüpfungsfunktion: Logit.

Tabelle 15: Pseudo R-Quadrat des Modells der ordinalen Regression.

Die nachfolgende Tabelle 16 zeigt den SPSS Output der Parameterschätzer der ordinalen Regression. Aus dieser Tabelle sind in den ersten beiden Zeilen zunächst die „Schwellenwerte“ zwischen den drei Kategorien ersichtlich. Wird dieser Wert überschritten, fallen die befragten Personen in die nächste höhere Kategorie. Ab der dritten Zeile sind unter den „Lagen“ die unabhängigen Variablen gelistet. In Spalte zwei sind die Werte der Schätzer der unabhängigen Variable ersichtlich, für deren Interpretation später noch Exponentialkoeffizienten berechnet werden müssen (vgl. Tabelle 17), und in Spalte drei werden die Standardabweichungen der Schätzer dargestellt. In Spalte vier sind die Werte des Wald-Tests ersichtlich. Mit diesem Test wird die Nullhypothese getestet, ob die Schätzer der unabhängigen Variablen gleich null sind und

diese Variablen damit keinen Einfluss auf die abhängige Variable haben. Für Variablen mit signifikanten Testergebnissen ($p < 0,05$) muss die Nullhypothese verworfen werden und die Alternativhypothese, der zufolge die Schätzer ungleich null sind, angenommen werden. In der nachfolgenden Spalte fünf werden die Freiheitsgrade des Wald-Tests aufgelistet. Für jeden Schätzer wird dabei ein Freiheitsgrad benötigt. In Spalte sechs ist die Prüfung der in das Modell aufgenommenen unabhängigen Variablen hinsichtlich ihrer Signifikanz als Einflussfaktoren auf die abhängige Variable ersichtlich. Es zeigt sich, dass die Indices des Netzwerk-, Führungs-, und Wertekapital, der Index der immateriellen Arbeitsbedingungen und die Variable des selbst eingeschätzten Gesundheitszustands nicht signifikant sind ($p > 0,05$). In dem ordinalen Regressionsmodell bleiben letztlich nur das Geschlecht ($p < 0,001$) und der Abschluss einer Universität, Fachhochschule oder Kolleg als die höchste abgeschlossene Ausbildung ($p < 0,001$) als signifikante Variablen erhalten. In den letzten beiden Spalten sind die Konfidenzintervalle der Variablen des Modells bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% ersichtlich. Sie geben eine Spannbreite an, in der sich der „wahre“ Wert des Regressionskoeffizients mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu dem in Spalte 2 ersichtlichen Schätzwert befindet. Wenn die Konfidenzintervalle den Wert null beinhalten, kann die Nullhypothese, dass ein Schätzer auch den Wert 0 einnehmen kann und damit keinen Einfluss auf die abhängige Variable hat, nicht verworfen werden. Dabei wird ersichtlich, dass die Nullhypothese für die vier Indices des Netzwerk-, Führungs-, Wertekapital und der immateriellen Arbeitsbedingungen sowie für die Variable des selbst eingeschätzten Gesundheitszustands nicht verworfen werden kann.

Den Ergebnissen des multivariaten ordinalen Regressionsmodells zufolge können demnach nur die Hypothese 8 hinsichtlich eines signifikanten Einflusses zwischen dem Geschlecht der Befragten und dem geplanten Pensionsantrittsalter sowie Hypothese 9 hinsichtlich eines signifikanten und positiven Einflusses zwischen der Bildung der Befragten und dem geplanten Pensionsantrittsalter angenommen werden können. In Bezug auf Hypothese 9 zeigt sich jedoch, dass der Einfluss von Bildung auf das geplante Pensionsantrittsalter erst bei einem tertiären Bildungsabschluss an einer Universität, Fachhochschule oder Kolleg signifikant ist. Alle anderen Hypothesen müssen den Ergebnissen des multivariaten ordinalen Regressionsmodells zufolge verworfen werden und es muss Nullhypothese, dass kein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht, beibehalten werden.

Parameterschätzer								
		Schätzer	Standard- fehler	Wald	Freiheits- grade	Sig.	Konfidenzintervall 95%	
							Untergrenze	Obergrenze
Schwelle	[PAcat = 1]	1,988	1,408	1,993	1	,158	-,772	4,747
	[PAcat = 2]	5,566	1,454	14,655	1	,000	2,717	8,416
Lage	Netzwerkkapital	,183	,316	,335	1	,563	-,437	,803
	Führungskapita	-,015	,372	,002	1	,968	-,744	,715
	Wertekapital	,136	,373	,134	1	,715	-,594	,867
	Immaterielle Arbeitsbedingungen	-,068	,384	,031	1	,860	-,820	,685
	Frauen [sex=1]	2,055	,315	42,462	1	,000	1,437	2,673
	Männer [sex=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	Pflicht-/Haupt- /Lehrschulabschluss [educrec2=1,00]	1,971	,527	13,986	1	,000	,938	3,004
	BMS [educrec2=2,00]	,643	,417	2,375	1	,123	-,175	1,461
	BHS/AHS [educrec2=3,00]	,138	,441	,098	1	,754	-,726	1,002
	Universität/Fach- hochschule/Kolleg [educrec2=4,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	sehr guter Gesundheitszustand [health2rec=1]	,065	,846	,006	1	,939	-1,594	1,723
	guter Gesundheitszustand [health2rec=2]	,470	,785	,358	1	,550	-1,070	2,009
	durchschnittlicher Gesundheitszustand [health2rec=3]	-,167	,805	,043	1	,835	-1,746	1,411
	(sehr) schlechter Gesundheitszustand [health2rec=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Verknüpfungsfunktion: Logit.

a. Dieser Parameter wird auf Null gesetzt, weil er redundant ist.

Tabelle 16: Parameterschätzer des Modells der ordinalen Regression.

Für die Interpretation der Stärke der Wirkungen der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable sowie für die quantifizierte Beschreibung der Prognosewerte müssen die Exponentialkoeffizienten der Schätzer nachträglich in Excel berechnet werden, da diese bei dem SPSS Output nicht automatisch berechnet werden (vgl. Tabelle 17). Die Werte der Exponentialkoeffizienten geben die Odds wieder und werden als das Chancenverhältnis der jeweiligen Variable im Vergleich zu der Referenz- bzw. Basiskategorie (0^a) interpretiert. Im Folgenden wird das Chancenverhältnis nur für die signifikant getesteten Variablen des Geschlechts und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung interpretiert, da alle andere unabhängigen Variablen keine signifikanten Wirkungen auf die abhängige Variable des geplanten Pensionsantrittsalters ausüben.

Da wie aus Tabelle 12 ersichtlich die weiblichen Arbeitnehmerinnen mit (1) und die männlichen Arbeitnehmer mit (2) kodiert wurden, stellen die Männer bei der Variable des Geschlechts die Referenzkategorie dar. Dementsprechend gilt: Unter Konstanthaltung aller anderen Variablen in dem ordinalen Regressionsmodell ist das Chancenverhältnis für weibliche Arbeitnehmerinnen in eine höhere Kategorie der abhängigen Variable zu fallen

im Vergleich zu den männlichen Arbeitnehmern 7,8 mal so hoch. Das Chancenverhältnis für die männlichen Arbeitnehmer kann durch Umkehren des Vorzeichens des Schätzers und durch Berechnung des Exponentialkoeffizienten dargestellt werden. Der Exponentialkoeffizient von -2,055 beträgt 0,128 – dementsprechend gilt: Unter Konstanthaltung aller anderen Variablen in dem ordinalen Regressionsmodell ist das Chancenverhältnis für männliche Arbeitnehmer in eine höhere Kategorie der abhängigen Variable zu fallen im Vergleich zu den weiblichen Arbeitnehmerinnen 0,13 mal geringer. Für eine andere Formulierung können die Odds auch in Wahrscheinlichkeiten umgerechnet werden, indem 1 von dem Exponentialkoeffizienten abgezogen wird und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird (vgl. Long, 1997, 81):

$$P(A) = 100x[\exp(\beta_k)-1]$$

Demnach erhöht sich die Chance in eine höhere Kategorie des geplanten Pensionsantrittsalters zu fallen unter Konstanthaltung aller anderen Variablen für weibliche Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen um 680%. Für männliche Arbeitnehmer verringert sich diese Chance in eine höhere Kategorie des geplanten Pensionsantrittsalters zu fallen hingegen unter Konstanthaltung aller anderen Variablen um 87%.

Für die Interpretation der Wirkung der Variable der höchsten abgeschlossenen Ausbildung zeigt sich, dass im Vergleich zur Referenzgruppe der Befragten mit einem Pflicht-, Haupt- oder Lehrschulabschluss nur der Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder einem Kolleg einen signifikanten Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter aufweist, der sich folgendermaßen interpretieren lässt: Für Personen mit einem Abschluss an einer tertiären Bildungseinrichtung erhöht sich die Chance in eine höhere Kategorie des geplanten Pensionsantrittsalters zu fallen, demnach zu planen entweder zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später in Pension gehen, um den Faktor 7,2 im Vergleich zu Personen mit einem Pflicht-, Haupt- oder Lehrschulabschluss und unter Konstanthaltung aller anderen Variablen. In Wahrscheinlichkeiten ausgedrückt bedeutet dies, dass Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss im Vergleich zu Personen mit einem Pflicht-, Haupt- oder Lehrschulabschluss und unter Konstanthaltung aller anderen Variablen eine um 620% höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen in eine höhere Kategorie des geplanten Pensionsantrittsalters zu fallen. Da der Abschluss an einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) sowie der sekundäre Bildungsabschluss an einer

berufsbildenden oder allgemein höhere Schule (BHS/AHS) im Vergleich zur Referenzgruppe als nicht signifikant erweisen, ist eine Interpretation der Schätzer, der aus ihnen errechneten Odds Ratio und Wahrscheinlichkeiten nicht zielführend. Allerdings zeigt sich durch den nicht signifikanten Einfluss der beiden mittleren Bildungsgruppen, dass der Faktor Bildung erst ab einem tertiären Abschluss auf das geplante Pensionsantrittsalter wirkt.

Parameterschätzer									
		Schätzer	Exp(B)	Standard- fehler	Wald	Freiheits- grade	Sig.	Konfidenzintervall 95%	
								Untergrenze	Obergrenze
Schwelle	früher als das gesetzliche Pensionsantrittsalter [PAcat = 1]	1,988	7,301	1,408	1,993	1	0,158	-0,772	4,747
	zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter [PAcat = 2]	5,566	261,386	1,454	14,655	1	0	2,717	8,416
Lage	Netzwerkkapital	0,183	1,201	0,316	0,335	1	0,563	-0,437	0,803
	Führungskapital	-0,015	0,985	0,372	0,002	1	0,968	-0,744	0,715
	Wertekapital	0,136	1,146	0,373	0,134	1	0,715	-0,594	0,867
	Immaterielle Arbeitsbedingungen	-0,068	0,934	0,384	0,031	1	0,860	-0,820	0,685
	Frauen [sex=1]	2,055	7,807	0,315	42,462	1	0,000	1,437	2,673
	Männer [sex=2]	0 ^a	.	.	.	0	.	.	.
	Universität/Fachhochschule/Kolleg [educrec=1]	1,971	7,178	0,527	13,986	1	0	0,938	3,004
	BMS [educrec=2]	0,643	1,902	0,417	2,375	1	0,123	-0,175	1,461
	BHS/AHS [educrec=3]	0,138	1,148	0,441	0,098	1	0,754	-0,726	1,002
	Pflicht-/Haupt-/Lehrschulabschluss [educrec=4]	0 ^a	.	.	.	0	.	.	.
	sehr guter Gesundheitszustand [health2rec=1]	0,065	1,067	0,846	0,006	1	0,939	-1,594	1,723
	guter Gesundheitszustand [health2rec=2]	0,470	1,600	0,785	0,358	1	0,550	-1,070	2,009
	durchschnittlicher Gesundheitszustand [health2rec=3]	-0,167	0,846	0,805	0,043	1	0,835	-1,746	1,411
	(sehr) schlechter Gesundheitszustand [health2rec=4]	0 ^a	.	.	.	0	.	.	.

Verknüpfungsfunktion: Logit.

a. Dieser Parameter wird auf Null gesetzt, weil er redundant ist.

Tabelle 17: Parameterschätzer des Modells der ordinalen Regression mit Exponentialkoeffizienten.

Zuletzt bleibt noch zu prüfen, ob die unabhängigen Variablen denselben Effekt auf das Chancenverhältnis hinsichtlich der abhängigen Variablen unabhängig der Schwellenwerte aufweisen. Diese Annahme ist zentral für die ordinale Regression, da andernfalls bei unterschiedlichen Effekten der unabhängigen Variablen hinsichtlich der Schwellenwerte für jede Ausprägung der abhängigen ordinalen Variable eine binäre logistische Regression zu rechnen ist. Sie wird durch den Parallelitätstest für Linien geprüft. Dabei wird angenommen, dass für jede Ausprägungen der kategorialen abhängigen Variablen einzeln berechnete Regressionen parallel zueinander verlaufen. Die Nullhypothese dieses Tests besagt demnach, dass die Effekte der unabhängigen Variablen

hinsichtlich der Schwellenwerte konstant sind und somit ein ordinales Regressionsmodell gerechnet werden kann. Bei einem signifikanten Testergebnis muss die Nullhypothese verworfen werden und es muss ein anderes Modell gerechnet werden (vgl. Scott, 1997, 145f). Tabelle 18 weist ein insignifikantes Testergebnis für das als „Allgemein“ benannte alternative Modell auf, was bedeutet, dass die Nullhypothese für die Berechnung eines ordinalen Modells demnach beibehalten werden muss. Die Entscheidung für eine Modellierung durch eine ordinale Regression war folglich korrekt und die inhaltlichen Überlegungen sind den Daten entsprechend.

