

Gewünschtes und erwartetes Renteneintrittsalter in Deutschland und Europa¹

Dr. Moritz Hess, Dortmund

In den letzten 25 Jahren hat es in Deutschland und Europa Bemühungen auf institutioneller und betrieblicher Ebene gegeben, ältere Arbeitnehmer² länger im Berufsleben zu halten und so deren Beschäftigungsquote zu erhöhen. Der vorliegende Beitrag untersucht die Auswirkungen dieser Reformen auf das gewünschte Renteneintrittsalter, das Alter, zu dem Ältere in Rente gehen wollen, und auf das erwartete Renteneintrittsalter, das Alter, zu dem sie realistisch glauben, dies zu tun. Die Ergebnisse, basierend auf mehreren Datensätzen (European Social Survey, Eurobarometer, Sozio-oekonomisches Panel, Deutsche Altersstudie), zeigen, dass sowohl das gewünschte als auch das erwartete zukünftige Renteneintrittsalter von älteren Arbeitnehmern in den letzten zehn Jahren gestiegen sind. Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen sozialen Gruppen. Während Hochqualifizierte eher glauben, ihr gewünschtes und erwartetes Renteneintrittsalter synchronisieren zu können, erwarten solche mit niedriger Bildung und geringem Einkommen, dass sie aus finanziellen Gründen länger arbeiten müssen, als sie wollen. Die Ergebnisse stützen somit Befürchtungen, dass die renten- und arbeitsmarktpolitischen Reformen zu neuer sozialer Ungleichheit beim Rentenübergang führen.

1. Einleitung

Renten- und Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre, wie die Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten und die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters zielen darauf ab, ältere Arbeitnehmer länger im Arbeitsmarkt zu halten (Himmelreicher, Hagen und Clemens 2009; Hofäcker und Unt 2013). So sollen die Rentenkassen entlastet und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Letzterer führt auch zu einer Veränderung des Verhaltens von Arbeitgebern gegenüber älteren Beschäftigten. Diese sehen ältere Arbeitnehmer vermehrt als qualifizierte und erfahrene Fachkräfte, die es gilt im Unternehmen zu halten, und investieren in alter(n)sfreundliche Personalmaßnahmen (Ebbinghaus 2006).

Mehrere empirische Studien haben sich in der Vergangenheit bereits mit dem Einfluss der Reformen auf das tatsächliche Renteneintrittsalter beschäftigt (Brussig 2009; Buchholz, Rinklake und Blossfeld 2013; Radl 2013). Dieser Beitrag erweitert diese

früheren Studien an entscheidenden Stellen, indem er das prospektive Renteneintrittsalter von älteren Arbeitnehmern untersucht. Unterschieden werden dabei das gewünschte und das erwartete Renteneintrittsalter. Das gewünschte Renteneintrittsalter ist das Alter, zu dem ältere Arbeitnehmer gerne in Rente gehen würden, unabhängig von engen wohlfahrtsstaatlichen (zum Beispiel der Höhe des gesetzlichen Renteneintrittsalters) und betrieblichen (zum Beispiel der Zugang zu betrieblicher Altersversorgung) Rahmenbedingungen, aber eingebettet in die gesellschaftliche Norm, was ein angebrachtes Rentenalter ist. Das erwartete Renteneintrittsalter ist das Alter, zu dem Ältere realistisch erwarten, in Rente

¹ Der folgende Beitrag beruht auf der kumulativen und englischsprachigen Dissertation „Preferred and Expected Retirement Age in Germany and Europe“, welche vom Verfasser im Oktober 2016 erfolgreich an der Universität Mannheim verteidigt wurde.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Beitrag nur die männliche Form verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.

zu gehen; hierbei spielen die konkreten wohlfahrtsstaatlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle. Hofäcker (2015, S. 1531) kommentiert die Untersuchung von prospektiven Renteneintrittsaltern folgendermaßen: „[...] prospective focus on retiree cohorts which more likely have been affected by recent reform measures, thus allowing for a better assessment of their effectiveness“.

Theoretische Basis ist ein institutionalistischer Ansatz, in dessen Mittelpunkt der Einfluss von Institutionen auf das Handeln und die Einstellungen von Menschen steht (Hall und Taylor 1996). Dabei wird zwischen dem ökonomischen oder Rational-Choice-Institutionalismus und dem soziologischen Institutionalismus unterschieden (Knill und Lenschow 2001). Ersterer geht davon aus, dass Institutionen menschliches Handeln nur durch eine Veränderung der monetären Anreizstruktur beeinflussen (Hodgson und Knudsen 2004). Bezogen auf das Thema des vorliegenden Beitrags könnten Rentenreformen durch höhere Abschläge einen früheren Renteneintritt teurer machen und ältere Arbeitnehmer würden ihr erwartetes Renteneintrittsalter anpassen. Das gewünschte Renteneintrittsalter hingegen sollte nach Vorhersage des Rational-Choice-Institutionalismus von den Reformen nicht betroffen sein und sich nicht erhöhen. Der soziologische Institutionalismus kommt zu einer anderen Vorhersage. Folgt man ihm, haben Institutionen nicht nur Einfluss auf die Anreizstruktur, sondern formen auch die Werte und Normen von Menschen (Hodgson 2007). Bezieht man dies nun auf das prospektive Renteneintrittsalter, könnten Rentenreformen also einerseits die Anreize für Frühverrentung verringern und andererseits auch die gemeinsamen Normen und Werte einer Gesellschaft darüber, was ein angebrachtes Renteneintrittsalter ist, beeinflussen. Diese Normen und Werte wiederum sind ausschlaggebend für das gewünschte Renteneintrittsalter. Der soziologische Institutionalismus würde also vorhersagen, dass

die Veränderungen auf der wohlfahrtsstaatlichen und betrieblichen Ebene hin zu längerem Arbeiten zu einer Erhöhung des erwarteten und auch des gewünschten Renteneintrittsalters führt. Daher sind die beiden zentralen Forschungsfragen des Beitrags:

1. Wie haben sich die Veränderungen auf der wohlfahrtsstaatlichen und betrieblichen Ebene auf das gewünschte und erwartete Renteneintrittsalter ausgewirkt?
2. Unterscheiden sich die Einflüsse für verschiedene soziale Gruppen?

Zur Beantwortung dieser Fragen untersucht der Beitrag das gewünschte und erwartete Renteneintrittsalter älterer Arbeitnehmer (50 bis 65 Jahre), aufgeschlüsselt nach drei Bildungsgruppen (hoch, mittel, niedrig). Die Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Es zeigt sich ein Anstieg des gewünschten Renteneintrittsalters in Europa für alle drei Bildungsgruppen, allerdings ist der Anstieg für die Hochgebildeten am stärksten. Weiterhin ist auch das erwartete Renteneintrittsalter gestiegen, hier am stärksten für die Arbeitnehmer mit niedriger Bildung. Wenn man das erwartete und gewünschte Renteneintrittsalter gegenübergestellt, zeigt sich, dass Personen mit niedriger Bildung signifikant früher in Rente gehen wollen, als sie dies erwarten zu tun. Hochgebildete sehen sich eher in der Lage, ihre Wünsche und Erwartungen hinsichtlich des Renteneintrittsalters in Einklang zu bringen. Die Erklärung für diesen Unterschied ist, dass Niedriggebildete eher finanzielle Zwänge als Grund für ein spätes erwartetes Renteneintrittsalter angeben, während die Hochgebildeten eher nicht materielle Gründe benennen. Die Ergebnisse stützen Warnungen vor dem Wiedererstarken von sozialen Ungleichheiten beim Rentenübergang. Weiterhin stützen die Ergebnisse eher den soziologischen als den Rational-Choice-Institutionalismus.

