

Silver Worker:innen – Motive für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Bachelorarbeit II

am

Studiengang „Aging Services Management“
an der Ferdinand Porsche FernFH

Bettina Kreimer
52105534

Begutachterin: Mag. Dr. Karin Waldherr

Weiz, Mai 2024

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht.

07. Mai. 2024

Unterschrift

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Keimer'. The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'K' at the beginning.

Abstract

Mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge in den kommenden Jahren, verbunden mit einem Mangel an Nachwuchs durch kleinere Nachfolgenerationen, wird das inländische Arbeitskräfteangebot langfristig deutlich zurückgehen. Der Bedarf an Arbeitskräften kann nicht mehr allein von jungen Arbeitnehmer:innen gedeckt werden, daher sind ältere Arbeitnehmer:innen gefragt. Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Forschungsfrage „*Silver Worker:innen: Was motiviert Silver Worker:innen dazu, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen?*“ Ziel ist es, anhand einer empirischen Untersuchung die Motive und Interessen von Personen herauszufinden, die entweder das gesetzliche Rentenalters erreicht haben oder bereits eine Rente beziehen und dennoch aktiv in der Arbeitswelt tätig sind. Die Erhebungsmethode der empirischen Untersuchung ist ein qualitatives Interview. Es wurden leitfadengestützte Interviews mit fünf Silver Worker:innen geführt. Als Auswertungsmethode wurde die Inhaltsanalyse nach Mayring eingesetzt. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die Entscheidung zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand von einer Vielzahl von Motiven beeinflusst wird. Zu den identifizierten Motiven gehören persönliche Ziele, die Verbesserung der Lebensqualität, generative Motive, der Wunsch nach sozialem Kontakt und finanzielle Anreize. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Komplexität und Vielfalt der Beweggründe, die ältere Arbeitnehmer:innen dazu motivieren, trotz des Renteneintrittsalters berufstätig zu bleiben. Zudem wird deutlich, dass Anreize von Unternehmen noch kaum umgesetzt werden, vor allem flexible Lösungen sind für die Weiterbeschäftigung von Bedeutung. Insgesamt zeigt diese Arbeit, dass eine umfangreichere Studie mit einer größeren Stichprobe notwendig wäre, um ein detaillierteres Verständnis für die vielfältigen Motive und Bedarfe von Silver Worker:innen zu entwickeln und entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

Schlüsselbegriffe: Silver Worker:innen, Weiterbeschäftigung im Ruhestand, Motive der Weiterbeschäftigung

Abstract

With the retirement of the baby boomers in the coming years in combination with a lack of young talents from smaller successor generations, the domestic labour supply will decline significantly in the long term. The demand for labour has expanded to include older workers, who are now in high demand. This thesis deals with the research question "Silver workers: What motivates silver workers to pursue gainful employment in retirement?" The aim of this empirical study is to find out the motives and interests of people who have either reached the statutory retirement age or are drawing a pension and are still actively working. Qualitative interviews were conducted. Five silver workers (3 females, 2 males) were interviewed. Mayring's content analysis was used as the method of data analysis. The results of this study show that the decision to continue working in retirement is influenced by a variety of motives. The motives identified include personal goals, improving quality of life, generative motives, the desire for social contact and financial incentives. These results illustrate the complexity and diversity of motivations to remain in employment despite retirement age. In addition, it became clear that incentives are hardly ever implemented by companies; flexible solutions are particularly important for continued employment. Overall, this study shows that a larger sample and the use of standardised questionnaires to identify and investigate common motives and characteristics of silver workers could lead to a more detailed understanding of this group.

Keywords: Silver workers, continued employment in retirement, motives for continued employment

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfrage	1
1.2	Zielsetzung	3
1.3	Aufbau der Arbeit.....	3
2	Theoretischer Hintergrund	4
2.1	Demografischer Wandel	4
2.2	Auswirkung des demographischen Wandels auf die Arbeitswelt	5
2.3	Silver Worker:innen	5
2.3.1	Bedeutung von Silver Worker:innen für Unternehmen	6
2.3.2	Statistische Daten	6
3	Vorgangsweise und Methodik	8
3.1	Methodisches Vorgehen	8
3.1.1	Auswahl der Interviewpartner:innen	8
3.1.2	Interviewleitfaden und Durchführung der Interviews	9
3.1.3	Interviewsettings	10
3.1.4	Transkription	11
3.2	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	11
3.2.1	Ablauf der Inhaltsanalyse	12
3.2.2	Definition der Kategorien.....	12
4	Darstellung der Ergebnisse	15
4.1	Weitere Erkenntnisse aus den Interviews.....	24
4.2	Zusammenfassung der Ergebnisse	26
5	Diskussion und Ausblick	29
6	Fazit	31
	Literaturverzeichnis	32
	Onlinequellen	34
	Abbildungsverzeichnis	35
	Tabellenverzeichnis	36
	Anhang	37

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Die demografische Entwicklung beeinflusst die Erwerbsbeteiligung und wird zu einer Veränderung dieser führen. Der Arbeitskräftebedarf kann nicht mehr allein von jungen Arbeitnehmer:innen gedeckt werden, daher sind ältere Beschäftigte notwendig. Unternehmen stehen unter Druck, ältere Mitarbeiter:innen, die bereits das Pensionsantrittsalter erreicht haben oder kurz davor sind, in der Arbeitswelt zu halten, um dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten (Peters, 2015, S. 336). Jedoch geht die Erwerbsbeteiligung in Europa nach dem 65. Lebensjahr weiterhin drastisch zurück und stellt vielfach eine Ausnahme dar. Wenn Senior:innen erwerbstätig sind, arbeiten sie häufig nur wenige Stunden pro Woche. Der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 65 Jahren und älter an der gesamtwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit ist nach wie vor eher gering. Lediglich in den skandinavischen Ländern und Großbritannien sind die entsprechenden Anteile etwas höher. Dies gilt insbesondere für den Bereich der abhängigen Beschäftigung. Demgegenüber ist die selbständige Erwerbstätigkeit von Senior:innen von größerer Bedeutung (Rhein, 2016, S.8). Gemäß Romeu Gordo, Gundert, Engstler, Vogel & Simonson (2022, S.1) sind Personen mit höherem Bildungsniveau sowie Personen, die ohne ihr Erwerbseinkommen über ein niedriges Haushaltseinkommen verfügen, im Ruhestand eher erwerbstätig. Im Allgemeinen ist Erwerbsarbeit im Ruhestand nach wie vor selten und tritt hauptsächlich im jüngeren Ruhestandsalter auf.

Laut Pimpertz & Stettes (2020, S. 43) werden Silver Worker:innen als Arbeitnehmer:innen definiert, die entweder das gesetzliche Rentenantrittsalter erreicht haben oder eine Rente beziehen und dennoch aktiv in der Arbeitswelt tätig sind.

Freude an der Tätigkeit und der Wunsch nach Kontakt können Gründe für eine berufliche Aktivität im Ruhestand sein, auch finanzielle Anreize dürften für viele an Bedeutung gewinnen sowie die Weitergabe von Wissen und Erfahrung an jüngere Mitarbeiter:innen (Deller & Pundt, 2015, S.121). Als häufigster Faktor für einen Vorruhestand wird ein schlechter Gesundheitszustand genannt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Gesundheitszustand mit der Arbeitsfähigkeit korreliert. Personen können entweder nicht arbeiten oder weisen Schwierigkeiten bei der Erbringung der erwarteten Leistung auf (Wilson, Errasti-Ibarrondo, Low, O'Reilly, Murphy, Fahy & Murphy, 2020, S. 3). Eine Studie in Schweden kam zum Ergebnis, dass ein guter Gesundheitszustand, ein hohes Bildungsniveau/ein hochqualifizierter Arbeitsplatz, ein gutes psychosoziales Arbeitsumfeld, der Beschäftigungsstatus (Selbstständigkeit), Persönlichkeitsmerkmale (Extraversion, Offenheit für Erfahrungen und Gewissenhaftigkeit) sowie die Wirtschaftszweige (Landwirtschaft, Gesundheitswesen und Verkehr) starke Prädiktoren für die

Fortsetzung der Arbeit nach dem normalen Rentenalter (65 Jahre) sind (Anxo, Ericson, & Herbert, 2019, S. 917).

Eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand kann nicht nur für die einzelnen betroffenen Personen vorteilhaft sein, indem sie eine Quelle des persönlichen Wohlbefindens darstellt und gleichzeitig die Möglichkeit eines zusätzlichen Einkommens bietet. Auch für Unternehmen ergeben sich Vorteile, da dies dazu beiträgt, den Fach- und Führungskräftemangel zu bewältigen und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Darüber hinaus kann die Fortsetzung der Beschäftigung dazu beitragen, die Belastung der sozialen Sicherungssysteme zu verringern, was wiederum dem Staat zugutekommt (Deller & Maxin, 2009, S. 305). Positive Wirkungen auf die Lebenszufriedenheit und Gesundheit von älteren Erwerbstätigen treten aber oft nur dann auf, wenn die jeweiligen Tätigkeiten und ihre Bedingungen von den Erwerbstätigen als gut bewertet und positiv erlebt werden oder die Erwerbstätigkeit aus nicht-finanziellen Motiven erfolgt (Lux & Scherger, 2018, S. 189).

Laut Bonin, einem deutschen Ökonomen, (2023) waren in Österreich in den letzten Jahren nur 88.000 Personen oberhalb der Regelaltersgrenze voll sozialversicherungspflichtig erwerbstätig, darunter waren weit überdurchschnittlich viele Selbstständige.

Im Rahmen der Diskussion um den demografischen Wandel stehen seit einigen Jahren auch ältere Arbeitnehmer:innen im Fokus von Wissenschaft und Öffentlichkeit. Einerseits verbessert sich die gesundheitliche Konstellation älterer Beschäftigter im Vergleich zu den letzten Jahrzehnten. Auf der einen Seite nimmt die Zahl junger, nachrückender Arbeitskräfte ab, während gleichzeitig die Zahl älterer Arbeitnehmer:innen, insbesondere der "Babyboomer"-Generation, stark zunimmt und somit maßgeblich zum Alterungsprozess der erwerbstätigen Bevölkerung in den nächsten Jahren beiträgt (Clemens, 2014, S. 109). In den Sozialwissenschaften hat das Thema „Erwerbstätigkeit im Ruhestand“ jedoch bisher eine Randexistenz. Untersuchungen zum späten Erwerbsleben und zum Übergang in den Ruhestand gibt es bereits, jedoch wurde die Erwerbstätigkeit im Ruhestand bisher vernachlässigt (Backes & Clemens, 2021, S. 727).

Diese Thematik wird in den nächsten Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnen. Über Erwerbsarbeit im Ruhestand und die Motive für eine Weiterbeschäftigung von Silver Worker:innen liegt noch wenig Forschung vor. Daher stellt sich die Forschungsfrage:

„Silver Worker:innen: Was motiviert Silver Worker:innen dazu, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen?“

1.2 Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist es, anhand einer empirischen Untersuchung, die Motive und Interessen von Personen herauszufinden, die entweder das gesetzliche Rentenantrittsalter erreicht haben oder eine Rente beziehen und dennoch aktiv in der Arbeitswelt tätig sind.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit gliedert sich in zwei Teile, der erste Teil ist der theoretische Hintergrund und der zweite Teil ist die Darstellung der empirischen Studie. Im zweiten Kapitel wird auf den theoretischen Hintergrund eingegangen. Es wird der demografische Wandel und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt erläutert, sowie der Begriff Silver Worker:innen definiert und die Bedeutung dieser Personengruppe für Unternehmen dargelegt, zudem werden statistische Daten von Silver Worker:innen dargestellt. Im dritten Kapitel wird die Methode und Vorgehensweise der empirischen Studie erläutert. Im Rahmen der empirischen Studie wurden Interviews mit Silver Worker:innen geführt und ihre subjektiven Motive erhoben. Die Interviews wurden transkribiert und mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring ausgewertet. Im Kapitel 4 werden die Ergebnisse dargestellt und der Abschluss der Arbeit bildet eine Diskussion der Ergebnisse und ein Ausblick in Kapitel 5.

2 Theoretischer Hintergrund

Die Arbeitswelt befindet sich in einem unaufhaltsamen Wandel, der durch den Anstieg, der über 50-jährigen Arbeitnehmer:innen, die zunehmende Globalisierung und dem technischen Fortschritt bedingt ist (Kreimer, 2024, S. 4). In den folgenden Unterkapiteln wird erläutert, wie die demographische Entwicklung zu diesem Wandel beiträgt und welche Auswirkungen er auf Unternehmen hat. Zudem wird auf Silver Worker:innen und es wird auf die Bedeutung von dieser Personengruppe für Unternehmen eingegangen und statistische Daten aufgezeigt.

