

Heiner Meulemann

Erfolg und Kontinuität im beruflichen Lebenslauf.

Die Planung des Ruhestands in der späten Lebensmitte einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten

Success and continuity in the occupational career.

Planning retirement in late mid-life in a cohort of former German grammar school students

Zusammenfassung:

Je erfolgreicher die Berufslaufbahn von der Jugend bis zur Lebensmitte, desto eher will man die Berufstätigkeit bis zur und jenseits der Altersgrenze fortsetzen. Diese Kontinuitätshypothese wird im Kölner Gymnasiastenpanel untersucht, das ehemalige Gymnasiasten des 16. Lebensjahrs im 30., 43. und 56. Lebensjahr wiederbefragt. Zielvariablen sind (1) die aktuelle Berufstätigkeit; (2) die Wichtigkeit der Fortsetzung der Berufstätigkeit bis zum Ruhestand; und der Wunsch, danach die Berufstätigkeit (3) im alten oder (4) in einem neuen Beruf fortzusetzen. Prädiktoren sind der objektive und subjektive Berufserfolg und die Freizeitpräferenz bis zum 56. Lebensjahr, die soziale Herkunft und Aspirationen im 16. Lebensjahr. Die Wahrscheinlichkeit der aktuellen Berufstätigkeit (1) steigt mit dem objektiven und subjektiven Berufserfolg; die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn (2-4) wächst allein mit dem subjektiven Berufserfolg. Die Kontinuitätshypothese wird in differenzierter Form bestätigt.

Schlagwörter: Lebenslauf, Berufserfolg, Jugend, Lebensmitte, Alter

Abstract:

The more successful an occupational career has been between youth and mid-life, the more strongly an individual is inclined to continue it up to and beyond pension age. This continuity hypothesis is examined in a panel study, where former grammar school students of age 16 are re-interviewed at age 30, 43 and 56. Dependent variables are (1) being currently employed, (2) the importance to continue employment up to pension age, and the intention to continue employment beyond pension age (3) in the previous or (4) in a new occupation. Independent variables are the objective and subjective occupational success and leisure preferences up to age 56, and social origin as well as aspirations at age 16. The probability of being currently employed (1) increases with the objective and subjective occupational success; the intention to continue the occupational career (2-4) increases with the subjective occupational success. The continuity hypothesis is confirmed with qualifications.

Key words: life career, occupational success, youth, mid-life, old age



1. Untersuchungsanlage

1.1 Untersuchungsfrage: die Kontinuitätshypothese im prospektiven Längsschnitt

Die Kontinuität der Berufslaufbahn ist ein mikrosoziales Thema von makrosozialer Bedeutung. Wenn in einer Gesellschaft die Lebenserwartung steigt und die Fertilität sinkt, dann muss, damit das Sozialprodukt nicht schrumpft, mehr gearbeitet werden. Die Erwerbstätigen müssen auf ein längeres Erwerbsleben vorausschauen und planen, wie sie Arbeit und Nichtarbeit auf Lebensphasen verteilen; man kann sogar wünschen, dass sie einen Teil der Lebensarbeitszeit von der Lebensmitte in das Alter verschieben (Vaupel/Hofäcker 2009: 395ff.; Altersbilder in der Gesellschaft 2010: 464ff.). Mit welchen Zielen Erwerbstätige ihren Beruf planen, wird dann folgenreich für Bestand und Prosperität ihrer Gesellschaft. Jeder plant sein Berufsleben nach seinen Ressourcen und Fähigkeiten, nach seiner Wertschätzung von Arbeit und Freizeit; aber die Planungen aller ergeben die Verteilung der Lebensarbeit auf den Lebenszyklus, über die unter politischen und ökonomischen Gesichtspunkten gestritten wird.

Die Kontinuität der Berufslaufbahn ist als Ziel eine Selbstverständlichkeit, die erst in der späten Lebensmitte zu einer Frage wird: Will man die Berufslaufbahn über die Ruhestandsgrenze hinaus fortsetzen oder nicht? Wenn die Menschen im Alter Kontinuität zu ihrem früheren Leben anstreben (Atchley 1989; Tartler 1961: 84ff.), sollten sie die Zukunft nach der Erfolgsbilanz der Vergangenheit planen. Die Erfolgsbilanz wird nach objektiven Maßstäben des Berufsprestiges und des Einkommens (Tartler 1961: 113; Radl 2007: 47ff.; Wang et al. 2008: 820; Coppola/Wilke 2010; Muratore/Earl 2010: 101; Komp et al. 2010; Davies/Cartwright 2011: 252) wie nach subjektiven Maßstäben der Berufszufriedenheit (Tartler 1961: 116; Wang et al. 2008: 820; Petkoska/Earl 2009: 248; Wang et al. 2009: 142ff.; Kubicek et al. 2010: 484) gezogen. Je besser sie ausfällt, desto eher sollte man planen, die Berufstätigkeit fortzusetzen (Wang et al. 2009: 136). Diese *Kontinuitätshypothese* wird im Folgenden – unseres Wissens bis auf eine amerikanische Studie (Wang et al. 2008) erstmals – in einem prospektiven Längsschnitt überprüft.

Die Planung der Fortsetzung der Berufslaufbahn beruht – als rationale Wahl betrachtet – auf der Abwägung zwischen dem Nutzen der Arbeit und dem Nutzen der Freizeit (Wang et al. 2009: 142; Borghans et al. 2008: 40f.). Wenn man die Kontinuitätstheorie (Bonsdorff et al. 2009: 84ff.; Nimrod 2007: 94) auf das Gegenstück zum Beruf, die Freizeit, ausdehnt, dann sollte die Freizeitpräferenz Kontinuität negativ beeinflussen. Je mehr die Freizeit dem Beruf vorgezogen wird, desto geringer sollte die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn sein (Kim/Moen 2000: 497; Davies/Cartwright 2011: 251ff.). Das wird als *Freizeitpräferenzhypothese* bezeichnet.

Berufserfolg und Freizeitpräferenz wandeln sich im *Lebensverlauf*, so dass sich auch ihr Einfluss auf die Fortsetzung der Berufslaufbahn im Alter verändern kann. Die Fortsetzung der Berufslaufbahn im Alter kann aber auch von konstanten *Startbedingungen* vor dem Berufseintritt abhängen: der sozialen Herkunft und der frühen Lebensplanung.

Die soziale Herkunft repräsentiert das Potential für den Lebensweg. Sie ermöglicht anspruchsvolle, auf Aktivität zielende Handlungsentscheidungen über die ganze Lebens-

spanne – und fordert sie zugleich heraus (Späth 1976). Sie kann im wörtlichen wie übertragenen Sinn, als wirtschaftliches wie soziales und humanes Kapital, vererbt werden. In der Tat steigert in Längsschnitten die soziale Herkunft vor Berufseintritt das Einkommen im 26. Lebensjahr (Staff et al. 2012: 14ff.) und den Berufsstatus im 23. Lebensjahr (Kerkhoff 1993: 114ff.). Sie wirkt im Lebenslauf so, dass über Lebensstadien „verknüpfte“ Vorteile sich kumulieren und „Karrierewege“ mehr und mehr auseinanderreiben (Kerkhoff 1993: 136ff.). Der positive Einfluss der sozialen Herkunft auf die Fortsetzung der Berufslaufbahn in der späten Lebensmitte wird als *Herkunftshypothese* bezeichnet.

Die frühe Lebensplanung repräsentiert das Wollen, das das Potential realisiert. Ihr Anspruchsniveau vor dem Eintritt ins Berufsleben deutet auf Gewissenhaftigkeit und Zielstrebigkeit, die im Laufe des Lebens zunehmen und die Berufslaufbahn bis über ihr institutionell festgelegtes Ende begleiten (Borghans et al. 2008: 49), so dass sie die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn steigern können (Atkinson et al. 1976). In der Tat zeigen Längsschnitte, dass berufliche Aspirationen im 16. Lebensjahr unabhängig von der sozialen Herkunft das Einkommen im 26. Lebensjahr (Staff et al. 2012: 14ff.) steigern und dass schulische Aspirationen von Eltern und Kindern im 18. Lebensjahr Berufsstatus und Einkommen im 34. Lebensjahr steigern (Ashby/Schoon 2010); und schließlich, dass Gewissenhaftigkeit nach der Intelligenz der zweitstärkste Prädiktor des Bildungserfolges ist, zur Wahl anspruchsvollerer Berufe führt (Ng et al. 2005; Ham et al. 2009) und die berufliche Leistung steigert (Borghans et al. 2008: 43f.). Derartige langfristige Einflüsse zu Beginn der Berufskarriere könnten sich auch auf ihr Ende auswirken – wofür unseres Wissens keine Ergebnisse vorliegen. Der positive Einfluss einer anspruchsvollen frühen Lebensplanung auf die Fortsetzung der Berufslaufbahn in der späten Lebensmitte wird als *Aspirationshypothese* bezeichnet.