Parallelitätstest für Linien^a

Modell	-2 Log-Likelihood	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Sig.
Nullhypothese	374,448			
Allgemein	365,422	9,026	11	,620

Die Nullhypothese gibt an, daß die Lageparameter (Steigungskoeffizienten) über die Antwortkategorien übereinstimmen.

a. Verknüpfungsfunktion: Logit.

Tabelle 18: Pseudo R-Quadrat des Modells der ordinalen Regression.

Aufgrund des in der bivariaten Analyse gefundenen intervenierenden Einflusses von Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen der höchsten abgeschlossenen Ausbildung und dem geplanten Pensionsantrittsalter wurde auch der Versuch unternommen ein separates Modell für die weiblichen und männlichen Befragten zu rechnen. Das Modell für die weiblichen Befragten erweist sich als nicht signifikant ist ($p > 0,05$) und auch die Bildungsvariable bleibt in allen Ausprägungen nicht signifikant ist ($p > 0,05$). Diese Ergebnis bestätigt die bereits in den bivariaten Analyse getroffene Schlussfolgerung, dass Bildung für das geplante Pensionsantrittsalter der weiblichen Befragten keinen signifikanten Einfluss hat. Das Modell der männlichen Befragten erweist sich hingegen als signifikant ($p < 0,01$) und alle oben beschriebenen Gütekriterien werden eingehalten. Allerdings erweist sich weiterhin nur der Abschluss einer Universität, Fachhochschule oder Kolleg als signifikanter Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter im Vergleich zur Referenzkategorie der männlichen Befragten mit einem Pflicht-, Haupt- oder Pflichtschulabschluss. Der Schätzer bleibt weiterhin positiv und erhöht sich um das 1,6-fache auf einen Wert von 3,118. Der Exponentialkoeffizient erhöht sich hingegen um das fast 4-fache. Das Chancenverhältnis für männliche Befragte mit einem Abschluss an einer tertiären Bildungseinrichtung in eine höhere Kategorie des geplanten Pensionsantrittsalters zu fallen erhöht sich damit im Vergleich zur

Referenzgruppe der männlichen Befragten mit einem Pflicht-, Haupt- oder Bildungsabschluss unter Konstanthaltung aller anderen Variablen um den Faktor 22,6.

4.6 Zusammenfassung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung

In der bivariaten Analyse wurde zunächst untersucht, ob signifikante Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen und der abhängigen Variable bestehen und welche Richtung diese Zusammenhänge aufweisen. Dabei zeigte sich, dass der Zusammenhang zwischen dem geplanten Pensionsantrittsalter und dem Geschlecht der Befragten ($p < 0,001$) sowie der Zusammenhang zwischen dem geplanten Pensionsantrittsalter und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung ($p < 0,001$) signifikant sind. Aus den Kreuztabellen lässt sich ablesen, dass weibliche Befragte und ältere ArbeitnehmerInnen mit einer höheren abgeschlossenen Ausbildung signifikant häufiger planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später in Pension zu gehen. Männliche Befragte und ältere ArbeitnehmerInnen mit einer niedrigeren abgeschlossenen Ausbildung planen hingegen signifikant häufiger früher als zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen. Hinsichtlich des Zusammenhang zwischen dem geplanten Pensionsantrittsalter und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand zeigt sich der in der Literatur zu findende Trend, dass ältere ArbeitnehmerInnen mit einer zunehmend negativen Bewertung ihres Gesundheitszustands häufiger planen früher in Pension zu gehen, während ArbeitnehmerInnen mit einer zunehmend positiven Bewertung ihres Gesundheitszustands häufiger planen zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später in Pension zu gehen. Allerdings erweist sich der Zusammenhang in dieser Untersuchung auch nach Dichotomisierung der abhängigen Variable des geplanten Pensionsantrittsalters als nicht signifikant ($p > 0,05$).

Hinsichtlich der Indices des Netzwerk-, Führungs-, und Wertekapitals sowie des Index der immateriellen Arbeitsbedingungen mit dem geplanten Pensionsantrittsalter zeigen sich in der bivariaten Analyse signifikante und positive Zusammenhänge hinsichtlich des Netzwerkcapitals ($p < 0,001$; $r_s = 0,166$), des Wertekapitals ($p < 0,01$; $r_s = 0,139$) und des Index der immateriellen Arbeitsbedingungen ($p < 0,05$; $r_s = 0,125$), nicht jedoch hinsichtlich des Führungskapitals. Aus den Richtungsmaßen jener Korrelationen lässt sich ablesen, dass ältere ArbeitnehmerInnen mit einem hohen Netzwerkcapital, einem hohen Wertekapital und einer guten Bewertung ihrer immateriellen

Arbeitsbedingungen signifikant häufiger planen später in Pension zu gehen. Des Weiteren zeigen sich positive und signifikante Zusammenhänge des selbst eingeschätzten Gesundheitszustand der Befragten mit allen vier Indices: Mit höheren Indexwerten der vier Indices kommt es zu einer zunehmend positiven Einschätzung des Gesundheitszustands der ArbeitnehmerInnen. Dementsprechend können Hypothese 4 hinsichtlich eines signifikanten und positiven Zusammenhangs zwischen dem betrieblichen Sozialkapital als Gesamtmenge der drei Teilmengen des Netzwerk-, Führungs- und Wertekapital und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand sowie Hypothese 5 hinsichtlich eines signifikanten und positiven Zusammenhangs zwischen dem Index der immateriellen Arbeitsbedingungen und dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand angenommen werden. Die in Badura et al. (2013) gefundenen Zusammenhänge zwischen dem betrieblichen Sozialkapital und dem Gesundheitszustand sowie zwischen den immateriellen Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitszustand zeigen sich demnach auch in der vorliegenden Untersuchung.

In der multivariaten Analyse wurde mittels eines multiplen ordinalen logistischen Regressionsmodells geprüft, welche der unter 4.4.1 beschriebenen unabhängigen Variablen einen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable des geplanten Pensionsantrittsalters im Sinne einer kausalen Ursache-Wirkungs-Beziehung ausüben. Erst jener Analyseschritt erlaubt eine Testung der unter 4.1 aufgestellten Hypothesen 1 bis 3 sowie 6 bis 9. Die Tests zur Anpassung des Modells zeigen, dass das Modell den Daten entspricht und die Voraussetzungen für ein ordinales Regressionsmodell gegeben sind. Die Prüfung auf signifikante Einflussfaktoren zeigt, dass unter Konstanthaltung aller anderen Variablen nur das Geschlecht ($p < 0,001$) und die höchste abgeschlossene Ausbildung ($p < 0,001$) als kausale signifikante Einflussfaktoren auf das geplante Pensionsantrittsalter wirken. Zusammen erklären jene beiden Variablen 28,5% der Varianz des geplanten Pensionsantrittsalters. Der Einfluss des Geschlechts der Befragten auf das geplante Pensionsantrittsalter lässt sich wie folgt quantifizieren: Im Vergleich zu den männlichen Befragten weisen die weibliche Befragten eine 7,8mal höhere Chance auf in eine höhere Kategorie der abhängigen Variable zu fallen, demnach zu planen entweder zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später in Pension zu gehen. Anders ausgedrückt erhöht sich diese Chance für weibliche Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen um 680%.

Während in der bivariaten Analyse bereits ein Zusammenhang zwischen der höchsten abgeschlossenen Ausbildung und dem geplanten Pensionsantrittsalter gefunden wurde, zeigt sich in dem multivariaten Regressionsmodell, dass im Vergleich zur Referenzgruppe der Befragten mit einem Pflicht-, Haupt- oder Lehrschulabschluss nur der Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder eines Kollegs einen signifikanten und positiven Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter ausübt. Der Abschluss an einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) sowie der Abschluss an einer berufsbildenden höheren oder allgemeinen Schule (BHS/AHS) übt hingegen keinen signifikanten Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter aus. Das bedeutet, dass der Einfluss von Bildung auf das geplante Pensionsantrittsalter erst ab dem tertiären Bildungslevel zu wirken beginnt. Der signifikante Einfluss eines tertiären Bildungsabschlusses lässt sich wie folgt quantifizieren: Die Chance in eine höhere Kategorie des geplanten Pensionsantrittsalters zu fallen, demnach zu planen entweder zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später in Pension gehen, erhöht für Personen mit einem Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder Kolleg im Vergleich zur Referenzgruppe der Befragten mit einem Pflicht-, Haupt- oder Lehrschulabschluss um den Faktor 7,2. In Wahrscheinlichkeiten ausgedrückt bedeutet dies, dass jene Befragten eine um 620% höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen in eine höhere Kategorie des geplanten Pensionsantrittsalters zu fallen. Zudem wurde dem in der bivariaten Analyse nach Geschlecht differenzierten Ergebnis, demnach der positive Zusammenhang zwischen dem geplanten Pensionsantrittsalter und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung nur für Männer signifikant ist, jedoch nicht für die Frauen, ebenfalls in dem multivariaten Analyseschritt nachgegangen. Dieses Ergebnis lässt sich in der multivariaten Analyse bestätigen, da bei einer geschlechtergetrennten Berechnung das Modell für die weiblichen Arbeitnehmerinnen ebenso wie die Variable der höchsten abgeschlossenen Ausbildung in dem Modell nicht signifikant sind. Für die männlichen Arbeitnehmer bleibt das Modell hingegen unter Einhaltung aller Gütekriterien signifikant. Bei der Variable der höchsten abgeschlossenen Ausbildung zeigt sich weiterhin, dass nur der Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder eines Kollegs im Vergleich zur Referenzgruppe der Befragten mit einem Pflicht-, Haupt- oder Lehrschulabschluss einen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable ausübt. Dabei erhöht sich der Faktor in eine höhere Kategorie des geplanten Pensionsantrittsalters zu fallen für jene Personen mit einem Abschluss einer tertiären Bildungseinrichtung um das fast 4-fache auf 22,6.

Der bereits in den bivariaten Analysen im Zusammenhang mit dem geplanten Pensionsantrittsalter als nicht signifikant befundene Gesundheitszustand der Befragten zeigt auch in der multivariaten Analyse keinen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable. Des Weiteren zeigen sich alle drei Indices des Netzwerk-, Führungs- und Wertekapital sowie der Index der immateriellen Arbeitsbedingungen als nicht signifikante Einflussfaktoren in der Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters. Die in der bivariaten Analyse als signifikant gefundenen Zusammenhänge zwischen dem geplanten Pensionsantrittsalter und dem Netzwerkcapital, dem Wertekapital und der Bewertung der immateriellen Arbeitsbedingungen kommen demnach vermutlich entweder durch das Geschlecht oder die Bildung der Befragten als einzige beiden signifikanten Einflussfaktoren in dem multivariaten Modell zustande. Angesichts dieser Ergebnisse erweist sich das Regressionsmodell mit den einzigen beiden signifikanten Einflüssen der Variablen des Geschlechts und der Bildung als ein im sozialstrukturellen Verständnis klassisches Ungleichheitsmodell.

Für die unter 4.1 aufgestellten Hypothesen eines Einflusses der unabhängigen Variablen in dem Modell auf die abhängige Variable des geplanten Pensionsantrittsalters ist diesen Ergebnissen zufolge zunächst die Hypothesen 8 hinsichtlich eines signifikanten Einflusses des Geschlechts der Befragten auf das geplante Pensionsantrittsalter anzunehmen. Hypothese 9 hinsichtlich eines signifikanten und positiven Einflusses der Bildung der Befragten auf das geplante Pensionsantrittsalter kann hingegen nur für die männlichen Befragten angenommen werden. Für die weiblichen Befragten muss die Hypothese hingegen verworfen werden und die Nullhypothese beibehalten werden. Hypothese 6 hinsichtlich eines signifikanten und positiven Einflusses des selbst eingeschätzten Gesundheitszustand der Befragten auf das geplante Pensionsantrittsalter muss ebenso verworfen werden. Des Weiteren müssen auch die Hypothesen 1, 2, 3 und 7 hinsichtlich eines signifikanten und positiven Einflusses des Netzwerk-, Führungs- und Wertekapital sowie der immateriellen Arbeitsbedingungen verworfen werden und die Nullhypothese eines nicht signifikanten Einflusses ist ebenso wie bei Hypothese 6 beizubehalten. In Bezug auf die in der Einleitung formulierte Fragestellung nach dem Einfluss von kontextuellen Faktoren innerhalb eines Betriebes zeigt die empirische Untersuchung folglich, dass diese weder in Form des betrieblichen Sozialkapital, der immateriellen Arbeitsbedingungen, noch der sozialen Erwartungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen einen Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter ausüben.