2.1 Demografischer Wandel

Die Demografie untersucht die Größe und Zusammensetzung von Bevölkerungen sowie die verschiedenen Prozesse und Ereignisse, die ihre Entwicklung beeinflussen. Dazu gehören Fertilität, Mortalität, Migration, Nuptialität sowie Geburten, Todesfälle, Zu- und Abwanderung, Eheschließung und Ehelösung (Psihoda, 2020, S.6). Die Bevölkerungsentwicklung einer Region wird durch drei wesentliche demografische Prozesse bestimmt:

- die Fertilität (Geburtenhäufigkeit),
- die Mortalität (die Sterblichkeit) bzw. Lebenserwartung der Bevölkerung
- und die Migration (Zuwanderung).

Diese Prozesse sind somit auch ursächlich für den demografischen Wandel (Psihoda, 2020, S.44).

Unter dem Begriff „demographischer Wandel“ versteht man eine nachhaltige Veränderung der Altersstruktur. Dabei steigt die Anzahl älterer Menschen in der Bevölkerung, während die Anzahl jüngerer Menschen sinkt (Schipfer, 2005, S. 3).

Faktoren, die für die demografische Entwicklung im Zusammenhang mit der Arbeitswelt relevant sind, sind:

- Geburtenquoten,
- Zeitpunkt der Geburten,
- Familienbildung und Haushaltszusammensetzung
- Jahrgangsverteilung der Gesamtbevölkerung und der
- Erwerbsbevölkerung
- sowie Erwerbs- und Beschäftigungsquoten verschiedener Personengruppen.
- Definition der Erwerbsbevölkerung (derzeit sind es Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren).

Es wird zwischen normalem und vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess aufgrund von Mortalität, Erwerbsunfähigkeit, Vorzeitpensionierung, Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit unterschieden. Zusätzlich können die Auswirkungen von Ein- und Auswanderung berücksichtigt werden (Buck, Kistler & Mendius, 2002, S. 10f).

2.2 Auswirkung des demographischen Wandels auf die Arbeitswelt

Mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge, der sogenannten „Babyboomer“, in den kommenden Jahren, verbunden mit einem Mangel an Nachwuchs durch kleinere Nachfolgegenerationen, wird das inländische Arbeitskräfteangebot langfristig deutlich zurückgehen (Buchmann, 2021, S. 59). Durch den Rückgang des Arbeitskräfteangebotes, kommt es zu einer negativen Auswirkung auf das Wirtschaftswachstum und das Bruttoinlandsprodukt sinkt oder stagniert zeitweilig (Hardege, 2008, S. 8). Ältere Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer:innen, die bereits das Pensionsantrittsalter erreicht haben, sind in der Arbeitswelt gefragt, denn Unternehmen stehen unter Druck weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben (Peters, 2015, S.336).

Mit dem Anstieg des Anteils älterer Menschen und der längeren Zeit, die sie im Ruhestand bei guter Gesundheit verbringen, verändern sich die gesellschaftlichen Antworten auf die Herausforderungen, die durch den sozialstaatlichen Kontext und den gesellschaftlichen Wandel, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Familie und Arbeitsverhältnisse, entstehen. Dies betrifft insbesondere das Verhältnis von Arbeit und Alter (Vogel & Scherger, 2018, S. 2). Altersbilder und -stereotypen spielen eine wichtige Rolle bei der gesellschaftlichen und beruflichen Integration älterer Menschen (Peters, 2015, S. 331). Die Wirtschaft sollte bestehende Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmer:innen überprüfen und abbauen, um sich auf Ältere einzustellen und deren besondere Fähigkeiten zu nutzen. Ältere Arbeitnehmer:innen sollten sich nicht mit einem negativen Altersstereotyp identifizieren, sondern ihre spezifischen Fähigkeiten anerkennen und einbringen (Peters, 2015, S.336).

2.3 Silver Worker:innen

Arbeitnehmer:innen, die entweder das gesetzliche Rentenantrittsalter erreicht haben oder eine Rente beziehen und dennoch aktiv in der Arbeitswelt tätig sind, werden laut Pimpertz & Stettes (2020, S. 43) als Silver Worker:innen definiert.

Eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand kann positive Effekte auf die Lebenszufriedenheit und die (subjektive) Gesundheit aufweisen. Jedoch nur, wenn die jeweilige Erwerbsarbeit in ihren Umständen und Bedingungen von den älteren Erwerbstätigen als positiv bewertet wird und nicht primär aus finanziellen Gründen ausgeübt wird (Lux & Scherger, 2018, S.190). Diejenigen, die aus finanziellen Gründen arbeiten, unabhängig davon, welche Art von finanziellen Gründen, sind laut Scherger, Hagemann, Hokema und Lux (2012, S. 59) deutlich unzufriedener mit ihrem Leben als diejenigen die andere als finanzielle Gründe angeben.

Motive für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand können in finanzielle, generative, persönliche und den Wunsch nach Kontakt eingeteilt werden. In früheren Studien wurde finanziellen Moti-

ven eine geringe Bedeutung zugesprochen. Zu den generativen Gründen zählen das Weitergeben von Erfahrung sowie der Wunsch anderen zu helfen. Die persönlichen Gründe schließen die Steigerung des eigenen Wohlbefindens, Wertschätzung und Anerkennung, Freude an der Tätigkeit, mental und körperlich aktiv bleiben mit ein. Der Wunsch nach Kontakt spielt eine Rolle beim Eintritt in den Ruhestand, durch Aufrechterhaltung von externen Beziehungen und sozialer Unterstützung wird diese Veränderung bewältigt (Deller & Maxin, 2008, S. 167f).

2.3.1 Bedeutung von Silver Worker:innen für Unternehmen

Wie bereits im Unterkapitel 2.2. erläutert, sind Silver Worker:innen wichtig für Unternehmen und Organisationen, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und somit die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Eine Weiterbeschäftigung im Ruhestand kann für das Unternehmen von Vorteil sein, da die Wettbewerbsfähigkeit erhalten bleibt und dem Mangel an Fach- und Führungskräften entgegenwirkt wird (Deller & Maxin, 2009, S. 305).

Die Entscheidung für den Ruhestand ist ein Prozess und kein einmaliges Ereignis. Der Wunsch von Arbeitnehmer:innen, über das eigentliche Rentenalter hinaus in seinem Unternehmen zu bleiben, entwickelt sich über viele Jahre hinweg (Deller & Pundt, 2015, S. 121f).

Wie die Analyse von Anxo, Ericson & Herbert (2019, S. 931) zeigt, sind eine gut funktionierende Arbeitsorganisation und insbesondere eine größere Arbeitsautonomie sowie die Möglichkeit Arbeitszeit und Arbeitsinhalte bzw. Aufgaben selbst zu bestimmen, allesamt wichtige Faktoren, die die Bereitschaft älterer Arbeitnehmer:innen zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben stärken.

Für Unternehmen ist demnach wichtig, dass flexible Lösungen je nach Branche und Erwerbsbiografie für einen individuellen Renteneintritt geschaffen werden. Arbeit muss die Bedürfnisse von Menschen erfüllen und dementsprechend gestaltet werden (Deller & Pundt, 2015, S. 124f). Die Einstellungen und Zielsetzungen zukünftiger älterer Menschen werden stärker vom Leitbild des aktiven Alters geprägt sein als bei früheren Generationen. Erwerbsarbeit kann einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieses Leitbildes leisten (Engstler, 2015, S. 20).

Die Bereitschaft in dem „alten“ Unternehmen weiterhin beschäftigt zu bleiben, ist entscheidend geprägt von Führung, Personalmanagement und Arbeitsqualität in dem Unternehmen. Die Entscheidungsfindung wird von persönlichen und umweltbedingten Faktoren beeinflusst (Deller & Pundt, 2015, S. 122).

2.3.2 Statistische Daten

Laut Statistik Austria (Abruf 23.02.2024) waren im Jahr 2021 5,3 Prozent der 65-Jährigen und älteren Personen in Österreich erwerbstätig. Nach Bonin (2023), einem deutschen Ökonomen, waren in Österreich in den letzten Jahren nur 88.000 Personen oberhalb der Regelaltersgrenze voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt, darunter weit überdurchschnittlich viele

selbständige Personen. Diese Statistischen Daten verdeutlichen, dass eine Weiterbeschäftigung im Rentenalter eher selten in Österreich auftritt.

3 Vorgangsweise und Methodik

Im folgenden Kapitel wird die Forschungsmethodik erläutert, die für diese Arbeit verwendet wurde. Näher eingegangen wird in diesem Kapitel auf die Interviewpartner:innen und die Interviewsettings sowie die Interviewdurchführung, die Transkription und die Auswertung der Interviews.

3.1 Methodisches Vorgehen

Zur Erreichung der Ziele und Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine empirische Untersuchung durchgeführt. Die Erhebungsmethode war ein qualitatives Interview. Da es bei der Studie wesentlich ist, auf die subjektiven Meinungen und Sichtweisen der Befragten einzugehen, erweist sich diese Methode als sehr konstruktiv. Untersucht wurden 5 Personen, die entweder das gesetzliche Rentenantrittsalter erreicht haben oder eine Rente beziehen und dennoch einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Dauer der Interviews lag zwischen 30 und 60 Minuten. Die Interviews wurden mit einem Audiogerät (bzw. bei Aufzeichnung über MS Teams durch eine Software) aufgezeichnet und anschließend in einem Textdokument transkribiert. Als Auswertungsmethode der Transkripte wurde die Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewählt.

3.1.1 Auswahl der Interviewpartner:innen

Die Rekrutierung der Interviewpartner:innen erfolgte durch eine gezielte Ansprache von einzelnen Personen in Unternehmen und Organisationen über E-Mails und persönliche Gespräche. Dabei wurde ein einführendes Schreiben oder eine mündliche Erklärung über den Hintergrund und den Zweck der Forschungsarbeit, sowie die geplante Vorgehensweise präsentiert. Diese Kommunikation war darauf ausgerichtet, den potenziellen Interviewpartner:innen einen klaren Einblick in das Forschungsvorhaben zu geben und sie zur Teilnahme zu motivieren.

Die angesprochenen Personen reagierten positiv auf die Anfrage und zeigten sich bereit, an den Interviews teilzunehmen. Ihre Zustimmung war von Interesse und Engagement geprägt, was darauf hindeutet, dass das Thema der Forschungsarbeit auf ein starkes Interesse und Verständnis stieß. Diese positive Resonanz kann darauf zurückzuführen sein, dass das Thema der Erwerbsarbeit im Ruhestand oder nach Erreichen des Regelpensionsalters von hoher Relevanz und Aktualität ist.

Die Auswahlkriterien für die Interviewpartner:innen wurden klar definiert, wobei der Fokus auf Personen lag, die die Kriterien der Definition von Silver Worker:innen erfüllen (siehe S. 5). Das Alter der Personen oder die Dauer ihrer Erwerbsarbeit waren dabei nicht ausschlaggebend, was eine vielfältige Auswahl ermöglichte. Des Weiteren wurde darauf geachtet, Personen aus unterschiedlichen Branchen zu erreichen und so verschiedene Erfahrungen und Perspektiven zu erfassen.

In Tabelle 1 wurden die Hintergrunddaten der Interviewpartner:innen dokumentiert, um eine transparente und nachvollziehbare Darstellung der Stichprobe zu gewährleisten. Diese Informationen können dazu beitragen, die Profile der Interviewpartner:innen besser zu verstehen und mögliche Zusammenhänge zwischen den individuellen Merkmalen und den Ergebnissen der Interviews zu identifizieren.

Tabelle 1: Hintergrunddaten der Interviewpartner:innen

	Geschlecht	Alter	Beruf
Interview 1	Weiblich	60	Buchhalterin
Interview 2	Weiblich	62	Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson
Interview 3	Männlich	71	Lehrer, Unternehmensleiter
Interview 4	Weiblich	62	Bildungsberaterin
Interview 5	Männlich	64	Stationsleitung OP (DGKP)

Quelle: eigene Darstellung

3.1.2 Interviewleitfaden und Durchführung der Interviews

Die Erhebung der Daten erfolgte mittels eines teilstandardisierten Leitfadenterviews. Der Leitfaden ist im Anhang ersichtlich. Dieser Leitfaden wurde so konzipiert, dass er ein einheitliches Schema für die Interviews bot, was wiederum die Vergleichbarkeit der gesammelten Daten und die Auswertung erleichterte. Dabei wurde jedoch bewusst auch Raum für situativ sich ergebende Fragen gelassen, die sich an dem Schwerpunkt der Forschungsfrage orientierten. Dies ermöglichte eine flexible und zugleich zielgerichtete Befragung, die auf die individuellen Erfahrungen und Perspektiven der Interviewpartner:innen einging.

