



**Hochschule Niederrhein**  
University of Applied Sciences

Ergebnisse des Projekts

# **Die Freiwilligkeit von Renteneintritten: ein europäischer Kohortenvergleich mit Daten des SHARE**

Bericht zur Vorlage beim Fördergeber

Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung

*Berichtszeitraum: September 2020 – September 2021*

*Fördernummer: 0604-FNA-P-2019-08*

**Projektleitung:** Prof. Dr. Moritz Heß  
**Projektmitarbeiter:** Philipp Stiemke M.A.

## **Kontakt**

Hochschule Niederrhein  
Fachbereich Sozialwesen  
Richard-Wagner-Str. 101  
41065 Mönchengladbach

Prof. Dr. Moritz Heß  
moritz.hess@hs-niederrhein.de  
Tel. +49 (0)2161 186-5661

Philipp Stiemke M.A.  
philipp.stiemke@tu-dortmund.de

# Inhaltsverzeichnis

1. Gesellschaftlicher Hintergrund .....	1
2. Die Freiwilligkeit von Rentenübergängen .....	3
3. Projektaufbau und Vorgehen .....	5
4. AP I: Forschungsstand: Systematische Literaturanalyse .....	6
4.1 Einführung.....	6
4.2 Methode .....	6
4.3 Ergebnisse .....	7
5. AP 2: Freiwilligkeit im europäischen Kohortenvergleich .....	14
5.1 Einführung.....	14
5.2 Hypothesen .....	14
5.3 Methode .....	18
5.4 Ergebnisse .....	21
6. Diskussion .....	26
6.1 Zusammenfassung.....	26
6.2 Limitationen.....	27
6.3 Beitrag des Projekts .....	28
6.4 Zukünftige Forschung .....	29
6.5 Bedeutung für die Gesellschaft .....	30
7. Literaturverzeichnis .....	31

# 1. Gesellschaftlicher Hintergrund

Die Renten- und Arbeitspolitik in Europa und insbesondere Deutschland hat sich in den letzten Jahren verändert. Noch bis zur Mitte der 1990er Jahre bestimmte die Praxis der Frühverrentung die Renten- und Arbeitsmarktpolitik, Unternehmensausrichtungen sowie individuelle (Arbeits-) Biografien von Arbeitnehmer\*innen. Älteren Arbeitnehmer\*innen wurde der Erwerbsaustritt weit vor dem Erreichen der Altersgrenze ermöglicht, um „Platz“ auf dem Arbeitsmarkt für jüngere Kohorten zu schaffen und die Arbeitslosenquote zu senken. Ab Mitte der 1990er Jahre wurden Reformen implementiert, die auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben und einen entsprechend späteren Renteneintritt abzielen. Beispiele für Deutschland sind die Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre<sup>1</sup>, die Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten und die Einführung von aktiven Arbeitsmarktpolitiken für ältere Arbeitnehmer\*innen. Vergleichbare Entwicklungen lassen sich in unterschiedlicher Art und Weise für fast alle europäischen Länder nachzeichnen.

Es stellt sich daher die Frage, wie sich dieser Paradigmenwechsel von „Frühverrentung“ hin zum „längeren Arbeiten“ auf das Renteneintrittsverhalten von älteren Arbeitnehmer\*innen ausgewirkt hat. Insgesamt zeigt sich, dass das tatsächliche Renteneintrittsalter in den letzten 15 Jahren in Europa gestiegen ist, wenn auch von deutlich unterschiedlichen Ausgangspunkten und in unterschiedlicher Intensität zwischen den Ländern sowie zwischen einzelnen Gruppen (Kaboth & Brusig, 2018; König et al. 2016; Ebbinghaus & Hofäcker, 2013).

Lag das durchschnittliche Renteneintrittsalter zu Altersrenten im Jahr 2000 in Deutschland für Männer bei 62,2 und für Frauen bei 62,3 Jahren, ist es bis 2018 auf 64,0 für Männer und 64,1 Jahre für Frauen gestiegen (Deutsche Rentenversicherung, 2019). Und auch die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer\*innen (55-64 Jahre) nahm in Deutschland von 37,3 im Jahr 2000 auf 71,4 Prozent im Jahr 2018 zu (Eurostat, 2019). Im selben Zeitraum fanden ähnliche Entwicklungen in ganz Europa statt. Es scheint, dass die Reformen, die auf einen späteren Renteneintritt abzielen, wirken und das Renteneintrittsverhalten älterer Arbeitnehmer\*innen beeinflussen. Neben den Arbeitsmarkt- und Rentenreformen, die auf einen späteren Erwerbsausstieg abzielen, sind als Gründe für den Anstieg des tatsächlichen Renteneintrittsalters und der Beschäftigungsquote Älterer auch die generell robuste Entwicklung des Arbeitsmarktes (zumindest in einigen Ländern Europas), Kohorteneffekte (heutige ältere Arbeitnehmer\*innen sind gesünder und besser qualifiziert als ihre Vorgänger\*innen) und die insgesamt gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zu nennen (Hess, 2016). Die Auswirkungen der verschiedenen Renten- und Arbeitsmarktreformen auf das Erwerbs-

---

<sup>1</sup> Eine gegenläufige Entwicklung war die Einführung der sogenannten „Rente mit 63“, die einen abschlagsfreien Renteneintritt für besonders langjährige Versicherte (45 Versicherungsjahre) zwei Jahre vor der geburtsjahrgangsspezifischen Regelaltersgrenze erlaubt (Börsch-Supan et al., 2015).

und Rentenverhalten von älteren Arbeitnehmer\*innen sind in Deutschland sowie in Europa relativ gut erforscht.