5. Schlussfolgerungen und Diskussion

Das Ziel der vorliegenden Arbeit bestand darin, die Betriebe und Unternehmen als bedingendes Umfeld in der Planung des Pensionsantritts in den Fokus zu rücken. Damit soll ein Beitrag zur Forschung über den Einfluss der Arbeitskräftenachfrage in der Entscheidung über den Zeitpunkt des Pensionseintritts geleistet werden. Den Ausgangspunkt der Arbeit stellt dabei das Forschungsinteresse an den sozialen Beziehungen von älteren ArbeitnehmerInnen untereinander sowie zu ihren Vorgesetzten, an sozialen Erwartungen und der Wertschätzung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen, und an immateriellen Arbeitsbedingungen als Einflussfaktoren auf das geplante Pensionsantrittsalter dar. Dieses Forschungsinteresse wurde im Rahmen der Arbeit in die forschungsleitende Fragestellung nach dem Einfluss von kontextuellen Faktoren innerhalb des Betriebs in Form des betrieblichen Sozialkapitals, der immateriellen Arbeitsbedingungen und der sozialen Erwartungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf das geplante Pensionsantrittsalter übersetzt. Die zugrunde liegende Überlegung dieser Fragestellung bestand dabei darin, dass ArbeitnehmerInnen länger im Unternehmen bleiben, wenn jene Faktoren des Arbeitskontexts in Form von sozialen Beziehungen, Erwartungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen und immateriellen Arbeitsbedingungen als positiv empfunden werden.

Als theoretischer Bezugsrahmen der Arbeit wurden dabei Theorieansätze des sozialen Kapitals nach Bourdieu, Coleman und Putnam sowie der auf diesen Ansätzen aufbauende Bielefelder Sozialkapitalansatz des betrieblichen Sozialkapitals gewählt. Während die Sozialkapitalansätze von Bourdieu, Coleman und Putnam den größeren theoretischen Hintergrund für die Erfassung von sozialen Beziehungen und Netzwerken darstellen, kann das Modell des Bielefelder Sozialkapitalansatzes vor allem als anwendungsorientiert bezeichnet werden und wurde angesichts des Fokus auf den betrieblichen Kontext des Forschungsinteresses für die empirische Operationalisierung herangezogen. Der Bielefelder Sozialkapitalansatz konzipiert das Sozialkapital von Organisationen durch drei Teilmengen: das Netzwerkkapital, welches die Qualität der horizontalen sozialen Beziehungen zwischen MitarbeiterInnen gleichen Ranges abbildet, das Führungskapital, welches die Qualität der vertikalen Beziehungen zwischen den Vorgesetzten und den Unterstellten abbildet, und das Überzeugungs- und Wertekapital, welches die gemeinsamen Werte, Überzeugungen und Regeln innerhalb eines

Unternehmens abbildet. Des Weiteren berücksichtigt dieses Modell auch die immateriellen Arbeitsbedingungen und die fachliche Kompetenz.

Für die empirische Untersuchung der Arbeit wurde nach Prüfung von bivariaten Zusammenhängen ein multivariates ordinal logistisches Regressionsmodell gerechnet. Die Gütekriterien eines ordinalen Regressionsmodells werden erfüllt und das Modell kann 28,5% der Varianz erklären. Etwas weniger als drei Viertel der Varianz in der Erklärung des Einflusses auf das geplante Pensionsantrittsalter können nicht von den in dem Modell enthaltenen Variablen erklärt werden und müssen auf andere nicht in dem Modell berücksichtigte Einflussfaktoren zurückgeführt werden. Der eher geringe Prozentsatz der erklärten Varianz ergibt sich auch daraus, dass in dem Regressionsmodell nur das Geschlecht und der Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder einem Kolleg als Kategorie der Variable der höchsten abgeschlossenen Ausbildung als signifikante Einflussfaktoren auf das geplante Pensionsantrittsalter wirken. Die Indices zur Abbildung des betrieblichen Sozialkapitals in Form seiner drei Teilmengen erweisen sich ebenso als nicht signifikant wie der Index der immateriellen Arbeitsbedingungen. Für die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit bedeuten diese Ergebnisse zunächst, dass kontextuelle Faktoren im Unternehmen weder in Form des betrieblichen Sozialkapitals, der sozialen Erwartungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen, noch der immateriellen Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter ausüben. Für die Erklärung der nicht signifikanten Ergebnisse der Indices muss möglicherweise eine andere Operationalisierung der Indices ebenso wie eine möglicherweise verzerrte Stichprobe in Betracht gezogen werden. Abseits dieser die vorliegende Untersuchung spezifisch betreffenden Erklärungsgründe könnten die nicht signifikanten Ergebnisse auch dadurch erklärt werden, dass soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und immaterielle Arbeitsbedingungen letztlich nicht die entscheidenden Einflussfaktoren auf die Planung des Pensionseintritts darstellen. Stärkere Einflussfaktoren könnten etwa in finanziellen Gründen, wie dem Gehalt, Versicherungszeiten oder Versorgungs- und Pflegeverpflichtungen liegen. Dies könnte erklären, warum der Sozialkapitalansatz zwar in der Erklärung des Gesundheitszustands der Beschäftigten funktioniert, sich bei der Erklärung des geplanten Pensionsantrittsalters aber als weniger geeignet erweist.

In der Interpretation des Regressionsmodells sind vor allem drei wesentliche Ergebnisse hervorzuheben: *Erstens* weisen Frauen im Vergleich zu den Männern eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, ihren Pensionsantritt zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder sogar später zu planen. *Zweitens* lässt sich der signifikante Einfluss der Bildung der Befragten nur für männliche Befragte nachweisen. Das bedeutet bezogen auf das Geschlecht der Befragten, dass Frauen unabhängig vom Bildungsniveau eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, ihren Pensionsantritt zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder später zu planen. Hier liegt die Vermutung nahe, dass es bei Frauen die durch Familienplanung zustande gekommene kürzere Versicherungszeit ist, die den Bildungsstatus als Einflussfaktor auf das geplante Pensionsantrittsalter zurücktreten lässt. *Drittens* zeigt die empirische Untersuchung, dass im Vergleich zur Referenzgruppe der Befragten mit einem Pflicht-, Haupt- oder Lehrschulabschluss nur der Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder eines Kollegs einen signifikanten Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter ausübt. Befragte mit einem Abschluss an einer berufsbildenden oder allgemeinen höheren Schule (BHS/AHS) oder mit einem Abschluss an einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) unterscheiden sich hingegen nicht signifikant von Befragten mit einem Pflicht-, Haupt- oder Lehrschulabschluss. Daraus lässt sich schließen, dass der signifikante Einfluss der Bildung der Befragten erst ab dem tertiären Bildungsniveau wirkt. Dementsprechend nimmt die Wahrscheinlichkeit einen späteren Pensionseintritt zu planen nicht linear mit einem höheren Bildungslevel zu, sondern zeigt sich nur für Personen mit akademischen Abschluss. Dieses Ergebnis ist allerdings vor dem Hintergrund einer Stichprobe mit einem im Vergleich zur Gesamtbevölkerung wesentlich höheren Bildungsniveau zu verstehen, wodurch eventuelle signifikante Effekte mittlerer Bildungsabschlüsse nicht aufgezeigt werden. Der sich bei den Männern zeigende signifikante Einfluss des Abschlusses an einer Universität, Fachhochschule oder eines Kollegs, dürfte vermutlich über die mit der Bildung assoziierte Höhe des Erwerbsstatus zustande kommen. Dieser Vermutung konnte aber aufgrund des nicht in den Daten erhobenen Erwerbsstatus nicht nachgegangen werden. Da sich der Einfluss von Bildung allerdings nur bei den Akademikern zeigt, dürfte auch hier die kürzere Versicherungszeit eine Rolle spielen.

In einer abschließenden Reflexion soll nun einerseits eine kritische Auseinandersetzung mit der Arbeit und ihren Limitierungen erfolgen. Andererseits sollen die Ergebnisse angesichts der aktuellen Debatten um Pensionsreformen diskutiert werden. Aus theoretischer Sicht ist zu überdenken, ob angesichts des Ergebnisses der nicht signifikanten Einflüsse das betriebliche Sozialkapital in Form des Netzwerk-, Führungs- und Wertekapitals sowie die immateriellen Arbeitsbedingungen als kontextuelle Faktoren innerhalb des Betriebs tatsächlich keinen Einfluss auf das geplante Pensionsantrittsalter ausüben oder ob die Operationalisierung dieser Faktoren in Anlehnung an das Bielefelder Modell des betrieblichen Sozialkapitals für die Fragestellung nach der Erklärung des geplanten Pensionseintritts bzw. des Pensionsantrittsalters nicht geeignet ist. Der Bielefelder Sozialkapitalansatz baut wie von der ForscherInnengruppe selbst proklamiert vor allem auf dem Sozialkapitalansatz von Coleman und Putnam auf. Colemans Theoriebildung ist vor dem Hintergrund des funktionalistischen Paradigmas sowie der Rational Choice Theory und des sie bestimmenden Kosten-Nutzen-Paradigmas zu verstehen und würde sich für Forschungsfragen nach dem Pensionseintritt demnach gut eignen. Gerade diese Kosten-Nutzen-Erwägung erweist sich allerdings eher bei Einflussfaktoren, wie finanzielle Entschädigungen oder Versorgungsverpflichtungen, im Sinne der Theorie der Push- und Pull-Faktoren, der eine solche Kosten-Nutzen-Überlegung zugrunde liegt, als zielführend. Der Rückgriff auf jenes Paradigma bei der Konzeptualisierung des Bielefelder Sozialkapitalansatzes stellt sich einerseits als überdenkenswert heraus und andererseits stellt sich dabei die Frage, wie sehr Colemans Theoriebildung zum Sozialkapital tatsächlich in diesem Ansatz enthalten ist. Der Rückgriff auf Putnam erscheint angesichts des Forschungsinteresses an sozialen Netzwerken zunächst sinnvoll, allerdings darf nicht außer Acht gelassen werden, dass sich Putnam aus einer politikwissenschaftlichen Sichtweise mit der Gemeinschaft als Ganzes in Form von Städten, Regionen oder Ländern befasst. Inwiefern diese Sichtweise auf die soziologische Mesoebene des Sozialkapitals in Betrieben übertragen werden kann, ist ebenso zu hinterfragen. Denn einerseits geht Putnam bei seinen empirischen Untersuchungen ebenso wie bei seiner Theoriebildung zum Sozialkapital davon ab, den individuellen Akteur als Mittelpunkt zu betrachten und hebt anstatt dessen Empirie und Theorie auf die Makroebene von Städten, Regionen und Ländern. Andererseits steht für das in der Arbeit nachgegangene Forschungsinteresse an dem geplanten Pensionsantrittsalter der individuelle Akteur immer noch im Mittelpunkt, wovon Putnam hingegen Abstand nimmt. Während der Bielefelder Sozialkapitalansatz demnach eher auf

dem funktionalistischen Verständnis von Coleman und der politikwissenschaftlich und an Netzwerke angelehnten Perspektive Putnams aufbaut, wäre das empirische Regressionsmodell hingegen mit den einzigen beiden signifikanten Einflüssen der Variablen des Geschlechts und der Bildung theoretisch besser aus einer sozialstrukturellen Perspektive zu verorten. Denn letztlich zeigt sich darin ein Ungleichheitsmodell, das die horizontale Ungleichheit im Sinne des Geschlechts und die vertikale Ungleichheit im Sinne der Bildung aufzeigt. Demnach sind es weniger die kontextuellen Faktoren innerhalb eines Betriebs, die die Planung des Pensionseintrittsalters beeinflussen, sondern der lange Schatten der sozialen Herkunft in Form seiner nachwirkenden sozialen Ungleichheit.