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens diente die Forschungsfrage aus Kapitel 1.1 als Ausgangspunkt. Der Leitfaden wurde sorgfältig strukturiert, um sicherzustellen, dass alle relevanten Themenbereiche systematisch angesprochen wurden, während gleichzeitig Raum für offene Diskussionen und zusätzliche Fragen bleiben sollte.

Das Interview begann mit einer Begrüßung und einer kurzen Vorstellung der Interviewerin, der Forschungsarbeit sowie der Aufklärung über die Pseudonymisierung der Daten. Nach einer Einverständniserklärung (siehe Anhang) und dem Hinweis auf die Freiwilligkeit der Teilnahme am Interview wurde die Audio-Aufnahme des Interviews begonnen. Die Teilnehmer:innen hatten jederzeit die Möglichkeit das Interview zu beenden oder die Zusage für das Interview zurückzuziehen. Alle Interviewpartner:innen haben sich bereit erklärt das Interview anhand der dargestellten Informationen in der Einverständniserklärung durchzuführen. Als einleitende

Frage wurde der berufliche Werdegang gewählt. Hauptfragen, die zur Beantwortung der Forschungsfrage relevant erschienen, wurden anschließend gestellt. Abschließend wurde dem Bereich Dank und Verabschiedung Zeit gewidmet, um das Interview angenehm und entspannt abzuschließen. Die Dauer der Interviews wird in der Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Dauer der Interviews

Interview	Dauer des Interviews	Art des Interviews
Interview 1	00:33:42	Persönlich
Interview 2	00:32:40	Persönlich
Interview 3	00:31:40	Persönlich
Interview 4	00:34:50	Videotelefonie
Interview 5	01:04:41	Persönlich

Quelle: eigene Darstellung

3.1.3 Interviewsettings

Die Auswahl eines geeigneten Ortes für Interviews ist von entscheidender Bedeutung, um eine störungsfreie und angenehme Umgebung für sowohl Interviewerin als auch die befragte Person zu gewährleisten. In dieser Studie wurde sorgfältig darauf geachtet, dass die Interviews an Orten stattfanden, an denen es zu möglichst keinen Unterbrechungen und Lärmbelästigungen kam. Dies ist entscheidend, um eine produktive Gesprächsatmosphäre zu schaffen und die Qualität der erhobenen Daten sicherzustellen.

Die Terminplanung spielte ebenfalls eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass sowohl Zeit als auch Ort für das Interview im Voraus festgelegt wurden. Diese Planung ermöglichte es den Befragten, sich auf das Interview vorzubereiten und sicherzustellen, dass sie zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort verfügbar waren. Die Flexibilität bei der Wahl des Ortes - sei es zu Hause, online über MS-Teams oder an einem bestimmten Ort wie der Ferdinand Porsche FERNFH oder einem LKH in der Steiermark - trug dazu bei, den Bedürfnissen und Präferenzen der Befragten gerecht zu werden.

Die Durchführung von zwei Interviews zu Hause bot den Befragten eine vertraute Umgebung, in der sie sich wohl und entspannt fühlten. Dies kann dazu beitragen, dass sie sich offener und ehrlicher äußern, da sie sich in ihrer eigenen Umgebung sicherer fühlen. Die Online-Durchführung eines Interviews über MS-Teams ermöglichte es, räumliche Barrieren zu überwinden und den Befragten Flexibilität zu bieten, ohne dass sie physisch am selben Ort sein mussten. Dies ist besonders wichtig, um Personen zu erreichen, die möglicherweise nicht in der Nähe des Interviewortes wohnen.

Darüber hinaus wurden Unterbrechungen während der Interviews auf ein Minimum reduziert, was die Qualität der erhobenen Daten sicherstellte. Obwohl es während des online durchgeführten Interviews zu kurzzeitigen Tonausfällen kam, wurden diese von der Befragten nicht als

störend empfunden und hatte kaum Einfluss auf die Gesamtdauer des Interviews. Dies unterstreicht die Bedeutung einer stabilen technischen Infrastruktur für die Durchführung von Interviews über digitale Plattformen.

Durch die Auswahl geeigneter Orte und die Minimierung potenzieller Störungen konnte eine produktive Gesprächsatmosphäre geschaffen werden, die es den Befragten ermöglichte, sich frei und offen zu äußern.

3.1.4 Transkription

Die Transkription der Interviews gemäß den Transkriptionsregeln der Ferdinand Porsche FERNFH (siehe Anhang) bildete eine wesentliche Grundlage für die Analyse der gesammelten Daten. Jedes Interview wurde sorgfältig und wörtlich transkribiert, um sicherzustellen, dass sämtliche Informationen und Nuancen der Gespräche erfasst wurden. Dabei wurde darauf geachtet, den Dialekt leicht zu glätten, um die Verständlichkeit zu erhöhen, ohne dabei die Authentizität der Äußerungen der Befragten zu verfälschen.

Die Kennzeichnung der Interviews mit den Bezeichnungen INT und der entsprechenden Nummerierung, wie INT 1 für Interview eins, trug zur Übersichtlichkeit und Organisation der Transkripte bei. Dadurch konnten die einzelnen Interviews klar voneinander unterschieden und zugeordnet werden, was eine geordnete und effiziente Analyse ermöglichte.

Die Verwendung der Abkürzungen "I" für die Interviewerin und "B" für die befragte Person erleichterte die Zuordnung der Äußerungen und trug dazu bei, die Struktur der Gespräche deutlich zu machen. Diese klare Unterscheidung ermöglichte es, die Interaktionen zwischen Interviewerin und die befragte Person genau zu verfolgen und die verschiedenen Perspektiven und Standpunkte zu identifizieren.

Die Nummerierung jeder Zeile des Transkripts erwies sich als äußerst hilfreich für die Analyse und Auswertung der Daten. Durch diese Systematik wurde sichergestellt, dass jede Äußerung oder Antwort klar identifiziert und zugeordnet werden konnte, was eine präzise und umfassende Analyse der Inhalte ermöglichte.

Durch die Einhaltung dieser Standards wurde sichergestellt, dass die erhobenen Daten zuverlässig und konsistent waren und eine fundierte Grundlage für die weiterführende Analyse bildeten.

3.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Für die Auswertung der Interviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewählt. In diesem Kapitel wird näher auf diese eingegangen, die Kategorienbildung erläutert und die Forschungsergebnisse präsentiert.

3.2.1 Ablauf der Inhaltsanalyse

Laut Mayring & Fenzl (2019, S. 637ff.) werden drei Analyseformen des Interpretierens der qualitativen Inhaltsanalyse unterschieden:

1. Zusammenfassende Inhaltsanalyse:

Reduktion des Materials auf den wesentlichen Inhalt ist Ziel dieser Analyse, dabei werden die inhaltstragenden Paraphrasen umformuliert und schrittweise reduziert. Der Inhalt muss jedoch noch der Aussage des Grundmaterials entsprechen.

2. Explikation/Kontextanalyse:

Bei dieser Variante wird zusätzliches Material einbezogen, um Textteile, die eine nähere Interpretation erfordern, verständlicher zu machen. Je nachdem, welches explikative Material zugelassen wird, wird zwischen einer engen und einer weiten Kontextanalyse unterschieden.

3. Strukturierende Inhaltsanalyse:

Diese Analyse zielt darauf ab, das Material anhand vorher festgelegter Kriterien wie Kategoriebildung und Codierregeln zu ordnen. Es handelt sich um ein deduktives Kategoriensystem, die Kategorien wurden vorab theoriegeleitet entwickelt.

Für die Auswertung der Interviews wurde die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt. Mayring (2015) betont, dass ein Kategoriensystem für die qualitative Inhaltsanalyse unumgänglich ist. Es ist erforderlich, jede Kategorie und Unterkategorie genau zu definieren und zu beschreiben, um eine eindeutige Zuordnung zu ermöglichen. Um die Zuordnung von Textstellen und -bestandteilen zu erleichtern, können sogenannte „Ankerbeispiele“ wie Zitate oder prägnante Textstellen einer Kategorie zugeordnet werden. Die Erstellung von Kodierregeln hilft zusätzlich bei Abgrenzungsproblemen (Mayring, 2015, S. 51).

3.2.2 Definition der Kategorien

Die vier Hauptkategorien (HK) wurden deduktiv aus der Theorie laut Deller & Maxin (2008, S. 167f) abgeleitet und die Unterkategorien (UK), welche im Zuge der Analyse der transkribierten Interviews herausgebildet wurden, sind in Tabelle 3 (Haupt- und Unterkategorien) dargestellt. Zudem ist eine Definition der Kategorien in dieser Tabelle ersichtlich, dies führt zu einer leichteren Nachvollziehbarkeit der Haupt- und Unterkategorien und deren Ankerbeispielen.

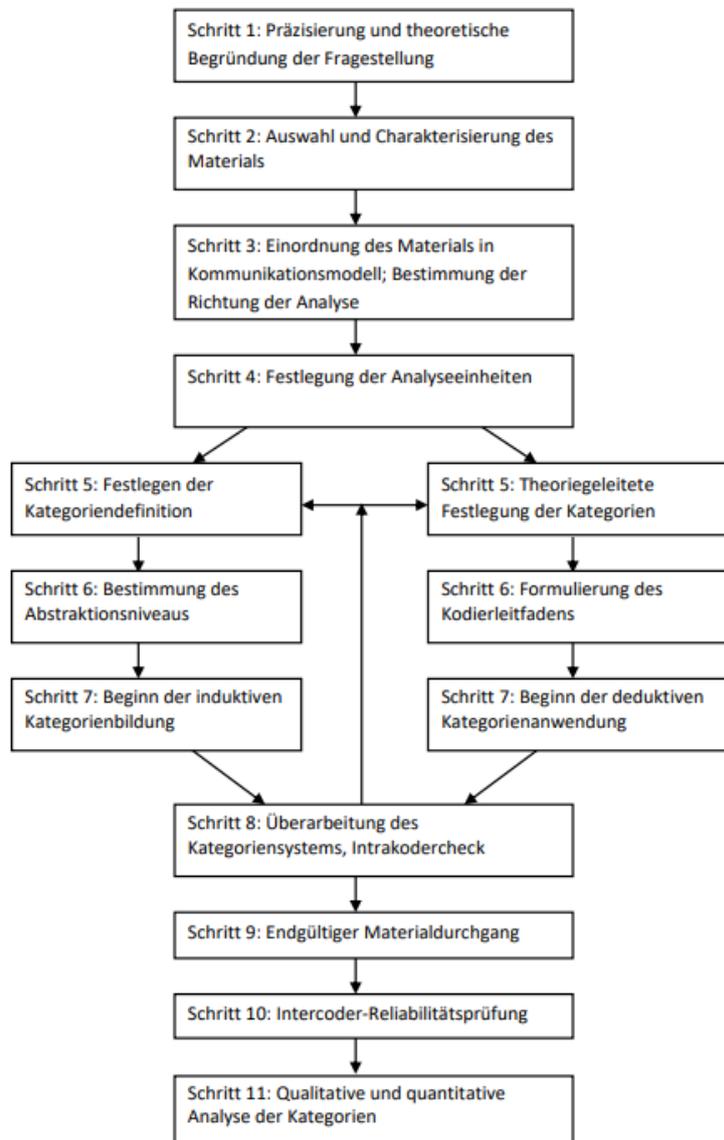
Tabelle 3: Haupt- und Unterkategorien

Kategoriesystem: „Silver Worker:innen: Was motiviert Silver Worker:innen dazu, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen?“		
	Kategorie Bezeichnung	Definition der Kategorie
HK 1	Persönliche Motive	Steigerung des eigenen Wohlbefindens, Wertschätzung und Anerkennung, Freude an der Tätigkeit, mental und körperlich aktiv bleiben
UK 1.1	Persönliche Ziele	Ziele, die noch im Zusammenhang mit der Weiterbeschäftigung erfüllt werden möchten, Laufbahngestaltung und lebenslanges Lernen
UK 1.2	Lebensqualität	Wie hat die Weiterbeschäftigung die Lebensqualität beeinflusst
HK 2	Generative Motive	Weitergeben von Erfahrung sowie der Wunsch anderen zu helfen
HK 3	Wunsch nach Kontakt	Aufrechterhaltung von externen Beziehungen und sozialer Unterstützung
HK 4	Finanzielle Motive	Welchen Einfluss hat das Gehalt? Gab es seitens des Unternehmens / der Organisation finanzielle Anreize, die zur Weiterbeschäftigung beigetragen haben.