Kontinuitäts- und Freizeitpräferenzhypothese, Herkunft- und Aspirationshypothese gelten in jeder Lebensphase und werden deshalb zusammenfassend als *Einflusshypothesen* bezeichnet. Da aber Berufserfolg und Freizeitpräferenz sich im Laufe des Lebens wandeln, kann auch eine *Entwicklungshypothese* über den Wandel ihres Einflusses geprüft werden. Weil alle Ursachen ihre Kraft in der Zeit erschöpfen, sollte der Einfluss des Berufserfolgs wie der Freizeitpräferenz mit der Distanz zur Wirkung monoton zurückgehen (Wang et al. 2009: 155). Das wird als *Abschwächungshypothese* bezeichnet. Sie bezieht sich *spezifisch* auf die beiden sich wandelnden Ursachen und *global* auf den Vergleich früherer mit aktuellen Ursachen: Berufserfolg und Freizeitpräferenzen sollten umso schwächer wirken, je früher sie erhoben wurden; und Startbedingungen wie abgeschlossener Lebensverlauf sollten schwächere Einflüsse haben als aktuelle Bedingungen.

1.2 Untersuchungsgruppe

Untersuchungsgruppe ist eine Kohorte von Schülern des 10. Schuljahres an Gymnasien des Landes Nordrhein-Westfalen, die 1969 zum ersten Mal klassenweise schriftlich und 1984, 1997 und 2010 individuell wieder befragt wurden. Da die Erstbefragung und die drei Wiederbefragungen im modalen Alter von 16, 30, 43 und 56 Jahren stattfanden, werden sie im Folgenden als EB16, WB30, WB43 und WB56 abgekürzt. EB16 umfasste

3240 Befragte, die vorliegende Analyse bezieht sich auf alle noch in WB56 Befragten ($n=1301$, 40%)¹.

Die Untersuchungsgruppe ist seit EB16, aber danach nur noch in geringem Maße nach Bildung selektiv (Birkelbach 2011). Da der Verbleib in der Erwerbstätigkeit positiv mit der Bildung zusammenhängt (Antolin/Scarpetta 1998: 26; Blöndal/Scarpetta 1999: 43; Börsch-Supan et al. 2004: 314f.; Radl 2007: 57), sollte die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn höher sein als im Bevölkerungsquerschnitt. Aus EB16 wurden die *soziale Herkunft und die Aspirationen*, aus WB30, WB43 und WB56 die *Berufslaufbahn* und die *Freizeitpräferenz*, aus WB56 die *Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn* entnommen.

Die Befragten konnten ihren Ruhestand noch zu einer Zeit planen, als finanzielle Anreize zur Frühverrentung bestanden, die vor allem von Arbeitnehmern mit einfachen Ausbildungsabschlüssen wahrgenommen wurden. Der Einfluss des Berufserfolgs auf die Planung der Fortsetzung der Erwerbstätigkeit kann also einerseits in unserer besser ausgebildeten Untersuchungsgruppe überschätzt werden; andererseits sollte diese Schätzung durch die jüngste Rücknahme der Anreize zur Frühverrentung nicht reduziert werden. Das Problem der Übertragbarkeit der Ergebnisse auf den Bevölkerungsquerschnitt sollte sich nicht verschärft haben. In nur einer Kohorte kann zwar der Einfluss veränderter Verrentungsregeln nicht geprüft werden; aber die Wege im beruflichen Lebenslauf lassen sich verfolgen, auf denen erreichte Erfolge sich in Zukunftspläne umsetzen. Sie sollten in allen Bevölkerungsgruppen ähnlich sein; sie sind hier das Thema.

1.3 Zielvariable: Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn

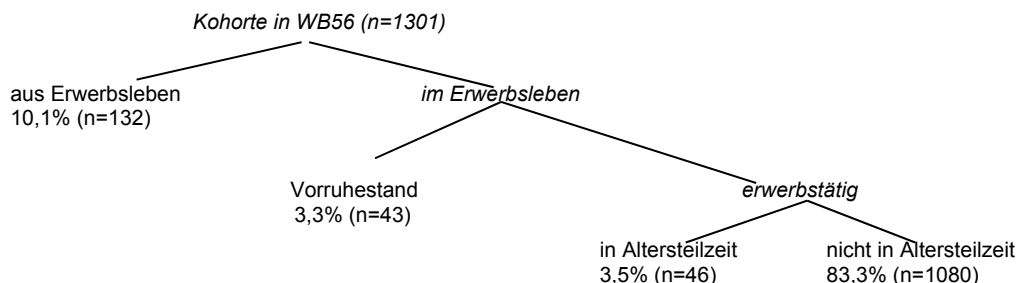
Die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn äußert sich als bereits vollzogene Entscheidung über den *aktuellen Berufstätigkeitsstatus* (A)²; als Plan für die Zeit *bis* zur Regelaltersgrenze von 65 Jahren (B); und als Plan für die Zeit *nach* dem Ruhestandsalter (N). Die Buchstaben in Klammern werden den Kürzeln der Zielvariablen vorangestellt.

Der *aktuelle Berufstätigkeitsstatus* ist die erste Zielvariable, die zugleich in unterschiedlichen Kombinationen die Basis für die drei weiteren Zielvariablen bildet. In WB56 wurde gefragt, ob man aus dem Berufsleben ausgeschieden, im Vorruhestand oder noch erwerbstätig ist. Abbildung 1 stellt dar, wie die Kohorte durch diese drei Entscheidungen in Untersuchungsgruppen – in nichtkursiver Schrift – und weiter zu unterteilende Komplementärgruppen – in kursiver Schrift – aufgeteilt wird. Der aktuelle Berufstätigkeitsstatus A-BERTAET wird als Kodiervariable mit dem Wert 1 für „*im Erwerbsleben*“ und dem Wert 0 für „*aus Erwerbsleben*“ gebildet.

1 EB16 (GESIS-ZA-Studie Nr. 600, 639, 640, 996: Schüler, Eltern, Lehrer, Direktoren) wurde vom Land Nordrhein-Westfalen finanziert. WB30, WB43 (GESIS-ZA-Studie Nr. 1441, 4228) und WB56 wurden von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert. Wir danken für die Unterstützung.

2 Ob der Status gewollt oder ungewollt war, wurde nicht erfragt. Allerdings sollte die Berufstätigkeit im 56. Lebensjahr in einer nach Bildung privilegierten Gruppe überwiegend gewollt sein (Radl 2007: 57).

Abbildung 1: Aktueller Berufstätigkeitsstatus der 56-jährigen, in% von n=1301



Die Neigung, die Erwerbstätigkeit *bis* zur Ruhestandsgrenze fortzusetzen, kann nur in unter den „im Erwerbsleben“-Stehenden erhoben werden. Weil sie über den Berufstätigkeitsstatus A-BERTAET positiv *entschieden* haben, können sie die Fortsetzung der Berufslaufbahn *planen*. Sie bilden eine mit Blick auf die Vorgeschichte selektive, mit Blick auf die aktuelle Aufgabe aber homogene Gruppe. Die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn bis zur Ruhestandsgrenze wurde durch die Kombination zweier Fragen erhoben. Die erste Frage lautete: „Wenn es möglich wäre, würden Sie gerne heute schon aus der Berufstätigkeit ausscheiden oder würden Sie das nicht?“ Ja deutet hier auf eine niedrigere Neigung als Nein. Wer Nein sagte, dem wurde die zweite Frage gestellt: „Wie wichtig ist es für Sie, bis zum 65. Lebensjahr hauptberuflich erwerbstätig zu sein? Ist Ihnen das sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder ziemlich unwichtig?“ Beide Fragen zusammen ergaben die zweite Zielvariable B-WICHTIG mit den Werten 1-5 für „würde gerne heute schon aus der Berufstätigkeit ausscheiden“ (23,4%), Erwerbstätigkeit bis 65 „ziemlich unwichtig“ (8,2%), „eher unwichtig“ (17,1%), „eher wichtig“ (26,5%) und „sehr wichtig“ (24,9%).

Nach der Ruhestandsgrenze kann die Erwerbstätigkeit im *angestammten* oder in einem *neuen Beruf* fortgesetzt werden, wofür sich die Begriffe *Career Bridge Employment* und *Non-Career Bridge Employment* eingebürgert haben (Feldman 1994; Bonsdorff et al. 2009; Wang et al. 2008; Wang et al. 2009: 144ff.; Deller/Maxin 2010: 4).

Im *angestammten* Beruf können nur die „*Erwerbstätigen*“ ihre Berufslaufbahn fortsetzen. Weil aber die Fortsetzung nicht nur von ihrem Wunsch, sondern auch von gegebenen Möglichkeiten in Arbeitsstelle oder Beruf – nicht nur von „pull“, sondern auch von „push“ (Radl 2007: 44ff.) – abhängen, wurde die Möglichkeit vor der Neigung erfragt. Die Filterfrage für die Arbeitsstelle war: „Haben Sie nach dem Übergang in den Ruhestand die Möglichkeit, an Ihrer jetzigen Arbeitsstelle noch weiter erwerbstätig zu sein – z.B. als Aushilfe oder Berater?“ 37,7% antworteten positiv und wurden weiter gefragt: „Würden Sie diese Möglichkeit gerne, sehr gerne, eher nicht oder auf gar keinen Fall nutzen?“ Wenn die Filterfrage für die Arbeitsstelle mit „nein“, „weiß nicht“ oder „keine Antwort“ beantwortet wurde, wurde die Filterfrage für den Beruf gestellt: „Haben Sie nach dem Übergang in den Ruhestand die Möglichkeit, in Ihrem jetzigen Beruf gelegentlich weiter erwerbstätig zu sein?“ 35,4% antworteten positiv und erhielten die gleiche Nachfrage. Die beiden Nachfragen wurden so zusammengefasst, dass, wer *weder* an der Arbeitsstelle *noch* im Beruf eine Möglichkeit weiterer Erwerbstätigkeit hatte, ausgeschlossen wurde und, wer an der Arbeitsstelle *oder* im Beruf eine Möglichkeit hatte, Werte der dritten Zielvariable N-ALTBERUF erhielt.