Aus empirischer Sicht ergeben wesentliche Limitierungen aus der Datenquelle von Primärdaten. Während der Vorteil von Primärdaten darin besteht, dass sie den durch repräsentative Sekundärdaten sonst nur eingegrenzten Zugang zu Unternehmen ermöglichen, besteht ihr Nachteil hingegen darin, dass sie aufgrund von Kosten- und oftmals Zeitgründen nicht repräsentativ sind. Die Ergebnisse sind demnach nur im Sinne von Fallstudien ohne Rückschlüsse auf die Gesamtbevölkerung zu interpretieren. Dies ist allerdings gerade bei wissenschaftlichen Untersuchungen auf der betrieblichen Ebene keine Seltenheit. Neben der Datenquelle ist eine weitere Limitierung im Erhebungsinstrument des Fragebogens zu sehen. Während im Zuge des Projekts zwar das Ziel darin bestand, den Kontext des Betriebs bestmöglich abzubilden, wurde dies allerdings nicht allein basierend auf dem theoretischen Modell des Bielefelder Sozialkapitalansatzes unternommen. Demgemäß konnte die Operationalisierung des Netzwerk-, Führungs- und Wertekapital zwar mit sinngemäß ähnlichen Fragen, jedoch nicht mit den gleichen Fragen wie jenen des Bielefelder Sozialkapital-Index unternommen werden. Eine zweite Limitierung liegt darin, dass die Primärdaten nicht mit dem vorangegangenen Ziel der Erforschung des geplanten Pensionsantrittsalters erhoben wurden. Dadurch konnten andere Kontexte, die bei der Planung des Pensionsantrittsalters eine möglicherweise wesentlichere Rolle spielen, in der Arbeit nicht berücksichtigt werden. So konnte etwa der vermutete Zusammenhang zwischen dem Erwerbsstatus und der Bildung bei den männlichen Befragten nicht nachgeprüft werden, da der Erwerbsstatus und die berufliche Position in den Daten nicht ausreichend abgebildet werden. Dies zeigt sich letztlich auch in der moderaten Erklärungskraft des Modells an der Gesamtvarianz. Die ausschließliche Fokussierung auf den Kontext des Betriebs ergab sich jedoch auch aus den

Limitierungen, die sich aus dem Format einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit ergeben, wo die Bearbeitung einer möglichst engen Forschungsfrage verfolgt wird. Neben dem Erhebungsinstrument liegt eine weitere Limitierung in der Stichprobe der Untersuchung, die sich aus Befragten im Angestelltenbereich zusammensetzt und im Vergleich zur Gesamtbevölkerung Österreichs ein viel höheres Bildungsniveau aufweist. Dies ist vor allem in der Interpretation der zwei zentralen Aussagen der empirischen Untersuchung mitzubedenken: Frauen mit einem höheren Bildungsniveau und einem Arbeitsplatz im Angestelltenbereich weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit später in Pension zu gehen. Ob sich ein ähnliches Ergebnis für Frauen einer anderen nicht so hoch gebildeten Stichprobe, die auch weibliche Befragte aus manuellen Berufen einschließt, zeigt, muss als Untersuchungsgegenstand für weitere Forschungen belassen werden. Ebenso ist der sich nicht zeigende Unterschied zwischen männlichen Befragten mit einem sekundären und primären Bildungsabschluss vor dem Hintergrund einer Stichprobe mit einem im Vergleich zur Gesamtbevölkerung hohem Bildungsniveau zu verstehen. Ob sich ein ähnliches Ergebnis bei der Bildung der männlichen Befragten mit einer anderen Stichprobenzusammensetzung zeigt, bleibt ebenso Gegenstand für nachfolgende Untersuchungen. Zuletzt bleibt noch zu erwähnen, dass es sich aus einer generationsspezifischen Perspektive um eine sehr eingeschränkte Stichprobe der Generation der *Baby Boomer* handelt. Dabei ist als weitere Limitierung der Arbeit zu erwähnen, dass Generationenaspekten etwa im Sinne einer unterschiedlichen Bedeutung von kontextuellen Faktoren am Arbeitsplatz nicht nachgegangen werden konnte. Ob sich bei einer aus der Generationenperspektive diverser zusammengesetzten Stichprobe unter Umständen signifikante Einflüsse der kontextuellen Faktoren auf das geplante Pensionsantrittsalter ergeben, muss ebenso als Gegenstand für zukünftige Forschungen belassen werden.

Angesichts der in Österreich aktuellen Debatten über Pensionen und die Anhebung des Pensionsantrittsalters sind die Ergebnisse der Untersuchung über Einflussfaktoren auf das geplante Pensionsantrittsalter auch aus sozialpolitischer Perspektive zu diskutieren. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen klar auf, dass es bei der Anhebung des Pensionsantrittsalters zu ungleichheitsverstärkenden Effekten kommt, die sich besonders negativ für Männer mit einem geringen oder mittleren Bildungsabschluss auswirken. Die Anhebung des Pensionsantrittsalters würde vor allem den höher gebildeten Männern mit einem tertiären Bildungsabschluss an einer Universität, Fachhochschule oder eines

Kollegs nützen. Für jene Gruppe stellt die Erhöhung des Pensionsantrittsalters einen Anreiz dar, der sich aufgrund einerseits kürzerer Versicherungszeiten und einem mit höherer Bildung assoziierten höheren Bildungsstatus ergibt. Für andere Bildungsgruppen stellt ein späteres Pensionsantrittsalter hingegen keinen Anreiz dar. Die Wahrscheinlichkeit später in Pension zu gehen, steigt nämlich nicht linear mit dem Ausbildungsniveau, sondern der Effekt von Bildung wirkt erst ab dem höchsten Bildungslevel. Dieses Ergebnis des Einflussfaktors Bildung spiegelt sich in den Positionen der derzeitigen Debatten um das Pensionsantrittsalter wieder: Einerseits die politisch konservative Position der Befürwortung einer Anhebung des Pensionsantrittsalters entsprechend ihrer Klientel der höher gebildeten Wählerschaft und andererseits die politisch sozialdemokratische Position der Ablehnung einer Anhebung des Pensionsantrittsalters entsprechend ihrer Klientel der weniger gebildeten und gering qualifizierten Wählerschaft.

Das zweite wesentliche Ergebnis, demnach Frauen ihren Pensionsantritt später planen und zwar unabhängig von ihrem Ausbildungsniveau würde die politisch konservative Position einer schnelleren Anhebung des Pensionsantrittsalters bekräftigen. Eine Argumentationslinie für diese Position besteht dabei darin, dass Frauen mit einem späteren Pensionsantrittsalter mehr Jahre mit einem aufgrund des Senioritätsprinzips am Ende der Karriere besseren Gehalts in der Erwerbsarbeit bleiben können und als Versicherungsjahre angerechnet bekommen. Eine weitere Argumentationslinie besteht darin, dass Frauen mit 50 Jahren dadurch noch einmal ein Karriereschritt ermöglicht wird, da sie dem Unternehmen bei einem Pensionsantrittsalter von 65 Jahren noch länger erhalten bleiben und ihnen dadurch eher noch einmal eine bessere Position angeboten wird. Beide Argumentationslinien treffen auf die dieser Untersuchung zugrunde liegende Stichprobe von gut ausgebildeten Frauen mit einem mit dem Bildungsniveau einhergehenden höheren Gehalt im Angestelltenbereich ohne auf manuelle Tätigkeiten zurückzuführenden körperlichen Einschränkungen gut zu. Allerdings stellt sich die Frage, was mit jenen gering qualifizierten Frauen in manueller Tätigkeit passiert, die aufgrund der Anforderungen der beruflichen Tätigkeit frühzeitig in Pension gehen. Diese Frauen würden von einer Anhebung des Pensionsantrittsalters nicht profitieren, da sie die zusätzlichen Jahre in der Arbeitslosigkeit oder der Invaliditätspension verbringen würden. Die Anhebung des Pensionsantrittsalters würde demnach nicht allen Frauen Vorteile bringen, sondern nur einer speziellen Teilgruppe mit guter Ausbildung, guter beruflicher Position und einem dementsprechend besseren Gehalt. Einem weitaus größeren Teil von

gering qualifizierten Frauen in schlecht bezahlten Berufen würden aus der Anhebung des Pensionsantrittsalters wesentliche Nachteile entstehen. Deshalb erweist sich vor dem Hintergrund der speziellen Stichprobe der Untersuchung, dass auch das zweite Ergebnis der Untersuchung zu ungleichheitsverstärkenden Effekten führt.

Die demografische Veränderung und die bevorstehenden Pensionierung der *Baby Boomer* Generation stellen das österreichische Pensionssystem mit seiner auf dem Umlageverfahren basierenden Logik vor eine Herausforderung. Angesichts der ungleichheitsverstärkenden Effekte, die sich als Ergebnis dieser Untersuchung zeigen, bedarf es eines differenzierten Ansatzes für die weiteren in der Zukunft vereinbarten Pensionsreformen. Eine einseitige Durchsetzung von Pensionsreformen ohne Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage und des Arbeitsmarkts vergrößert die bereits zu beobachtende Diskrepanz zwischen der Erwartung und der Befähigung länger zu arbeiten. Besteht das Ziel in einem langfristig ungleichheitsreduzierenden Ansatz bedarf es differenzierter Reformansätze unter Berücksichtigung der Erwerbsarbeit befähigenden wirtschaftlichen Faktoren.

6. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Adams, S. J. (2002). Passed over for promotion because of age: An empirical analysis of the consequences. *Journal of Labor Research*, 23(3), 447-461.
doi:10.1007/s12122-002-1046-y
- Amann, A. (1983). *Lebenslage und Sozialarbeit: Elemente zu einer Soziologie von Hilfe und Kontrolle*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). (2015). Einstellungssache 50+. Abgerufen unter: <http://www.einstellungssache50plus.at/>
Letzter Abruf: 20.3.2016.
- ARGE PFLEGE-KRAFT. (o.J.). ARGE PflegeKraft - Gemeinsam aktiv & gesund.
Abgerufen unter: <http://www.gemeinsamaktivundgesund.at/index.html>
Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2016). *Fortgeschrittene multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (14th ed.). Berlin: Springer.
- Badura, B., Greiner, W., Rixgens, P., Ueberle, M., & Behr, M. (2008). *Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg* (1st ed.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Badura, B., Greiner, W., Rixgens, P., Ueberle, M., & Behr, M. (2013). *Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg* (2nd ed.). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
doi:10.1108/02683940710733115
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31-55. doi:10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 206-225. doi:10.1006/jvbe.1999.1736
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Ed.), *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2* (pp. 183-198). Göttingen.
- Brussig, M. (2009). Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/-innen in Deutschland im Wandel. *Zeitschrift Für Gerontologie Und Geriatrie*, 4, 281-286.
- Buchholz, S., Rinklake, A., & Blossfeld, H. P. (2013). Reversing early retirement in Germany. A longitudinal analysis of the effects of recent pension reforms on the timing of the transition to retirement and on pension incomes. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 38(4), 881-906. doi:10.12765/CPoS-2013-23en
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). (2015). Ältere ArbeitnehmerInnen. Abgerufen unter:

http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Aeltere_ArbeitnehmerInnen/
Letzter Abruf: 21.12.2015

- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. (n.d.). Statistiken/uni:data. Abgerufen unter: <http://wissenschaft.bmwf.gv.at/bmwf/studium/studieren-in-oesterreich/statistikenunidata/>
Letzter Abruf: 11.3.2016.
- Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten (BGBl. 832/1992).* (1992).
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(s1), 95-120. doi:10.1086/228943
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- Coleman, J. S. (2010). *Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1. Handlungen und Handlungssysteme* (3rd ed.). München: Oldenbourg.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Diekmann, A. (1993). Sozialkapital und das Kooperationsverhalten in sozialen Dilemmata. *Analyse und Kritik*, 15, 22-35.
- Diekmann, A. (2007). Dimensionen des Sozialkapitals. In A. Franzen & M. Freitag (Eds.), *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen* (pp. 47-65). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2010). Early Retirement: Free Choice or Forced Decision? *Applied Economics*, 42(4), 427-438.
- Engelhardt, H. (2012). Late Careers in Europe: Effects of Individual and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 28(4), 550-563.
- Eurostat. (2010). *EHIS wave 1 guidelines*. Abgerufen unter: European Commission website: <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-health-interview-survey>
Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Faist, T. (1995). Sociological theories of international migration: the missing meso-link. *ZeS-Arbeitspapier*, 17.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A Three-Phase Model of Retirement Decision Making. *American Psychologist*, 66(3), 193-203. doi:10.1037/a0022153
- Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publisher Inc.
- Flap, H. (1987). The theory of social capital. *Antropologische verkenningen*, 6, 14-27.