Quelle: eigene Darstellung

Die Hauptkategorien wurden deduktiv, aus der Theorie abgeleitet, gebildet wie bereits oben erwähnt. Die Unterkategorien wurden induktiv, aus dem Material, selbst entwickelt. (Mayring & Fenzl, 2019, S. 636). In der Abbildung 1 ist der Ablauf von induktiver und deduktiver Kategorienanwendung beschrieben.

Abbildung 1: Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung und deduktiver Kategorienanwendung



Quelle: Mayring & Brunner, 2006 in Mayring & Fenzl, 2019, S. 640.

4 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die durch die Interviews entstandenen und durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2019) analysierten Ergebnisse dargestellt. Die Ergebnisse geben die Aussagen der Befragten wieder. Sie stellen keine Interpretation der Autorin dar.

Hauptkategorie 1: Persönliche Motive

Die Hauptkategorie "Persönliche Motive" konzentriert sich auf die individuellen Beweggründe der befragten Personen, auch über das offizielle Rentenalter hinaus, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Persönliche Motive kommen in allen 5 Interviews in unterschiedlicher Form vor. Innerhalb dieser Kategorie können verschiedene Aspekte identifiziert werden, die das persönliche Empfinden und die Motivation der sogenannten Silver Worker:innen prägen.

Eine zentrale Facette dieser persönlichen Motive ist das Streben nach einem gesteigerten Wohlbefinden durch die Fortsetzung einer Beschäftigung im Ruhestand. Interviewpartner 3 hat angegeben immer eine Beschäftigung zu brauchen und ohne Arbeit geht es für ihn nicht.

INT 3, Z 37-38:

„Und ich hätte es ohne Arbeit hätte ich das nicht ausgehalten. Also, ich muss immer irgendwas tun.“

Die Interviewpartner:innen von Interview 1, 2 und 5 empfinden eine tiefe Befriedigung und Erfüllung durch ihre berufliche Tätigkeit, durch das Ausüben ihrer Fachkenntnisse. Diese Zufriedenheit trägt dazu bei, dass sie auch im Rentenalter weiterhin arbeiten möchten, um ihr persönliches Wohlbefinden aufrechtzuerhalten oder zu steigern.

INT 1, Z 136-137:

„Ja, ich mach eigentlich meine Arbeit noch gern. Und, ich habe noch nicht darüber nachgedacht, wie es wäre, wenn ich gar nie mehr ins Büro gehe.“

INT 1, Z 172-174:

„Und das ist ganz spannend. Und ja, ich arbeite gern mit Zahlen und das ist einfach meins. Und es ist ein gutes Gefühl, wenn man das richtig abgeliefert.“

INT 2, Z 42-47:

„Ja, es ist mir schon vorher, wie ich noch gearbeitet habe, habe ich das Gefühl gehabt, das wird mir fehlen. Ich habe immer irrsinnig gern gearbeitet, das ist wirklich der Faktor. Ich habe unheimlich gern gearbeitet, ähm, habe mir aber eigentlich gedacht, dass ich ja dann in den

Ruhestand gehe, weil ja die Mama gepflegt habe. Aber dann ist sie verstorben. Und nachdem ich dann gefragt worden bin, ob ich nicht weiterhin tätig sein möchte, habe ich das einfach liebend gerne angenommen.“

Ein weiteres bedeutendes persönliches Motiv ist die Wertschätzung und Anerkennung, die Silver Worker:innen durch ihre Tätigkeit erfahren. Interviewpartner:innen von Interview 1, 2, 4 und 5 schätzen es, dass ihre Erfahrung und Expertise geschätzt und genutzt wird, sei es von ihren Arbeitgeber:innen, Kolleg:innen oder Kund:innen. Diese Anerkennung kann ein wichtiger Ansporn sein, um auch im Ruhestand weiterhin aktiv zu bleiben und einen Beitrag zu leisten. Die Freude an der Tätigkeit selbst spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle.

INT 4, Z-188-193:

„Die Aspekte. Ja, die Faktoren, dort würde ich mir ein bisschen leichter tun, weil ja weil da denke ich mir, das ist sicherlich die hohe Flexibilität, die ich habe und dass es, dass ich viel trotzdem so viel Freiraum habe und dass auch mein Wissen da geschätzt wird, dass ich einbringen kann. Mein Wissen und meine Erfahrung das sind Faktoren, die das Rundherum, äh, dass sich rundherum so gut anfühlt bei dem ganzen Paket. Ich habe keinen zeitlichen Druck und auch eine sehr große Rolle, ich kann von zu Hause aus arbeiten“

INT 5, Z 242-250:

„Und das ist immer ganz lieb, dass jemand sagt, eine Kollegin lässt sich jetzt versetzen, weil sie sich verändert, sie will etwas anderes machen, und dann hat sie gesagt, unter anderem ist der Grund, weil ich weiß, du bist nicht mehr ewig da, und wenn du nicht mehr da bist, ist das anders. Und das ist für mich jetzt ein Grund, dass ich weiß, du bist nicht mehr da, bist mir sehr wichtig in der Planung von meiner Organisation, das wird nachher nicht mehr so sein, und ich orientiere mich unter anderem jetzt auch aus dem Grund um. Das ist auch irgendwie spannend, weil man denkt, ach, siehst du, alles kannst du nicht verkehrt machen. Ja, aber dass jemand sagt, du bist jetzt der Grund, dass ich mich orientiere, aber irgendwann bist du nicht mehr da.“

Für die Befragte von Interview 1 und 2 ist ihre Arbeit nicht nur ein Mittel zum Lebensunterhalt, sondern auch eine Quelle der Freude und Erfüllung. Sie genießen es, sich täglich neuen Herausforderungen zu stellen, kreativ zu sein und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Diese intrinsische Motivation kann dazu führen, dass sie auch im fortgeschrittenen Alter gerne arbeiten und ihre Tätigkeit als eine Bereicherung ihres Lebens empfinden.

INT 1, Z 312-316:

„Wie gesagt, es noch immer zu aller Zufriedenheit zu machen, ist schon ein Punkt. Das taugt mir schon, dass ich jetzt nach zehn Jahren läuft es ja locker und es geht alles. Jeder kann sich verlassen. Der Chef ist zufrieden. Also könnte nicht besser sein. Es ist auch irgendwie komisch, jetzt aufhören zu müssen. Aber ja, wenn man schon so alt ist, muss man irgendwann aufhören. Jetzt läuft alles super.“

INT 2, Z 134-135:

„Ich muss echt sagen, es ist wirklich witzig, weil es einfach, weil ich einfach wirklich von den Patienten immer wieder so die Rückmeldung kriege. „Es ist so schön, wenn sie da sind“ ja“

Neben diesen psychologischen Motiven spielt auch die Bedeutung von körperlicher und geistiger Aktivität eine Rolle. Die Befragten von Interview 3 und 4 gaben an, dass eine kontinuierliche berufliche Beschäftigung dazu beiträgt, ihre geistige und körperliche Gesundheit zu erhalten. Durch die täglichen Herausforderungen und die Interaktion mit anderen bleiben sie geistig und sozial aktiv. Lebenslanges lernen war für diese zwei Interviewpartner:innen ein wichtiger Faktor für die Entscheidung der Weiterbeschäftigung.

INT 4, Z 66-68:

„Lebenslanges Lernen ist sicherlich ein ganz starkes Thema bei mir. Das hat sich jetzt eigentlich erst in der Zeit, in den letzten zwei Jahren vielleicht herauskristallisiert. Weil ich das einfach für sehr wichtig halte.“

Unterkategorie 1.1.: Persönliche Ziele

Die Unterkategorie "Persönliche Ziele" innerhalb der Hauptkategorie "Persönliche Motive" fokussiert sich auf die individuellen Ziele und Ambitionen, die Silver Worker:innen im Zusammenhang mit ihrer fortgesetzten Erwerbstätigkeit im Ruhestand verfolgen. Diese Ziele können eine entscheidende Rolle bei der Motivation älterer Arbeitnehmer:innen spielen, weiterhin aktiv zu bleiben und ihre berufliche Laufbahn fortzusetzen.

Eine wichtige Facette dieser persönlichen Ziele ist die berufliche Weiterentwicklung und persönliche Entfaltung. Die Befragten von Interview 2, 3, 4 und 5 gaben an das Bedürfnis zu haben, sich auch im Ruhestand weiterzuentwickeln, sei es durch die Übernahme neuer Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die Weiterbildung in neuen Technologien oder Fachgebieten, oder die Erweiterung ihrer Führungsfähigkeiten.

INT 2, Z 223-225:

„Ja irgendwie denke ich mir, versuche einfach, dass du da doch noch so mitkommst. Gell. Einfach, es ist ja ein Gewinn für mich selbst, dass ich nicht jetzt schon in dem totalen Ruhestand bin.“

INT 4, Z 334-337:

„Und irgendwie diese Neugierde, etwas Neues auszuprobieren oder etwas Neues kennenzulernen. Ich glaube, das ist das Hauptmotiv, nicht aufzuhören mit dem, was man bis zur Pension erreicht hat. Und ich bin durchaus sehr stolz auf das, was ich erreicht habe.“

Zusätzlich zu den bereits erwähnten Aspekten können auch begonnene Projekte, die vor dem Eintritt in den Ruhestand nicht abgeschlossen werden konnten, ein bedeutendes Motiv für Silver Worker:innen sein, weiterhin beruflich aktiv zu bleiben. Dieses Motiv wurde im Interview 5 als Hauptmotiv für die Weiterbeschäftigung genannt. Oftmals sind diese Projekte mit persönlicher Leidenschaft, beruflichen Ambitionen oder langfristigen Zielen verbunden, die trotz des Übergangs in den Ruhestand weiterverfolgt werden.

INT 5, Z 442-444:

„Mein Ziel wäre einfach dieses, vielleicht doch, diese AEMP auf Schiene zu bringen und auch noch trotzdem, sage ich jetzt mal, wir suchen immer Personal, dafür zu sorgen, dass das Team stabil bleibt.“

Diese Ziele können dazu beitragen, ihre geistige Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu erhalten und gleichzeitig ein Gefühl von Erfüllung und Leistung zu fördern.

Unterkategorie 1.2.: Lebensqualität

Die Unterkategorie "Lebensqualität" innerhalb der Hauptkategorie "Persönliche Motive" fokussiert sich auf die Auswirkungen der Weiterbeschäftigung im Ruhestand auf die Lebensqualität von Silver Worker:innen. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter das allgemeine Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Qualität des Lebens der Betroffenen beeinflusst.

Durch eine Verringerung der Arbeitsstunden gewinnen sie an Freizeit und zudem stehen sie nicht mehr so viel unter Druck in der Arbeit. Diese gewonnene Freizeit ermöglicht es den Silver Worker:innen, sich vermehrt ihren Hobbys zu widmen und mehr Zeit mit ihren Familien zu

verbringen. Dies kann sich positiv auf ihr allgemeines Wohlbefinden auswirken, durch die Reduktion von Stress und die Möglichkeit eigenen Vorlieben vermehrt in der Freizeit nachzugehen.

INT 2, Z 360-365:

„I:

Hat sich diese irgendwie verändert seit du noch Erwerbstätigkeit, also das den Ruhestand jetzt noch arbeitest hat sich da irgendwie zum positiven was verändert hat sagst du hast jetzt vielleicht mehr Zeit für andere Dinge, oder?

B:

Ja natürlich. Dadurch, dass ich ja nur 30 % arbeite. Also dieses Arbeiten ist so wie ein liebendes Hobby, verstehst.“

Bei den Interviewpartner:innen von Interview 1 und 3 ergab die Weiterbeschäftigung im Ruhestand keine Verbesserung der Lebensqualität. Als Grund gaben sie an, dass mit gleichen Stundenausmaß oder mit einer Stundenerhöhung im Ruhestand weitergearbeitet wird.