Sie umfasst die Vorgaben „auf gar keinen Fall“ (12,1%), „eher nicht“ (35,3%), „gerne“ (38,3%) und „sehr gerne“ (14,4%) mit den Werten 1 bis 4.

In einem *neuen* Beruf können alle „im *Erwerbsleben*“-Stehenden ihre Berufslaufbahn fortsetzen. Weil hier ein aufkommender Wunsch nur dann weiter verfolgt wird, wenn Möglichkeiten bestehen, wurde die Neigung ohne Filterfrage erfragt: „Haben Sie die Absicht, nach Ihrem Eintritt in den Ruhestand in einem anderen als Ihrem heutigen Beruf eine neue berufliche Tätigkeit aufzunehmen?“ Das wurde von 9,4% bejaht sowie von 8,2% mit „kann noch nicht sagen/kommt darauf an“ beantwortet. Weil diese Entscheidung zeitlich und sachlich vom augenblicklichen Status wegführt, wurde die neutrale Vorgabe mit der positiven zusammengefasst, so dass sich als vierte Zielvariable eine Kodiervariable N-NEUBERUF mit der Verneinung als Basis ergab.

Überblickt man die Häufigkeitsverteilungen der vier Zielvariablen, so zeigt die Kohorte ehemaliger Gymnasiasten im 56. Lebensjahr – wie gut ausgebildete deutsche Rentner im Querschnitt (Deller/Maxin 2008, 2010) und ein amerikanischer Längsschnitt (Pleau 2010: 271ff.) – eine starke Neigung zur Fortführung der Erwerbstätigkeit. Die 56-Jährigen sind überwiegend noch erwerbstätig, sie wollen überwiegend bis zum Ruhestandsalter erwerbstätig bleiben, und sie wollen, wenn es geht, noch fast zur Hälfte auch nach dem Ruhestandsalter erwerbstätig bleiben.

Im Folgenden werden die Prädiktoren mit Kürzeln dargestellt, an deren Ende das modale Alter der jeweiligen Befragung steht; wenn sie aus Daten aller drei Befragungen gebildet wurden oder konstant sind, folgt keine Ziffer.

1.4 Prädiktoren: Lebensverlauf in drei Wiederbefragungen

Der *objektive* Berufserfolg wird durch Berufsprestige und das Einkommen erfasst. Das Berufsprestige nach Wegener (1988) und das Einkommen wurden retrospektiv in einem Inventar von bis zu 21 Berufsphasen zwischen 1969 bis 2010 erhoben. Aus ihnen wurden das *letzte* Prestige und das *letzte* Einkommen vor den Erhebungszeitpunkten ausgewählt: bis zum 30. Lebensjahr LPREST30 und LEINK30, zwischen dem 30. und 43. Lebensjahr LPREST43 und LEINK43, zwischen dem 43. und 56. Lebensjahr LPREST56 und LEINK56. Weiterhin wurde *für die Berufslaufbahn insgesamt*, also vom 16. bis 56. Lebensjahr, der *höchste* Wert des Berufsprestiges HPREST und des Einkommens HEINK berechnet.

Der *subjektive* Berufserfolg wurde durch die Einschätzung des bisherigen Erfolgs und durch die Zufriedenheit mit der bisherigen Laufbahn und mit der letzten Arbeitsstelle erfasst. Die Einschätzung des bisherigen Erfolgs wurde *relativ* zu anfänglichen Erwartungen mit folgender Frage erhoben: „Wenn Sie Ihr bisheriges Berufsleben überblicken und mit den Vorstellungen vergleichen, die Sie zu Beginn des Berufslebens hatten, würden Sie sagen: (3) Sie haben mehr erreicht, als Sie sich vorgestellt haben, (2) Sie haben so viel erreicht, wie Sie sich vorgestellt haben, (1) Sie haben weniger erreicht, als Sie sich vorgestellt haben?“. Weiterhin wurde in WB56 die Einschätzung des bisherigen Berufserfolgs *absolut*, ohne Bezug auf anfängliche Ziele erfragt: „Wenn Sie auf Ihr berufliches Leben zurückblicken, wie erfolgreich sind Sie alles in allem gewesen? (4) Außerordentlich erfolgreich, (3) sehr erfolgreich, (2) ziemlich erfolgreich, (1) nicht so erfolgreich“.

reich?“. Die Antworten auf diese Fragen – ERREICHT30, ERREICHT43, ERREICHT56; ERFOLG56 – wurden in der gegebenen Folge ausgewertet.

Die Zufriedenheit mit der *beruflichen Laufbahn* wurde mit folgender Frage erhoben: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Entwicklung und Ihrem beruflichen Leben?“, auf die 11 Antwortmöglichkeiten von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“ vorgegeben waren: BZUF30, BZUF43 und BZUF56. Die Zufriedenheit mit der *letzten Arbeitsstelle* wurde für jede der 21 Berufsphasen wie folgt erfragt: „Haben Sie dort (in zuvor genannter Stellung) (4) sehr gerne, (3) gerne, (2) weniger gerne oder (1) überhaupt nicht gerne gearbeitet?“. Die Angaben für die letzte Stellung wurden zu einer Variable BSTZUF56 zusammengefasst.

Die *Freizeitpräferenz* wurde durch ein Inventar von Lebensbereichen erhoben, die auf sieben Stufen zwischen „1 unwichtig“ und „7 wichtig“ bewertet werden mussten. Die Bewertung „Arbeit und Beruf“ wird unverändert für die drei Zeitpunkte als BERUF30, BERUF43, BERUF56 betrachtet. Die Bewertung „Freizeit und Erholung“ wird hingegen abzüglich der Bewertung von „Arbeit und Beruf“ betrachtet: als Präferenz der Freizeit *vor dem Beruf*: FREI-BER30, FREI-BER43 und FREI-BER56.

1.5 Prädiktoren: Startbedingungen aus der Erstbefragung

Die *soziale Herkunft* umfasst den Berufsstatus des Vaters, den Ausbildungsabschluss des Vaters sowie der Mutter: BERUF-VA16, AUSB-VA16, AUSB-MU16; weiterhin wurde aus diesen Variablen und dem Familiennettoeinkommen ein Schichtindex SCHICHT16 gebildet (Meulemann 1979: 49).

Die *Lebensplanung* im 16. Lebensjahr richtet sich auf die Bildungslaufbahn. Schüler und Eltern wurden über ihre Pläne für Abitur und Studium gefragt. Die Frage nach dem Abitur lautete: „Welche Pläne haben Sie (*bei Eltern*: für Ihren Sohn/Ihre Tochter) für das Ende dieses Schuljahres?“ Vorgegeben waren verschiedene Schulformen, die zu den Variablen ABI16-E und ABI16 mit folgender Rangfolge rekodiert wurden: (3) Abitur, (2) unsicher, (1) kein Abitur. Die Frage nach dem Studium lautete für die Eltern: „Wenn Ihr Sohn/Ihre Tochter einmal das Abitur geschafft hat: Sollte er/sie dann sofort einen Beruf ergreifen oder studieren?“. Vorgegeben waren verschiedene Bildungswege, die zu den Variablen STUD16-E und STUD16 mit folgender Rangfolge umkodiert wurden: (3) Studium, (2) unsicher, (1) kein Studium, einschließlich kein Abitur vorgesehen. Die Frage an die Schüler lautete: „Wollen Sie nach dem Abitur einmal studieren?“. Die Antworten wurden wie folgt rekodiert: (4) Studium sicher, (3) Studium vielleicht, (2) weiß noch nicht, (1) nicht studieren, einschließlich kein Abitur vorgesehen (Meulemann 1979: 72).

1.6 Kontrollvariablen

Sechs Variablen wurden kontrolliert, für die keine eindeutige Voraussage möglich ist oder für die Rückwirkungen wahrscheinlich sind.³

3 Eine Variable, die im Bevölkerungsquerschnitt den stärksten Einfluss hatte, die aus dem Versicherungstatus resultierenden finanziellen Ansprüche (Radl 2007: 57ff.), wurde nicht erhoben. Sie streut

Erstens wurde das *Geschlecht* mit einer Kodiervariablen MANN erfasst. Dass Männer eine längere Erwerbstätigkeit planen oder realisieren als Frauen (Antolin/Scarpetta 1998: 26; Blöndal/Scarpetta 1999: 43; Noone/Alpass 2009; Komp et al. 2010: 54; Pleau 2010: 289; Adams/Rau 2011: 183), kann bei besser Ausgebildeten nicht mehr erwartet werden.

Zweitens wurde die Dauer *aller bisherigen Erwerbsphasen* EWSPAN über die drei Wiederbefragungen errechnet. Sie kann auf eine Sättigung der Berufserfahrung und auf eine Akkumulation von Rentenansprüchen deuten und den Eintritt in den Ruhestand – und damit auch die Planung – beschleunigen (Davies/Cartwright 2011: 258); wenn sie mit großen Erfolgen verbunden ist, könnte sie aber auch auf einen Wunsch nach Kontinuität deuten und den Eintritt in den Ruhestand verzögern.