- Flap, H. (1995, January). *No man is an island. The research program of a social capital theory*. Paper presented at Workshop on rational choice and social networks, Nias, Wassenaar.
- Franzen, A., & Freitag, M. (2007). Aktuelle Themen und Diskussionen der Sozialkapitalforschung. In A. Franzen & M. Freitag (Eds.), *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen* (pp. 7-22). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Franzen, A., & Pointner, S. (2007). Sozialkapital. Konzeptualisierungen und Messungen. In A. Franzen & M. Freitag (Eds.), *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen* (pp. 66-90). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Friedrichs, M., Jungmann, F., Liebermann, S., Lück, P., Schmidt, K. H., Wegge, J., & Wolters, J. (2011). *iga-Barometer 3. Welle: Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams*. Berlin: AOK-Bundesverband.
- Fukuyama, F. (2000). *The great disruption: Human nature and the reconstitution of social order*. New York: Free Press.
- Hanifan, L. J. (1916). The Rural School Community Center. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 67(1), 130-138.
doi:10.1177/000271621606700118
- Hasselhorn, H. M., & Apt, W. (Eds.). (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Haug, S. (1997). Soziales Kapital. Ein kritischer Überblick über den aktuellen Forschungsstand. *Working Paper. Arbeitsbereich II/Nr. 15*, 1-49.
- Institute for Fiscal Studies. (2011). ELSA - English Longitudinal Study of Ageing. Abgerufen unter: <http://www.elsa-project.ac.uk/documentation>
Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Jacobs, J. (1961). The uses of city neighborhoods. In J. Jacobs (Ed.), *The death and life of great American cities* (pp. 29-54). London: Modern Library.
- Jungbauer-Gans, M. (2006). Einleitende Berachtungen zum Begriff "Sozialkapital". In E. Gehmacher, S. Kroismayr, J. Neumüller, & M. Schuster (Eds.), *Sozialkapital. Neue Zugänge zu gesellschaftlichen Kräften* (pp. 17-43). Wien: Mandelbaum Verlag.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A. (1998). Demand/control Model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In J. M. Stellman (Ed.), *Encyclopaedia of occupational health and safety* (pp. 3406-3414). Geneva: International Labor Office.
- Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A. M., & Van Gunsteren, H. (1991). *Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Kolland, F., & Ahmadi, P. (2010). *Bildung und aktives Altern: Bewegung im Ruhestand*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kosloski, K., Ekerdt, D., & DeViney, S. (2001). The role of job-related rewards in retirement planning. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Science and Social Sciences*, 56(3), 160-169.
- Lestaeghe, R. (1992). Der zweite demographische Übergang in den westlichen Ländern: Eine Deutung. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 18(3), 313-354.
- Long, J. S. (1997). *Regression models for categorical and limited dependent variables*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Loury, G. C. (1977). A dynamic theory of racial income differences. In P. A. Wallace & A. M. LaMond (Eds.), *Women, minorities, and employment discrimination* (pp. 153-186). Lexington, MA: Lexington Books.
- Messe, P. J. (2012). Do discriminatory attitudes to older workers at work affect their retirement intentions? *International Journal of Manpower*, 33(4), 405-423. doi:10.1108/01437721211243769
- Mountford, H. (2011). Oh Won't You Stay Just a Little Bit Longer: Changing Employers' Views of Older Workers. *Australian Bulletin of Labour*, 37(2), 164-189.
- Naegele, G., & Bauknecht, J. (2013). "WP3: Conceptual framework". *Research report of the European MoPAct*. Abgerufen unter: <http://mopact.group.shef.ac.uk/about/>
- Naegele, G., & Sporket, M. (2010). Perspektiven einer lebenslauforientierten Ältere-Arbeitnehmer-Politik. In G. Naegele (Ed.), *Soziale Lebenslaufpolitik* (pp. 449-473). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- National Centre for Research Methods (NCRM). (2011). Using Statistical Regression Methods in Educational Research. Module 5 – Ordinal Regression. Abgerufen unter: <http://www.restore.ac.uk/srme/www/fac/soc/wie/research-new/srme/modules/mod5/4/>; Letzter Abruf: 24.1.2016.
- National Institute for Health and Welfare. (2015). *European Health Examination Survey*. Abgerufen unter: <http://www.ehes.info/index.htm> Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Offe, C., & Fuchs, S. (2001). Schwund des Sozialkapitals? Der Fall Deutschland. In R. D. Putnam (Ed.), *Gesellschaft und Gemeinsinn: Sozialkapital im internationalen Vergleich* (pp. 417-514). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2015). Employment. Abgerufen unter: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart> Letzter Abruf: 21.12.2015
- Organisation for Economic Co-operation and Development, issuing body. (2015). Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement - OECD. Abgerufen unter: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm> Letzter Abruf: 21.12.2015.

- Pearlin, L. I. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 30(3), 241-256.
- Pearlin, L. I. (2010). The Life Course and the Stress Process: Some Conceptual Comparisons. *Journals of Gerontology Series B-psychological Sciences and Social Sciences*, 65(3), 207-215. doi:10.1093/geronb/gbp106
- Pensionsversicherungsanstalt. (2014). Statistische Daten der Pensionsversicherungsanstalt. Abgerufen unter:
<https://www.sozialversicherung.at/portal27/sec/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10007.707619&action=2>
 letzter Abruf: 4.3.2016.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 1-24. doi:10.1146/annurev.soc.24.1.1
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78. doi:10.1353/jod.1995.0002
- Putnam, R. D. (1995). Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America. *PS: Political Science and Politics*, 28(4), 664-683. doi:10.2307/420517
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Radl, J. (2007). Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. *Zeitschrift für Soziologie*, 36(1), 43-64.
- Rasner, A., & Etgeton, S. (2014). Rentenübergangspfade: Reformen haben großen Einfluss. *DIW Wochenbericht*, 19, 431-441.
- The Regents of the University of Michigan. (2016). *Health and Retirement Study*. Abgerufen unter: <http://hrsonline.isr.umich.edu/index.php>
 Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Rixgens, R. (2010). Messung von Sozialkapital im Betrieb durch den „Bielefelder Sozialkapital-Index“ (BISI). In B. Badura, H. Schröder, J. Klose, & K. Macco (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2009: Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern* (pp. 263-271). Heidelberg: Springer.
- Roßteutscher, S., Westle, B., & Kunz, V. (2008). Das Konzept des Sozialkapitals und Beiträge zentraler Klassiker. In B. Westle & O. W. Gabriel (Eds.), *Sozialkapital. Eine Einführung* (pp. 11-40). Baden-Baden: Nomos.
- Schmidt, M. G. (2005). *Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich* (3rd ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Seeley, J. R., Sim, R. A., & Loosley, E. W. (1956). *Crestwood Heights: A study of the culture of suburban life; Introd. by David Riesman*. New York: Basic Books.
- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and

- Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
doi:10.1006/jvbe.1997.1610
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O. V., Jorges, H., & Borsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees-baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68. doi:10.1093/eurpub/ckl084
- Smith, J., Fisher, G., Ryan, L., Clarke, P., House, J., & Weir, D. (2013). *Psychosocial and Lifestyle Questionnaire 2006 - 2010. Documentation Report Core Section LB*. Survey Research Center. Institute for Social Research. University of Michigan.
- Statistik Austria. (2015a). Jahresdurchschnittsbevölkerung seit 1981 nach breiten Altersgruppen sowie demographische Abhängigkeitsquotienten – Österreich. Abgerufen unter:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/023458.html
Letzter Abruf: 21.12.2015.
- Statistik Austria. (2015b). Bevölkerung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, Geschlecht und Altersgruppen 2013. Abgerufen unter:
http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkzaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerung_nach_dem_bildungsstand/078561.html
Letzter Abruf: 6.3.2016.
- Statistik Austria. (2015c). *Österreichische Gesundheitsbefragung 2014. Hauptergebnisse des Austrian Health Interview Survey (ATHIS) und methodische Dokumentation*. Abgerufen unter:
http://www.bmg.gv.at/home/Schwerpunkte/Gesundheitssystem_Qualitaetssicherung/Gesundheitsberichte/Oesterreichische_Gesundheitsbefragung_2014_ATHIS
Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Statistik Austria. (2016a). Bevölkerung nach Alter und Geschlecht. Abgerufen unter:
http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/index.html
Letzter Abruf: 6.3.2016.
- Statistik Austria. (2016b). *Mikrozensus Personenfragebogen 3. Quartal 2014*. Abgerufen unter: Statistik Austria website:
http://statistik.at/web_de/fragebogen/private_haushalte/mikrozensus/index.html#index
Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Szinovacz, M. E. (2013). A Multilevel Perspective for Retirement Research. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 152-172). Oxford: Oxford University Press.
- Szinovacz, M. E., & Davey, A. (2005). Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement. *The Gerontological Society of America*, 45(1), 36-47.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10(1), 76-83.
doi:10.1037//0882-7974.10.1.76

- Tews, H. P. (1993). Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters. In G. Naeyele & H. P. Tews (Eds.), *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Alternde Gesellschaft. Folgen für die Politik* (pp. 15-24). Opladen: Westdt. Verl.
- Thompson, W. (1929). Population. *American Journal of Sociology*, 34(6), 959-975.
- Tolonen, H. (2013). *EHES Manual. Part B. Fieldwork Procedures. Directions 2013_002*. Abgerufen unter: National Institute for Health and Welfare. website: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-843-8>
 Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Vickerstaff, S. (2006). 'I'd rather keep running to the end and then jump off the cliff'. Retirement Decisions: Who Decides? *Journal of Social Policy*, 35(3), 455-472.
 doi:10.1017/S0047279406009871
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206.
 doi:10.1177/0149206309347957
- Wanka, A., Kolland, F., & Psihoda, S. (2015). Job strain and coping among ageing baby boomers. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 48(6), 511-516.
 doi:10.1007/s00391-015-0929-5
- Wegge, J., Schmidt, K. H., Piecha, A., Ellwart, T., Jungmann, F., & Liebermann, S. C. (2012). *FAF 16 - Fragebogen zur Messung alter(n)sgerechter Führung (Kurzskala zur Messung alter(n)sgerechter Führung)*.
- Whiteley, P. (1999). Economic growth and social capital. *Political Studies*, 48, 443-466.
- World Health Organization. (2007). *Study on Global Ageing and Adult Health. Wave 1. Individual Questionnaire - Set A*. Abgerufen unter: <http://www.who.int/healthinfo/sage/cohorts/en/index2.html>
 Letzter Abruf: 7.4.2016.
- Österreichische Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA). (2016). Austrian Interdisciplinary Study on the Oldest Old | OEPIA. Abgerufen unter: <http://www.oepia.at/en/oldest-old>
 Letzter Abruf: 7.4.2016.

Anhang A: Das Fragebogeninstrument

Herkunft der Fragen des Fragebogeninstruments

Fragen	Quelle
1 Screening Fragen [1]	EHES 2013 ¹¹
1 Screening Fragen [2]	Eigene Quelle
2 Vorstellungen vom Alter [3], [4]	HRS ¹²
3 Allgemeine Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz [5], [6], [7], [10]	Mikrozensus, 3. Quartal 2014 ¹³
3 Allgemeine Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz [8]	ELSA 2010/11 ¹⁴
3 Allgemeine Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz [8]	Eigene Quelle
4 Ihr Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz [11]	WHO SAGE Wave 1 ¹⁵
4 Ihr Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz [12], [13], [14], [16], [17], [18], [19], [20], [22]	Eigene Quelle
4 Ihr Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz [15]	EHIS Wave 1 ¹⁶
4 Ihr Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz [21]	ATHIS 2014 ¹⁷
5 Belastungen am Arbeitsplatz [23]	EHIS Wave 1, eigene Adaptierung
5 Belastungen am Arbeitsplatz [24]	ELSA 2010/11, eigene Adaptierung
5 Belastungen am Arbeitsplatz [25]	ARGE PFLEGE-KRAFT ¹⁸
5 Belastungen am Arbeitsplatz [26]	WHO SAGE Wave 1, eigene Adaptierung
5 Belastungen am Arbeitsplatz [27], [28]	Eigene Quelle
6 Ressourcen am Arbeitsplatz [29], [30], [31], [32], [33], [34], [35], [36], [37]	Eigene Quelle
7 Arbeitszufriedenheit [38], [39], [40]	HRS

¹¹ European Health Examination Study (EHES), (Tolonen, 2013); <http://www.ehes.info/index.htm>

¹² Health and Retirement Study (HRS). A Longitudinal Study of Health, Retirement, and Aging, (Smith, J. et al., 2013); <http://hrsonline.isr.umich.edu/index.php>

¹³ Mikrozensus Personenfragebogen 3. Quartal 2014, (Statistik Austria, 2016b); http://statistik.at/web_de/fragebogen/private_haushalte/mikrozensus/index.html#index2

¹⁴ English Longitudinal Study of Ageing (ELSA), (Institute for Fiscal Studies, 2011); <http://www.elsa-project.ac.uk/documentation>

¹⁵ WHO Study on global AGEing and adult health (SAGE), Wave 1, (WHO, 2007)

¹⁶ European Health Interview Survey (EHIS), (Eurostat, 2010)

¹⁷ Health Interview Survey für Österreich (AT-HIS), (Statistik Austria, 2015c)

¹⁸ Arbeitsgemeinschaft PFLEGE-KRAFT; <http://www.gemeinsamaktivundgesund.at/>

8 Zusammenarbeit mit KollegInnen [41], [43]	Eigene Quelle
8 Zusammenarbeit mit KollegInnen [42]	IGA 2010 ¹⁹
8 Zusammenarbeit mit KollegInnen [44]	WHO SAGE Wave 1
9 Zusammenarbeit mit Unterstellten [44]	IGA 2010
9 Zusammenarbeit mit Unterstellten [46]	Eigene Quelle
9 Zusammenarbeit mit Unterstellten [47]	WHO SAGE Wave 1
9 Zusammenarbeit mit Unterstellten [48], [49]	FAF-16 ²⁰ , eigene Adaptierung
10 Zusammenarbeit mit dem/der direkten Vorgesetzten [50], [51]	Eigene Quelle
10 Zusammenarbeit mit dem/der direkten Vorgesetzten [52]	IGA 2010
10 Zusammenarbeit mit dem/der direkten Vorgesetzten [53]	WHO SAGE Wave 1
10 Zusammenarbeit mit dem/der direkten Vorgesetzten [54]	FAF-16, eigene Adaptierung
11 Pensionsantritt [55]	WHO SAGE Wave 1
11 Pensionsantritt [56]	ELSA 2010/11
11 Pensionsantritt [57]	Mikrozensus, Ad-hoc module 2006
12 Ihre persönliche Gesundheit [58], [59], [60], [61]	EHIS Wave 1
12 Ihre persönliche Gesundheit [62]	ATHIS 2014
12 Ihre persönliche Gesundheit [63]	WHO SAGE Wave 1
13 Sozialstatistik [64]	ÖIHS ²¹
13 Sozialstatistik [65]	ARGE PFLEGE-KRAFT
13 Sozialstatistik [66], [67]	Eigene Quelle

Tabelle 19: Herkunft der Fragen des Fragenbogeninstruments.

¹⁹ iga-barometer 3. Welle 2010, (Friedrichs, M. et al., 2011).

²⁰ Fragebogen zur Messung alter(n)sgerechter Führung (FAF 16), (Wegge et al., 2012).