INT 1, Z 416:

„Na, das kann man nicht sagen, weil ich ja gleich weiter Arbeit. Ich bin noch voll im Einsatz“

INT 3, Z 155:

„Würde sagen sie ist schlechter geworden. Ja. Keine. Keine drei Monate Ferien mehr.“

Hauptkategorie 2: Generative Motive

Die Hauptkategorie "Generative Motive" konzentriert sich auf die altruistischen Beweggründe und generativen Motivationen der befragten Personen, insbesondere im Zusammenhang mit ihrer Entscheidung, auch im Ruhestand weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese Motive reflektieren den Wunsch, Erfahrungen und Wissen weiterzugeben sowie anderen Menschen zu helfen und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

Ein zentraler Aspekt dieser generativen Motive ist die Weitergabe von Erfahrungen und Wissen an nachfolgende Generationen oder an Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen. Ältere Arbeitnehmer:innen verfügen über einen reichen Erfahrungsschatz und eine Fülle von Fachkenntnissen, die sie im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn erworben haben. Indem sie auch im Ruhestand weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen, haben sie die Möglichkeit, dieses Wissen

und diese Erfahrung an jüngere Kolleg:innen weiterzugeben oder als Mentor:innen zu fungieren. Diese Form der Weitergabe von Erfahrung kann dazu beitragen, das berufliche Erbe zu bewahren und die Entwicklung der nächsten Generation von Fachkräften zu fördern.

INT 4, Z 33-35:

„Erstens einmal möchte ich. Hm. Weiterhin mit Menschen zu tun haben möchte gern in Teams arbeiten, möchte gern mein Wissen, meine Erfahrung einbringen.“

Ein weiterer wichtiger generativer Antrieb ist der Wunsch, anderen Menschen zu helfen und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Im Interview 2 wurde sehr stark verdeutlicht, dass tiefe Befriedigung und Erfüllung empfunden wird, wenn man das Gefühl hat, anderen Menschen in ihrem beruflichen Umfeld oder in der Gemeinschaft zu unterstützen und zu helfen. Dies kann sich in verschiedenen Formen manifestieren, sei es durch die direkte Unterstützung von Kolleg:innen bei der Bewältigung von Herausforderungen oder beim Verrichten einer Dienstleistung gegenüber Kund:innen. Durch ihr Engagement tragen sie dazu bei, das soziale Gefüge zu stärken und das Wohlergehen anderer zu fördern.

Darüber hinaus können generative Motive auch eine Quelle der persönlichen Erfüllung und des Sinns im Ruhestand sein. Indem Silver Worker:innen ihre Zeit und Energie investieren, um anderen zu helfen und ihr Wissen weiterzugeben, kann ein Gefühl der Bedeutung und Zufriedenheit entstehen. Die Möglichkeit, einen positiven Einfluss auf das Leben anderer Menschen zu haben und einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, kann dazu beitragen, das eigene Lebensgefühl zu bereichern und ein Gefühl von Sinnhaftigkeit zu vermitteln.

Im Interview 2 war das Hauptmotiv für die Weiterbeschäftigung im Ruhestand eindeutig ein generatives Motiv.

INT 2, Z 152-154:

„Ja, das ist wirklich, dass Mensch, das Arbeiten eben mit den Menschen, also am Krankenbett, gell? Also es ist, das ist es für mich einfach. Ähm, ich glaube, weil ich doch ein empathischer Mensch bin, gell?“

Auch bei der Interviewpartnerin von Interview 1 war eines der Hauptmotive ein generatives Motiv. Die Loyalität zur Firma und diese noch weiterhin zu unterstützen, bis eine Nachfolge gefunden wird und diese noch einschulen.

INT 1, Z 45-50:

„Ja, es ist jetzt so, dass ich schon seit einem halben Jahr bekannt gegeben habe, dass ich mit Jahresende also eigentlich schon Pensionsanspruch habe und nachdem mein Termin, mein Pensionsantrittstermin sich ein halbes Jahr nach vorn verlegt hat, war das alles für mich ein

bisschen kurzfristig und auch für die Firma, weil die müssen ja eine Nachfolgerin finden. Und daher habe ich einmal gesagt Ich bleibe so lange, bis sich jemand findet, der meine Arbeit dann übernimmt. Das ist einmal ein Punkt.“

INT 1, Z 361-363:

„Na ja, und meins war eigentlich, dass ich gesagt habe, ich bleibe so lange, bis das Übergeben ist? Bis. Bis jemand das weiter macht, kann ich nicht einfach gehen und niemand macht die Arbeit.“

Hauptkategorie 3: Wunsch nach Kontakt

Die Hauptkategorie "Wunsch nach Kontakt" thematisiert das Bedürfnis der befragten Personen nach sozialer Interaktion und zwischenmenschlicher Verbundenheit als Motiv für die Weiterbeschäftigung im Ruhestand. Diese Kategorie beleuchtet die Bedeutung von zwischenmenschlichen Beziehungen und sozialen Kontakten für das Wohlbefinden und die Lebensqualität von Silver Worker:innen.

Ein zentraler Aspekt dieses Wunsches nach Kontakt ist das Bedürfnis nach sozialer Einbindung und Interaktion. Viele ältere Arbeitnehmer:innen schätzen die Möglichkeit, weiterhin in einem beruflichen Umfeld aktiv zu sein, das ihnen die Gelegenheit bietet, mit Kolleg:innen, Kund:innen und Vorgesetzten in Kontakt zu treten. Diese zwischenmenschlichen Beziehungen können nicht nur dazu beitragen, die Einsamkeit im Ruhestand zu vermindern, sondern auch ein Gefühl der Zugehörigkeit und des sozialen Zusammenhalts vermitteln.

Darüber hinaus kann der Wunsch nach Kontakt auch aus dem Bedürfnis nach gemeinschaftlicher Teilhabe und dem Gefühl der Relevanz und Bedeutsamkeit resultieren. Durch die Weiterbeschäftigung im Ruhestand nehmen Silver Worker:innen aktiv am gesellschaftlichen Leben teil und haben die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Kenntnisse weiterhin einzubringen. Dies kann dazu beitragen, ihr Selbstwertgefühl zu stärken und ein Gefühl der Erfüllung zu vermitteln, indem sie das Gefühl haben, auch im Ruhestand einen Beitrag zu leisten und gebraucht zu werden.

Ein weiterer Aspekt des Wunsches nach Kontakt ist die Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen und bestehende Beziehungen zu vertiefen. Durch ihre berufliche Tätigkeit haben Silver Worker:innen die Gelegenheit, Menschen aus verschiedenen Lebensbereichen kennenzulernen und ihr Netzwerk zu erweitern. Dies kann nicht nur neue Freundschaften und persönliche Beziehungen hervorbringen, sondern auch berufliche Chancen und Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung eröffnen.

Die Arbeit mit Menschen und in einem Team mit einem starken Zusammenhalt wird von den Befragten in Interview 2, 3 und 5 als ein wichtiges Motiv für die Weiterbeschäftigung angesehen.

INT 2, Z 61-64:

„Das Team einfach, muss ich schon sagen, ich habe gern gearbeitet. Ich habe einfach die Patienten, ich bin einfach gerne eigentlich mit Leuten zusammen. Und ich bin mir 100-prozentig sicher, dass wenn nicht das Team so gut gewesen wäre, dass ich das nicht mehr gemacht hätte“

INT 3, Z 72-75:

„Ich mag einfach die Arbeit mit Personen. Also ich könnte mir. Ich habe schon oft Angebote bekommen, irgendwas zu leiten oder so was. Das ist nicht meins. Habe ich probiert. Schaffe ich nicht. Also ich brauche immer Leute um mich und die muss immer reden können und muss was tun können. Und Schreibtischjobs ist nicht meins.“

INT 5, Z 195-199:

„Dass ich jetzt sage, ich gehe da hin und sage, ich bleibe jetzt nur, weil ich will das und das, das liegt mir nicht, weil ich sage einmal, das ist nicht jetzt meine Motivation, meine Motivation ist schon das Team, in dem ich bin. Und die mir sagen, bitte bleib noch, und du traust dir was sagen, und ich weiß, wenn du die dagegenstemmst, ist das was, und dein Wort hat Gewicht, und das stimmt auch so. Also da ist schon das Team der Grund,“

Hauptkategorie 4: Finanzielle Motive

Die Hauptkategorie "Finanzielle Motive" beleuchtet die Bedeutung finanzieller Überlegungen und Motivationen für die Entscheidung von Silver Worker:innen, auch im Ruhestand weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese Kategorie richtet ihr Augenmerk auf die finanziellen Aspekte, die bei älteren Arbeitnehmer:innen eine Rolle spielen und die sie dazu motivieren, ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen.

Ein zentraler Aspekt finanzieller Motive ist die Notwendigkeit, das Einkommen im Ruhestand aufzubessern oder zu sichern. Viele ältere Arbeitnehmer:innen sehen sich mit steigenden Lebenshaltungskosten, Gesundheitsausgaben und anderen finanziellen Verpflichtungen konfrontiert, die mit dem Ruhestand einhergehen. Die Weiterbeschäftigung im Ruhestand kann daher als Möglichkeit dienen, zusätzliche Einnahmen zu generieren und finanzielle Engpässe zu vermeiden. Dies kann dazu beitragen, die finanzielle Stabilität und Sicherheit im Ruhestand

zu gewährleisten und ein angemessenes Lebensniveau aufrechtzuerhalten. Bei den Befragten von Interview 1 und 3 war das Einkommen im Ruhestand eindeutig ein Hauptmotiv.

INT 1, Z 93-97:

„Und zweitens ist auch ein wichtiger Punkt, dass Sie, dass mein Einkommen sich sehr reduziert, wenn ich nur mehr Pensionist bin. Das ist schlimm, weil unser Pensionssystem ja so aufgebaut ist, dass man den Schnitt aller über alle Versicherungsjahre durchgerechnet und bekommt. Und weil der Schnitt bei mir sehr niedrig ist durch die jahrelange Teilzeitarbeit, schaut es jetzt nicht so gut aus.“

INT 3, Z 116-118:

„Das ist sicher das wichtigste Argument. Ja, also würde ich jetzt im Lotto, weiß ich nicht 5 Millionen gewinnen, würde ich es mir überlegen, ob ich weiterarbeite oder ob ich so viel weiterarbeite, weiterarbeiten würde ich sicher, aber nicht so viel. Ja.“ (INT3, Z116-118).

Darüber hinaus können finanzielle Motive auch aus dem Wunsch resultieren, bestimmte finanzielle Ziele zu erreichen oder Lebenspläne zu verwirklichen. Dies könnte beispielsweise die Finanzierung von Reisen, Hobbys oder größeren Anschaffungen umfassen, die im Ruhestand verwirklicht werden sollen. Die Weiterbeschäftigung im Ruhestand kann als Mittel dienen, um diese Ziele zu finanzieren und die finanzielle Unabhängigkeit zu erhalten. Bei der Befragten von Interview 2 wird das Einkommen im Ruhestand als ein „Bonus“ gesehen, aber für sie sicherlich kein Motiv für die Weiterbeschäftigung.

INT 2, Z 70-76:

„B: Was ich gar nicht für mich empfinde, obwohl das immer Außenstehende annehmen, ist, dass ich wegen dem Geld gegangen bin. Wirklich, das war es nicht! Die Motivation, Geld war es nicht.“

I: Das ist quasi also ein Bonus noch.

B: Ein Bonus, natürlich. Aber es war sicher nicht das Geld. Also das“

Ein weiterer Aspekt finanzieller Motive ist die Absicherung für zukünftige Lebensphasen. Viele ältere Arbeitnehmer:innen möchten sicherstellen, dass sie im Ruhestand über ausreichende finanzielle Mittel verfügen, um unerwartete Ausgaben, Gesundheitskosten oder andere finanzielle Risiken abzudecken. Die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit kann dazu beitragen, finanzielle Reserven aufzubauen und eine finanzielle Polsterung für den Ruhestand zu schaffen.

Finanzielle Anreize seitens des Unternehmens gab es bei keinem von den befragten Teilnehmer:innen der Interviews.

INT 5, Z 188-191:

„Nein, die Firma hätte ich mir schon erwartet, dass sie in irgendeiner Form das Honorieren. Also von dem her hat es nichts gegeben. Irgendeinen, dass du sagst, wo du sagst, du kriegst ein Klimaticket, oder du kriegst jetzt eine Provision, das hat alles nicht gegeben.“

4.1 Weitere Erkenntnisse aus den Interviews

Nur bei den befragten Personen von Interview 1 und Interview 2 gab es ein voraussichtliches Ende der Weiterbeschäftigung, bei den anderen ist das Ende noch offen.