Weniger erforscht ist hingegen, wie dieser Politikwandel die Wahrnehmung älterer Arbeitnehmer\*innen und Rentner\*innen bezüglich ihres Renteneintritts beeinflusst hat. Haben sich Gründe, aus denen Ältere in Rente gehen, verändert? Wird der Rentenübergang vermehrt als freiwillig oder unfreiwillig wahrgenommen? Dies sind Fragen, zu denen es bislang wenig wissenschaftliche Untersuchungen gibt, deren Erforschung aber von höchster gesellschaftlicher und auch politischer Relevanz ist.

Aus welchen Gründen Ältere in Rente gehen und ob sie dies eher als freiwillig oder unfreiwillig empfinden, ist entscheidend für ihre Lebensqualität (Radó & Boissonneault, 2018; Dingemans & Henkens, 2014; Hershey & Henkens, 2014) und ihre Gesundheit (Rhee et al., 2016; van der Heide et al., 2013; Bacharach et al., 2008; van Solinge, 2007).

Trotz dieser hohen Relevanz gibt zu den Gründen und der Freiwilligkeit des Renteneintritts wenig Studien; insbesondere im Länder- und im Kohortenvergleich. Ein Kohortenvergleich ist in diesem Kontext von höchster Bedeutung, da sich, wie beschrieben, die institutionellen Rahmenbedingungen deutlich geändert haben. Ein europäischer Blickwinkel des Kohortenvergleichs ermöglicht es zudem zu untersuchen, wie sich Gründe und Freiwilligkeit des Renteneintritts zwischen den Ländern unterschiedlich entwickelt haben.

Der vorliegende Bericht beschreibt das Vorgehen und die Ergebnisse des Projekts „Die Freiwilligkeit von Renteneintritten: Ein europäischer Kohortenvergleich mit Daten des SHARE“, welches dazu beitragen möchte, die beschriebenen Forschungslücken zu schließen.

## 2. Die Freiwilligkeit von Rentenübergängen

Renteneintritte sind komplexe Entscheidungen von Menschen, die innerhalb von Rahmenbedingungen, welche von individuellen, betrieblichen und wohlfahrtsstaatlichen Determinanten beeinflusst werden, getroffen werden (Möhring, 2015; Fasang, 2012). Verschiedene Gründe können dabei ausschlaggebend sein, wie beispielsweise die individuelle Gesundheit, die ein längeres Arbeiten unmöglich macht, oder das Erreichen der Regelaltersgrenze (Bennett & Möhring, 2015; Hofäcker et al., 2015). Auch der Wunsch nach mehr Freizeit bzw. mit dem\*r Partner\*in gleichzeitig in Renten zu gehen, kann die Entscheidung stark beeinflussen (Hess, 2018). Die Gründe für den Renteneintritt können dabei von älteren Arbeitnehmern\*innen als eher freiwillig oder eher unfreiwillig wahrgenommen werden (Hofäcker et al., 2016a). Entscheidend für die Frage, ob ein Renteneintritt als freiwillig empfunden wird, ist das Gefühl die Kontrolle über die Entscheidung in Rente zu gehen, zu haben, „[...] we argue that it is not the form of employment exit per se but the degree of choice that the person is able to exert over leaving work that is important“ (Hyde et al., 2015: S. 382). Der empfundene Handlungsspielraum und die subjektive Kontrolle über die Entscheidung des Renteneintritts sind also wichtige Determinanten für die Freiwilligkeit des Renteneintritts. Dabei sollte beachtet werden, dass die Freiwilligkeit des Renteneintritts sich nicht nur dichotom zwischen „unfreiwillig“ und „freiwillig“ unterscheidet, sondern es auch Zwischenstadien wie etwa einen als „neutral“ empfundenen Renteneintritt gibt (Shultz et al., 1998). “[V]oluntary versus involuntary retirement [...] are more accurately conceived as continuous rather than dichotomous variables” (Beehr, 1986: S. 34).

Die Gründe und die Freiwilligkeit des Renteneintritts sind abhängig von individuellen, betrieblichen und wohlfahrtsstaatlichen Determinanten (van Solinge & Henkens, 2007; Szinovacz & Davey, 2005). Vor allem letztere haben sich in den vergangenen Jahren deutlich gewandelt. So wurde in vielen europäischen Ländern die Regelaltersgrenze angehoben und Frühverrentungsmöglichkeiten abgeschafft oder deren Zugangsbedingungen verschärft (Kaboth & Brussig, 2018). Auch wurden betriebliche und private Renten gestärkt (Ebbinghaus, 2015). Weiterhin haben sich die Arbeitsbedingungen geändert: wurden Ältere früher oft als unproduktiv und lernunwillig wahrgenommen, sehen heute Arbeitgeber\*innen vor dem Hintergrund des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels in bestimmten Sektoren (z.B. Hochtechnologie-, Gesundheits- und Pflegesektor, aber auch teilweise im Handwerk (Hess, 2016)) in den Älteren vermehrt erfahrene und verlässliche Fachkräfte, die es im Unternehmen zu halten gilt. Daher wurden und werden mehr alter(n)sfreundliche bzw. -gerechte Personalmaßnahmen in den Unternehmen eingeführt. Dies umfasst beispielsweise ergonomische Anpassungen des Arbeitsplatzes, altersgemischte Teams und die Verwendung von alter(n)ssensibler d.h. nicht-alternsdiskriminierender Sprache (Göbel & Zwick, 2013; Kunze et al., 2013). Allerdings scheinen nicht alle Älteren gleichermaßen von diesen Ver-