Drittens und viertens gibt eine Partnerschaft dem Privatleben und der Freizeit gegenüber dem Beruf mehr Gewicht – besonders, wenn der Partner nicht berufstätig ist – und könnte die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn negativ beeinflussen (Feldman 1994: 294; Blöndal/Scarpetta 1979: 43; Kim/Moen 2000: 491; Wang et al. 2008: 821; Wang et al. 2009: 150; Pleau 2010: 290). Aber dieser Einfluss sollte seinerseits durch die Qualität der Partnerschaft moderiert sein. Das Zusammenleben mit einem Partner PARTNER56 wurde mit allen Formen des Alleinlebens verglichen. Das Zusammenleben mit einem nicht erwerbstätigen Partner wurde durch eine weitere Kodiervariable PARTNET56 (mit der Basis ohne Partner und berufstätiger Partner) erfasst.

Fünftens erlaubt es eine gute Gesundheit zwar, anspruchsvolle Aktivitäten eher zu wählen, also die Fortsetzung der Berufstätigkeit dem Ruhestand vorzuziehen (Blöndal/Scarpetta 1979: 43; Feldman 1994: 296; Kim/Moen 2000: 491; Börsch-Supan et al. 2004: 314f.; Radl 2007: 58; Wang et al. 2008: 820; Wang et al. 2009: 141; Pleau 2010: 289). Aber es kann auch sein, dass der bereits gewählte Ruhestand sich negativ auf die Gesundheit auswirkt (Baker et al. 2004). Die *Gesundheit* wurde global und subjektiv – wie in anderen Untersuchungen des Ruhestandseintritts (Börsch-Supan u.a. 2004: 309) – auf fünf Stufen eingeschätzt: GESUND56.

Sechstens rückt die *Häufigkeit des Nachdenkens über den Ruhestand* ihn in die Gegenwart der noch „im Erwerbsleben“-Stehenden. Je nachdem ob über berufliche oder nichtberufliche Optionen nachgedacht wird, sollte die Häufigkeit positiv oder negativ mit der Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn korrelieren; in amerikanischen Untersuchungen ist die Korrelation negativ (Feldman 1994: 297; Kim/Moen 2000: 493; Wang et al. 2008: 822; Noone/Alpass 2009: 301; Noone et al. 2010: 722). Obwohl doppeldeutig, ist die Häufigkeit des Nachdenkens empirisch wohl eher auf nichtberufliche Optionen gerichtet. Sie wurde mit folgender Frage erhoben: „Wie oft denken Sie heute schon darüber nach, was Sie machen werden, wenn Sie nicht mehr hauptberuflich erwerbstätig sind? Sehr häufig (5), häufig, manchmal, selten, nie (1)?“. Das ergab die Variable RUHEDENK56.

aber vermutlich in unserer sozial privilegierten Gruppe weniger als im Bevölkerungsquerschnitt. Sie sollte zudem bei Kontrolle des Einkommens und der Erwerbsdauer, die diese Ansprüche indirekt erfassen, geringe Einflüsse haben.

1.7 Analysestrategie

Die Hypothesen werden in zwei Schritten überprüft. Im ersten Schritt werden die *Korrelationen* aller Zielvariablen mit allen Prädiktoren berechnet. Im zweiten Schritt werden die Zielvariablen mit stärkeren Korrelationen und für sie wiederum die Prädiktoren mit durchgängig stärkeren Korrelationen ausgewählt und *Regressionen* berechnet.

Die Einflusshypothesen werden im ersten wie zweiten, die Abschwächungshypothese wird nur im zweiten Schritt geprüft. Denn nur in den Regressionen kann der zeitpunkt-spezifische Einfluss eines Prädiktors unabhängig von seiner Stabilität erfasst werden. Während die zeitpunktspezifischen Korrelationen mit den Zielvariablen *Bruttozusammenhänge* erfassen, messen die entsprechenden Regressionskoeffizienten um den Einfluss der anderen Zeitpunkte bereinigte *Nettozusammenhänge*. In ihre Berechnung gehen die Korrelationen mit der Zielvariablen unverändert ein, aber die Korrelationen unter den Prädiktoren – die Stabilitäten – werden herausgerechnet. Die Korrelationen erfassen die Entwicklung von Einfluss *und Stabilität*, die Regressionskoeffizienten die Entwicklung *allein des Einflusses*. Allein darauf bezieht sich die Abschwächungshypothese.

Da die Prädiktoren in EB16, WB30 und WB43 vor den Zielvariablen in WB56 erhoben wurden, erfassen die Korrelations- und Regressionskoeffizienten – unter dem Vorbehalt der Fehlspezifikation – kausale Einflüsse. In WB56 beziehen sich Prestige und Einkommen auf den vor der Befragung erworbenen Beruf, so dass auch hier eine kausale Interpretation plausibel ist; aber bei Zufriedenheit, Freizeitpräferenz und Gesundheit kann man eine gegenläufige Kausalität nicht ausschließen.

2. Ergebnisse: Bivariat

2.1 Lebensverlauf: Berufserfolg und Freizeitpräferenz

Die Korrelationen des Berufserfolgs mit der Kontinuität der Berufslaufbahn sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Berufserfolg und Kontinuität der Berufslaufbahn: Korrelationen (Tau b)

	H	A-BERTAET	B-WICHTIG	N-ALTBERUF	N-NEUBERUF
<i>Objektiver Berufserfolg</i>					
LPREST30	+	.11***	.09***		
LPREST43	+	.11***	.10***		
LPREST56	+	.09***	.08***		
HPREST	+	.14***	.12***		
LEINK30	+	.12***			
LEINK43	+	.12***			
LEINK56	+	.14***	.06**		
HEINK	+	.22***	.08***		
<i>Subjektiver Berufserfolg: Einschätzung</i>					
ERREICHT30	+				
ERREICHT43	+	.13***			
ERREICHT56	+	.11***			
ERFOLG56	+		.09***		
<i>Subjektiver Berufserfolg: Zufriedenheit</i>					
BZUF30	+			-.07*	
BZUF43	+	.14***	.05*		
BZUF56	+	.12***	.23***		-.07**
BSTZUF56	+	.10***	.31***	.20***	
N der Korrelationen		957-1295	770-1052	365-502	845-1155

H: Hypothese. Nur Korrelationen, die mindestens auf 5%-Niveau signifikant. $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Der *objektive* Berufserfolg korreliert in jeder Phase und über die gesamte Berufslaufbahn – also für das *höchste* Prestige oder Einkommen – wie erwartet positiv mit einer aktuellen Berufstätigkeit und der Wichtigkeit, sie bis zum Erreichen des Ruhestandsalters fortzusetzen. Die Korrelation über die gesamte Berufslaufbahn ist etwas stärker als in den Phasen; aber die Korrelationen wachsen nicht mit den Erhebungszeitpunkten an. Der objektive Berufserfolg korreliert jedoch nicht mit dem Wunsch, die Berufstätigkeit nach dem Erreichen des Ruhestandsalters an der gleichen Arbeitsstelle oder im gleichen Beruf bzw. in einem anderen Beruf fortzusetzen. Der objektive Berufserfolg bis zum 56. Lebensjahr strahlt also bis zum Ruhestandsalter aus, aber nicht darüber hinaus. Kontinuität ist das Ziel – aber in einem zeitlich begrenzten Horizont.

Der *subjektive* Berufserfolg korreliert ebenfalls vor allem mit Planungen bis zum Ruhestandsalter. Aber auch in diesem Horizont sind die Einflüsse nur sporadisch. Die Einschätzung des Erfolgs relativ zur Erwartung im 43. und im 56. Lebensjahr hängt positiv mit der Berufstätigkeit im 56. Lebensjahr zusammen; und die absolute Einschätzung des Erfolgs im 56. Lebensjahr positiv mit der Neigung, die Berufslaufbahn fortzusetzen. Eine positive Erfolgsbilanzierung im 56. Lebensjahr verbürgt also Kontinuität – allerdings nur in geringem Ausmaß. Die Zufriedenheit mit der Berufslaufbahn im 43. und im 56. Lebensjahr korreliert positiv mit der aktuellen Berufstätigkeit und der Neigung, die Berufslaufbahn fortzusetzen. Die Zufriedenheit mit der letzten beruflichen Stellung korreliert positiv mit der aktuellen Berufstätigkeit, der Neigung, die Berufslaufbahn fortzusetzen, und der Neigung, die Berufslaufbahn im alten Beruf fortzusetzen. Weil die Berufslaufbahn bis zum 56. Lebensjahr weniger spezifiziert ist als die letzte Stelle, hat sie einen

insgesamt schwächeren Einfluss auf die berufliche Kontinuität. Die negative Korrelation der Berufszufriedenheit im 56. Lebensjahr mit der Neigung, die Berufslaufbahn in einem neuen Beruf fortzusetzen, zeigt, dass Kontinuität der Berufslaufbahn auch als Diskontinuität des Berufs gesucht wird: Wer aktuell mit der Berufslaufbahn unzufrieden ist, aber weiter berufstätig sein will, wählt einen neuen Beruf.