2. Die Entwicklung der Rahmenbedingungen von Rentenübergängen in Deutschland und Europa

Zur besseren Einordnung des Beitrags soll nun kurz die Entwicklung der demografischen, institutionellen, wirtschaftlichen, betrieblichen und kulturellen Rahmenbedingungen von Rentenübergängen in Europa mit einem Fokus auf den deutschen Fall dargestellt werden. Die demografische Alterung, welche in unterschiedlichen Geschwindigkeiten in allen europäischen Gesellschaften geschieht, bedeutet eine immer weiter wachsende Zahl von Älteren, und dies wird als Herausforderung für den Wohlfahrtsstaat angesehen (Harper 2015; Naumann 2014). Verstärkt wurde dies durch eine Politik der Frühverrentung, die älteren Arbeitnehmern einen Erwerbsausstieg weit vor dem gesetzlichen Rentenalter ermöglichte, und in vielen Ländern Europas bis Mitte der 1990er-Jahre die Renten- und Arbeitsmarktpolitik bestimmte (König, Hess und Hofäcker 2016). Die Grundidee hinter der Politik der Frühverrentung war, dass Ältere früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden und so auf dem Arbeitsmarkt „Platz machen“ für jüngere Arbeitnehmer, worauf schließlich die Arbeitslosigkeit sinkt. Anfang der 1990er-Jahre wurden nun die möglichen Schwierigkeiten, die aus der Politik der Frühverrentung resultieren, erkannt: Es wurde davon ausgegangen, dass einer immer größeren Zahl von Rentempfängern eine schrumpfende Zahl von Beitragszahlern gegenübersteht und somit die langfristige finanzielle Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung gefährden. Es wurden Reformen implementiert, die darauf abzielten, dieser Entwicklung entgegenzuwirken (Hofäcker, Neuman und Hess 2015). So wurden das gesetzliche Renteneintrittsalter erhöht und Frühverrentungsmöglichkeiten abgeschafft oder deren Zugangskriterien verschärft (Radl 2007). Auch sollte durch Fort- und Weiterbildungen gemäß dem Lebenslangen Lernen das Qualifikationsniveau von älteren Arbeitnehmern erhalten

bleiben und noch erhöht werden. Diese Entwicklungen wurden nicht nur auf nationaler Ebene betrieben, sondern von internationalen Organisationen wie der Europäischen Union und der OCED unterstützt (Hess 2017b). So erwähnt die Europäische Union die Erhöhung der Beschäftigtenquote unter Älteren als ein Ziel der Europe 2020 Strategy und hat den Begriff des Active ageing, bei welchem Beteiligung am Arbeitsmarkt eine wichtige Komponente ist, geprägt (Naegele 2013; Walker 2002).

Es scheint, dass die eben beschriebenen Anstrengungen, Ältere länger im Arbeitsmarkt zu halten, Wirkung gezeigt haben, da die Beschäftigungsquoten von Älteren gestiegen sind; wenn auch mit deutlichen Unterschieden zwischen den Ländern (Ebbinghaus und Hofäcker 2013). Weiterhin sollte hier einschränkend bemerkt werden, dass eine Kausalität zwischen den Arbeitsmarkt- und Rentenreformen und dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung nicht eindeutig hergestellt werden kann und durchaus andere Gründe erwähnt werden müssen (Hess 2016). So haben beispielsweise Kohorteneffekte zu einer durchschnittlich wesentlich besseren Qualifikation und Gesundheit der älteren Arbeitnehmer beigetragen. Weiterhin ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich zu der von Männern in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, liegt aber noch immer unter dieser.

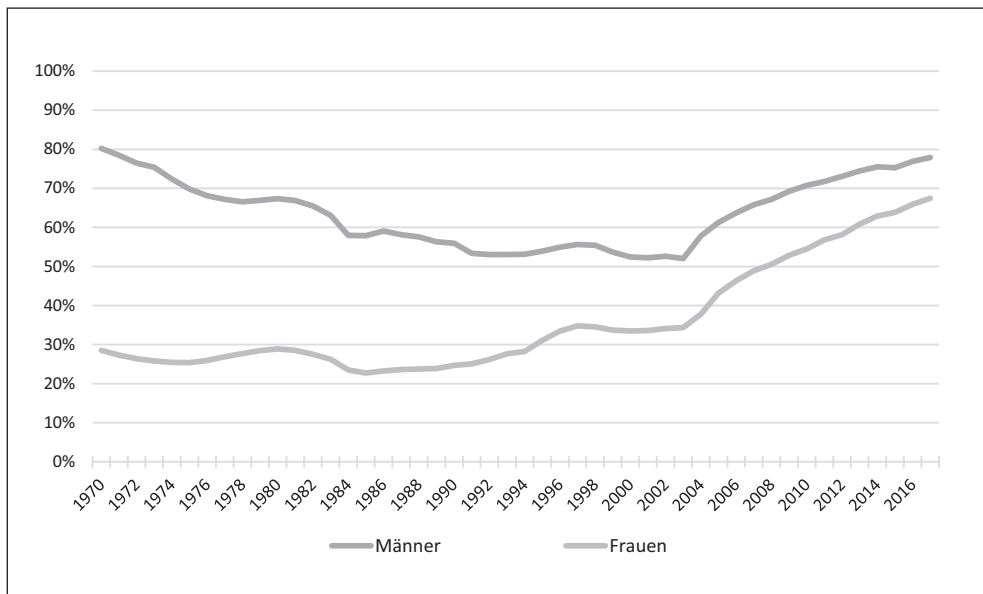
Der deutsche Fall kann als ein Musterbeispiel des Politikwechsels von Frühverrentung hin zu längerem Arbeiten angesehen werden. Als Reaktion auf die Ölkrisen der 1970er-Jahre und steigende Konkurrenz aus Asien versuchten deutsche Firmen ihre Produktionskosten zu senken, indem sie Arbeitnehmer entließen. Um unpopuläre hohe Arbeitslosigkeit zu vermeiden und so den Arbeitsmarkt zu entlasten, wurde eine Politik der Frühverrentung eingeführt (Hess 2017a). Verschiedene „Pfade der Frühverrentung“, die älteren Arbeitnehmern einen Erwerbsaustritt weit vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter ermöglichten, wurden etabliert. Es gab beispielsweise die Mög-

lichkeit für langjährig Versicherte, früher in Rente zu gehen (Hess 2016). Die Arbeitslosenversicherung wurde als „Brücke“ zwischen Berufsleben und Rente genutzt (Buchholz et al. 2013) und auch das Alterszeitprogramm wurde zu einem Frühverrentungspfad umfunktioniert (Radl 2007). Diese Politik der Frühverrentung wurde von Politik, Arbeitgebern und Gewerkschaften mitgetragen. Ersterer ermöglichte diese die Arbeitslosenzahlen zu senken. Die Arbeitgeber konnten so „sozial verträglich“ ihre Personalkosten reduzieren und die Gewerkschaften ihren Mitgliedern einen Erwerbsausstieg weit vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter mit vergleichsweise geringen Abschlägen anbieten (Hess 2016). Die älteren Arbeitnehmer akzeptierten diesen „goldenen Handschlag“. Als Resultat wurde der Rentenübergang vor dem 65. Lebensjahr zur Regel und der Rentenübergang zum gesetzlichen Renteneintrittsalter oder sogar danach zur Ausnahme. Die

Auswirkungen dieser Frühverrentungspraxis lassen sich in Abbildung 1 beispielhaft für die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen sehen.