änderungen zu profitieren. Insbesondere älteren Arbeitnehmer\*innen mit Expertenwissen, welche die Arbeitgeber\*innen im Unternehmen halten wollen, kommen die angesprochenen Personalmaßnahmen zugute. So zeigt sich, dass wesentlich mehr Ältere mit hoher als mit niedriger Bildung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen bzw. diese arbeitgeberseitig angeboten bekommen (König et al., 2016). Vor dem Hintergrund der gewandelten betrieblichen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen stellt sich nun die Frage, inwieweit sich als Konsequenz hierzu auch die Gründe des Renteneintritts und, ob dieser als unfreiwillig oder freiwillig erlebt wird, gewandelt haben.

Die Gründe, warum jemand in Rente gegangen ist und ob dies eher freiwillig oder eher unfreiwillig war, sind dabei von entscheidender Bedeutung für Rentner\*innen. Ein als eher unfreiwillig wahrgenommener Rentenübergang erhöht das Risiko an schlechter psychischer Gesundheit zu leiden (Rhee et al., 2016; van der Heiden et al., 2013; van Solinge, 2007) und an einer Depression zu erkranken (Hyde et al., 2015; Shultz et al., 1998). Weiterhin scheint ein eher unfreiwilliger Rentenübergang auch in einer niedrigeren Lebensqualität zu resultieren (Radó & Boissonneault, 2018; Dingemans & Henkens, 2014; Hershey & Henkens, 2014) und korreliert mit einem höheren Risiko wenig Sport zu betreiben (Henkens et al., 2008). Die Folgen der Freiwilligkeit des Renteneintritts sind aber nicht auf die individuelle Ebene der älteren Arbeitnehmer\*innen und Rentner\*innen beschränkt, sondern haben auch Konsequenzen für die Gesellschaft. Die mit einem eher unfreiwilligen Renteneintritt korrelierte schlechtere psychische und physische Gesundheit resultiert in höheren Gesundheitskosten und hindert die Rentner\*innen an gesellschaftlicher Partizipation. Dies zeigt die hohe Relevanz des Themas der Freiwilligkeit des Renteneintritts. Erstaunlicherweise gibt es aber bisher kaum Forschung dazu, wie sich Gründe und Freiwilligkeit bezüglich des Renteneintritts vor dem Hintergrund der sich verändernden institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen gewandelt haben. Hier setzt das vorliegende Projekt an. Es beantwortet dabei die folgenden Forschungsfragen:

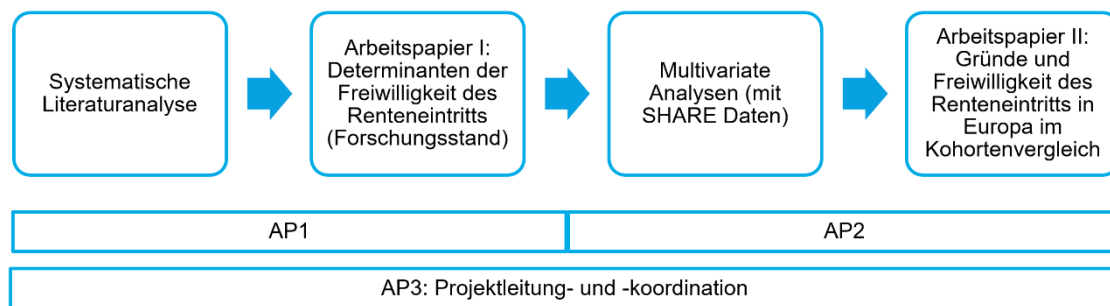
1. Wie hat sich die Freiwilligkeit von Renteneintritten in Europa in den letzten 20 Jahren vor dem Hintergrund der gewandelten sozialpolitischen Rahmenbedingungen verändert?
2. Unterscheiden sich die möglichen Veränderungen der Freiwilligkeit von Renteneintritten in Europa zwischen sozialen Gruppen?

### 3. Projektaufbau und Vorgehen

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden drei Arbeitspakete konstruiert, die aufeinander aufbauen und miteinander verschränkt sind. Die Arbeitspakete 1 und 2 fokussieren inhaltliche Aspekte, das Arbeitspaket 3 die administrative Steuerung des Projekts.

Im Arbeitspaket 1 wurde eine systematische Literaturliteraturanalyse mit dem Ziel durchgeführt, die (gesamte) existierende englischsprachige Literatur über wohlfahrtsstaatliche, betriebliche und individuelle Einflussfaktoren der Freiwilligkeit des Renteneintritts zu erfassen, sichten und analysieren. Die extrahierten Erkenntnisse aus den entsprechenden Studien wurden in Arbeitspapier I zusammengefasst und flossen im Anschluss in das Arbeitspaket 2 ein, in dem mit Daten des Surveys of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) multivariate Analysen durchgeführt wurden. Die Ergebnisse dieser Analysen wurden im Arbeitspapier II zusammengefasst. Das Arbeitspaket 3 beinhaltet die Projektleitung und -koordination des Projekts. Abbildung 1 gibt einen Überblick über den Projektaufbau.