INT 1, Z 52-54:

„Und habe vor, ja eigentlich ein halbes Jahr mal weiterzuarbeiten, jemanden einzuschulen, bis diese Jahresabrechnung erledigt ist. Und dann sollte hoffentlich jemand da sein, der das übernimmt. Das ist der Plan. Ein halbes Jahr.“

INT 2, Z 457-460:

„Naja, was ich jetzt vom Betrieb mitgekriegt habe, ist, ähm, dass man sowieso mit 65 zumindest jetzt bei der [Firmen-Name] ausscheidet. Weiß ich nicht. Ich habe es nur gehört von einer die jetzt, die hätte noch weiter gemacht angeblich, aber nachdem sie 65 war, ist es dann nicht mehr gegangen, warum auch immer.“

Bei allen Befragten war die gesundheitliche Situation ein ausschlaggebender Faktor für die Weiterbeschäftigung über den Ruhestand hinaus. Sie gaben an, dass diese den Interviewteilnehmer:innen die Erwerbstätigkeit über das Rentenantrittsalter hinaus ermöglicht und wäre die gesundheitliche Situation nicht so gut, würden sie ziemlich sicher nicht mehr im Erwerbsleben tätig sein.

INT 2, Z 502-505:

„Ja, also ich merke immer wieder, dass ich einfach dankbar bin, dass das noch möglich ist. Auch von mir aus, von der Gesundheit aus, dass mir das noch auf der einen Seite ermöglicht, wird vom Betrieb und dass ich einfach noch arbeiten kann. Und ich muss ehrlich sagen, ich bin wirklich das meiste, was ich da immer empfinde, ist Dankbarkeit, gell?“

INT 5, Z 200-204:

„...und ich habe das Glück, dass ich einfach fit bin, dass ich keinerlei Gebrechen habe, ich habe keine, ich meine, ich muss keine 12 Stunden da sein, keine 5 Tage, 12 Stunden kommen, hätte ich jetzt nicht das Problem, ich würde es nicht unbedingt wollen, aber ich weiß, ich würde

es schaffen, aber ich möchte es nicht mehr, das weiß ich auch ganz klar, aber das hat sicher was mit dieser körperlichen Fitness und mit der Einstellung von mir jetzt zu tun,..“

Der Freiraum und die Flexibilität im Beruf scheinen einen wichtigen Einfluss für die Weiterbildung im Ruhestand zu haben, wie vor allem bei Interview 4 hervorgeht.

INT 4, Z-188-193:

„Die Aspekte. Ja, die Faktoren, dort würde ich mir ein bisschen leichter tun, weil ja weil da denke ich mir, das ist sicherlich die hohe Flexibilität, die ich habe und dass es, dass ich viel trotzdem so viel Freiraum habe und dass auch mein Wissen da geschätzt wird, dass ich einbringen kann. Mein Wissen und meine Erfahrung das sind Faktoren, die das Rundherum, äh, dass sich rundherum so gut anfühlt bei dem ganzen Paket. Ich habe keinen zeitlichen Druck und auch eine sehr große Rolle, ich kann von zu Hause aus arbeiten“

Die Forschungsarbeit zeigt, dass seitens der Unternehmen oder Organisationen, in denen die Interviewteilnehmer:innen bis zur Pension tätig waren, keine Gespräche über finanzielle oder andere Anreize geführt wurden. Es wird betont, dass keiner der Befragten von den Führungspersonen entsprechende Initiativen erlebt hat. Ein interessanter Aspekt ist, dass eine Interviewteilnehmerin (INT 5) angibt, sich finanzielle oder andere Anreize gewünscht zu haben und diese als wertschätzend empfunden hätte. Obwohl sie sich dieses Verhalten seitens des Unternehmens erhofft hatte, hatte sie es jedoch nicht erwartet. Diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Erwartung verdeutlicht möglicherweise eine Lücke in der Kommunikation oder den Erwartungshaltungen der Mitarbeiter:innen. Ein weiteres Beispiel verdeutlicht die direkte Kommunikation einer Befragten (INT 1) mit ihren Vorgesetzten bezüglich ihres bevorstehenden Pensionsantritts. Trotz dieser direkten Nachfrage erhielt sie lediglich eine vage Rückmeldung, nämlich "so lange wie möglich". Dies könnte darauf hindeuten, dass es innerhalb der Führungsebene an klaren Kommunikations- und Unterstützungsstrategien mangelt, um die Bedürfnisse und Erwartungen älterer Arbeitnehmer:innen zu adressieren und zu unterstützen.

INT 1, Z 336-339:

„Nachdem ich meinen Chef gefragt habe. Ich habe ihm zuerst einmal meinen Antrittstermin für die Pension gesagt, wann das ist. Und dann habe ich ihm gesagt, dass ich eigentlich noch gar nicht so richtig nachgedacht habe, aufzuhören und wie lange ich bleiben soll. Dann hat er gesagt Ja, so lange, so lange wie möglich, so lang wie möglich.“

INT 5, Z 191-195:

„Also ich muss ehrlich sagen, diese Entscheidung, es wäre eine Wertschätzung, wenn man sowas bekommen würde. Das Interessante war, ich war mir sicher, dass das nicht kommt, also ich bin absolut nicht enttäuscht, dass das nicht so war, aber es hätte mich wahrscheinlich gefreut, wenn es anders gewesen wäre, weil das nicht bestätigt würde, was sich da ergeben hat“

Dies verdeutlicht, dass es seitens der Unternehmen noch keine großen Bemühungen gibt ältere Mitarbeiter:innen länger im Erwerbsleben zu halten. Vermutlich ist der Arbeits- und Fachkräftemangel noch nicht groß genug oder die Altersbilder haben sich noch nicht ins positive entwickelt und das Potenzial der älteren Arbeitnehmer:innen wird nicht erkannt. Die Befragte von Interview 4 gab an, wenn sie die Möglichkeit von ihrem Arbeitgeber erhalten hätte, noch weiterhin in dem Unternehmen tätig zu sein in einer anderen Position, hätte sie dies in Erwägung gezogen.

INT 4, Z 350-353:

„In irgendeiner anderen Form für das Unternehmen weiterhin tätig zu sein, ja, schon. Aber das war auch keine Option seitens des Unternehmens. Und ich glaube, da hat unser Unternehmen auch viel zu wenig Erfahrung damit und ist auch nicht irgendwie nicht gängig oder nicht üblich, oder Ja.“

4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Diese empirische Forschungsarbeit beantwortet die Forschungsfrage *„Silver Worker:innen: Was motiviert Silver Worker:innen dazu, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen?“*

Die Untersuchung ergab, dass die Interviewteilnehmer:innen in der Regel mehrere Motive für ihre Entscheidung zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand angeben. Dies verdeutlicht die Komplexität und Vielschichtigkeit der Faktoren, die bei dieser Entscheidung eine Rolle spielen. Die Tatsache, dass verschiedene Beweggründe genannt wurden, unterstreicht die individuelle Natur dieser Entscheidung, die von den persönlichen Umständen und Prioritäten jedes Einzelnen abhängt.

Trotz mehrerer Motive der befragten Personen, konnten jedoch bei den Interviews häufig zwei Hauptmotive identifiziert werden, die bei den Befragten eine bedeutende Rolle spielten. Diese herausragenden Beweggründe sind in Tabelle 4 aufgeführt und bieten eine Übersicht über die Motive der Befragten.

Diese Ergebnisse sind nicht nur für die Forschung von Bedeutung, sondern auch für Unternehmen und Organisationen, die ältere Arbeitnehmer:innen halten und motivieren möchten. Indem sie die individuellen Motive und Prioritäten ihrer Mitarbeiter:innen besser verstehen, können sie gezielte Maßnahmen entwickeln, um deren Engagement und Zufriedenheit zu fördern.

Insgesamt verdeutlicht die Studie, dass die Entscheidung zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand eine komplexe und individuelle Angelegenheit ist, die von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird. Durch die Identifizierung und Berücksichtigung dieser Faktoren können Unternehmen und Organisationen eine unterstützende Umgebung schaffen, die es älteren Arbeitnehmer:innen ermöglicht, auch nach dem offiziellen Rentenalter beruflich aktiv zu bleiben.

Tabelle 4: Hauptmotive im Überblick

Hauptmotive der Befragten im Überblick					
	Interview 1	Interview 2	Interview 3	Interview 4	Interview 5
HK 1: Persönliche Motive			X		
UK 1.1.: Persönliche Ziele				X	X
UK 1.2.: Lebensqualität				X	
HK 2: Generative Motive	X	X			
HK 3: Wunsch nach Kontakt		X			X
HK 4: Finanzielle Motive	X		X		

Quelle: eigene Darstellung

Persönliche Motive wurden von allen Teilnehmer:innen genannt. Persönliche Ziele wurden von 3 Befragten angegeben. Eine Verbesserung der Lebensqualität wurde nur von den 3 Befragten erzielt, die eine Änderung des Stundenausmaßes bei ihrer Arbeit im Ruhestand vornahmen. Generative Motive wurden von 3 Befragten angegeben. Auch der Wunsch nach Kontakt wurde von 3 Interviewteilnehmer:innen angegeben. Finanzielle Motive wurden nur von 2 Befragten angegeben und stellte für diese ein Hauptmotiv dar, für die anderen war dies kein ausschlaggebender Grund für die Weiterbeschäftigung.

Die Forschungsarbeit zeigt, dass nur bei den Befragten aus den Interviews 1 und 2 ein voraussichtliches Ende der Weiterbeschäftigung festgelegt wurde, während für die anderen Teil-

nehmer:innen das Ende noch offen ist. Dies deutet darauf hin, dass die Entscheidung, im Ruhestand weiterzuarbeiten, für viele ältere Arbeitnehmer:innen eine laufende Überlegung ist, die von verschiedenen Faktoren abhängt.

Ein wesentlicher Faktor, der die Entscheidung zur Weiterbeschäftigung über das Rentenantrittsalter hinaus beeinflusst, ist die gesundheitliche Situation der Interviewteilnehmer:innen. Alle Befragten gaben an, dass ihre gute Gesundheit es ihnen ermöglicht, weiterhin beruflich aktiv zu bleiben. Sie betonten, dass eine schlechtere gesundheitliche Verfassung sie wahrscheinlich davon abgehalten hätte, im Erwerbsleben zu bleiben.

Interessanterweise sind vier von fünf Befragten weiterhin im selben Unternehmen tätig geblieben, während eine Person sich eine neue Tätigkeit im Ruhestand gesucht hat, nachdem sie zunächst eine Pause von zwei Jahren eingelegt hatte. Eine weitere Person, die im selben Unternehmen verblieben ist, hat sogar zusätzliche Erwerbsarbeiten begonnen, um ihre berufliche Tätigkeit zu ergänzen.

Zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit engagieren sich drei der Befragten regelmäßig ehrenamtlich, während die anderen beiden es sich vorstellen können, dies zu tun, sobald sie ihre Erwerbsarbeit im Ruhestand beendet haben. Dies verdeutlicht das Interesse und die Bereitschaft älterer Arbeitnehmer:innen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aktiv zu bleiben und einen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten.

Von den fünf Befragten beziehen vier Personen bereits eine Pension, während die fünfte Person über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus arbeitet. Dies zeigt, dass die finanzielle Sicherheit eine Rolle spielt, aber nicht unbedingt der ausschlaggebende Faktor für die Entscheidung zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand ist.

5 Diskussion und Ausblick

In diesem Teil der Arbeit werden die Ergebnisse dieser empirischen Forschungsarbeit diskutiert, Schlussfolgerungen abgeleitet sowie ein Ausblick auf mögliche weitere Forschungsschritte gegeben. Laut Buchmann (2021, S. 59) wird in den kommenden Jahren das Angebot an Arbeitskräften im Inland aufgrund des Renteneintritts der geburtenstarken Jahrgänge, den sogenannten "Babyboomern", stark abnehmen. Gleichzeitig wird dieser Rückgang durch einen Mangel an Nachwuchs aufgrund kleinerer Nachfolgenerationen verstärkt. Dies führt zu einer langfristigen Verringerung des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials im Inland.