²¹ Österreichische Interdisziplinäre Hochaltrigenstudie (ÖHIS), (Österreichische Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen, 2016)

Wellbeing - Optimizing the Workplace of Elderly Laborers

Vielen Dank, dass Sie an unserer Befragung zu "**Health @ the Workplace**" teilnehmen!

Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wertvollen Beitrag für die Wissenschaft!

Die Befragung behandelt die Themen Gesundheit am Arbeitsplatz, physische und psychische Belastungen in der Arbeit, betriebliche Gesundheitsförderung und Generationenmanagement in Ihrem Unternehmen.

Die Befragung dauert ungefähr **20 bis 25 Minuten**.

Die vollständige Vertraulichkeit Ihrer Antworten ist selbstverständlich gewährleistet. Zugang zu den Daten hat ausschließlich die Universität Wien.

Die Befragung findet im Rahmen des EU-Projektes "**wellbeing**" statt. Wenn Sie mehr über das Projekt "**wellbeing**" erfahren wollen, besuchen Sie bitte unsere Homepage:

<http://wellbeing-project.eu/> oder schreiben Sie uns an 

Bei technischen Problemen, die im Zuge des Durchführens der Online-Befragung oder in der Verwendung des zugesandten Links auftreten, wenden Sie sich bitte mit einer kurzen Beschreibung des Problems an:



Mit besten Grüßen,
das "wellbeing"-Projektteam

Achtung!

Bitte verwenden Sie **ausschließlich** die "Weiter" und "Zurück" Schaltflächen am Ende der Seite.

Navigieren Sie bitte **auf keinen Fall** mit den Pfeiltasten Ihres Internet Explorers oder anderen Webexplorers.

Wenn Sie die Befragung unterbrechen, werden Ihre Antworten zwischengespeichert und Sie können die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt von Ihrem Link in der Einladungsemail fortsetzen.

Diese Umfrage enthält 67 Fragen. Fragen, die mit einem * versehen sind, müssen verpflichtend beantwortet werden.

1 Screening Fragen

[1] Wann sind Sie geboren? *

Jede Antwort muss zwischen 1925 und 2000 sein

in diesem Feld kann nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Ich bin im Jahr

geboren.

[2] Haben Sie in Ihrer Tätigkeit eine Leitungsfunktion für ältere MitarbeiterInnen inne? Damit meinen wir die Anleitung und Beaufsichtigung von MitarbeiterInnen, die 50 Jahre oder älter sind. Sofern Sie eine stellvertretende Leitungsfunktion innehaben, die Tätigkeiten der Leitungsfunktion aber nicht regelmäßig ausüben, geben Sie hier bitte "nein" an. *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
- ☐ Nein

2 Vorstellungen vom Altern

[3] "Man ist so alt, wie man sich fühlt", lautet ein Sprichwort. Wenn Sie es in Jahren ausdrücken sollten, wie alt fühlen Sie sich?

in diesem Feld kann nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Ich fühle mich

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Jahre alt.

[4] Zum Einstieg möchten wir mehr über Ihre Vorstellung vom Altern wissen. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	stimme sehr zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	keine Angabe
Mit zunehmendem Alter werden die Dinge besser.	☐	☐	☐	☐	☐
Je älter ich werde, desto nutzloser fühle ich mich.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe genauso viel Energie wie in den letzten 10 Jahren.	☐	☐	☐	☐	☐
Je älter ich werde, desto mehr muss ich auf Dinge verzichten, die ich gerne gemacht habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin jetzt genauso glücklich oder glücklicher als in meinen jüngeren Jahren.	☐	☐	☐	☐	☐
Älter werden brachte viele Dinge mit sich, die ich nicht mag.	☐	☐	☐	☐	☐
Je älter ich werde, desto mehr Kompetenzen habe ich.	☐	☐	☐	☐	☐

3 Allgemeine Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz

[5] Welchen Beruf üben Sie derzeit aus? Bitte geben Sie hier die genaue Bezeichnung an. *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

[6] Welche berufliche Stellung haben Sie? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ AngestellteR
☐ ArbeiterIn
☐ Beamter/Beamtin
☐ VertragsbediensteteR
☐ FreieR DienstnehmerIn
☐ WerkvertragsnehmerIn
☐ Sonstiges

A blank 5x5 grid for drawing a 5-sided polygon.

[7] Sind Sie über eine Leih- oder Zeitarbeitsfirma angestellt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
- ☐ Nein

[8] In welchem Jahr haben Sie Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis begonnen?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Jede Antwort muss mindestens 1935 sein

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

[9] Wie viele Arbeitsstunden pro Woche sind Sie nach Ihrem Arbeitsvertrag beschäftigt? *

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

A horizontal number line with 11 equally spaced tick marks. The first tick mark on the left is labeled '0', and each subsequent tick mark to the right is labeled with an integer from 1 to 10. The line is empty, with no numbers or points plotted between the tick marks.

[10] Wie viele Über- oder Mehrstunden leisten Sie normalerweise pro Woche (bezahlt und/oder unbezahlt)?

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

A horizontal number line with 11 equally spaced tick marks. The first tick mark on the left is labeled '0', and each subsequent tick mark to the right is labeled with an integer from 1 to 10.

4 Ihr Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz

[11] Wie viele Stunden verbringen Sie an einem typischen Arbeitstag während Ihrer Arbeitstätigkeit... *

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

...in sitzender Position?

A horizontal number line with 20 equally spaced tick marks. The line is enclosed in a rectangular box. There are no numbers or labels on the line.

...vor dem Bildschirm
(PC oder Laptop)?

[12] Gemäß der EU-Bildschirmrichtlinie sollten Beschäftigte, die länger als 2 Stunden durchgängig am Bildschirm arbeiten, alle 50 Minuten eine Bildschirmpause von 5-10 Minuten machen. Wie oft halten Sie diese Empfehlung ein?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ (fast) immer
- ☐ häufig
- ☐ manchmal
- ☐ selten
- ☐ nie
- ☐ weiß nicht

[13] Wurde einer der folgenden Punkte Ihres Arbeitsplatzes von einem/einer Gesundheitsbeauftragten, einem/einer ArbeitsmedizinerIn oder einer anderen verantwortlichen Person kontrolliert? Mehrfachantworten möglich.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Abstand zum Monitor
- ☐ Ausrichtung des Arbeitsplatzes zum Fenster
- ☐ Beinfreiraum
- ☐ Sitzposition
- ☐ Keines davon

[14] Wie sieht Ihr Mittagessen in einer durchschnittlichen Arbeitswoche aus? Mehrfachantworten möglich.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Ich esse in der Kantine.
- ☐ Ich kaufe etwas im Supermarkt oder in einer Bäckerei.
- ☐ Ich esse im Restaurant.
- ☐ Ich bekomme mein Mittagessen durch einen Zustellservice geliefert.
- ☐ Ich esse etwas vom Take-away (Pizza, Kebab, Würstelstand).
- ☐ Ich nehme zu Hause zubereitetes Essen mit in die Arbeit.
- ☐ Ich koche in der Arbeit selbst.
- ☐ Ich esse normalerweise kein Mittagessen während eines Arbeitstages.
- ☐ Sonstiges:

[15] Wie oft haben Sie in der letzten Woche Gemüse, Salat oder Obst gegessen (inkl. frisch gepresster Säfte oder Smoothies)?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ mehrmals am Tag
- ☐ einmal am Tag
- ☐ mehrmals in der Woche
- ☐ einmal in der Woche
- ☐ weniger als einmal in der Woche
- ☐ niemals
- ☐ weiß nicht

[16] Essen Sie mehr Gemüse, Salat oder Obst (inkl. frisch gepresster Säfte oder Smoothies) in der Freizeit oder während der Arbeitszeit?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'weniger als einmal in der Woche' oder 'einmal in der Woche' oder 'mehrmals in der Woche' oder 'einmal am Tag' oder 'mehrmals am Tag' bei Frage 15 "Wie oft haben Sie in der letzten Woche Gemüse, Salat oder Obst gegessen (inkl. frisch gepresster Säfte oder Smoothies)?"

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ in der Freizeit
- ☐ während der Arbeitszeit
- ☐ kein Unterschied
- ☐ Weiß nicht

[17] Wie viel Liter Flüssigkeit (Wasser, Tee, diverse Säfte) haben Sie gestern zu sich genommen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ weniger als 0,5 Liter
- ☐ zumindest 0,5 Liter, aber weniger als 1 Liter
- ☐ zumindest 1 Liter, aber weniger als 1,5 Liter
- ☐ zumindest 1,5 Liter, aber weniger als 2 Liter
- ☐ 2 Liter oder mehr
- ☐ weiß nicht

[18] Nehmen Sie mehr Flüssigkeit (Wasser, Tee, div. Säfte) in der Freizeit oder während der Arbeitszeit zu sich?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ in der Freizeit
- ☐ während der Arbeitszeit
- ☐ kein Unterschied
- ☐ weiß nicht

[19] Rauchen Sie?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja, täglich mehr als 5 Zigaretten
- ☐ Ja, täglich 5 Zigaretten oder weniger
- ☐ Ja, aber nicht täglich
- ☐ Nein, ich rauche nicht
- ☐ Keine Angabe

[20] Rauchen Sie mehr in der Freizeit oder während der Arbeitszeit?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja, täglich mehr als 5 Zigaretten' oder 'Ja, täglich 5 Zigaretten oder weniger' oder 'Ja, aber nicht täglich' bei Frage 19 "Rauchen Sie?"

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ in der Freizeit
- ☐ während der Arbeitszeit
- ☐ kein Unterschied
- ☐ Weiß nicht

[21] Wie lange gehen Sie an einem typischen Tag zu Fuß oder fahren mit dem Fahrrad, um Ihre Wege zu erledigen? Bitte rechnen Sie alle Ihre Wege ein (z.B. von zu Hause zur Arbeit und zurück, Erledigungen, etc.).

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ weniger als 30 Minuten pro Tag
- ☐ 30 - 59 Minuten pro Tag
- ☐ 1 Stunde bis unter 2 Stunden pro Tag
- ☐ 2 Stunden bis unter 3 Stunden pro Tag
- ☐ 3 Stunden pro Tag oder mehr
- ☐ weiß nicht

[22] Wenn Sie die Wahl zwischen Aufzug/Rolltreppen oder Stufen haben, wie oft nehmen Sie die Stufen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ (fast) immer
- ☐ meistens
- ☐ gelegentlich
- ☐ selten
- ☐ nie
- ☐ weiß nicht

5 Belastungen am Arbeitsplatz

[23] Zu welchem Grad sind Sie folgenden Arbeitsbelastungen ausgesetzt?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr stark	stark	etwas	kaum	gar nicht	keine Angabe
Ungünstige Arbeitshaltungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Belästigung oder Mobbing	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Störende Arbeitsunterbrechungen (Telefonate, Vorgesetzte,...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminierung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Respektlosigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mangelnde Pausen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gewalt oder Androhung von Gewalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zeitdruck und Arbeitsüberlastung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Emotionale Belastung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tabakrauch	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Chemikalien, Staub, giftige Dämpfe, Gase oder Rauch	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lärm oder Vibrationen	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[24] Fühlen Sie sich aufgrund eines oder mehrerer der folgenden Merkmale an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz benachteiligt? Mehrfachantworten möglich.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Ihr Geschlecht
- ☐ Ihre ethnische Herkunft
- ☐ Ihr Alter
- ☐ Ihre körperliche Behinderung
- ☐ Ihre sexuelle Orientierung
- ☐ Ich fühle mich nicht benachteiligt.
- ☐ keine Angabe
- ☐ Sonstiges:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[25] Hatten Sie in den letzten 7 Tagen Schmerzen in folgenden Körperregionen? Mehrfachantworten möglich.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Kopf
- ☐ Nackenregion
- ☐ Schulterregion
- ☐ Arme/Hände
- ☐ Wirbelsäule
- ☐ Knie
- ☐ Hüfte/Beine
- ☐ Augen
- ☐ Magen/Darm
- ☐ Ich hatte nirgends Schmerzen.
- ☐ Keine Angabe

[26] Im Folgenden sehen Sie einige Aussagen über diverse Stimmungslagen, die Menschen haben können. Denken Sie dazu bitte an die letzte Arbeitswoche zurück: Wie sehr haben die folgenden Stimmungslagen auf Sie zugetroffen?

In der letzten Woche habe ich mich während der Arbeit...

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	immer	oft	machmal	selten	nie	keine Angabe
...voller Energie gefühlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...besorgt gefühlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...gehetzt gefühlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...an dem, was ich arbeitete, erfreut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...genervt gefühlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...deprimiert gefühlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...angespannt gefühlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...einsam gefühlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...gelangweilt gefühlt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[27] Wie gehen Sie typischerweise mit Stress in der Arbeit um? Mehrfachantworten möglich.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Ich spreche mit Personen aus meinem Privatleben (Freunden, Verwandten, PartnerIn) darüber.
- ☐ Ich versuche, die Arbeit effizienter zu erledigen (z.B. mittels besserem Zeitmanagement).
- ☐ Ich mache Sport, um den Stress auszugleichen.
- ☐ Ich gehe zu meinem/meiner Vorgesetzten und wir suchen gemeinsam nach einer Lösung.
- ☐ Ich mache Entspannungsübungen (z.B. Atemübungen, autogenes Training).
- ☐ Ich versuche, den Stress zu ignorieren.
- ☐ Ich suche mir Unterstützung bei meinen Arbeitskollegen oder –kolleginnen.
- ☐ Ich hole mir Rat in der Fachliteratur (z.B. Ratgeber).
- ☐ Ich suche den Rat eines Experten/einer Expertin (z.B. Coach, PsychotherapeutIn, ArbeitspsychologIn).
- ☐ Ich habe keinen Stress in der Arbeit.
- ☐ Sonstiges:

[28] Welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie zu? Mehrfachantworten möglich.