Wie in vielen anderen europäischen Ländern wurden Ende der 1980er-Jahre Bedenken laut, dass die Politik der Frühverrentung in Kombination mit der demografischen Alterung die langfristige finanzielle Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung gefährdet (Hofäcker, Hess und König 2016). Dies führte zu einer langsamen Abkehr von der Politik der Frühverrentung mit ersten Reformen, die auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zielten, in den 1990er-Jahren, und weitere Reformen folgten in den 2000er-Jahren. Am sichtbarsten war dabei wohl die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre (Leve, Naegele und Sporket 2009). Zusätzlich wurden Frühverrentungsmöglichkeiten abgeschafft, deren Zugangskriterien verschärft und finanzielle Anreize redu-

Abbildung 1: Beschäftigungsquote Älterer (55 bis 65 Jahre) in Deutschland



Quelle: OECD, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm> (abgerufen am 29.07 2018).

ziert. Mit der Riester-Förderung wurde versucht, die private Altersvorsorge zu stärken (Ebbinghaus 2015). Und schließlich wurden Weiterbildung und Lebenslanges Lernen mit Programmen wie der „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGeBAU) gefördert, sowie Subventionen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer eingeführt (Naegele 2013; Singer und Toomet 2013). Aber nicht nur auf politischer Ebene fand ein Paradigmenwechsel von der Frühverrentung hin zu längerem Arbeiten statt. Auch auf betrieblicher Ebene machte sich der Mangel an qualifizierten Fachkräften in bestimmten Sektoren bemerkbar. Wurden Ältere bis in die 2000er-Jahre oft als unproduktiv, nicht anpassungsfähig und teuer angesehen, werden sie beispielsweise im Hochtechnologie- sowie Kranken- und Pflegesektor vermehrt als verlässliche und erfahrene Mitarbeiter wahrgenommen, die es gilt im Unternehmen zu halten (Dietz und Walwei 2011). In den Betrieben wurden entsprechende alter(n)sfreundliche Personalmaßnahmen eingeführt (Sporket 2011).

Die Folge der Entwicklung des Paradigmenwechsels von der Frühverrentung hin zu längerem Arbeiten sowie der geänderten Einstellungen der Arbeitgeber gegenüber älteren Arbeitnehmern lässt sich in Abbildung 1 deutlich erkennen. In Kombination mit einem sich insgesamt sehr robust entwickelnden Arbeitsmarkt, steigender Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen sowie bestimmter Kohorteneffekte führten diese Entwicklungen zu einem steilen Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer seit der Jahrtausendwende (Hess, König und Hofäcker 2016). Obwohl sich ein ähnlicher Anstieg auch in anderen Ländern beobachten lässt, ist er in Deutschland sowie den Niederlanden am stärksten (König et al. 2016).

Dieser an sich positiven Entwicklung mit höheren Sozialversicherungsbeiträgen stehen nun vermehrt Bedenken von neuen sozialen Ungleichheiten beim Rentenübergang gegenüber. Diese gehen davon aus,

dass nicht alle älteren Arbeitnehmer die Anforderungen der neuen Politik des längeren Arbeitens erfüllen können und möglicherweise unter finanziellen Druck geraten, ihren Renteneintritt unfreiwillig nach hinten schieben zu müssen.

3. Theoretische Grundlangen und Forschungsfragen

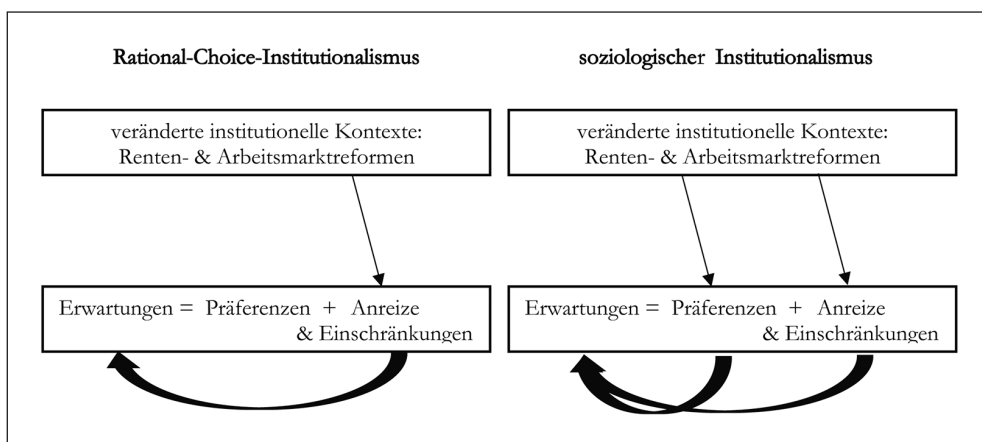
Nun stellt sich die Frage, wie sich der Paradigmenwechsel auf das individuelle Handeln von Menschen beim und deren Einstellungen zum Rentenübergang ausgewirkt hat. Dieser Beitrag geht dabei über frühere Studien hinaus, welche den Einfluss der veränderten wohlfahrtsstaatlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen auf das tatsächliche Renteneintrittsverhalten untersuchen. Es wird erstens erforscht, wie sich das gewünschte und erwartete Renteneintrittsalter vor dem Hintergrund der sich verändernden Rahmenbedingungen von Rentenübergängen entwickelt haben. In einem zweiten Schritt wird untersucht, ob sich diese Entwicklungen für gesellschaftliche Gruppen unterscheiden und was die konkreten Mechanismen hinter den möglichen Anpassungsprozessen sind. Es wird zwischen dem gewünschten und dem erwarteten Renteneintrittsalter unterschieden. Dabei ist unter dem gewünschten Renteneintrittsalter das intrinsische gewollte Alter zu verstehen, zu dem eine Person gerne in Rente gehen würde – unabhängig von individuellen, betrieblichen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise der Gesundheit oder Rentenabschläge für einen früheren Renteneintritt. Nach Esser (2006, S. 191) beschreibt es eine Situation, in der „[...] financial consequences in case of retirement need not to be considered“. Diese Rahmenbedingungen spielen beim erwarteten Renteneintrittsalter hingegen eine wichtige Rolle. Es ist eine realistische Evaluation der Situation, die beispielsweise mögliche Abschläge für einen frühen Renteneintritt mit in Betracht

zieht. In einer Welt ohne solche Rahmenbedingungen würden das gewünschte und erwartete Renteneintrittsalter für jeden Menschen übereinstimmen. In der Realität fallen das gewünschte und das erwartete Renteneintrittsalter allerdings meist auseinander und Menschen würden gerne länger oder auch kürzer arbeiten, als sie dies erwarten zu tun.