Abbildung 1: Projektaufbau und -methoden, eigene Darstellung



Im Folgenden werden nun die beiden Arbeitspaket 1 und 2, deren methodisches Vorgehen und die Ergebnisse genauer erläutert.



## 4. AP 1: Forschungsstand: Systematische Literaturanalyse

### 4.1 Einführung

Mit dem Ziel einer systematischen Zusammenstellung von Einflussfaktoren auf einen freiwilligen oder unfreiwilligen Rentenübergang sowie der Identifikation von verschiedenen Operationalisierungen der Freiwilligkeit des Rentenübergangs wurde eine systematische Literaturrecherche durchgeführt.

### 4.2 Methode

Die systematische Literaturrecherche ist eine häufig angewandte und transparente Methode, um den Forschungsstand zu einem bestimmten Thema systematisch zu erfassen. Schwächen dieser Methode liegen in der individuellen Konzeption (z.B. durch die Definition von Suchbegriffen oder Exklusionskriterien), so dass unter ungünstigen Bedingungen relevante Studien ausgeschlossen werden. Die Definition von Exklusionskriterien ist jedoch aus forschungsökonomischer Sicht unabdingbar (Grant & Booth, 2009).

Für die vorliegende Studie wurden die Datenbanken GeroLit, PubMed und Web of Science für die Recherche verwendet. Diese Datenbanken decken eine große Bandbreite an Literatur insbesondere aus den Disziplinen Wirtschaftswissenschaft, Soziologie, Politikwissenschaft und Gerontologie ab und sind somit zur Recherche wissenschaftlicher Literatur zu Einflussfaktoren des freiwilligen oder unfreiwilligen Rentenübergangs geeignet. Die Suche nach Literatur beschränkte sich auf englischsprachige Artikel, die innerhalb der letzten 20 Jahre (2000-2020) veröffentlicht wurde. Auf die Einbeziehung von anderen Sprachen wurde verzichtet, da die am Projekt beteiligten Wissenschaftler außer Englisch nur Deutsch gut genug beherrschen, um wissenschaftliche Studien lesen zu können. Eine Einbeziehung von Artikel in deutscher Sprache hätte aber den Fokus der Literaturrecherche zu stark auf Deutschland gelegt. Es wurden ex-ante Suchbegriffe definiert (siehe Tabelle 1) und in allen möglichen Kombinationen angewendet. Dabei wurden sich auf die Begriffsgruppen „Rentenübergang“ (Begriff 1) und „Freiwilligkeit“ Begriff 2 fokussiert. Eine zusätzliche Recherche mit Hilfe von Google Scholar wurde ebenfalls vorgenommen, um sogenannte graue Literatur zum Thema zu identifizieren.

*Tabelle 1: Suchbegriffe*

<b>Begriff 1</b>	<b>Begriff 2</b>
retirement	voluntary
pension	voluntariness
work exit	involuntary
labour/labor market exit	involuntariness
early retirement	

Die ausgewählten Datenbanken wurden mit den Suchbegriffen durchsucht und die Ergebnisse inklusive Titel und Abstract (Zusammenfassung) gespeichert. Nachdem mehrfach erfasste Studien aus der Liste entfernt wurden, wurden alle Titel und Abstracts von den beteiligten Wissenschaftlern unabhängig voneinander auf ihre Relevanz hinsichtlich des Forschungsgegenstandes überprüft. Die Auswahlkriterien bestanden in diesem ersten Schritt aus dem Veröffentlichungsjahr (zwischen 2000 und 2020), der Sprache (Englisch) sowie dem inhaltlichen Schwerpunkt (Freiwilligkeit des Rentenübergang). Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Einbeziehung von Studien wurden durch Diskussionen gelöst. In einem nächsten Schritt wurden die Volltexte der relevanten Titel beschafft und das Prozedere unter Berücksichtigung des gesamten Textes wiederholt. Zusätzlich wurden die Literaturverzeichnisse der final ausgewählten Titel auf ihre Relevanz hin überprüft. Die Auswahlkriterien für die Zusammenstellung der endgültigen Auswahl bestanden aus folgenden Punkten: 1) empirische Studie, 2) kein Fokus auf nur eine Berufsgruppe, 3) eine transparente Operationalisierung von (wenigstens) freiwilligen bzw. unfreiwilligen Rentenübergängen, 4) nachvollziehbare Beschreibung der Datenbasis und der verwendeten Methodik sowie 5) Fokus auf Determinanten des (un-)freiwilligen Rentenübergangs. Ausgeschlossen wurden Working Papers oder ähnliche Arten grauer Literatur, sofern Artikel der gleichen Autor\*innen mit den gleichen bzw. nahezu gleichen Ergebnissen gefunden wurden. Um die relevanten Informationen aus den Studien systematisch zu erfassen, wurden eine Tabelle angelegt, die den Prozess unterstützt hat. Dabei wurden Aspekte wie die Datenbasis, Stichprobeneigenschaften, Methoden, Art der Operationalisierung von (un-)freiwilligen Rentenübergängen sowie die wichtigsten Ergebnisse festgehalten.