Aufgrund des demografischen Wandels rücken ältere Arbeitnehmer:innen seit einigen Jahren vermehrt in den Mittelpunkt von wissenschaftlichen Untersuchungen und öffentlichen Diskussionen. Einerseits zeigt sich eine Verbesserung der Gesundheit älterer Beschäftigter im Vergleich zu früheren Jahrzehnten, was einen längeren Verbleib im Arbeitsleben ermöglicht. Andererseits wird das Potenzial junger, nachfolgender Arbeitskräfte knapper, während gleichzeitig die Gruppe älterer Arbeitnehmer:innen rapide wächst. Dieser Trend führt zu einem deutlichen Alterungsprozess der Erwerbspersonen in den kommenden Jahren (Clemens, 2014, S. 109). Angesichts dieser Entwicklungen richtet die vorliegende Arbeit ihren Fokus auf Arbeitnehmer:innen, die entweder das gesetzliche Rentenantrittsalter erreicht haben oder eine Rente beziehen und dennoch aktiv in der Arbeitswelt tätig sind, und beantwortet die Fragestellung *„Silver Worker:innen: Was motiviert Silver Worker:innen dazu, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen?“* Die Ergebnisse der fünf leitfadengestützten Interviews zeigen, dass die Erwerbstätigkeit im Ruhestand von verschiedenen Gründen motiviert sein kann, die sich in unterschiedliche Kategorien einteilen lassen, die die Vielschichtigkeit der Motive widerspiegeln. Persönliche Motive spielen dabei eine zentrale Rolle und umfassen verschiedene Aspekte, die das individuelle Wohlbefinden beeinflussen. Dazu gehören die Freude an der Tätigkeit selbst, das Gefühl der Wertschätzung und Anerkennung durch die Beschäftigung sowie der Wunsch, geistig und körperlich aktiv zu bleiben. Innerhalb der persönlichen Motive lassen sich weitere Unterkategorien identifizieren, die auf persönlichen Zielen und der Verbesserung der Lebensqualität basieren. Persönliche Ziele im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit im Ruhestand könnten beispielsweise noch unerfüllte berufliche Ambitionen oder die Gestaltung der eigenen Laufbahn umfassen. Zudem spielt lebenslanges Lernen eine wichtige Rolle, da viele Menschen auch im Ruhestand nach persönlicher Weiterentwicklung streben. Die Kategorie der generativen Motive legt den Fokus auf den Wunsch, Erfahrungen weiterzugeben und anderen durch die fortgesetzte Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Ruhestandsalter hinaus, zu helfen. Dies kann sowohl eine altruistische Motivation als auch ein Beitrag zur Gesellschaft sein. Der Wunsch nach Kontakt stellt eine weitere bedeutsame Kategorie dar, die sich mit der Aufrechterhaltung externer Beziehungen und sozialer Unterstützung beschäftigt.

Die Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit kann dabei helfen, das soziale Netzwerk aufrechtzuerhalten und den Kontakt zu Kolleg:innen und Kund:innen zu pflegen. In früheren Studien wurde finanziellen Motiven eine geringe Bedeutung zugesprochen (Deller & Maxin, 2008, S. 167f). Diese Aussage kann in dieser Arbeit widerlegt werden, schließlich spielt das finanzielle Motiv eine wichtige Rolle, da der Verdienst und finanzielle Anreize, die Entscheidung für eine Weiterbeschäftigung im Ruhestand beeinflussen können. Die Frage nach finanzieller Sicherheit und zusätzlichen Einkommensmöglichkeiten kann daher ein entscheidender Faktor sein, der die Erwerbstätigkeit im Ruhestand motiviert. Für zwei der fünf Befragten war das finanzielle Motiv das Hauptmotiv für die Weiterbeschäftigung. Für die Diskrepanz zu früheren Studien könnten sozial erwünschte Antworten eine Rolle spielen. Die soziale Erwünschtheit kann bei sensiblen Fragen, wie etwa finanzielle Motive der Weiterbeschäftigung, zu falschen Aussagen von Befragten führen. Die soziale Erwünschtheit ist die Tendenz auf Selbstauskunftsfragen eine Antwort zu geben, die weniger dem realen Erleben und Verhalten, sondern stärker der sozialen Norm und Erwartungen entsprechen (www.lehrbuch-psychologie.springer.com/glossar/soziale-erwueschtheit Abruf 13.04.2024).

Arbeit muss die Bedürfnisse von Menschen erfüllen und dementsprechend gestaltet werden (Deller & Pundt, 2015, S 124f). Dies gilt auch für Silver Worker:innen. Für Unternehmen ist es demnach wichtig, dass flexible Lösungen je nach Branche und Erwerbsbiografie geschaffen werden (Deller & Pundt, 2015, S 124f). Dies wird durch die vorliegende Arbeit bestätigt. Anreize von Unternehmen fördern die Wertschätzung und die Bereitschaft der Weiterbeschäftigung von Silver Worker:innen. Flexible Lösungen können zum Beispiel durch flexible Stundeneinteilung, Homeoffice Tage oder Reduktion der Stunden erreicht werden. Finanzielle Anreize sind den Silver Worker:innen als Zeichen der Wertschätzung von Bedeutung und können zudem eine Weiterbeschäftigung begünstigen.

Durch die qualitative Studie konnte die Komplexität der Motive von Silver Worker:innen gezeigt werden. Sie weist jedoch auch einige Limitationen auf. Eine Limitation der Studie stellt die Stichprobe mit nur fünf Befragten dar, in diesem Umfang kann die Studie nicht repräsentativ sein. Weiters waren die Teilnehmer:innen überwiegend weiblich, die Ergebnisse können daher nicht auf das Geschlecht verallgemeinert werden. Die soziale Erwünschtheit, wie oben im Text beschrieben, ist eine weitere Limitation dieser Arbeit. Die Teilnehmer:innen könnten dazu geneigt haben, Antworten zu geben, die sozial akzeptabel oder wünschenswerter erscheinen, anstatt ihre wahren Meinungen oder Erfahrungen zu teilen. Dies kann zu Verzerrungen führen, die die Gültigkeit der Ergebnisse beeinträchtigen.

6 Fazit

Die Untersuchung zeigt, dass die Entscheidung für eine Weiterbeschäftigung im Ruhestand von vielfältigen Motiven beeinflusst wird. Dennoch konnten bei den Befragten jeweils zwei Hauptmotive identifiziert werden, wobei diese von Person zu Person variieren. Dies verdeutlicht die Individualität der Entscheidung und ihre Abhängigkeit von verschiedenen Faktoren. Für die befragten Personen, die ihr Stundenausmaß reduziert haben, wirkte sich dies positiv auf die Lebensqualität aus. Die Stärkung mentaler und geistiger Fähigkeiten sowie eine mögliche finanzielle Aufbesserung, sind weitere Vorteile einer Weiterbeschäftigung im Ruhestand. Zudem erfüllt der Kontakt zu Kolleg:innen und Kund:innen den Wunsch nach sozialer Interaktion. Besonders auffällig ist jedoch, dass Führungspersonen in Unternehmen und Organisationen bisher keine Anreize für eine Weiterbeschäftigung bieten. Dies weist auf einen möglichen Mangel an strategischen Maßnahmen hin, um ältere Arbeitnehmer:innen zu halten oder zu motivieren. Um ein genaueres Verständnis dieser Zusammenhänge zu erlangen, empfiehlt es sich, die Teilnehmer:innenzahl zu erweitern und standardisierte Fragebögen zu verwenden. Zusätzlich könnte eine Befragung von Personen, die noch im Erwerbsleben tätig sind und sich etwa fünf Jahre vor der Pensionierung befinden, Einblicke in ihre Motivation und Wünsche bieten, im Erwerbsleben zu bleiben. Diese Erkenntnisse könnten Unternehmen und Organisationen dabei unterstützen, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um ältere Arbeitnehmer:innen zu halten und zu fördern. Dadurch könnte dem Fach- und Arbeitskräftemangel wirksamer entgegengewirkt werden.

Literaturverzeichnis

- Anxo, D., Ericson, T., & Herbert, A. (2019). Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement?. *International Journal of Manpower*, 40(5), 917-938.
- Backes, G.M., Clemens, W. (2021). Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 54, 727–728. <https://doi.org/10.1007/s00391-021-01903-w>
- Buchmann, M. (2021). Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Schweizer Arbeitsmarkt. In H. Budliger (Hrsg.), *Demografischer Wandel und Wirtschaft*, (S. 59-76). Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-1521-4>
- Buck, H., Kistler, E., & Mendius, H. G. (2002). *Demographischer Wandel in der Arbeitswelt: Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung*. Fraunhofer IRB.
- Clemens, W. (2014). Zu früh oder wieder später in die „Späte Freiheit“? – Ältere Arbeitnehmer im gesellschaftlichen und demografischen Wandel. In A. Amann, F. Kolland (Hrsg.), *Das erzwungene Paradies des Alters?, Alter(n) und Gesellschaft*, (S. 109-127). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02306-5_5
- Deller, J. & Maxin, L. (2008). „Silver Workers“ – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland. *Arbeit*, 17(3), 166-179.
- Deller, J. & Maxin, L.M. (2009). Berufliche Aktivität von Ruheständlern. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 4, 305-310. <https://doi.org/10.1007/s00391-009-0047-3>
- Deller, J. & Pundt, L. M. (2015). Silver Work – Wege aus der Beschäftigungskrise. In G. Kreis (Hrsg.), *Zukunft Personal Beschäftigung. Zwischen Praxis und Innovation, Unternehmen und Gesellschaft* (S. 117-126). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-09196-5>
- Engstler, H. (2015). Erwerbstätigkeit im Ruhestand. *Informationsdienst Altersfragen*, 42(4), 12-20.
- Hardege, S. (2008). *Arbeitswelt im Wandel. Wie Unternehmen und Gesellschaft morgen arbeiten werden*. Roman Herzog Institut.

- Kreimer, B. (2024). *Silver Worker:innen – Anforderungen an Unternehmen*. [Bachelorarbeit, FERNFH Wiener Neustadt].
- Lux, T. & Scherger, S. (2018). Auswirkungen von Erwerbstätigkeit im Rentenalter auf Lebenszufriedenheit und subjektive Gesundheit. In S. Scherger & C. Vogel (Hrsg.), *Arbeit im Alter* (S. 173-194). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18199-4>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Weinheim; Beltz.
- Mayring, P., Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In: N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S.633-648). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42
- Peters, M. (2015). Der Übergang in den (Un-)Ruhestand. *Psychotherapie im Alter*, 12(3), 325–339. https://doi.org/10.1007/978-3-662-50488-8_7
- Pimpertz, J. & Stettes, O. (2020). Silver Worker: Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive. *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 47(2), 43-63. <https://doi.org/10.2373/1864-810X.20-02-03>
- Psihoda, S. (2020). *Demografie und Epidemiologie*. Wiener Neustadt: Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH.
- Romeu Gordo, L., Gundert, S., Engstler, H., Vogel, C., & Simonson, J. (2022). Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe-nicht nur finanzielle. *IAB-Kurzbericht*, 8, 1-11. <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2208>
- Rhein, T. (2016). Arbeiten im Rentenalter: Erwerbstätigkeit 65plus in Europa. *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*, 25, 1-8. <http://hdl.handle.net/10419/161733>
- Scherger, S., Hagemann, S., Hokema, A. & Lux, T. (2012). Between privilege and burden: Work past retirement age in Germany and the UK, *ZeS-Arbeitspapier*, 4, 1-73.
- Schipfer, R. K. (2005). *Der Wandel der Bevölkerungsstruktur in Österreich. Auswirkungen auf Regionen und Kommunen*.

Vogel, C. & Scherger, S. (2018). Arbeit im Alter – zu Erwerbstätigkeit und freiwilligem Engagement im Ruhestand. In S. Scherger & C. Vogel (Hrsg.), *Arbeit im Alter* (S. 1-26). Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-18199-4>

Wilson, D. M., Errasti-Ibarrondo, B., Low, G., O'Reilly, P., Murphy, F., Fahy, A., & Murphy, J. (2020). Identifying contemporary early retirement factors and strategies to encourage and enable longer working lives: A scoping review. *International journal of older people nursing*, 15(3), 1-17. <https://doi.org/10.1111/opn.12313>

Onlinequellen

Bonin, H. (18.11.2023). Ein Bonus-Malus-System für die Pensionen. Der Standard.
<https://www.derstandard.at/story/3000000195717/ein-bonus-malus-system-f252r-die-pensionen> [Abruf am 11.02.2024]

Statistik Austria. www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbstaetigkeitsmerkmale [Abruf 23.02.2024]

www.lehrbuch-psychologie.springer.com/glossar/soziale-erwuenschttheit [Abruf 13.04.2024]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung und deduktiver Kategorienanwendung.....	14
--	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Hintergrunddaten der Interviewpartner:innen.....	9
Tabelle 2: Dauer der Interviews	10
Tabelle 3: Haupt- und Unterkategorien.....	13
Tabelle 4: Hauptmotive im Überblick.....	27

Anhang

Einwilligungserklärung:

Information und Einwilligungserklärung zur Teilnahme an einem Interview im Rahmen einer Bachelorarbeit zu Silver Worker:innen – Motive für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Sehr geehrte*r Teilnehmer*in!