Theoretisch basiert die Arbeit auf dem Institutionalismus, welcher zu erklären versucht, wie Institutionen individuelles Handeln beeinflussen (Hall und Taylor 1996). Es existieren verschiedene Typen des Institutionalismus, die sich grob in zwei Hauptstränge unterteilen lassen. Der ökonomische oder Rational-Choice-Institutionalismus geht davon aus, dass der rational agierende und nutzenmaximierende Homo Oeconomicus ein festes Set an Präferenzen hat und diese im Sinne der Nutzenmaximierung zu erreichen versucht (Archer 2000). Institutionen beeinflussen dabei nur menschliches Handeln und nicht die Präferenzen und Werte, welche unabhängig von externen Einflüssen sind. Vertreter des Rational-Choice-Institutionalismus „[...] posit that the relevant actors have a fixed set of preferences or tastes (Hall und Taylor 1996, S. 994)“. Angewandt

auf die Fragestellung dieses Beitrags würde der Rational-Choice-Institutionalismus vorhersagen, dass sich das erwartete Renteneintrittsalter, nicht aber das präferierte an Reformen und betriebliche Anstrengungen, die auf einen späteren Renteneintritt abzielen, angepasst hat. Im Gegensatz zum Rational-Choice-Institutionalismus geht der soziologische Institutionalismus davon aus, dass Institutionen nicht nur Beschränkungen und Anreize menschlichen Handelns beeinflussen, sondern auch die gesellschaftlichen Normen und Einstellungen davon, was richtig und falsch ist. Diese geteilten Normen und Einstellungen beeinflussen wiederum die individuellen Präferenzen des einzelnen Menschen, des Homo Sociologicus. „[...] institutions do not simply affect the strategic calculations of individuals, as rational choice institutionalists contend, but also their most basic preferences and very identity“ (Hall und Taylor 1996, S. 948). Der soziologische Institutionalismus würde also vorhersagen, dass die veränderten Rahmenbedingungen nicht nur das erwartete, sondern auch das präferierte Renteneintrittsalter beeinflussen. Kompakt zusammengefasst werden die theoretischen Argumente in Abbildung 2.

Abbildung 2: Theoretische Grundlagen



Quelle: eigene Darstellung.

4. Methoden

Methodologisch wurde ein quantitativer Ansatz gewählt. Insgesamt wurden vier Analysen durchgeführt, welche zusammen ein umfassendes Bild der Entwicklungen des gewünschten und erwarteten Renteneintrittsalters mit Zeitreihenanalysen darstellen. Der Fokus liegt dabei auf Deutschland; in einer der vier Analysen werden aber auch europäische Daten verwendet.

Regressionsanalysen dienen als zentrales Instrument in den jeweiligen Analysen. Für die Analyse der europäischen Entwicklung wurden hierarchische Daten verwendet und daher wurden Multilevelregressionen angewendet (Snijders 2011). Die weiteren Analysen verwenden lineare und (multinominale) logistische Regressionen, je nachdem, ob eine metrische oder kategoriale abhängige Variable vorlag.

4.1 Abhängige Variablen

Allen Regressionen war gemeinsam, dass die abhängigen Variablen das/die von den Befragten bevorzugte(n) und/oder erwartete(n) Rentenalter waren; entweder als konkretes Alter oder als Tendenz, ob sie vor, bei oder nach dem offiziellen Rentenalter in den Ruhestand treten werden. In drei Analysen wurden die Antworten als konkretes Alter erhoben. Die vierte Analyse hatte eine kategorisch abhängige Variable mit den drei Kategorien (vor, bei oder nach dem offiziellen Rentenalter) und zusätzlich wurde eine Variable, die nach den Gründen für ein bestimmtes erwartetes Rentenalter fragt, als zweite abhängige nominale Variable verwendet.

4.2 Erklärende Variablen

Zwei erklärende Hauptvariablen wurden in die Analyse einbezogen. Die erste ist der unterschiedliche institutionelle Kontext, in dem das voraussichtliche Rentenalter erhoben wurde. Um die Auswirkungen der oben

genannten Reformen auf die Erwartungen und Präferenzen älterer Arbeitnehmer in Bezug auf den Ruhestand abzuschätzen, hat sich der Faktor „Zeit“ als entscheidend erwiesen. Es wird daher davon ausgegangen, dass die Reformen umso fortgeschrittener sind, je später eine Umfrage durchgeführt wurde. Dabei wird nicht auf eine bestimmte, spezifische Reform Bezug genommen, sondern auf den generellen Trend des Paradigmenwechsels von der Frühverrentung hin zu längerem Arbeiten. Das Argument ist also, dass je später die Daten erhoben wurden, desto weiter dieser Paradigmenwechsel fortgeschritten ist. In der vergleichenden europäischen Analyse variierte der institutionelle Kontext auch zwischen den Ländern. Die zweite wichtige unabhängige Variable ist Bildung, die ein passender Indikator für die Erforschung der Unterschiede zwischen älteren Arbeitnehmern beim Übergang von der Arbeit in den Ruhestand ist. „Education in particular seems to be a valid proxy to summarize several interrelated characteristics that are known to be influential individual-level determinants of the retirement decision (e. g. workplace characteristics and work autonomy, health, income, labor market chances)” (Hofäcker und Naumann 2015, S. 474). Bildung wurde in allen vier Analysen als unabhängige Variable verwendet, um die Vergleichbarkeit zwischen ihnen zu verbessern. Sie wurde nach der ISCED-Klassifikation (Sawiński 2013) in drei Stufen kodiert: Sekundarstufe I oder weniger (ISCED 0-2), Sekundarstufe II und höhere berufliche Bildung (ISCED 3-4) und Tertiärbildung (ISCED 5-6). Daneben wurden in den einzelnen Analysen auch weitere Variablen (beispielsweise Einkommen oder berufliche Stellung) in die Regression aufgenommen, wenn diese verfügbar waren.

4.3 Datenquellen

Der Beitrag kombiniert Daten aus verschiedenen Quellen. Dies hat zwei wesentliche

Vorteile: Erstens ermöglicht es eine eingehende Analyse der Entwicklung des bevorzugten und erwarteten Renteneintrittsalters aus verschiedenen Perspektiven. Zweitens erhöht es die Robustheit der Ergebnisse, da die Hypothesen mit verschiedenen Datensätzen getestet wurden.

Die erste Analyse verwendet Daten aus der vierten Welle der European Social Survey (ESS), die 2010 erhoben wurde, sowie aus dem Eurobarometer (EB) 60.2, das 2006 erhoben wurde. Beides sind laufende Umfragen, die Daten über die Überzeugungen, das Verhalten und die Einstellungen der Bürger aus Europa (Bläser 2013; van den Heuvel und van Santvoort 2011) sammeln, die für die Bevölkerung der einbezogenen Länder repräsentativ sind. Beide Umfragen enthalten genau die gleiche Frage, nämlich wann die Europäer in Rente gehen wollen. Dies ermöglicht einen Vergleich des bevorzugten Rentenalters von Europäern in zwölf Ländern, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben.

Die Untersuchung der langfristigen Entwicklung des erwarteten Rentenalters in Deutschland war das Ziel der zweiten Analyse. Die Deutsche Altersstudie (DEAS) hat in den Erhebungswellen von 1996 und 2008 eine Frage zum erwarteten Renteneintrittsalter aufgenommen. Die Analyse der DEAS-Daten wurde um Daten aus der dritten Welle des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von 1987 erweitert, um die langfristige Entwicklung des erwarteten Rentenalters in Deutschland zu erforschen. SOEP und DEAS sind beide repräsentativ für die deutsche Bevölkerung (Mahne et al. 2017; Wagner et al. 2008).