### 4.3 Ergebnisse

Die systematische Literatursuche hat 1.975 Ergebnisse generiert. Nachdem Duplikate entfernt wurden, wurden die verbleibenden 1.089 Studien anhand des Titels und Abstracts auf ihre Relevanz überprüft. Eine Literatursuche via Google Scholar wurde im Anschluss durchgeführt und die ersten 250 Treffer überprüft<sup>2</sup>. Nach der Prüfung wurden 1.282 Titel entfernt, da sie nicht den Selektionskriterien entsprachen. 57 Studien wurden im Anschluss anhand ihres Gesamttextes gescreent; 12 Studien entsprachen letztlich den Kriterien und wurden für die Identifikation von Determinanten des (un-)freiwilligen Rentenübergangs aufgenommen. Die 12 Studien sind:

1. Dorn D and Sousa-Poza A (2010) 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis. *Applied Economics* 42(4): 427-438.
2. Ebbinghaus B and Radl J (2015) Pushed out prematurely? Comparing objectively forced exits and subjective assessments of involuntary retirement across Europe. *Research in Social Stratification and Mobility* 41(September 2015): 115-130

---

<sup>2</sup> Haddaway et al. (2015) empfehlen 250 Treffer zu sichten.

3. Hofäcker D, Schröder H, Li Y and Flynn M (2016a) Trends and Determinants of Work-Retirement Transitions under Changing Institutional Conditions: Germany, England and Japan compared. *Journal of Social Policy* 45(1): 39-64.
4. Hyde M and Dingemans E (2017) Hidden in Plain Sight? Does Stricter Employment Protection Legislation Lead to an Increased Risk of Hidden Unemployment in Later Life? *Work, Aging and Retirement* 3(3): 231-242.
5. Madero-Cabib I and Kaeser L (2016) How voluntary is the active ageing life? A life-course study on the determinants of extending careers. *European Journal of Ageing* 13(1): 25-37.
6. Radl J (2013a) Retirement Timing and Social Stratification. A Comparative Study of Labor Market Exit and Age Norms in Western Europe. London: Versita.
7. Radl J (2013b) Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. *European Sociological Review* 29(3): 654-668.
8. Radl J and Himmelreicher RK (2015) The Influence of Marital Status and Spousal Employment on Retirement Behavior in Germany in Spain. *Research on Aging* 37(4): 631-387.
9. Streiber N and Kohli M (2017) You can't always get what you want: actual and preferred ages of retirement in Europe. *Ageing & Society* 37(2): 352-358.
10. Szinovacz ME and Davey A (2005) Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement. *The Gerontologist* 45(1): 36-47.
11. Van Solinge H and Henkens K (2007) Involuntary Retirement: The Role of Restrictive Circumstances, Timing, and Social Embeddedness. *Journal of Gerontology: SOCIAL SCIENCES* 62B(5): 295-303.
12. Welsh J, Strazdins L, Charlesworth S, Kulik CT and D'Este C (2018): Losing the workers who need employment the most: how health and job quality affect involuntary retirement. *Labour & Industry* 28(4): 261-27

Der überwiegende Teil der ausgewählten Studien nutzt Daten aus mehreren Ländern, vornehmlich aus Europa. Lediglich vier nicht-europäische Länder konnten identifiziert werden: Japan, Neuseeland, Australien und die Vereinigten Staaten von Amerika. Dies ist damit zu erklären, dass viele Datensätze sich auf einzelne europäische Länder beziehen oder europaweite Datensätze genutzt wurden (wie beispielsweise der Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) oder der European Social Survey (ESS)). Daher muss bei der Interpretation der folgenden Ergebnisse beachtet werden, dass sie sich auf überwiegend auf „westliche“ Länder mit ausgebauten sozialen Sicherungssystemen beziehen.

Die Operationalisierung von freiwilligen und unfreiwilligen Rentenübergängen wurde in den untersuchten Studien grob auf drei Arten durchgeführt.

1) In vier Studien wurden die Rentner\*innen direkt gefragt, ob sie ihren Rentenübergang als freiwillig oder unfreiwillig empfunden haben (Dorn & Sousa-Poza,

2010; Szinovacz & Davey, 2005; Welsh et al., 2018). Einen ebenfalls direkten Ansatz haben Van Solinge und Henkens (2007) gewählt, jedoch mit Abstufungen zwischen 0 (freiwilliger Rentenübergang) bis 3 (unfreiwilliger Rentenübergang).

2) Zwei Studien haben das gewünschte Renteneintrittsalter mit dem tatsächlichen Renteneintrittsalter verglichen (Ebbinghaus & Radl, 2015; Streiber & Kohli, 2017). Dazu wurden Teilnehmende gefragt, ob sie gerne länger gearbeitet hätten (unfreiwillige Verrentung) oder ob der Verrentungszeitpunkt mit ihren persönlichen Wünschen übereinstimmte (freiwillige Verrentung).

3) Der dritte Typus basiert auf einem indirekten Ansatz, indem die (Haupt-)Gründe für die Verrentung in freiwillige oder unfreiwillige Gründe operationalisiert wurden (Hofäcker et al., 2016a; Hyde & Dingemans, 2017; Madero-Cabib & Kaeser 2016; Radl, 2013b; Radl & Himmelreicher, 2015). Wurde Befragten beispielsweise gekündigt, wurde dies als unfreiwilliger Grund gewertet, während der Wunsch nach mehr Freizeit als freiwillig eingestuft wurde. Dieser Ansatz wurde von Radl (2013a) noch erweitert, indem er als „neutrale“ Kategorie noch den „konventionellen“ Rentenübergang in einer Studie eingeführt hat.