Wenn ich Stress in der Arbeit habe,...

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war NICHT 'Ich habe keinen Stress in der Arbeit.' bei Frage 27 "Wie gehen Sie typischerweise mit Stress in der Arbeit um? Mehrfachantworten möglich."

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ ...werde ich häufiger krank.
- ☐ ...esse ich unregelmäßiger oder ungesünder.
- ☐ ...rauche ich mehr.
- ☐ ...schlafe ich schlechter.
- ☐ ...bin ich gereizter.
- ☐ ...bin ich weniger kommunikativ.
- ☐ Sonstiges:

6 Ressourcen am Arbeitsplatz

[29] Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an arbeitsbezogenen Weiterbildungen teilgenommen?

Berücksichtigen Sie dabei bitte Kurse, Seminare und Workshops, Fernunterricht, Privatunterricht und Ausbildungen am Arbeitsplatz unter Anleitung.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Frage 1 "Wann sind Sie geboren?" < 1965

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
- ☐ Nein

[30] Gibt es in Ihrem Betrieb eine oder mehrere der folgenden Möglichkeiten der Gesundheitsförderung? Mehrfachantworten möglich. *

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Bewegungs- oder Aktivprogramme (Sport-, Gymnastik-, Schwimm-, Entspannungseinheiten)
- ☐ Gesundheits-Check
- ☐ Vergünstigungen in Sporteinrichtungen außerhalb der Arbeit (Fitnesscenter, Sportverein)
- ☐ Massagen oder Shiatsu
- ☐ Newsletter über Gesundheitsfördermaßnahmen
- ☐ Bildungsangebote zu Gesundheitsthemen (Seminare, Vorträge, Workshops)
- ☐ Psychologische Beratung (Supervision, Mediation)
- ☐ Sonstiges Angebot
- ☐ Es gibt in meinem Betrieb keine Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung.
- ☐ weiß nicht

	ja, regelmäßig	ja, ab und zu	nein
Bewegungs- oder Aktivprogramm	☐	☐	☐
Gesundheits-Check	☐	☐	☐
Vergünstigungen in Sporteinrichtungen	☐	☐	☐
Massagen oder Shiatsu	☐	☐	☐
Lesen des Newsletters	☐	☐	☐
Bildungsangebote	☐	☐	☐
Psychologische Beratung	☐	☐	☐
Sonstiges Angebot	☐	☐	☐

[36] Im wissenschaftlichen Projekt "wellbeing", für das Sie an dieser Befragung teilnehmen, wird ein System für gesundheitsförderndes Arbeiten entwickelt. Das Computersystem unterstützt Beschäftigte in vier Bereichen:

- **Mit Hilfe des Ergonomie-Moduls werden ergonomische Aspekte am Arbeitsplatz (z.B. Sitzposition, Abstand zum Monitor) laufend erfasst. Sie werden z.B. auf eine schlechte Sitzhaltung aufmerksam gemacht und können diese somit leicht korrigieren.**
- **Das Ernährungs-Modul stellt Ihnen Tipps & Tricks zur richtigen Ernährung bereit und weist Sie auf ungesunde Mahlzeiten hin.**
- **Das Bewegungs-Modul motiviert sie zu zusätzlicher Bewegung am Arbeitsplatz, z.B. mittels kleiner unterhaltsamer Bewegungs-Spiele für Zwischendurch.**
- **Das Modul Stress-Management unterstützt Sie in Ihrer emotionalen Balance. Es werden unterschiedliche Techniken zur besseren Bewältigung von Stress vorgestellt.**

Welche dieser Module würden Sie eher nutzen und welche eher nicht? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Nein' bei Frage 2 "Haben Sie in Ihrer Tätigkeit eine Leitungsfunktion für ältere MitarbeiterInnen inne?"

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	würde ich definitiv nutzen	würde ich eher nutzen	würde ich eher nicht nutzen	würde ich sicher nicht nutzen
Arbeitsplatz- Ergonomie	☐	☐	☐	☐
Ernährung	☐	☐	☐	☐
Bewegung	☐	☐	☐	☐
Stressmanagement	☐	☐	☐	☐

[37] Im wissenschaftlichen Projekt "wellbeing", für das Sie an dieser Befragung teilnehmen, wird ein System für gesundheitsförderndes Arbeiten entwickelt. Das Computersystem unterstützt Beschäftigte in vier Bereichen:

- **Mit Hilfe des Ergonomie-Moduls werden ergonomische Aspekte am Arbeitsplatz (z.B. Sitzposition, Abstand zum Monitor) laufend erfasst. Sie werden z.B. auf eine schlechte Sitzhaltung aufmerksam gemacht und können diese somit leicht korrigieren.**
- **Das Ernährungs-Modul stellt Ihnen Tipps & Tricks zur richtigen Ernährung bereit und weist Sie auf ungesunde Mahlzeiten hin.**
- **Das Bewegungs-Modul motiviert sie zu zusätzlicher Bewegung am Arbeitsplatz, z.B. mittels kleiner unterhaltsamer Bewegungs-Spiele für Zwischendurch.**
- **Das Modul Stress-Management unterstützt Sie in Ihrer emotionalen Balance. Es werden unterschiedliche Techniken zur besseren Bewältigung von Stress vorgestellt.**

Welche dieser Module würden Sie Ihren Beschäftigten gerne zur Verfügung stellen und welche lieber nicht? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage 2 "Haben Sie in Ihrer Tätigkeit eine Leitungsfunktion für ältere MitarbeiterInnen inne?"

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	definitiv ja	eher ja	eher nicht	sicher nicht
Arbeitsplatz-Ergonomie	☐	☐	☐	☐
Ernährung	☐	☐	☐	☐
Bewegung	☐	☐	☐	☐
Stressmanagement	☐	☐	☐	☐

7 Arbeitszufriedenheit

[38] Wie würden Sie Ihre derzeitige körperliche Leistungsfähigkeit beurteilen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Sehr gut
- ☐ Gut
- ☐ Schlecht
- ☐ Sehr schlecht
- ☐ keine Angabe

[39] Wie würden Sie Ihre derzeitige geistige Leistungsfähigkeit beurteilen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Sehr gut
- ☐ Gut
- ☐ Schlecht
- ☐ Sehr schlecht
- ☐ keine Angabe

[40] Im Folgenden nennen wir Ihnen einige Aussagen, die die Arbeitssituationen von Menschen beschreiben. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Ihre derzeitige Arbeitssituation zutreffen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	keine Angabe
Ich bekomme ausreichende Anerkennung.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Gehalt ist angemessen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeitszeiten sind flexibel.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Aussicht auf Beförderung ist schlecht.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeitsplatzsicherheit ist gut.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Arbeitsort ist flexibel.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe die Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu entwickeln.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann mir meine Arbeitsaufgaben weitgehend aussuchen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe wenig Entscheidungsspielraum.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe über die meisten Situationen während der Arbeit die Kontrolle.	☐	☐	☐	☐	☐

8 Zusammenarbeit mit KollegInnen

[41] Arbeiten Sie derzeit in einem Team? Unter „Team“ verstehen wir die Arbeit mit anderen Kollegen und Kolleginnen in einer Abteilung, Organisationseinheit, Arbeitsgruppe am gleichen Ort oder virtuell. Dazu zählt allerdings nicht Ihr unmittelbarer Vorgesetzter/Ihre unmittelbare Vorgesetzte. *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
- ☐ Nein

[42] Bitte schätzen Sie nun ein, wie Ihr Team mit Blick auf das Alter zusammengesetzt ist. Dazu sagen Sie uns bitte, welche der folgenden Aussagen für Sie am ehesten zutrifft.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage 41 "Arbeiten Sie derzeit in einem Team? Unter „Team“ verstehen wir die Arbeit mit anderen Kollegen und Kolleginnen in einer Abteilung, Organisationseinheit, Arbeitsgruppe am gleichen Ort oder virtuell. Dazu zählt allerdings nicht Ihr unmittelbarer Vorgesetzter/Ihre unmittelbare Vorgesetzte."

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Es sind alle etwa gleich alt.
- ☐ Es gibt geringe Altersunterschiede von maximal 10 Jahren.
- ☐ Es gibt mittlere Altersunterschiede von maximal 20 Jahren.
- ☐ Es gibt große Altersunterschiede von mehr als 20 Jahren.
- ☐ weiß nicht

[43] Bitte schätzen Sie nun ein, wie Ihr Team mit Blick auf das Geschlecht zusammengesetzt ist. Dazu sagen Sie uns bitte, welche der folgenden Aussagen für Sie am ehesten zutrifft.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage 41 "Arbeiten Sie derzeit in einem Team? Unter „Team“ verstehen wir die Arbeit mit anderen Kollegen und Kolleginnen in einer Abteilung, Organisationseinheit, Arbeitsgruppe am gleichen Ort oder virtuell. Dazu zählt allerdings nicht Ihr unmittelbarer Vorgesetzter/Ihre unmittelbare Vorgesetzte."

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Es gibt mehr weibliche Mitarbeiterinnen als männliche Mitarbeiter in meinem Team.
- ☐ Es gibt in etwa gleich viele weibliche Mitarbeiterinnen wie männliche Mitarbeiter in meinem Team.
- ☐ Es gibt mehr männliche Mitarbeiter als weibliche Mitarbeiterinnen in meinem Team.
- ☐ weiß nicht

[44] Im Folgenden möchten wir mehr über das Verhältnis zu Ihren Kollegen und Kolleginnen wissen. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage 41 "Arbeiten Sie derzeit in einem Team? Unter „Team“ verstehen wir die Arbeit mit anderen Kollegen und Kolleginnen in einer Abteilung, Organisationseinheit, Arbeitsgruppe am gleichen Ort oder virtuell. Dazu zählt allerdings nicht Ihr unmittelbarer Vorgesetzter/Ihre unmittelbare Vorgesetzte."

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	keine Angabe
Meine ArbeitskollegInnen gehen mir oft auf die Nerven.	☐	☐	☐	☐	☐
In schwierigen Arbeitssituationen kann ich mich auf meine ArbeitskollegInnen verlassen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine ArbeitskollegInnen kritisieren mich oft.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Sorgen und Problemen kann ich mich meinen ArbeitskollegInnen anvertrauen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine ArbeitskollegInnen stellen zu viele Anforderungen an mich.	☐	☐	☐	☐	☐

9 Zusammenarbeit mit Unterstellten

[45] Wir kommen nun zu einer Reihe von Fragen, die sich auf Ihre Arbeit als Führungsperson beziehen. Denken Sie nun bitte an die Personen, für die Sie derzeit Führungsverantwortung ausüben. Diese bezeichnen wir im Folgenden als Ihre Beschäftigten. Darunter fallen auch Personen in virtuellen Teams.