In der dritten Analyse wurden Daten aus der Umfrage „Beschäftigung nach der Pensionierung“ des Bundesinstituts für Bevölkerungsentwicklung (BiB) aus dem Jahr 2008 verwendet (Micheel, Roloff und Wickenheiser 2010). Es handelt sich um eine Umfrage, die eine Frage zum erwarteten und eine zum bevorzugten Rentenalter enthält und somit einen Vergleich zwischen beiden ermöglicht.

Die vierte Analyse basiert auf Daten der Erhebung „Beschäftigungserhebung der Erwerbsbevölkerung zu Qualifikation und Arbeitsbedingungen in Deutschland“, die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Jahr 2012 durchgeführt wurde (Hall, Siefer und Tieermann 2014). Die BAuA führt regelmäßig Befragungen unter deutschen Mitarbeitern mit Fragen zu verschiedenen Themen durch. Im Jahr 2012 wurde eine Frage zum erwarteten Renteneintrittsalter aufgenommen, und diejenigen Befragten, die ein höheres als das gesetzliche Renteneintrittsalter angegeben hatten, wurden gefragt, was ihre Gründe für den späten Renteneintritt sind.

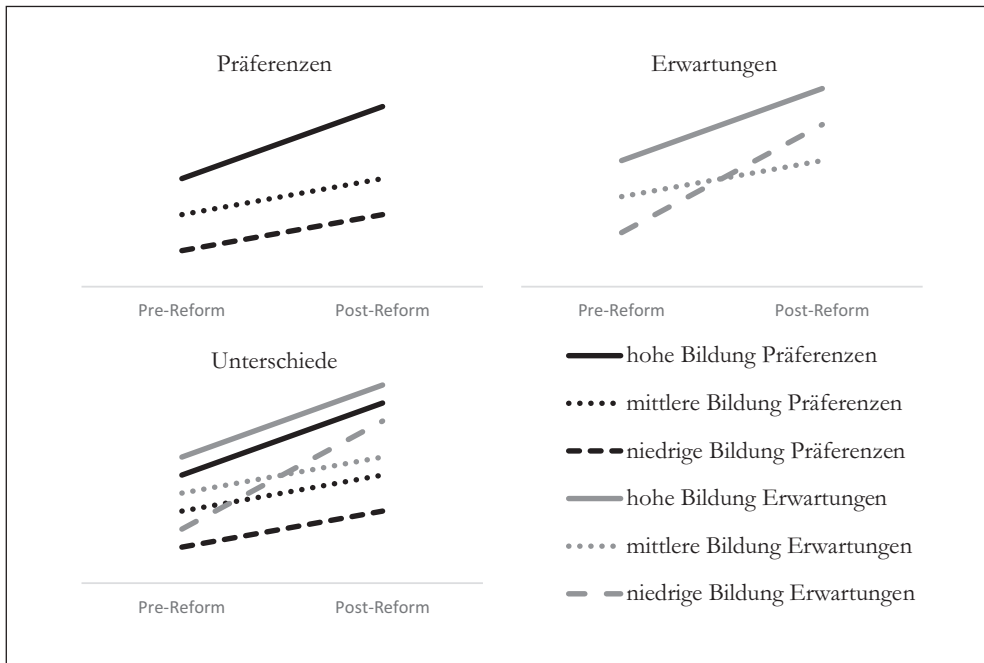
5. Ergebnisse

Im nun folgenden Abschnitt werden die vier Analysen näher beschrieben. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse aller vier Analysen findet sich in Abbildung 3.

5.1 Die Entwicklung des gewünschten Renteneintrittsalters in Europa³

Im Mittelpunkt der ersten Analyse steht das gewünschte Renteneintrittsalter und wie sich dieses in Europa entwickelt hat. Basierend auf Daten des EB, welches im Jahr 2003 erhoben wurde, und der fünften Welle des ESS, welche im Jahr 2010 erhoben wurde, wird die Entwicklung des gewünschten Renteneintrittsalters in zwölf europäischen Ländern nachgezeichnet: Großbritannien und Irland repräsentieren den liberalen Wohlfahrtsstaat, während Dänemark, Finnland und Schweden Länder mit einem sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat sind.

³ Im Detail sind diese Ergebnisse zu finden in der Publikation: Hess, Moritz (2017): Rising Preferred Retirement Age in Europe – Are Europe's Future Pensioners Adapting to Pension System Reforms? In: Journal of Aging and Social Policy, 29(3): 245–261.

Abbildung 3: Zusammenfassung der Ergebnisse

Quelle: eigene Darstellung.

Das kontinentale Wohlfahrtsstaatscluster besteht aus Belgien, Deutschland, Frankreich und den Niederlanden, während das südliche Wohlfahrtsstaatscluster mit Griechenland, Portugal und Spanien in der Stichprobe enthalten ist. Hierzu wurden die Daten der beiden Umfragen in einen Datensatz zu einem Pseudopanel zusammengespielt. Dies ist möglich, da dieselben Fragen genutzt wurden, um die Variablen zu erheben. Die Analysen zeigen, dass die künftigen Rentner ihr bevorzugtes Renteneintrittsalter tatsächlich von 2003 bis 2010 in allen Ländern erhöht und an das neue Credo des längeren Arbeitens angepasst haben. Die Stärke des Anstiegs war jedoch zwischen den verschiedenen Gruppen älterer Arbeitnehmer unterschiedlich ausgeprägt: Sie ist für die Höhergebildeten stärker als für die Geringgebildeten.

5.2 Die Entwicklung des erwarteten Renteneintrittsalters in Deutschland⁴

Nun wird das erwartete Renteneintrittsalter in Deutschland untersucht. Es wird erforscht, wie sich dieses seit Ende der 1980er-Jahre entwickelt hat und ob es sich an den Paradigmenwechsel von der Frühverrentung hin zu längerem Arbeiten, der weiter oben beschrieben wird, angepasst hat; also angestiegen ist. Datengrundlage sind das SOEP von 1987 und das DEAS von 1996 und 2008. Wieder wurden die drei Datensätze zu einem übergreifenden zusammengefügt. Es zeigt sich ein Anstieg des

⁴ Im Detail sind diese Ergebnisse zu finden in der Publikation: Hess, Moritz (2018): Expected Retirement Age in Germany—Towards Rising Social Inequality?. In: Societies, 8(3):50.

erwarteten Renteneintrittsalters in den 1980er-Jahren, die noch stark von der Politik der Frühverrentung geprägt waren, zu den 1990er-Jahren, in welchen erste Reformen angestoßen wurden. In den 2000er-Jahren stieg das erwartete Renteneintrittsalter dann nochmal deutlich an und spiegelt damit die politische Entwicklung wider. Der Anstieg findet quer durch alle Bildungsgruppen statt. Allerdings ist er stärker für Menschen mit niedriger Bildung. 1987 erwarteten ältere Arbeitnehmer mit niedriger Bildung am frühesten in Rente zu gehen, die Hochgebildeten am spätesten und Menschen mit mittlerer Bildung lagen mit ihrem erwarteten Renteneintrittsalter dazwischen. 2008 hingegen planen sowohl niedrig als auch hochgebildete ältere Arbeitnehmer später in Rente zu gehen als ihre Vergleichsgruppe mit mittlerer Bildung.