Im Folgenden werden die Determinanten der Freiwilligkeit des Rentenübergangs detailliert vorgestellt. Dies geschieht auf drei Analyseebenen (nach Hofäcker 2010): 1) der Mikro- bzw. Individual-Ebene, die individuelle Faktoren umfasst, wie beispielsweise den Gesundheitszustand oder die (formale) Bildung, 2) der Meso- bzw. Unternehmensebene, die sich auf Faktoren des Betriebs bezieht, in dem die betroffene Person arbeitet, wie beispielsweise der Sektor oder die Betriebsgröße und 3) der Makro- bzw. Länderebene, die wohlfahrtsstaatliche Faktoren, wie die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung oder die Arbeitsmarktsituation, erfasst. Obwohl wir die Faktoren nach verschiedenen Ebenen darstellen, muss beachtet werden, dass diese miteinander verschränkt und voneinander abhängig sein können. Beispielsweise kann der ökonomische Erfolg eines Unternehmens (Meso-Ebene) die Freiwilligkeit des Rentenübergangs seiner Arbeitnehmer\*innen beeinflussen. Dieser ökonomische Erfolg ist jedoch auch stark von der generellen ökonomischen Situation im Land abhängig (Marko-Ebene). Der ökonomische Erfolg des Unternehmens hingegen basiert häufig auf der Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter\*innen, die wiederum abhängig ist von deren Gesundheit (Mikro-Ebene).

#### *Mikro- bzw. Individual-Ebene*

Auf der Mikro- bzw. Individual-Ebene konnten 15 Variablen identifiziert werden, die einen Einfluss auf die Freiwilligkeit von Rentenübergängen ausüben. Auch hier muss beachtet werden, dass diese Faktoren sich gegenseitig bedingen oder beeinflussen und miteinander verschränkt sind (siehe z.B. *Cumulative Disadvantage Theory*; Dannefer, 2003).

Viele der untersuchten Studien identifizieren das Alter als zentrale soziodemografische Variable. Es zeigt sich, dass jüngere Menschen (im Sinne von jünger

als die Regelaltersgrenze) eher unfreiwillig in Rente gehen (Dorn & Souza-Poza, 2010; Ebbinghaus & Radl, 2015; Hofäcker et al., 2016a; Hyde & Dingemans, 2017; Madero-Cabib & Kaeser, 2016; van Solinge & Henkens, 2007). Für diesen Effekt kann die Orientierung an sozialen Normen ausschlaggebend sein, aber auch die Höhe der Rentenanwartschaften, da „[...] ‘voluntary’ early retirement only becomes an attractive option once an individual has had enough time to accumulate a sufficient level of private and public pension wealth to fund consumption in old age” (Dorn & Sousa-Poza, 2010: 433). Zusätzlich zeigt ein Vergleich von Renteneintrittskohorten, dass die Wahrscheinlichkeit eines unfreiwilligen Rentenübergangs in jüngeren Kohorten höher ist im Vergleich zu älteren (Streiber & Kohli, 2017). Der Einfluss des Alters ist mit dem individuellen Gesundheitszustand verbunden. Drei Studien zeigen, dass schlechte Gesundheit positiv mit unfreiwilliger Verrentung korreliert (Szinovacz & Davey, 2005; van Solinge & Henkens, 2007; Welsh et al., 2018). In den meisten Fällen ist die Verrentung wegen eines schlechten Gesundheitszustandes mit verringerter „Agency“ bzw. Wahlfreiheit über den Rentenübergang verbunden und zusätzlich mit geringeren Rentenanwartschaften. Auch das Geschlecht übt einen Einfluss auf die Freiwilligkeit von Rentenübergängen aus; Frauen erleben demnach eher einen freiwilligen Rentenübergang als Männer (Ebbinghaus & Radl, 2015; Hofäcker et al., 2016a; Madero-Cabib & Kaeser, 2016; Radl, 2013a). Es ist anzunehmen, dass es eine Verbindung zwischen dem Geschlecht und dem Gesundheitszustand gibt, da „[...] women exhibit slightly lower rates of disability than men” (Ebbinghaus & Radl, 2015: 10). Wird der Familienstand untersucht, so zeigen sich im Hinblick auf das Geschlecht ambivalente Ergebnisse, abhängig davon, ob ein\*e Ehepartner\*in inaktiv ist oder jemand geschieden, verwitwet oder unverheiratet ist (Radl & Himmelreicher, 2015). Im Fall, dass eine Person verheiratet ist und der\*die Ehepartner\*in noch im Erwerbsleben steht, besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit einer unfreiwilligen Verrentung (Radl, 2013a, 2013b; Radl & Himmelreicher, 2015); ebenso, wenn der/die Ehepartner\*in keine Unterstützung (im Hinblick auf Frühverrentung) zeigt (Radl & Himmelreicher, 2015). Kinder zu haben ist ein signifikanter Faktor für einen freiwilligen Rentenübergang (Szinovacz & Davey, 2005). Dieser Effekt kann wohlmöglich auf den Grund zurückgeführt werden im Alter mehr Freizeit mit der Familie verbringen zu wollen, was als freiwillige Verrentung gewertet wird. Vermutlich zurückzuführen auf strukturelle Benachteiligungen, kulturelle Normen oder geringere Rentenanwartschaften (z.B. kürzerer Beitragszeiten im Falle von Migrant\*innen der „ersten Generation“), zeigt sich ein Unterschied zwischen Migrant\*innen und nicht-Migrant\*innen. Zwei Studien finden, dass unfreiwillige Verrentung wahrscheinlicher für Migrant\*innen ist (Ebbinghaus & Radl, 2015; Madero-Cabib & Kaeser, 2016). Im Falle von Bildung als individueller Faktor zeigen die Studien ambivalente Ergebnisse. Ein hoher (formaler) Bildungsstand korreliert signifikant mit einem freiwilligen Rentenübergang (Hofäcker et al., 2016a; Hyde & Dingemans, 2017), jedoch zeigt Radl (2013b), dass mit zunehmender Anzahl von Bildungsjahren die Wahrscheinlichkeit auf eine unfreiwillige Verrentung stieg. Eine mögliche Erklärung