Sowohl der objektive wie der subjektive Berufserfolg verbürgen also Kontinuität nur bis zum Ruhestandsalter. Die Begrenzung wird aus zwei Überlegungen verständlich. Erstens: Vermutlich planen auch Menschen am Anfang und in der Mitte der Berufslaufbahn, die nicht vor einer institutionellen Barriere stehen, kaum über sieben Jahre hinaus. Zweitens: Weil für viele unserer Stichprobe (41%) nicht die Möglichkeit besteht, weiter im alten Beruf zu arbeiten, setzt schon das Angebot den Nachfragern Grenzen und verkleinert die Stichprobe; und Ähnliches gilt vermutlich auch für den Wunsch, in einem neuen Beruf weiter zu arbeiten. Bivariat wird die *Kontinuitätshypothese* also soweit bestätigt, wie man Kontinuität erwarten kann.

Tabelle 2: Freizeitpräferenz und Kontinuität der Berufslaufbahn: Korrelationen (Tau b)

	H	A-BERTAET	B-WICHTIG	N-ALTBERUF	N-NEUBERUF
BERUF30	+	.07***	.09***		
BERUF43	+	.11***	.18***		
BERUF56	+	.12***	.25***	.08*	
FREI-BER30	-	-.08***	-.13**		
FREI-BER43	-	-.12***	-.19***	-.08*	
FREI-BER56	-	-.08***	-.27***	-.17***	
N der Korrelationen		1297-1301	1051-1054	365-502	1152-1156

H: Hypothese. Nur Korrelationen, die mindestens auf 5%-Niveau signifikant. $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Die Korrelationen der Freizeitpräferenz mit der Kontinuität der Berufslaufbahn sind in Tabelle 2 dargestellt. Die Wichtigkeit des Berufs im 30., 43. und 56. Lebensjahr korreliert positiv mit der aktuellen Berufstätigkeit und der Wichtigkeit, sie bis zum Erreichen des Ruhestandsalters fortzusetzen; je weiter man in die Berufslaufbahn zurückgeht, desto schwächer werden die Korrelationen. Das gleiche Muster gilt für die Freizeitpräferenz – wie erwartet mit umgekehrten Vorzeichen. Die Wichtigkeit des Berufs wie die Freizeitpräferenz im 56. Lebensjahr korrelieren weiterhin positiv mit dem Wunsch, die Berufstätigkeit nach dem Erreichen des Ruhestandsalters fortzusetzen; die Freizeitpräferenz tut das auch im 43. Lebensjahr. Weder die Wichtigkeit des Berufs noch die Freizeitpräferenz hängen mit der Neigung zusammen, die Berufslaufbahn in einem anderen Beruf fortzusetzen. Die *Freizeitpräferenzhypothese* wird also bestätigt – wiederum aber nur für berufliche Planungen bis zum Ruhestandsalter.

2.2 Startbedingungen: Soziale Herkunft und Lebensplanung, Kontrollvariablen

Die Korrelationen der sozialen Herkunft und der Lebensplanung sowie der Kontrollvariablen mit der Kontinuität der Berufslaufbahn sind in Tabelle 3 dargestellt. Die soziale

Herkunft im 16. Lebensjahr korreliert positiv mit der Wichtigkeit, im 56. Lebensjahr die Berufslaufbahn bis zum Erreichen des Ruhestandsalters fortzusetzen. Die Lebensplanung der Eltern wie der Schüler im 16. Lebensjahr korreliert positiv mit der Wahrscheinlichkeit der Berufstätigkeit im 56. Lebensjahr. Weder Herkunft noch Lebensplanung hängen mit der Neigung zusammen, die Berufslaufbahn nach der Ruhestandsgrenze im alten oder in einem neuen Beruf fortzusetzen. Die *Herkunfts-* und die *Aspirationshypothese* werden also nur für berufliche Planungen bis zum Ruhestandsalter bestätigt.

Tabelle 3: Soziale Herkunft, Lebensplanung, Kontrollvariablen und Kontinuität der Berufslaufbahn: Korrelationen (Tau b)

	H	A-BERTAET	B-WICHTIG	N-ALTBERUF	N-NEUBERUF
<i>Soziale Herkunft</i>					
BERUF-VA16	+		.08***		
AUSB-VA16	+		.09***		
AUSB-MU16	+		.09***	.10**	
SCHICHT16	+		.09***		
<i>Lebensplanung</i>					
ABI16-E	+	.16***	.10***		
STUD16-E	+	.08**			
ABI16	+	.13***	.10***		
STUD16	+	.11***	.12***		
<i>Kontrollvariablen</i>					
MANN		.12***			
EWSPAN		.24***	-.11***	-.08*	-.05*
GESUND56		.13***	.17***		
PARTNER56					
PART-NET56					
RUHEDENK56	xx		.27***	.11**	-.10***
N der Korrelation	1084-1301		1023-1055	477-500	996-1156

H: Hypothese. Nur Korrelationen, die mindestens auf 5%-Niveau signifikant. p < .05, ** p < .01, *** p < .001. xx: nicht sinnvoll, da Entscheidung getroffen.

Männer sind im 56. Lebensjahr häufiger erwerbstätig als Frauen. Die Dauer der Erwerbstätigkeit geht mit der aktuellen Berufstätigkeit zusammen: Je länger man im Lebenslauf berufstätig geblieben ist, desto eher ist man es noch im 56. Lebensjahr; desto eher *wollte* man es vielleicht auch noch bis zum 56. Lebensjahr bleiben. Die Dauer der Erwerbstätigkeit korreliert weiterhin negativ mit der Neigung im 56. Lebensjahr, die Berufslaufbahn bis zum 65. Lebensjahr fortzusetzen. Offenbar wirken die mit der Erwerbsdauer angestiegenen Ansprüche an die Altersversicherung als Anreiz zum Berufsaustritt.

Je gesünder man sich fühlt, desto eher ist man aktuell berufstätig und wünscht, es bis zur Ruhestandsgrenze zu bleiben. Die Partnerschaft hängt – allgemein und bei Berufstätigkeit des Partners – nicht mit der Kontinuität der Berufslaufbahn zusammen.

Je häufiger man über den Ruhestand nachdenkt, für umso wichtiger hält man es, die Erwerbstätigkeit bis zur Ruhestandsgrenze fortzusetzen; umso eher will man im alten Beruf verbleiben; und umso weniger will man in einen neuen Beruf wechseln. Offenbar ist der nichtberufliche Ruhestand – Freizeit und Engagement – kein Problem. Aber die Fort-

setzung des alten Berufs ist eine bedenkenswerte Bereicherung und der Wechsel in einen neuen Beruf eine zu meidende Notlösung. Anders als in den zitierten amerikanischen Untersuchungen gilt: Nicht die außerberuflichen Optionen des Ruhestands, sondern seine beruflichen Chancen sind Gegenstand des Nachdenkens.

2.3 Zusammenfassung: Einflusshypothesen

Berufserfolg und Freizeitpräferenz, soziale Herkunft und Lebensplanung wirken auf die Kontinuität der Berufslaufbahn nur im Horizont der Ruhestandsgrenze – nicht aber darüber hinaus. Sie bestimmen die Neigung, bis zum 65. Lebensjahr weiterzuarbeiten, aber weder den Wunsch eines *Career Bridge Employment* noch eines *Non-Career Bridge Employment*. Wenn nicht nur der Eintrittszeitpunkt, sondern auch Art und Umfang einer weiteren Beschäftigung unbestimmt sind, wird die Planung schwierig.

Innerhalb dieses Horizonts ist im Lebensverlauf der Wunsch nach Kontinuität spürbar. Prestige wie Einkommen und die berufliche Zufriedenheit – nicht nur aktuell, sondern bereits im 30. und 43. Lebensjahr – korrelieren positiv mit der Berufstätigkeit im 56. Lebensjahr und der Bedeutung einer Fortführung der Berufstätigkeit bis zur Ruhestandsgrenze. Die *Kontinuitätshypothese* wird also – trotz der sozialen Selektivität der Stichprobe, die die Bandbreite des objektiven Berufserfolgs reduziert – bestätigt. Gegen die Kontinuität wirkt die *Freizeitpräferenz*. Sie korreliert negativ mit der Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn – wiederum nicht nur aktuell, sondern auch im 30. und 43. Lebensjahr. Die *Freizeitpräferenzhypothese* wird bestätigt.

Innerhalb dieses Horizonts sind weiterhin auch die Startbedingungen spürbar: Alle Maße der sozialen *Herkunft* und die Aspirationen der Eltern wie der Schüler haben einen positiven Einfluss. Die *Herkunfts-* und *Aspirationshypothese* werden bestätigt.

3. Ergebnisse: Multivariat

3.1 Auswahl der Zielvariablen, Prädiktoren und Modelle

Nach den Ergebnissen der bivariaten Analyse ist eine multivariate Analyse nur für die beiden Zielvariablen im Horizont der Ruhestandsgrenze – die aktuelle Berufstätigkeit und die Wichtigkeit ihrer Fortführung – sinnvoll. Sie soll in erster Linie den Einfluss der Konzepte vergleichen. Dazu wurden die Prädiktoren nach zwei Kriterien ausgewählt. Erstens sollten sie bivariat einen starken Einfluss möglichst auf *beide* Zielvariablen haben, so dass für beide die gleichen Prädiktoren gewählt werden können. Zweitens wurde innerhalb jedes Konzepts nur eine Prädiktorgruppe ausgewählt. Für die Freizeitpräferenzen wurden nur noch die Präferenz des Berufs vor der Freizeit; für die Lebensplanung nur noch Pläne der Schüler zum Studium; für die soziale Herkunft nur der Schichtindex aufgenommen. Von den Kontrollvariablen wurden Geschlecht, Erwerbsdauer und Gesundheit beibehalten.