5.3 Gegenüberstellung des gewünschten und erwarteten Renteneintrittsalters⁵

Es zeigt sich also, dass sowohl das gewünschte als auch das erwartete Renteneintrittsalter in den letzten Jahren angestiegen sind. Allerdings war der Anstieg ungleich zwischen den Bildungsgruppen verteilt. So erhöhte sich das gewünschte Renteneintrittsalter stärker für Menschen mit hoher Bildung und das erwartete stärker für Menschen mit niedriger Bildung. Nun werden das gewünschte und erwartete Renteneintrittsalter gegenübergestellt. Hierzu werden Daten aus der Erhebung „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“ genutzt, in welcher 1 500 ältere Arbeitnehmer ihr gewünschtes und ihr realistisch erwartetes Rentenalter angaben. Mit Regressionsanalysen wird der Einfluss von Bildung auf die Diskrepanz zwischen erwartetem und gewünschtem Renteneintrittsalter untersucht. Es wurde also für jeden Befragten die Differenz zwischen gewünschtem und erwartetem Renteneintrittsalter berechnet. Im Durchschnitt wollen ältere Arbeitnehmer 1,75 Jahre früher in

Rente gehen, als sie dies erwarten zu tun. Der Unterschied ist größer für ältere Arbeitnehmer mit niedriger Bildung. Diese erwarten also deutlich länger arbeiten zu müssen, als sie dies tun wollen.

5.4 Gründe für das prospektive Renteneintrittsalter⁶

Basierend auf Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012 wird in der vierten Analyse untersucht, welche Gründe Ältere für ihr erwartetes Renteneintrittsalter angeben. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl hoch als auch niedrig gebildete ältere Arbeitnehmer planen, später in Rente zu gehen als Vergleichsgruppen mit einem mittleren Bildungsniveau. Allerdings haben beide unterschiedliche Gründe hierfür. Während die Hochgebildeten eher aus nicht-monetären Gründen erwarten lange zu arbeiten, ist bei Menschen mit niedriger Bildung der finanzielle Zwang länger zu arbeiten wichtiger.

6. Zusammenfassung und Diskussion

Nach der Präsentation der Ergebnisse werden nun einige Schlussfolgerungen gezogen, mögliche Implikationen skizziert und auf der Grundlage der Forschungsergebnisse ein gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Ausblick gegeben. Über das eigentliche Rentenverhalten hinaus untersucht dieser Beitrag das voraussichtliche Rentenverhalten, indem er sich auf das erwartete und bevorzugte Rentenalter älterer Arbeitnehmer konzentriert. Die Ergebnisse zeigen, dass der Anpassungsprozess des

⁵ Im Detail sind diese Ergebnisse zu finden in der Publikation: Hess, Moritz (2018): Expected and Preferred Retirement Age in Germany. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 51(1): 98–104.

⁶ Im Detail sind diese Ergebnisse zu finden in der Publikation: Hess, Moritz (2017): Determinants of Prospective Retirement Timing in Germany. In: Zeitschrift für Sozialen Fortschritt, 66(9): 593–610.

erwarteten und bevorzugten Rentenalters an Rentenreformen, die auf eine Verlängerung des Erwerbslebens abzielen, eine langfristige Entwicklung ist. Sie zeigen außerdem, dass ältere Arbeitnehmer keine homogene Gruppe sind, wenn es um ihre Erwartungen und Vorlieben bezüglich des Renteneintritts geht, sondern sich substantiell unterscheiden. Es zeigt sich, dass Menschen mit niedriger Bildung deutlich früher in Rente gehen wollen, als sie dies erwarten zu tun. Diese Differenz ist vor allem auf finanzielle Zwänge zurückzuführen. Darüber hinaus bleiben die Ergebnisse stabil, wenn beruflicher Status und Einkommen als differenzierende Variablen zwischen den Gruppen anstelle von Bildung in einzelnen Analysen verwendet wurden, was die Robustheit der Ergebnisse zeigt.

Die Abhandlung leistet Beiträge auf konzeptioneller, theoretischer und politischer Ebene:

- Sie beleuchtet konzeptionell, wie ältere Arbeitnehmer ihr bevorzugtes und erwartetes Rentenalter an die neue Politik des längeren Arbeitens angepasst haben.
- Auf theoretischer Ebene zeigt sich, dass dieser Anpassungsprozess nicht nur durch Anreize und Zwänge getrieben wird, sondern auch Veränderungen der Präferenzen mit sich bringt, was die Vorhersagen des soziologischen Institutionalismus unterstützen.
- Auf gesellschaftlicher und politischer Ebene unterstützt sie die jüngsten Warnungen über eine neue Phase der sozialen Ungleichheit beim Übergang von der Arbeit in den Ruhestand. Sie zeigt, dass für Menschen mit niedriger Bildung und damit meist niedrigem Einkommen das gewünschte und erwartete Renteneintrittsalter weit auseinanderfallen. Sie glauben also, unfreiwillig länger arbeiten zu müssen.

Der Beitrag trägt zu einem besseren Verständnis des bevorzugten und erwarteten Rentenalters bei, lässt aber gleichzeitig

auch einige Fragen offen und stellt neue. Erstens liegt das Hauptaugenmerk auf dem deutschen Kontext. Wie erläutert, waren die Rentenreformen in Deutschland weitreichend, sodass zukünftige Forschung versuchen sollte, die Ergebnisse der Analysen 2 bis 4 in anderen europäischen Ländern und unterschiedlichen institutionellen Kontexten zu replizieren. Zweitens werden Längsschnittvergleiche in den Analysen 1 und 2 verwendet, und es zeigt sich, dass ältere Arbeitnehmer ihr bevorzugtes und erwartetes Rentenalter tatsächlich an die Reformen anpassen. Die Analysen 3 und 4 basieren jedoch auf Querschnittdatensätzen, wodurch die Wirkung der Rentenreform, wenn auch sehr plausibel, nur angenommen werden kann. Zukünftige Forschung sollte den Zusammenhang zwischen dem bevorzugten und erwarteten Rentenalter und den Motiven für letzteres anhand von Längsschnittdaten untersuchen. Ältere Arbeitnehmer, die noch nicht im Ruhestand und nicht erwerbstätig sind – beispielsweise Arbeitslose und Hausmänner und -frauen – wurden nicht in die Analyse einbezogen. Insbesondere arbeitslose ältere Arbeitnehmer wären eine interessante Analyseeinheit, die in künftige Forschung einbezogen werden sollte. Neben arbeitslosen älteren Arbeitnehmern könnte es sich auch lohnen, das prospektive Renteneintrittsalter von Selbstständigen und Beamten genauer zu erforschen. Beides sind Gruppen, die in vielen Ländern über eigene, vom öffentlichen Rentensystem unabhängige Alterssicherungssysteme verfügen. In Deutschland beispielsweise möchten Beamte viel früher in den Ruhestand gehen als sie dies erwarten, während für Selbstständige das erwartete und bevorzugte Ruhestandsalter eher einheitlich sind (Heß und Landmann 2015). Drittens liegt kein Fokus auf Geschlechterunterschieden, wobei diese bei Rentenübergängen aber sehr wichtig sind. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen im Durchschnitt einen früheren Renteneintritt bevorzugen und erwarten, jedoch wurden keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in