für diesen ambivalenten Effekt können unterschiedliche Operationalisierungen von freiwilligen bzw. unfreiwilligen Rentenübergängen sein. Hohe formale Bildung ist normalerweise mit höherer Arbeitszufriedenheit und höherer Wahlfreiheit in Bezug auf Art und Zeitpunkt des Rentenübergangs verbunden (Madero-Cabib & Kaeser, 2016). Ein weiterer Faktor, der die Freiwilligkeit von Rentenübergängen beeinflusst, ist der Art des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben (labour market exit routes). Während ein konventioneller Rentenübergang (durch Erreichen der Regelarbeitsgrenze) signifikant mit freiwilliger Verrentung korreliert (Radl, 2013a, 2013b; Radl & Himmelreicher, 2015), sind Ausstiege aus dem Erwerbsleben aufgrund von schlechter Gesundheit oder Behinderung mit einem unfreiwilligen Rentenübergang verbunden (Steiber & Kohli, 2017; Szinovacz & Davey, 2005), ebenso wie Erwerbsaustritte aufgrund von Arbeitsplatzverlust, Arbeitsplatzverdrängung oder Kündigung (Streiber & Kohli, 2017; Szinovacz & Davey, 2005; van Solinge & Henkens, 2007). Auch wurde ein Einfluss von erlebter Arbeitslosigkeit auf unfreiwillige Rentenübergänge aufgezeigt (Steiber & Kohli, 2017). Im Falle, dass Frauen aus einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis in Rente gehen, zeigt sich, dass dies mit einem freiwilligen Rentenübergang korreliert (Streiber & Kohli, 2017). Hohes Einkommen ist ebenfalls mit freiwilliger Verrentung verbunden (Radl, 2013a), jedoch zeigen sich bei der Untersuchung von sozialen Schichten ambivalente Ergebnisse (Radl 2013a, 2013b). Streiber und Kohli finden (2017), dass ein hoher sozialer Status bei Frauen mit einem unfreiwilligen Rentenübergang korreliert. Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass der soziale Status nicht ausschließlich mit dem Einkommen bzw. Gehalt verbunden ist, sondern ebenfalls mit anderen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise der Sicherheit des Arbeitsplatzes (Radl, 2013a). Unstimmigkeiten zwischen dem gewünschten/bevorzugten und dem tatsächlichen Renteneintrittszeitpunkt korreliert mit Unfreiwilligkeit (Szinovacz & Davey, 2005; van Solinge & Henkens, 2007), ebenso wie für Arbeitnehmer\*innen, die wenig Möglichkeiten einer Frühverrentung haben (van Solinge & Henkens, 2007). Wahrscheinlich ist hier die Wahlfreiheit über Art und Zeitpunkt des Rentenübergangs entscheidend.

#### *Meso- bzw. Unternehmens-Ebene*

Auf der Arbeitsplatz- bzw. Unternehmens-Ebene wurden auf Basis der systematischen Literaturrecherche fünf Faktoren identifiziert, die einen signifikanten Einfluss auf die Freiwilligkeit des Rentenübergangs haben: Die Größe und der Sektor des Unternehmens, Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge, Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Unterstützung von Vorgesetzten. Die Größe eines Unternehmens korreliert positiv mit höherer Freiwilligkeit in Bezug auf den Rentenübergang (Hofäcker et al., 2016a; Radl, 2013b). Größere Unternehmen bieten mehr Möglichkeiten für ältere Arbeitnehmer\*innen zur Weiterbildung sowie andere Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens an. Daher haben ältere Arbeitnehmer\*innen in größeren Unternehmen besser Möglichkeiten die Abteilungen oder Tätigkeitsprofile zu wechseln. Zusätzlich bieten vornehmlich