Sofern eine Prädiktorgruppe ausgewählt war, sollte die multivariate Analyse in zweiter Linie den Vergleich zwischen allen *Zeitpunkten* ermöglichen, auch wenn bivariat der

Einfluss nicht immer stark war. Deshalb wurde z. B. auch die Berufszufriedenheit im 30. Lebensjahr unter den Prädiktoren belassen. Vier Konzepte werden mit jedem Erhebungszeitpunkt berücksichtigt: das Berufsprestige, das Einkommen, die Berufszufriedenheit und die Freizeitpräferenz.

Die Berücksichtigung jedes Zeitpunkts bringt zwei Probleme mit sich. Erstens können die wiederholt erhobenen Prädiktoren multikollinear sein. Das galt nur für das Prestige (durchschnittliches $r=.67$). Zweitens reduziert sich die Stichprobe auf die Befragten, die in *jeder* Phase berufstätig waren. Beide Probleme lassen sich lösen, indem statt der drei phasenspezifischen Prädiktoren das höchste Prestige und das höchste Einkommen verwendet werden.

Vier Modelle wurden berechnet. Modell 1 und Modell 2 umfassen Startbedingungen und Lebensverlaufsvariablen. Sie vergleichen die Einflussstärke zwischen Konzepten und Zeitpunkten. In Modell 1 sind Einkommen und Prestige mit *einem* Maß für die ganze Lebensgeschichte vertreten, so dass die *Abschwächungshypothese* nur für die Freizeitpräferenz *spezifisch* geprüft werden kann. In Modell 2 sind Einkommen und Prestige durch drei Maße bis zur jeweiligen Wiederbefragung vertreten, so dass die *Abschwächungshypothese* auch für den Berufserfolg *spezifisch* geprüft werden kann. Modell 3 umfasst nur lebensgeschichtliche, Modell 4 nur aktuelle Prädiktoren. Am Vergleich ihrer Varianzerklärung kann die *Abschwächungshypothese global* geprüft werden.

3.2 Aktuelle Berufstätigkeit

Die Ergebnisse der logistischen Regression der aktuellen Berufstätigkeit sind in Tabelle 4 dargestellt.⁴

In Modell 1 haben von den Variablen des Berufserfolgs das Einkommen und die aktuelle Zufriedenheit mit der beruflichen Stelle signifikant den erwarteten positiven Einfluss. Die *Kontinuitätshypothese* bleibt also auch unter Kontrolle der Freizeitpräferenzen und der Startbedingungen bestätigt. Die *Freizeitpräferenzhypothese* wird lediglich für das 30. Lebensjahr schwach signifikant bestätigt; die Einflüsse sind also entgegen der *spezifischen Abschwächungshypothese* bei längerer Distanz zwischen Ursache und Wirkung stärker.

Die Schicht des Elternhauses hat nicht den erwarteten positiven Einfluss, wohl aber die Studienaspiration; die *Herkunftshypothese* wird nicht bestätigt, wohl aber die *Aspirationshypothese*. Die bivariat signifikant häufigere Berufstätigkeit von Männern kehrt sich in eine – wenn auch nicht signifikant – geringere um. In einer gut ausgebildeten Kohorte sind Männer *bei Kontrolle des Berufserfolgs* nicht häufiger, sondern eher seltener berufstätig als Frauen. Die Dauer der Berufstätigkeit und die subjektiv geschätzte Gesundheit hängen wie in der bivariaten Analyse positiv mit der aktuellen Berufstätigkeit zusammen. Die erklärte Varianz beträgt 12,0%.

4 Wie die Spalte „Min-Max“ ausweist, haben einige Prädiktoren nur vier oder fünf Ausprägungen und werden dennoch als metrisch angesehen. Wir haben darauf verzichtet, sie in Kodiervariablen umzuformen, weil wir keine Hypothesen über die Nicht-Monotonizität oder über Schwellenwerte ihres Einflusses hatten.

Tabelle 4: Logistische Regression von A-BERTAET auf Berufserfolg und Freizeitpräferenz, soziale Herkunft und Lebensplanung sowie Kontrollvariablen

	H	Min-Max	Chancenverhältnisse			
			Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Interzept			.010	.005	.009	.049
<i>Objektiver Berufserfolg</i>						
HPREST	+	20-187	1.002			
LPREST30	+	20-187		1.003	1.003	
LPREST43	+	20-187		1.014+	1.008+	
LPREST56	+	20-187		.992		1.006+
HEINK	+	0-163	1.147+			
LEINK30	+	0-10		.904	.876	
LEINK43	+	0-229		1.012	1.028	
LEINK56	+	0-453		1.083		1.120*
<i>Subjektiver Berufserfolg: Zufriedenheit</i>						
BZUF30	+	0-10	.947	1.002	.994	
BZUF43	+	0-10	.973	.973	1.044	
BZUF56	+	0-10	1.061	1.074		1.114+
BSTZUF56	+	1-4	1.385*	1.219		1.224
<i>Freizeitpräferenz</i>						
FREI-BER30	-	(-6)-6	.863*	.810**	.833*	
FREI-BER43	-	(-6)-6	.968	.939	.816*	
FREI-BER56	-	(-6)-6	.928	.947		.878*
<i>Herkunft und Lebensplanung</i>						
SCHICHT16	+	1-6	1.0831	1.043	1.033	
STUD16	+	1-4	1.217*	1.211+	1.240*	
<i>Kontrollvariablen</i>						
MANN		0-1	.773	.726	.744	.807
EWSPAN		2-479	1.010***	1.012***	1.015***	1.005***
GESUND56		1-5	1.377**	1.337+		1.570***
-2 LogLik. Interzept			950	622	731	849
-2 LogLik. Modell			799	530	584	773
Nagelkerke R ²			.120	.107	.157	.063
Gültige n			1189	803	863	1171

H: Hypothese. + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Einkommen durch 1000 geteilt.

In Modell 2 zeigt die Aufteilung des objektiven Berufserfolgs über die drei Phasen der Befragung, dass der signifikant phasenübergreifende Einfluss des Modells 1 nicht in signifikante phasenspezifische Effekte zerfällt. Die *Abschwächungshypothese* wird *spezifisch* für den Berufserfolg nicht bestätigt: Die weiteren Variablen haben die gleichen Effekte wie in Modell 1. Die erklärte Varianz ist mit 10,7% geringer als in Modell 1.

In Modell 3 und 4 bringt die Trennung der lebensgeschichtlichen und aktuellen Einflüsse kein klareres Muster der phasentypischen Effekte hervor. Die erklärte Varianz beträgt 15,7% in Modell 3 und 6,3% in Modell 4: Lebensgeschichtliche Einflüsse sind nicht wie erwartet schwächer, sondern stärker als aktuelle Einflüsse; die kausal eindeutigen Wirkungen übertreffen die kausal mehrdeutigen Zusammenhänge. Die *Abschwächungshypothese* wird also auch *global* nicht bestätigt.

3.3 Wichtigkeit der Fortsetzung der Berufstätigkeit

Die Ergebnisse der linearen Regression der Wichtigkeit, die Berufstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr fortzusetzen, sind in Tabelle 5 dargestellt.⁵

Tabelle 4: Lineare Regression von B-WICHTIG auf Berufserfolg und Freizeitpräferenz, soziale Herkunft und Lebensplanung sowie Kontrollvariablen

			Regressionskoeffizienten				
	H	Min-Max	Modell 1	M1 stand.	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Interzept			-.898		-.336	1.849	-.532
<i>Objektiver Berufserfolg</i>							
HPREST	+	20-187	.002+	.05			
LPREST30	+	20-187			.003	.002	
LPREST43	+	20-187			.001	.000	
LPREST56	+	20-187			-.002		.002
HEINK	+	0-163	.007	.02			
LEINK30	+	0-10			.003	.021	
LEINK43	+	0-229			.004	.005	
LEINK56	+	0-453			-.016		.001
<i>Subjektiver Berufserfolg</i>							
BZUF30	+	0-10	-.015	-.03	-.045*	-.017	
BZUF43	+	0-10	-.068*	-.08	-.054	.062+	
BZUF56	+	0-10	.145***	.17	.179**		.108***
BSTZUF56	+	1-4	.532***	.24	.487***		.501***
<i>Freizeitpräferenz</i>							
FREI-BER30	-	6-(-6)	-.054*	-.05	-.042	-.062	
FREI-BER43	-	6-(-6)	-.072*	-.07	-.105**	-.212***	
FREI-BER56	-	6-(-6)	-.167***	-.16	-.175***		-.232***
<i>Herkunft und Lebensplanung</i>							
SCHICHT16	+	1-6	.028	.02	.014	.028	
STUD16	+	1-4	.060	.05	.067	.088+	
<i>Kontrollvariablen</i>							
MANN		0-1	-.064	-.02	-.030	-.028	.005
EWSPAN		2-479	-.001+	-.06	-.002+	-.002+	-.002***
GESUND56		1-5	.181***	.08	.103		.221***
Nagelkerke R²			.255		.264	.090	.234
R² korrigiert			.245		.245	.075	.228
Gültige n			1004		698	721	1009

H: Hypothese. M1 stand.=Modell 1 standardisiert. + p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001. Einkommen durch 1000 geteilt.