der Abweichung zwischen dem bevorzugten und dem erwarteten Renteneintrittsalter sowie bei den Gründen für das erwartete Renteneintrittsalter festgestellt. Weitere Untersuchungen sollten eine detaillierte Analyse der Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf den voraussichtlichen Zeitpunkt des Renteneintritts durchführen, insbesondere vor dem Hintergrund von häufig unterbrochenen Erwerbsbiografien von Frauen (Möhring 2015). Viertens wird die Arbeitsplatzperspektive nicht explizit angesprochen. Obwohl Unternehmensgröße und Branche – wo in den Daten vorhanden – in die Analyse einbezogen wurden, wurden die Auswirkungen beispielsweise alter(n)sgerechter Personalmaßnahmen oder der Unternehmenskultur gegenüber älteren Arbeitnehmern auf das erwartete und bevorzugte Rentenalter aufgrund von Datenbeschränkungen nicht untersucht. Dennoch ist die Unternehmens- oder Arbeitsplatzebene eine wichtige Determinante für das tatsächliche sowie das voraussichtliche Renteneintrittsalter; zukünftige Forschung sollte diese Mechanismen genauer untersuchen.

Während die ersten vier Punkte gruppenspezifische Detailanalysen betreffen, bezieht sich der fünfte Vorschlag für zukünftige Forschung auf die theoretischen Grundlagen des steigenden bevorzugten und erwarteten Rentenalters. Die Beitrag zeigt, dass sowohl das bevorzugte als auch das erwartete Renteneintrittsalter steigen, was eher den soziologischen als den Rational-Choice-Institutionalismus unterstützt. Es scheint, dass ältere Arbeitnehmer nicht nur rationale Berechnungen darüber anstellen, wie sie ihre Erwartungen am besten mit ihrem bevorzugten Rentenalter synchronisieren können, sondern dass die Rentenreformen auch die Normen und Werte des Rentenalters und die Vorstellung davon, was das „richtige“ Rentenalter ist, verändert haben. Dies legt nahe, dass die Anpassung an die Reformen nicht nur ein individueller, sondern auch ein gesellschaftlicher Prozess ist. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass

der Anpassungsprozess bei älteren Arbeitnehmern unterschiedlich ist. Man könnte dies so interpretieren, dass der soziologische Institutionalismus besser in der Lage ist, das erwartete und bevorzugte Rentenalter der älteren Arbeitnehmer mit höherer Bildung vorherzusagen. Diejenigen mit geringer Bildung zeigen jedoch einen stärkeren Anstieg ihres erwarteten Rentenalters, was auf die bessere Erklärungskraft des Rational-Choice-Institutionalismus für diese Gruppe hindeutet. Zukünftige Forschung könnte eine Differenzierung der theoretischen Annahmen und Hypothesen für verschiedene Gruppen älterer Arbeitnehmer in Betracht ziehen und die beiden theoretischen Ansätze integrieren.

Welche Implikationen können für Politik und Gesellschaft gezogen werden? Ältere Arbeitnehmer passen sich dem sich wandelnden institutionellen Kontext an. Es scheint, als ob sie die Reformen, die auf ein längeres Arbeiten abzielen, in Betracht ziehen, wenn sie ihr erwartetes als auch ihr bevorzugtes Rentenalter angeben und sie akzeptieren, dass sie später als ihre Vorgänger in den Ruhestand treten werden. Dies ist eine positive Nachricht für die langfristige Tragfähigkeit der Rentensysteme.

Die Ergebnisse stützen aber auch die jüngsten Befürchtungen über das Wiederauftreten sozialer Ungleichheit beim Übergang von der Arbeit in den Ruhestand (Heß und Landmann 2015; Hochfellner und Burkert 2013; Hofäcker und Naumann 2015). Diese Studien warnen davor, dass nicht alle älteren Arbeitnehmer in der Lage sein könnten, sich an die Idee des längeren Arbeitens anzupassen. Sie argumentieren, dass Arbeitnehmer mit nur geringen Rentenansprüchen gezwungen sein könnten, ihren Ruhestand zu verschieben, um eine ausreichende Rente zu gewährleisten. Die Ergebnisse dieses Beitrags unterstützen diese Warnungen. Der Anstieg des erwarteten Renteneintrittsalters der gering qualifizierten Älteren deutet darauf hin, dass sie erkannt haben, dass sie länger arbeiten müssen, obwohl sie es immer noch vorziehen würden, eher

in Rente zu gehen. Es scheint, als ob die Anpassung der älteren Arbeitnehmer mit niedrigem Bildungsstand an die Rentenreformen unfreiwillig und von finanzieller Not getrieben wird. Das Gefühl, unter oft ungünstigen Arbeitsbedingungen weiterarbeiten zu müssen, obwohl man in Rente gehen möchte, kann nicht nur zu persönlichen Frustrationen führen, sondern auch zu Stress und geringerem psychologischen und sozialen Wohlbefinden (Damman, Henkens und Kalmijn 2013; van Solinge und Henkens 2008; de Vaus et al. 2007). Politiker Arbeitgeber, Gewerkschaften und andere gesellschaftliche Akteure auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene müssen dieses Problem bei der Umsetzung weiterer Reformen berücksichtigen und erkennen, dass ein „one size fits all“-Ansatz möglicherweise nicht für Rentenregelungen geeignet ist. Sie sollten Strategien entwickeln, um der Gefahr einer erneuten sozialen Ungleichheit im Rentenprozess entgegenzuwirken und sich an die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen älterer Arbeitnehmer anzupassen. Dazu könnten beispielsweise die Anpassung der Arbeitsplätze an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer, Maßnahmen gegen Diskriminierung im Alter, die Verbesserung der Gesundheit älterer Arbeitnehmer und die Betonung der Bedeutung des Lebenslangen Lernens gehören. Möglich wären auch bildungs- oder berufsgruppenspezifische gesetzliche Renteneintrittsalter.

Literatur

- Archer, Margaret Scotford* (2000): *Being Human: The Problem of Agency*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bläser, Karl-Alois* (2013): Europa im Spiegel der öffentlichen Meinung: Bilanz und Perspektiven des Eurobarometers nach 40 Jahren. In: *Leviathan* 41:351–57.
- Brussig, Martin* (2009): Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/-innen in Deutschland im Wandel: Perspektiven der Arbeitsmarktforschung. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 42(4):281–86.
- Buchholz, Sandra/Rinklake, Annika und Blossfeld, Hans-Peter* (2013): Reversing Early Retirement in Germany: A Longitudinal Analysis of the Effects of Recent Pension Reforms on the Timing of the Transition to Retirement and on Pension Incomes. In: *Comparative Population Studies* 38(4):907–36.
- Damman, Marleen/Henkens, Kène und Kalmijn, Matthijs* (2013): Late-Career Work Disengagement: The Role of Proximity to Retirement and Career Experiences. In: *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 68(3):455–63.
- Dietz, Martin und Walwei, Ulrich* (2011): Germany – no country for old workers? In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 44(4):363–76.
- Ebbinghaus, Bernhard* (2006): *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford University Press, UK/USA.
- Ebbinghaus, Bernhard* (2015): The Privatization and Marketization of Pensions in Europe: A Double Transformation Facing the Crisis. In: *European Policy Analysis* 1(1):56–73.
- Ebbinghaus, Bernhard und Hofäcker, Dirk* (2013): Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies: A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors. In: *Comparative Population Studies* 38(4).
- Esser, Ingrid* (2006): Continued Work or Retirement? Preferred Exit-Age in Western European Countries. In: *Ageing and the Labour Market: Issues and Solutions. Or Are There?*, edited by E. Han. Mortsel: Intersentia.
- Hall, Anja/Siefer, Anke und Tiemann, Michael* (2014): BIBB/BAuA Employment Survey of the Working Population on Qualification and Working Conditions in Germany 2012. In: *Federal Institute for Vocational Education and Training, Bonn*.