Mein Name ist Bettina Kreimer und ich bin Studierende des Studiengangs Aging Services Management an der Ferdinand Porsche FERNFH in Wiener Neustadt. Ich lade Sie ein, im Zuge meiner Bachelorarbeit zum Thema „Silver Worker:innen: Was motiviert Silver Worker:innen dazu, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen?“ an der Ferdinand Porsche FERNFH, an einem Interview teilzunehmen.

Ihre Teilnahme erfolgt freiwillig. Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen aufhören. Die Ablehnung der Teilnahme oder ein vorzeitiges Beenden hat keine nachteiligen Folgen für Sie.

Bitte lesen Sie den folgenden Text sorgfältig durch und bestätigen Sie die Einwilligung zur Teilnahme nur

- wenn Sie Art und Ablauf dieser Studie vollständig verstanden haben,
- wenn Sie bereit sind, der Teilnahme zuzustimmen und
- wenn Sie sich über Ihre Rechte als Teilnehmer*in an dieser Studie im Klaren sind.

Was ist der Zweck der Studie?

Ziel dieser Arbeit ist es, anhand der empirischen Untersuchung, die Motive und Interessen von Personen herauszufinden, die entweder das gesetzliche Rentenalters erreicht haben oder eine Rente beziehen und dennoch aktiv in der Arbeitswelt tätig sind.

Wie läuft die Studie ab?

Zur Erreichung der Ziele und Beantwortung der Forschungsfrage wird eine empirische Untersuchung durchgeführt. Die Erhebungsmethode ist ein qualitatives Interview. Da es bei der Studie wesentlich ist, auf die subjektiven Meinungen und Sichtweisen der Befragten einzugehen, erweist sich diese Methode als sehr konstruktiv. Untersucht werden 5-6 Personen, die entweder das gesetzliche Rentenalters erreicht haben oder eine Rente beziehen und dennoch einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Dauer des Interviews wird ca. 30-45 Minuten betragen und wird mit einem Audiogerät (bzw. bei Aufzeichnung über MS Teams durch eine Software) aufgezeichnet und anschließend in einem Textdokument transkribiert. Die Auswertungsmethode ist eine Inhaltsanalyse nach Mayring.

Welche Risiken gibt es und wie kann die Teilnahme vorzeitig beendet werden?

Die Teilnahme ist mit keinen Risiken für Sie verbunden und Sie können jederzeit auch ohne Angabe von Gründen aus der Studie ausscheiden.

Datenschutz

Im Rahmen dieser Studie werden Daten über Sie erhoben und verarbeitet werden. Es ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen

- 1) jenen personenbezogenen Daten, anhand derer eine Person direkt identifizierbar ist (z.B. Name, Geburtsdatum, Adresse, Sozialversicherungsnummer, Bild- oder Tonaufnahmen, ...).
- 2) pseudonymisierten personenbezogenen Daten, das sind Daten, bei denen alle Informationen, die direkte Rückschlüsse auf die konkrete Person zulassen, entweder entfernt oder durch einen Code (z. B. eine Zahl) ersetzt oder (z.B. im Fall von Bildaufnahmen) unkenntlich gemacht werden. Es kann jedoch trotz Einhaltung dieser Maßnahmen nicht vollkommen ausgeschlossen werden, dass es zu einer Re-Identifizierung kommt.
- 3) anonymisierten Daten, bei denen eine Rückführung auf die konkrete Person ausgeschlossen werden kann.

Zugang zu den Daten anhand derer Sie direkt identifizierbar sind (siehe Punkt 1), hat nur die Autorin der Bachelorarbeit. Die Daten sind gegen unbefugten Zugriff geschützt. Sämtliche Personen, die Zugang zu diesen Daten erhalten, unterliegen im Umgang mit den Daten den geltenden nationalen Datenschutzbestimmungen und/oder der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die Weitergabe der Daten an die Betreuerin der Bachelorarbeit zum Zweck der Begutachtung der Arbeit erfolgt nur in pseudonymisierter oder anonymisierter Form. Auch für die Bachelorarbeit oder etwaige Publikationen werden nur die pseudonymisierten oder anonymisierten Daten verwendet.

Der Code, der eine Zuordnung der pseudonymisierten Daten zu Ihrer Person ermöglicht, wird nur von der Autorin der Bachelorarbeit aufbewahrt.

Im Rahmen dieser Studie ist keine Weitergabe von Daten in Länder außerhalb der EU vorgesehen.¹

Ihre Einwilligung bildet die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten. Sie können Ihre Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung Ihrer Daten jederzeit widerrufen. Nach Ihrem Widerruf werden keine weiteren Daten mehr über Sie erhoben. Die bis zum Widerruf erhobenen Daten können allerdings weiter im Rahmen dieser Studie verarbeitet werden.

¹ Beachten Sie hierbei bitte lediglich, dass im Falle der Verwendung der Software MS Teams für das Interview nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann, dass Daten des Interviews seitens Microsofts an Dritte (allenfalls auch in Drittstaaten) weitergegeben werden könnte. Für weitere Informationen hierzu siehe die Datenschutzerklärung von Microsoft: <https://privacy.microsoft.com/de-de/privacystatement>.

Nach der DSGVO stehen Ihnen grundsätzlich die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit und Widerspruch zu, soweit dem nicht andere gesetzliche Vorschriften widersprechen.

Sie haben auch das Recht, bei der österreichischen Datenschutzbehörde eine Beschwerde über den Umgang mit Ihren Daten einzubringen (www.dsb.gv.at).

Die voraussichtliche Dauer der Bachelorarbeit ist bis Juni 2024. Die Dauer der Speicherung der erhobenen Daten über das Ende der Studie hinaus ist durch Rechtsvorschriften geregelt und beträgt 10 Jahre.

Falls Sie Fragen zum Datenschutz in dieser Studie haben, wenden Sie sich zunächst an mich. Ich kann Ihr Anliegen ggf. an die Personen, die für den Datenschutz verantwortlich sind, weiterleiten.

Datenschutzbeauftragter der FERNFH: datenschutz@fernfh.ac.at

Möglichkeit, weitere Fragen zu stellen:

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit dieser Studie stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Auch Fragen, die Ihre Rechte als Teilnehmer*in an dieser Studie betreffen, werden Ihnen gerne beantwortet.

Name der Kontaktperson: Dr. Mag. Karin Waldherr

Erreichbar unter: E-Mail: karin.waldherr@fernfh.ac.at

Einwilligungserklärung

Name des*der Teilnehmer*in: _____

Ich erkläre mich bereit, an einem Interview im Rahmen der Bachelorarbeit von Bettina Kreimer teilzunehmen.

Ich habe den Text der Studieninformation und Einwilligungserklärung, der insgesamt 3 Seiten umfasst, gelesen. Aufgetretene Fragen wurden mir verständlich und genügend beantwortet. Ich hatte ausreichend Zeit, mich zu entscheiden. Ich habe zurzeit keine weiteren Fragen mehr.

Ich behalte mir jedoch das Recht vor, die Teilnahme jederzeit zu beenden, ohne dass mir daraus Nachteile entstehen. Ich behalte mir außerdem das Recht vor, meine Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung meiner Daten zu einem späteren Zeitpunkt zu widerrufen.

Ich stimme ausdrücklich zu, dass meine im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten wie im Abschnitt „Datenschutz“ dieses Dokuments beschrieben, verwendet werden.

Eine Kopie der Studieninformation und Einwilligungserklärung habe ich erhalten. Das Original verbleibt bei der Autorin der Bachelorarbeit.

.....

(Datum und Unterschrift der*des Teilnehmer*in)

.....

(Datum und Unterschrift - Bettina Kreimer)

Interviewleitfaden:

- 1.) Schildern sie mir bitte kurz Ihren beruflichen Werdegang.
- 2.) Welche Faktoren haben zu der Entscheidung beigetragen, dass sie im Ruhestand erwerbstätig sind?
- 3.) Was war für Sie der Ausschlaggebende Faktor, warum sie sich für eine Weiterbildung nach Beginn des Ruhestandes entschieden haben?
 - a. Sind Sie in derselben Tätigkeit aktiv geblieben, oder gab es eine Änderung dieser?
 - b. Sind Sie im selben Stundenausmaß tätig geblieben nach Beginn des Ruhestandes?
- 4.) Welche Aspekte Ihrer Arbeit finden Sie besonders interessant oder erfüllend?
- 5.) Wie gehen Sie mit beruflichen Herausforderungen um, und gibt es Unterstützung, auf die Sie zurückgreifen?
- 6.) Welche Rolle spielen finanzielle Anreize, persönliche Erfüllung und soziale Interaktion bei Ihrer Motivation?
- 7.) Wie hat Sie ihr Unternehmen/ ihre Organisation bei der Entscheidung beeinflusst?
(Frage wird bei Selbstständigkeit nicht gestellt)
- 8.) Wie hat sich Ihre Lebensqualität seit Ihrer Erwerbstätigkeit im Ruhestand verändert?
- 9.) Was sind Ihre langfristigen Pläne oder Ziele im Zusammenhang mit Ihrer Erwerbstätigkeit im Ruhestand?
 - a. Wie lange haben Sie vor, dieser Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen?
- 10.) Gibt es etwas, das Sie gerne hinzufügen würden, oder haben Sie noch weitere Gedanken zu unserem Gespräch?

Transkription von Interviews

Die Regel am Studiengang ist, dass ausnahmslos jedes Interview vollständig transkribiert werden muss.

D.h. Die Interviews müssen aufgezeichnet (z.B. mit dem Handy oder einem MP3-Player) und dann vollständig vertextet werden. Die Transkripte müssen der Betreuer*in pseudonymisiert übergeben werden (d.h. der Name, die Firma, der Wohnort, etc. werden durch Buchstaben- und Zahlencodes ersetzt). In der Regel werden Transkripte der Bachelorarbeit nicht beigelegt.

Das Transkript wird mit einem Code (z.B. INT1 – für Interview 1) und Zeilennummern versehen, um bei der Analyse auf diese verweisen zu können. Damit finden Sie problemlos Textteile aus der Analyse im Originaltranskript und Ihre Analyse wird dadurch nachvollziehbar.

Transkriptionsregeln¹

1. Transkribieren Sie wörtlich und nicht zusammenfassend. Sog. "leichte Glättung": d.h. sog. "breiten Dialekt" korrigieren, Beibehalten von: umgangssprachlichen Ausdrucksweisen, Mundart, falsche Satzstellung, falsche Ausdrucksweise.
2. Jedes Statement, das die Identifizierung der interviewten Person ermöglichen würde (z.B. Namen, Orte, berufliche Stellung) müssen pseudonymisiert werden und in Klammer gesetzt werden, z.B. Frau [Name], in [Ort].
3. Angefangene, aber abgebrochene Wörter oder Sätze sowie Stottern können weggelassen werden; auch "ähs" etc. zur besseren Lesbarkeit. Wortverdoppelungen werden nur dann transkribiert, wenn sie zur Betonung verwendet wurden ("Das ist sehr, sehr wichtig für mich.") Halbe Sätze werden transkribiert.
4. Zeichensetzung wird zur besseren Lesbarkeit geglättet. Kurzes Brechen der Stimme oder zweideutige Betonungen werden bevorzugt durch Punkte statt durch Beistriche gekennzeichnet.
5. Pausen werden durch Auslassungspunkte in Klammer angegeben (...).
6. Besonders betonte Wörter werden in Großbuchstaben geschrieben.
7. Emotionale Äußerungen (lachen, Seufzer) oder Unterbrechungen (z.B. durch ein Telefongespräch) werden in Klammer transkribiert.
8. Unverständliche Wörter werden folgendermaßen transkribiert: (*inc.*). Ev. Grund dazu angeben: (*inc., Handy läutet*) oder (*inc., Mikrofonstörung*). Wenn Sie ein bestimmtes Wort vermuten, dann geben Sie das Wort in Klammer dazu an mit Fragezeichen.
9. Der*die Interviewer*in wird mit "I:" gekennzeichnet, die interviewte Person durch "B:" (für Befragte*r). Bei mehreren befragten Personen, wird zusätzlich zu "B" eine Nummer angegeben.

¹ Dresing, T., Pehl, T. & Schmieder, C. (2015). *Manual (on) Transcription. Transcription Conventions, Software Guides and Practical Hints for Qualitative Researchers*. 3rd English Edition. Online: <http://www.audiotranskription.de/english/transcription-practicalguide.htm>

Fuß, S. & Karbach, U. (2014). *Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung*. Verlag Barbara Budrich.