Betrachtet man die nicht standardisierten Koeffizienten in Modell 1, so hat das höchste Prestige nur einen schwach signifikanten und das höchste Einkommen keinen Einfluss. Die Zufriedenheit im 43. Lebensjahr hat wider Erwarten einen negativen Einfluss (Da-

5 Wir halten es für plausibel, dass bereits die Befragten bei der Wichtigkeitsschätzung ungefähr gleiche Abstände im Sinn haben, und verwenden deshalb die lineare statt eine Form der ordinalen Regression.

vies/Cartwright 2011: 258ff.); aber die aktuellen Zufriedenheiten mit der Berufslaufbahn und der beruflichen Stelle haben hoch signifikant und stark den erwarteten positiven Einfluss. Die *Kontinuitätshypothese* wird also für den aktuellen subjektiven Berufserfolg bestätigt. Die *Freizeitpräferenzhypothese* wird für jeden der drei Zeitpunkte bestätigt; und der erwartete negative Einfluss wird mit der Zeit stärker – wie für die *spezifische Abschwächungshypothese* erwartet. Die Konstanz der negativen Wirkung spricht dafür, dass die Freizeitpräferenz als Persönlichkeitseigenschaft, spezifisch als negativer Indikator der „Gewissenhaftigkeit“ (Borghans et al. 2008: 40ff.) gesehen werden kann.

Weder die *Herkunfts-* noch die *Aspirationshypothese* werden bestätigt. Das Geschlecht hat keinen, die Dauer der Berufstätigkeit hat einen negativen, die Gesundheit einen hoch signifikant positiven Einfluss. Die erklärte Varianz beträgt 25,5%.

Vergleicht man die Stärke der Einflüsse anhand der standardisierten Koeffizienten des Modells 1, so sind die aktuelle Zufriedenheit mit der beruflichen Stelle, die aktuelle Zufriedenheit mit der Berufslaufbahn und die aktuelle Freizeitpräferenz die wichtigsten Prädiktoren. Die Neigung, die Berufslaufbahn fortzusetzen, speist sich also positiv aus der Evaluation der Berufslaufbahn bis heute und negativ aus der Anziehungskraft der Freizeit. Sie resultiert aus Einstellungen zum, aber nicht aus Tatsachen des Lebenslaufs. Sie resultiert weiter aus aktuellen Einschätzungen, aber nicht aus früheren Einschätzungen oder Tatsachen des Lebenslaufs.

In Modell 2 zeigt die Aufteilung des objektiven Berufserfolgs über die drei Phasen der Befragung, dass weder das phasenspezifische Berufsprestige noch das phasenspezifische Einkommen einen Einfluss haben. Die *Abschwächungshypothese* wird *spezifisch* für beide beruflichen Erfolge nicht bestätigt. Alle übrigen Prädiktoren wirken wie in Modell 1; zwei der in Modell 1 stärksten aktuellen Einflüsse, die Zufriedenheit mit der beruflichen Laufbahn im 56. Lebensjahr und die Freizeitpräferenz im 56. Lebensjahr, sind in Modell 2 sogar noch stärker. In Modell 3 und 4 bestätigt die Trennung der lebensgeschichtlichen und aktuellen Einflüsse nochmals die Bedeutungslosigkeit des objektiven Berufserfolgs und insbesondere des aktuellen objektiven Berufserfolgs. Modell 3 zeigt, dass das Gegenspiel von Berufszufriedenheit und Freizeitpräferenz bis ins 43. Lebensjahr zurückverfolgt werden kann. Modell 4 demonstriert, dass dieses Gegenspiel aktuell entscheidend ist und beide Kräfte etwa gleich stark sind; die (nicht dargestellten) standardisierten Koeffizienten für die Berufstellenzufriedenheit im 56. Lebensjahr und die Freizeitpräferenz im 56. Lebensjahr betragen .28 und .29. Die für Freiheitsgrade korrigierte erklärte Varianz beträgt 7,5% für Modell 3 und 22,8% für Modell 4: Aktuelle Einflüsse sind also weitaus bedeutsamer als lebensgeschichtliche; die *Abschwächungshypothese* wird *global* bestätigt. Die Berufslaufbahn will bis zum Ruhestand fortsetzen, wer heute mit seinem Berufsleben zufrieden ist und der Freizeit wenig zuneigt.

3.4 Zusammenfassung: Einflusshypthesen und Abschwächungshypothese

Die *Einflüsse* stimmen sehr wenig zwischen beiden Zielvariablen überein. Der objektive wie der subjektive Berufserfolg steigern die Wahrscheinlichkeit der aktuellen Berufstätigkeit; aber allein der subjektive Berufserfolg steigert die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn. Die Freizeitpräferenz hängt nicht mit der aktuellen Berufstätigkeit zu-

sammen, senkt aber die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn. Die Aspirationen vor Beginn der Berufslaufbahn steigern die Wahrscheinlichkeit der aktuellen Berufstätigkeit, haben aber keinen Einfluss auf die Neigung zur Fortsetzung. Die Dauer der bisherigen Erwerbstätigkeit steigert die Wahrscheinlichkeit der aktuellen Berufstätigkeit, senkt aber die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn. Übereinstimmend für beide Zielvariablen ist nur der positive Zusammenhang mit der Gesundheit.

Der Unterschied des Einflussprofils spiegelt allgemein die Selektion der Lebenswege und die Zuspitzung der Aufgaben in ihnen. Je weiter man den Lebenslauf verfolgt, desto mehr werden Lebenswege selektiv; desto genauer grenzen sich die Aufgaben ab, die jeder Lebensweg stellt. Das gilt auch hier. Über die aktuelle Berufstätigkeit hat unsere Kohorte im 56. Lebensjahr entschieden, die Fortsetzung muss sie planen. Entschieden hat sich eine größere und heterogene Gruppe; planen muss eine selektive, aber homogene Gruppe.

Spezifisch kann man den Unterschied des Einflussprofils auf den Nenner bringen, dass die aktuelle Berufstätigkeit stärker durch objektive und die Neigung zur Fortsetzung der Berufstätigkeit stärker durch subjektive Variablen bestimmt wird. Die objektiven Einflüsse auf die aktuelle Berufstätigkeit reichen weiterhin bis an die Zeit vor der Berufstätigkeit zurück und verändern sich wenig im Lebenslauf, während die subjektiven Einflüsse auf die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn mit dem Lebenslauf stärker werden. Zugespitzt: in der aktuellen Berufstätigkeit spiegelt sich die Lebensgeschichte seit der Jugend wider; die Neigung zur Fortsetzung der Berufslaufbahn orientiert sich an aktuellen subjektiven Einschätzungen.

Wie das Einflussprofil stimmt auch die Entwicklung der Einflüsse zwischen beiden Zielvariablen nicht überein: Die *Abschwächungshypothese* wird nie übereinstimmend bestätigt. In *spezifischer* Sicht bleiben die Einflüsse des Berufserfolgs auf beide Zielvariable konstant und der Einfluss der Freizeitpräferenz entwickelt sich gegenläufig: Er nimmt auf die aktuelle Berufstätigkeit ab und wächst auf die Neigung zur Fortsetzung der Berufstätigkeit. Vielleicht lässt sich der Gegensatz aus dem unterschiedlichen Zeitverhältnis der Prädiktoren zu den beiden Zielvariablen erklären. Die aktuelle Berufstätigkeit wird mit früheren Freizeitpräferenzen weniger wahrscheinlich, aber sie nährt aktuelle Freizeitpräferenzen, so dass weiter fortbestehende negative Einflüsse der Freizeitpräferenz durch gegenläufige positive Einflüsse der Berufstätigkeit verwischt werden. Die Neigung zur Fortsetzung der Berufstätigkeit hingegen richtet sich auf die Zukunft, auf die Einstellungsmuster in der Tat umso weniger Einfluss haben sollten, je mehr sie Vergangenheit sind.

In *globaler Sicht* haben die frühen Erhebungen auf die aktuelle Berufstätigkeit eine stärkere, auf die Neigung zur Fortsetzung aber einen schwächeren Einfluss. Auch das lässt sich aus dem unterschiedlichen Zeitverhältnis der Prädiktoren zu den beiden Zielvariablen verstehen.

4. Schluss: Lange Nachwirkung der Lebensgeschichte – kurze Antizipation der Lebensplanung

Untersucht wurde die Kontinuität zwischen Berufslaufbahn und Ruhestandsplanung über 40 Jahre von der Jugend bis zur späten Lebensmitte in einer nach Bildung privilegierten

Kohorte zu einer Zeit, also noch finanzielle Anreize zur Frühverrentung bestanden. Auch wenn die Wirkung veränderter Regeln des Renteneintritts nicht untersucht werden konnte und die bessere Ausbildung Kontinuität erleichtert, sollten die betrachteten Antriebe auf dem Weg vom Berufserfolg zur Ruhestandsplanung unter verschiedenen gesetzlichen Regelungen und in unterschiedlichen Sozialschichten ähnlich sein.