Bitte schätzen Sie nun ein, wie Ihre Beschäftigten mit Blick auf das Alter zusammengesetzt sind. Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten auf Ihre Beschäftigten zu?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Es sind alle etwa gleich alt.
- ☐ Es gibt geringe Altersunterschiede von maximal 10 Jahren.
- ☐ Es gibt mittlere Altersunterschiede von maximal 20 Jahren.
- ☐ Es gibt große Altersunterschiede von mehr als 20 Jahren.
- ☐ weiß nicht

[46] Bitte schätzen Sie nun ein, wie Ihre Beschäftigten mit Blick auf das Geschlecht zusammengesetzt sind. Welche der folgenden Aussagen trifft am ehestens auf Ihre Beschäftigten zu?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Es gibt mehr weibliche Mitarbeiterinnen als männliche Mitarbeiter unter meinen Beschäftigten.
- ☐ Es gibt in etwa gleich viele weibliche Mitarbeiterinnen wie männliche Mitarbeiter unter meinen Beschäftigten.
- ☐ Es gibt mehr männliche Mitarbeiter als weibliche Mitarbeiterinnen unter meinen Beschäftigten.
- ☐ weiß nicht

[47] Im Folgenden möchten wir nun mehr über das Verhältnis zu Ihren Beschäftigten wissen. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	keine Angabe
Meine Beschäftigten gehen mir oft auf die Nerven.	☐	☐	☐	☐	☐
In schwierigen Arbeitssituationen kann ich mich auf meine Beschäftigten verlassen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Beschäftigten kritisieren mich oft.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Sorgen und Problemen kann ich mich meinen Beschäftigten anvertrauen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Beschäftigten stellen zu viele Anforderungen an mich.	☐	☐	☐	☐	☐

[48] Im Folgenden sehen Sie einige Aussagen über ältere Beschäftigte im Allgemeinen, d.h. Beschäftigte, die 50 Jahre oder älter sind. Geben Sie bitte an, inwieweit Sie diesen Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	stimme sehr zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	keine Angabe
Ältere Beschäftigte sind nicht mehr so flexibel wie Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐
Ältere Beschäftigte zeigen ein höheres Arbeitsengagement als Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐
Ältere Beschäftigte sind weniger als Jüngere bereit, Neues zu lernen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ältere Beschäftigte sind bei der Arbeit eher zur Kooperation bereit als Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐
Ältere Beschäftigte sind häufiger bei der Arbeit abwesend als Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐
Ältere Beschäftigte sind zuverlässiger als Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐

[49] Denken Sie nun bitte insbesondere an die Personen unter Ihren Beschäftigten, die 50 Jahre oder älter sind. Geben Sie bitte an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	keine Angabe
Ich biete älteren Beschäftigten die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie Jüngeren.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fördere die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich gebe älteren Beschäftigten den gleichen Entscheidungsspielraum bei ihren Arbeitsaufgaben wie Jüngeren.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich beziehe ältere Beschäftigte genauso in die Diskussion anstehender Veränderungen ein wie Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fördere die Weitergabe von Berufserfahrung älterer Beschäftigter an Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich schätze die Leistung älterer Beschäftigter genauso wert wie die Leistung Jüngerer.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich behandle ältere Beschäftigte bei Beförderungen oder internen Stellenbesetzungen gleich wie Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe keine Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten.	☐	☐	☐	☐	☐

10 Zusammenarbeit mit dem/der direkten Vorgesetzten

[50] Haben Sie einen direkten Vorgesetzten oder eine direkte Vorgesetzte (im Folgenden: "Führungskraft" genannt)? Bitte beantworten Sie die Frage unabhängig davon, ob Ihre Führungskraft in demselben oder in einem anderen Land arbeitet. *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
☐ Nein

[51] Welches Geschlecht hat Ihre Führungskraft? Falls Sie mehrere Vorgesetzte haben, beantworten Sie bitte diese und die folgenden Fragen hinsichtlich jener Führungskraft, mit der Sie enger zusammenarbeiten.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage 50 "Haben Sie einen direkten Vorgesetzten oder eine direkte Vorgesetzte (im Folgenden: "Führungskraft" genannt)? Bitte beantworten Sie die Frage unabhängig davon, ob Ihre Führungskraft in demselben oder in einem anderen Land arbeitet."

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ weiblich
☐ männlich

[52] Wie alt ist Ihre Führungskraft? Wenn Sie das Alter Ihrer Führungskraft nicht genau wissen, können Sie auch schätzen.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage 50 "Haben Sie einen direkten Vorgesetzten oder eine direkte Vorgesetzte (im Folgenden: "Führungskraft" genannt)? Bitte beantworten Sie die Frage unabhängig davon, ob Ihre Führungskraft in demselben oder in einem anderen Land arbeitet."
in diesem Feld kann nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Er/Sie ist

[53] Nun geht es um das Verhältnis zu Ihrer Führungskraft. An dieser Stelle möchten wir nochmals darauf hinweisen, dass Ihre Antworten von der Universität Wien mit höchster Vertraulichkeit behandelt werden und NICHT an Ihr Unternehmen weitergegeben werden.

Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

Meine Führungskraft...

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage 50 "Haben Sie einen direkten Vorgesetzten oder eine direkte Vorgesetzte (im Folgenden: "Führungskraft" genannt? Bitte beantworten Sie die Frage unabhängig davon, ob Ihre Führungskraft in demselben oder in einem anderen Land arbeitet."

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	keine Angabe
...hält gesundheitlich schädliche Einflüsse (Stress, etc.) von mir fern.	☐	☐	☐	☐	☐
...kritisiert mich oft.	☐	☐	☐	☐	☐
...erkennt mein Potenzial.	☐	☐	☐	☐	☐
...versteht meine Sorgen und Probleme.	☐	☐	☐	☐	☐
...stellt zu viele Anforderungen an mich.	☐	☐	☐	☐	☐
...hat genug Vertrauen in mich, um mich selbstständig Entscheidungen treffen zu lassen.	☐	☐	☐	☐	☐

[54] Denken Sie nun bitte insbesondere daran, wie Ihre Führungskraft Beschäftigte, die 50 Jahre oder älter sind, behandelt. Geben Sie bitte an, inwieweit die folgenden Aussage zutreffen. Meine Führungskraft...

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage 50 "Haben Sie einen direkten Vorgesetzten oder eine direkte Vorgesetzte (im Folgenden: "Führungskraft" genannt? Bitte beantworten Sie die Frage unabhängig davon, ob Ihre Führungskraft in demselben oder in einem anderen Land arbeitet."

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	weiß nicht
...bietet älteren Beschäftigten nicht die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie den Jüngeren.	☐	☐	☐	☐	☐
...fördert die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Beschäftigten.	☐	☐	☐	☐	☐
...gibt älteren Beschäftigten wenig Spielraum bei der Organisation ihrer Arbeitsaufgaben.	☐	☐	☐	☐	☐
...bezieht ältere Beschäftigte nicht in die Diskussion anstehender Veränderungen ein.	☐	☐	☐	☐	☐
...schätzt die Leistung älterer Beschäftigter nicht ausreichend wert.	☐	☐	☐	☐	☐
...behandelt ältere Beschäftigte bei Beförderungen oder internen Stellenbesetzungen gleich wie Jüngere.	☐	☐	☐	☐	☐
...hat Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten.	☐	☐	☐	☐	☐

11 Pensionsantritt

[55] Mit welchem Alter planen Sie in Pension zu gehen?

in diesem Feld kann nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Ich plane mit

Jahren in Pension zu gehen.

[56] Angenommen, Sie würden früher in Pension gehen als das gesetzliche Pensionsantrittsalter, was wären die Hauptgründe für Sie Ihre Erwerbstätigkeit frühzeitig zu beenden? Mehrfachantworten möglich.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Meine eigene physische Gesundheit.
- ☐ Ich könnte es mir finanziell leisten, mit dem Arbeiten aufzuhören.
- ☐ Arbeiten ist zu anstrengend und ermüdend.
- ☐ Gesundheitliche Beeinträchtigung oder Krankheit eines Angehörigen oder Bekannten.
- ☐ Meine eigene psychische Gesundheit.
- ☐ Um mehr Zeit mit der Familie oder dem/der PartnerIn zu verbringen.
- ☐ Um das Leben zu genießen so lange ich noch fit und jung bin.
- ☐ Ich habe genug vom Arbeiten und möchte einen Wechsel.
- ☐ Um zur selben Zeit wie mein/meine LebenspartnerIn mit dem Arbeiten aufzuhören.
- ☐ Ich habe genügend Beitragsjahre geleistet.
- ☐ Um der jüngeren Generation eine Chance zu geben.
- ☐ Ich werde auf keinen Fall früher in Pension gehen.
- ☐ Sonstiger Grund:

[57] Welche der folgenden Gründe würden dazu beitragen, dass Sie länger erwerbstätig bleiben als geplant? Mehrfachantworten möglich.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Flexiblere Arbeitszeitregelungen
- ☐ Bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ☐ Gesundheitsschonendere Arbeitsbedingungen
- ☐ Eine bessere Gesundheitsförderung im Betrieb
- ☐ Ein anderes Aufgabengebiet
- ☐ Ein besseres Arbeitsklima
- ☐ Eine höhere Bezahlung
- ☐ Ein besserer persönlicher Gesundheitszustand
- ☐ Um mehr Beitragsjahre zu leisten
- ☐ Mehr Entscheidungsspielraum
- ☐ Erfahrungen und Wissen weitergeben zu können
- ☐ Finanzielle Versorgungspflichten von Angehörigen
- ☐ Eine höhere Pension
- ☐ Das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes nach Erreichen meines Pensionsantrittsalters
- ☐ Nichts wird mich dazu bringen, länger zu arbeiten als geplant.
- ☐ Sonstiger Grund:

12 Ihre persönliche Gesundheit

[58] Zum Schluss möchten wir Ihnen noch ein paar Fragen zu Ihrer Gesundheit stellen. Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand einschätzen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Sehr gut
- ☐ Gut
- ☐ Durchschnittlich
- ☐ Schlecht
- ☐ Sehr schlecht
- ☐ keine Angabe

[59] Haben Sie eine dauerhafte Krankheit, ein chronisches Gesundheitsproblem oder eine körperliche Behinderung? (Damit sind gesundheitliche Einschränkungen gemeint, die mindestens 6 Monate andauern oder voraussichtlich andauern werden.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Keine Angabe

[60] Wie groß sind Sie? Wenn Sie Ihre genaue Größe nicht wissen, schätzen Sie bitte. (Diese Angabe ist nicht verpflichtend.)

Jede Antwort muss zwischen 100 und 250 sein
in diesem Feld kann nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

cm

[61] Wie viel wiegen Sie? Wenn Sie Ihr genaues Gewicht nicht wissen, schätzen Sie bitte. (Diese Angabe ist nicht verpflichtend.)

Jede Antwort muss zwischen 30 und 300 sein
in diesem Feld kann nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

kg

[62] Wie oft kommen Sie in einer typischen Woche in Ihrer Freizeit mit Sport, Fitness oder einer anderen körperlichen Aktivität ins Schwitzen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ 1 Mal pro Woche
- ☐ 2-3 Mal pro Woche
- ☐ 4 Mal pro Woche oder häufiger
- ☐ Seltener
- ☐ Keine Angabe

[63] Wie haben Sie letzte Nacht geschlafen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Sehr gut
- ☐ Gut
- ☐ Mittelmäßig
- ☐ Schlecht
- ☐ Sehr schlecht
- ☐ weiß nicht

13 Sozialstatistik

[64] Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ kein Pflichtschulabschluss
- ☐ Pflichtschulabschluss
- ☐ Hauptschulabschluss
- ☐ Lehrabschluss
- ☐ Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura - HASCH, u.ä.)
- ☐ Allgemeinbildende höhere Schule (AHS)
- ☐ Berufsbildende höhere Schule (mit Matura - HTL, HAK, u.ä.)
- ☐ Kolleg
- ☐ Hochschule, Universität
- ☐ Sonstiges:

[65] Leben Sie derzeit... ?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ alleine ohne Kinder
- ☐ in einer Partnerschaft mit Kind(ern) im selben Haushalt
- ☐ in einer Partnerschaft ohne Kinder im selben Haushalt
- ☐ alleine mit Kind(ern)

[66] Ihr Geschlecht *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ weiblich
- ☐ männlich

[67] Möchten Sie noch etwas anmerken?

Sie können hier auch Ihre E-Mail Adresse hinterlassen, wenn Sie über die Ergebnisse der Befragung informiert werden möchten.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:



Vielen Dank für Ihre Teilnahme an unserer Umfrage zum Projekt wellbeing!

Sie haben damit einen wertvollen Beitrag zur Forschung geleistet!

Die vollständige Vertraulichkeit Ihrer Antworten ist selbstverständlich gewährleistet.

Wenn Sie mehr über die Ergebnisse der Befragung erfahren wollen oder sonstige Anregungen oder Kritik haben, die Sie uns mitteilen möchten, melden Sie sich bitte jederzeit bei:

E-Mail: [REDACTED]

Tel.: [REDACTED]

Anhang B: Abstract

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Abschlussarbeit wird der Betrieb als bedingendes Umfeld in der Planung des Pensionsantritts in den Fokus gerückt und kontextuelle Einflussfaktoren innerhalb des Betriebs auf das geplante Pensionsantrittsalter untersucht. Das Forschungsinteresse liegt dabei in der Erforschung des Einflusses von sozialen Beziehungen von älteren ArbeitnehmerInnen zu ihren KollegInnen und Vorgesetzten, von sozialen Erwartungen und der Wertschätzung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen sowie von immateriellen Arbeitsbedingungen auf die Absicht zu einem bestimmten Alter in Pension zu gehen. Forschungsleitend ist dabei die Überlegung, dass ältere ArbeitnehmerInnen später planen in Pension zu gehen, wenn der Arbeitskontext in Form von sozialen Beziehungen, sozialen Erwartungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen und immateriellen Arbeitsbedingungen als positiv empfunden wird. Als theoretischer Bezugsrahmen der Arbeit wurden dabei Theorieansätze des sozialen Kapitals nach Bourdieu, Coleman und Putnam sowie der auf diesen Ansätzen aufbauende Bielefelder Sozialkapitalansatz des betrieblichen Sozialkapitals gewählt. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zeigen allerdings, dass nur das Geschlecht und die Bildung der Befragten signifikante Einflussfaktoren auf das geplante Pensionsantrittsalter ausüben. Die sozialen Beziehungen von und die Wertschätzung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen innerhalb der Betriebe zeigen ebenso keinen signifikanten Einfluss wie die immateriellen Arbeitsbedingungen. Als Schlussfolgerung dieser Arbeit zeigt sich demnach, dass die kontextuellen Faktoren innerhalb der untersuchten Betriebe keinen Einfluss ausüben, sondern die Planung des Pensionsantritts von bestehenden vertikalen und horizontalen sozialen Ungleichheiten bestimmt wird. Für zukünftige Pensionsreformen bedarf es angesichts des Ergebnisses von ungleichheitsverstärkenden Effekten eines differenzierten Ansatzes, der auch die wirtschaftlichen Bedingungen für die Befähigung länger erwerbstätig zu sein, berücksichtigt.