- Hall, Peter A. und Taylor, Rosemary C. R. (1996): Political Science and the Three New Institutionalisms. In: *Political Studies* 44(5):936–57.
- Harper, Shara (2015): The Challenges of the Twenty-First-Century Demography. Pp. 17–30, in: *Challenges of Aging: Retirement, Pensions and Intergenerational Justice*, edited by C. Torp, Houndmills.
- Hess, Moritz (2017a): Determinants of Intended Retirement Timing in Germany. In: *Sozialer Fortschritt* 66(9):593–610.
- Hess, Moritz (2016): Germany: A Successful Reversal of Early Retirement? Pp. 147–69, in: *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*, edited by D. Hofäcker, M. Hess and S. König. London: Palgrave Macmillan UK.
- Hess, Moritz (2017b): Rising Preferred Retirement Age in Europe: Are Europe's Future Pensioners Adapting to Pension System Reforms? In: *Journal of Aging & Social Policy* 29(3):245–61.
- Hess, Moritz/König, Stefanie und Hofäcker, Dirk: (2016): Retirement Transitions under Changing Institutional Conditions: Towards Increasing Inequalities? Comparing Evidence from 13 Countries. Pp. 363–78, in: *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*, edited by D. Hofäcker, M. Hess, and S. König. London: Palgrave Macmillan UK.
- Heß, Moritz und Landmann, Juliane (2015): Großer Bedarf an flexiblen Übergängen vom Arbeitsleben in die Rente. In: *Impulse Reihe Zukunft Soziale Marktwirtschaft*.
- van den Heuvel, Wim J. A. und van Santvoort, Marc M. (2011): Experienced Discrimination amongst European Old Citizens. In: *European Journal of Ageing* 8(4):291–99.
- Himmelreich, Ralf K./Hagen, Christine und Clemens, Wolfgang (2009): Bildung und Übergang in den Ruhestand. In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61(3):437.
- Hochfellner, D. und Burkert, C. (2013): Berufliche Aktivität im Ruhestand: Fortsetzung der Erwerbsbiographie oder notwendiger Zuverdienst? In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 46(3):242–50.
- Hodgson, Geoffrey M. (2007): Institutions and Individuals: Interaction and Evolution. In: *Organization Studies* 28(1):95–116.
- Hodgson, Geoffrey M. und Knudsen, Thorbjørn (2004): The Complex Evolution of a Simple Traffic Convention: The Functions and Implications of Habit. In: *Journal of Economic Behavior & Organization* 54(1):19–47.
- Hofäcker, Dirk und Naumann, Elias (2015): The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 48(5):473–79.
- Hofäcker, Dirk (2015): In Line or at Odds with Active Ageing Policies? Exploring Patterns of Retirement Preferences in Europe. In: *Ageing and Society* 35(07):1529–56.
- Hofäcker, Dirk/Hess, Moritz und König, Stefanie eds. (2016): *Delaying Retirement*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Hofäcker, Dirk/Neuman, Iris und Hess, Moritz (2015): Generationenpolitik für ‚Junge‘ und ‚Alte‘. In: *Neue Zeitschrift für Familienrecht* 2(23):1108–11.
- Hofäcker, Dirk und Unt, Marge (2013): Exploring the ‚New Worlds‘ of (Late?) Retirement in Europe. In: *Journal of International and Comparative Social Policy* 29(2):163–83.
- Knill, Christoph und Lenschow, Andrea (2001): ‚Seek and Ye Shall Find!‘ Linking Different Perspectives on Institutional Change. In: *Comparative Political Studies* 34(2):187–215.
- König, Stefanie/Hess Moritz und Hofäcker, Dirk (2016): Trends and Determinants of Retirement Transition in Europe, the USA and Japan: A Comparative Overview. Pp. 23–51, in: *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*, edited

- by D. Hofäcker, M. Hess and S. König. London: Palgrave Macmillan UK.
- Leve, V./Naegele, G. und Sporket, M (2009): „Rente mit 67“: Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 42(4):287–91.
- Mahne, Katharina/Wolff, Julia Katharina/Simonson, Julia und Tesch-Römer, Clemens eds. (2017): Altern im Wandel. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Micheel, Frank/Roloff, Juliane und Wickenheiser, Ines (2010): Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter im Zusammenhang mit sozioökonomischen Merkmalen. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35(4):833–68.
- Möhrling, Katja (2015): Employment Histories and Pension Incomes in Europe. In: European Societies 17(1):3–26.
- Naegele, Gerd (2013): 3. Older Workers and Older Worker Policies in Germany. In: Older Workers in an Ageing Society: Critical Topics in Research and Policy 39.
- Naumann, Elias (2014): 11. Raising the Retirement Age: Retrenchment, Feedback and Attitudes. Pp. 223–43, in: How Welfare States Shape the Democratic Public: Policy Feedback, Participation, Voting, and Attitudes, edited by S. Kumlin and I. Stadelmann-Steffen. London: Edward Elgar Publishing.
- Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters: Eine Empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand/Individual Determinants of the Age of Retirement: An Empirical Analysis of Transitions to Old Age Pensions. In: Zeitschrift für Soziologie 36(1):43–64.
- Radl, Jonas (2013): Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. In: European Sociological Review 29(3):654–68.
- Sawirski, Zbigniew (2013): The International Standard Classification of Education ISCED: The Standard from Sevrès or Satan's Trick? I Edukacja. An Interdisciplinary Approach 1:115–33.
- Singer, Christine und Toomet, Ott-Siim (2013): On Government-Subsidized Training Programs for Older Workers. In: IAB Discussion Paper Articles on Labour Market Issues 21.
- Snijders, Tom A. B. (2011): Multilevel Analysis. Springer.
- van Solinge, Hanna und Henkens, Kène (2008): Adjustment to and Satisfaction with Retirement: Two of a Kind? In: Psychology and Aging 23(3):422–34.
- Sporket, Mirko (2011): Organisationen im demographischen Wandel. Dortmund: Springer.
- de Vaus, David/Wells, Yvonne/Kendig, Hal und Quine, Susan (2007): Does Gradual Retirement Have Better Outcomes than Abrupt Retirement? Results from an Australian Panel Study. In: Ageing and Society 27(05):667–82.
- Wagner, Gert G./Göbel, Jan/Krause, Peter/Pischner, Rainer und Sieber, Ingo (2008): Das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). In: ASTa Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 2(4):301–28.
- Walker, Alan (2002): A Strategy for Active Ageing. In: International Social Security Review 55(1):121–39.

Anschrift des Verfassers:

Dr. Moritz Hess
 Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V.
 Institut für Gerontologie an der TU Dortmund
 Leiter des Forschungsschwerpunkts Arbeit,
 Wirtschaft und Technik
 Evinger Platz 13
 44339 Dortmund