Im 56. Lebensjahr waren zwar die aktuelle Berufstätigkeit und die Wichtigkeit ihrer Fortsetzung überwiegend durch den gleichzeitigen Berufserfolg bestimmt; berufliche Kontinuität wird also angestrebt, aber sie ist nicht tief in der beruflichen Lebensgeschichte verankert. Aber die aktuelle Berufstätigkeit – nicht die Wichtigkeit ihrer Fortsetzung – war positiv durch Aspirationen im 16. Lebensjahr und global stärker durch die Lebensgeschichte als durch aktuelle Einflüsse bestimmt. Statt in den Bahnen der Berufslaufbahn findet sich eine Kontinuität des Anspruchs der Planung und der Realisierung über die Lebensgeschichte.

Allgemein deuten die Ergebnisse auf eine Asymmetrie zwischen der Macht der Vergangenheit über die Menschen und ihrem Willen, über die Zukunft zu bestimmen. Die Lebensgeschichte wirkt lange nach, aber die Lebensplanung greift nicht weit voraus. Blickt man zurück, so haben die Startbedingungen der Jugend auf die Berufstätigkeit im 56. Lebensjahr noch einen ebenso starken Einfluss wie die zwischenzeitliche Lebensgeschichte und die aktuellen Ressourcen. Die Situation in der Jugend bestimmt die Entscheidung in der späten Lebensmitte. Blickt man voraus, so beeinflusst der Berufserfolg bis zum 56. Lebensjahr den Plan der Fortsetzung der Berufslaufbahn bis zum 65. Lebensjahr, nicht aber den Plan der Fortsetzung der Berufslaufbahn über das 65. Lebensjahr hinweg. Warum? Vermutlich plant man auch im Berufsleben zuvor selten über sieben Jahre hinaus in die Zukunft. Aber die sich nähernde Ruhestandsgrenze verlangt weiterreichende Planungen als zuvor: Nicht die selbstverständliche Fortsetzung, sondern das unabweisbare Ende der Berufslaufbahn muss avisiert werden. Dieser Druck wird offenbar noch nicht empfunden. Auch in eine vorbestimmte Zukunft greift die Lebensplanung nicht weit voraus.

Wenn man diese Interpretation teilt, dann sind unsere Ergebnisse nicht nur mikro-, sondern auch makrosoziologisch bedeutsam. Sozialpolitisch und arbeitsmarktökonomisch motivierte Programme, die Lebensarbeit zu strecken und Arbeit wie Nichtarbeit über das Leben gleichmäßiger zu verteilen, erwarten von den Menschen die „aktive und kreative Gestaltung der Erwerbsbiographie“ (Vaupel/Hofäcker 2009: 399) und „personale Innovationsfähigkeit“ (Altersbilder in der Gesellschaft 2010: 186). Wie weit sie dazu bereit und fähig sind, bleibt eine Frage. Sie konnte hier zwar nicht erschöpfend behandelt, aber immerhin in einigen ihrer Facetten ausgeleuchtet werden.

Literatur

- Adams, G. A. & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today. Planning for retirement. *American Psychologist*, 66, S. 180-192.
- Altersbilder in der Gesellschaft (2010). *Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Bericht der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ*. Berlin: BMFSFJ.

- Antolin, P. & Scarpetta, S. (1998). *Microeconomic analysis of the retirement decision: Germany*. Paris: OECD Publishing (OECD Economics Department Working Papers, No. 204) OECD, www.dox.doi.org/10.1787/572650601656 [Stand: 2013-06-24].
- Ashby, J. S. & Schoon, I. (2010). Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77, S. 350-360.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29, S. 183-190.
- Atkinson, J. W., Lens, W. & O'Malley, P. M. (1976). Motivation and ability: Interactive psychological determinants of intellectual performance, educational achievement, and each other. In: Sewell, W. H., Hauser, R. M. & Featherman, D. L. (Hrsg.), *Schooling and achievement in American society*. New York: Academic Books, S. 29-60.
- Baker, M., Stabile, M. & Deri, C. (2004). What do self-reported, objective measures of health measure? *Journal of Human Resources*, 39, S. 1067-1093.
- Birkelbach, K. (2011). *Ausfälle im Kölner Gymnasiastenpanel 1969-2010: Ursachen und Folgen für die Datenqualität*. Köln & Essen: Manuskript.
- Blöndal, S. & Scarpetta, S. (1999). *The retirement decision in OECD countries*. Paris: OECD Publishing. (OECD Economics Department Working Papers, No. 202), www.dox.doi.org/10.1787/565174210530 [Stand: 2013-06-24].
- Börsch-Supan, A., Schnabel, R., Kohnz, S. & Mastrobuoni, G. (2004). Micro-modeling of retirement decisions in Germany. In: Gruber, J. & Wise, D. A. (Hrsg.), *Social security programs and retirement around the world: Micro estimation*. Chicago & London: Chicago University Press, S. 285-344.
- Bonsdorff, M. E., von & Shultz, K. S., Leskinen, E. & Tanski, J. (2009). The choice between retirement and bridge employment and life course perspective. *International Journal of Aging and Human Development*, 69, S. 79-100.
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J. & ter Weel, B. (2008). *The economics and psychology of personality traits*. Bonn: IZA (IZA Discussion Papers, No 3333), www.hdl.handle.net/10419/34948 [Stand: 2013-06-24].
- Coppola, M. & Wilke, C. B. (2010). *How sensitive are subjective retirement expectations to increases in statutory retirement age? The German case*. Mannheim: Research Institute for the Economics of Aging (Manuskript).
- Davis, E. & Cartwright, S. (2011). Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age. *Employee Relations*, 33, S. 249-268.
- Deller, J. & Maxin, L. (2008). „Silver Workers“ – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland. *Arbeit*, 17, S. 166-179.
- Deller, J. & Maxin, L. (2010). Silver Work: Zum Stand beruflicher Aktivitäten im Ruhestand in Deutschland. *Aus der Altersforschung – Informationsdienst für Altersfragen*, 37, S. 3-9.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, S. 285-311.
- Ham, R., Junanker, P. N. & Wells, R. (2009). *Occupational choice: personality matters*. Bonn: IZA (IZA discussion papers, No. 4105), www.nbn-resolving.de/urn:de:101:1-2009051314 [Stand: 2013-06-24].
- Kerckhoff, A. C. (1993). *Diverging pathways*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kim, J. E. & Moen, P. (2000). Moving into retirement: Preparation and transition in late midlife. In: Lachman, M. E. (Ed.), *Handbook of midlife development*. New York et al.: John Wiley & Sons, S. 487-527.
- Komp, K., Tilburg, T., van & Groenou, M. B., van (2010). Paid work between age 60 and 70 years in Europe: A matter of socio-economic status? *International Journal of Ageing and Later Life*, 5, S. 45-75.
- Kubicek, B., Korunka, C., Hoonakker, P. & Raymo, J. M. (2010). Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women. *Research on Aging*, 32, S. 467-498.
- Meulemann, H. (1979). *Soziale Herkunft und Schullaufbahn*. Frankfurt am Main: Campus.
- Muratore, A. M. & Earl, J. K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*, 45, S. 98-111.

- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorenson, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, S. 367-408.
- Nimrod, G. (2007). Expanding, reducing, concentrating and diffusing: Post retirement leisure behavior and life satisfaction. *Leisure Sciences*, 29, S. 91-111.
- Noone, J. & Alpass, F. (2009). Preretirement planning and well-being in later-life. A prospective study. *Research on Aging*, 31, S. 295-317.
- Noone, J., Alpass, F. & Stephens, C. (2010). Do men and women differ in their retirement planning? Testing a theoretical model of gendered pathways to retirement preparation. *Research on Aging*, 32, S. 715-738.
- Petkoska, J. & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24, S. 245-251.
- Pleau, R. L. (2010). Gender differences in postretirement employment. *Research on Aging*, 32, S. 267-303.
- Radl, J. (2007). Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. *Zeitschrift für Soziologie*, 36, S. 43-64.
- Spaeth, Joe L. (1976). Cognitive complexity: A dimension underlying the socioeconomic achievement process. In: Sewell, W. H., Hauser, R. M. & Featherman, D. L. (Hrsg.), *Schooling and achievement in American society*. New York: Academic Books, S. 161-177.
- Staff, J., Harris, A., Sabates, R. & Briddel, L. (2010). Uncertainty in early occupational aspirations: Role exploration or aimlessness. *Social Forces*, 89, S. 1-25.
- Tartler, R. (1961). *Das Alter in der modernen Gesellschaft*. Stuttgart: Enke.
- Vaupel, J. W. & Hofäcker, D. (2009). Das lange Leben lernen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 12, S. 383-407.
- Wang, M., Zhan, Y. & Songqi, L. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93, S. 818-830.
- Wang, M., Adams, G. A., Beehr, T. A. & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirement. In: Baugh, G. S. & Sullivan, S. E. (Eds.), *Maintaining focus, energy, and options over the career*. Charlotte, NC: Information Age Publishing, S. 135-162.
- Wegener, B. (1988). *Kritik des Prestiges*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Eingereicht am/Submitted on: 11.10.2012

Angenommen am/Accepted on: 10.03.2014

Anschrift des Autors/Address of the author:

Prof. em. Dr. Heiner Meulemann
Universität zu Köln
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Institut für Soziologie und Sozialpsychologie (ISS)
Greinstraße 2
50339 Köln
Deutschland/Germany
E-Mail: meulemann@wiso.uni-koeln.de