größere Unternehmen Arbeitnehmern\*innen betriebliche Frühverrentungsmöglichkeiten an, sofern diese frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen. Die größere Agency/Wahlfreiheit in Bezug auf den Rentenübergang in größeren Unternehmen führt vermutlich zu einem höheren Anteil von freiwilliger Verrentung. Ein ähnlicher Mechanismus kann für den positiven Zusammenhang zwischen mehr freiwilligen Rentenübergängen und dem Zugang zu Betriebsrenten (Madero-Cabib & Kaeser, 2016; Szinovacz & Davey, 2005) sowie zur Unterstützung von Vorgesetzten angenommen werden (van Solinge & Henkens, 2007). Eine betriebliche Rente erhöht die finanzielle (Wahl-)Freiheit und verbessert die Agency/Wahlfreiheit über den Rentenübergang. „[...] [S]trong managerial support gives the older worker more flexibility and freedom regarding the timing of retirement” (van Solinge & Henkens, 2007: 301). Die Dauer der Beschäftigung beim selben Arbeitgeber scheint ebenfalls die Wahrscheinlichkeit auf einen freiwilligen Rentenübergang zu erhöhen (Madero-Cabib & Kaeser, 2016; Radl, 2013b), wobei eine Studie diesen Effekt nur für Frauen nachweisen konnte (Szinovacz & Davey, 2005). “Apparently, long-term employment with the same employer and in a benefit-friendly environment protects women against job loss and provides a desirable retirement context that reduces feelings of forced retirement” (Szinovacz & Davey, 2005: 45). Der Zusammenhang zwischen der Freiwilligkeit von Rentenübergängen und dem Arbeitssektor ist nicht eindeutig. Freiwillige Verrentungen finden sich häufiger in der Landwirtschaft und dem Bergbau (Ebbinghaus & Radl, 2015) sowie dem öffentlichen Dienst (Hofäcker et al., 2016a). Mit Daten, die sich nur auf die Schweiz beziehen, wiesen zudem Madero-Cabib und Kaeser (2016) nach, dass Selbstständige ein höheres Risiko für eine unfreiwillige Verrentung aufweisen.

#### *Makro- bzw. Länder-Ebene*

Auf der Makro- bzw. Länder Ebene konnten vier Determinanten identifiziert werden, die einen signifikanten Zusammenhang mit der Freiwilligkeit des Rentenübergangs aufweisen. Die allgemeine Wirtschaftsleistung eines Landes scheint eine Rolle zu spielen, da das Bruttoinlandsprodukt (Dorn & Sousa-Poza, 2010) sowie die Arbeitslosenquote (Ebbinghaus & Radl, 2015) einen signifikanten Einfluss auf die Freiwilligkeit ausüben: Ein höheres Bruttoinlandsprodukt ist mit mehr Freiwilligkeit und eine höhere Arbeitslosenquote mit mehr unfreiwilligen Rentenübergängen verbunden. Erstgenannter Effekt kann darauf zurückgeführt werden, dass ein allgemein höheres Wohlstandsniveau unter älteren Arbeitnehmer\*innen den finanziellen Druck im Rentenübergangsprozess verringert. Höhere Arbeitslosenquoten bedeuten im Umkehrschluss weniger finanzielle Freiheiten. Zusätzlich gilt, dass “[...] companies encourage early retirements to reduce staff during economic slowdowns” (Dorn & Sousa-Poza, 2010: 436). Neben dem Bruttoinlandsprodukt und der Arbeitslosenquote scheint der Umfang der Arbeits- bzw. Kündigungsschutzgesetzte (gemessen im Employment Protection Legislation (EPL) Index) eine Rolle im Zusammenhang mit der Freiwilligkeit von Rentenüber-

gängen zu spielen. Strengere Arbeitsschutzgesetze korrelieren mit höheren Anteilen von unfreiwilliger Verrentung (Dorn & Sousa-Poza, 2010; Hyde & Dingemans, 2017). Härtere Arbeitsschutzgesetze können zu weniger (Wieder-)Einstellung älterer Arbeitnehmer\*innen führen. Zusätzlich werden ältere Arbeitnehmer\*innen von Unternehmen in den Ruhestand „gedrängt“, um Sanktionen für die Entlassung (älterer Arbeitnehmer\*innen) zu umgehen; in einigen Fällen sicherlich gegen den Willen der Betroffenen, was letztlich zu einer unfreiwilligen Verrentung führt. Zuletzt ist auch die fernere Lebenserwartung (ab einem Alter von 60 Jahren) positiv mit freiwilliger Verrentung verbunden (Ebbinghaus & Radl, 2015). Lebenserwartung kann als ein Proxy für die allgemeine Gesundheit einer Gesellschaft gesehen werden und wird vermutlich hierdurch beeinflusst. Aber, “[...] life expectancy is a relatively crude indicator for the health situation of a society” (Ebbinghaus & Radl, 2015: 127).

Es zeigt sich, dass verschiedene Faktoren der Mikro-, Meso- und Makroebene mit der Freiwilligkeit von Rentenübergängen korrelieren. Gleichzeitig lassen sich auch Lücken im aktuellen Forschungsstand feststellen: i) Es sollten mehr Untersuchungen in Ländern außerhalb Europas durchgeführt werden. ii) Es sollten mehr Untersuchungen durchgeführt werden, um die Freiwilligkeit des Eintritts in den Ruhestand im Kohortenvergleich zu untersuchen. Diese Literaturübersicht hat gezeigt, wie wichtig der institutionelle Kontext dafür ist, wie freiwillig ein/e Rentner\*in den Übergang in den Ruhestand wahrnimmt. Wie beschrieben ist dieser institutionelle Kontext im Wandel (Hofäcker et al., 2016b) und daher sind auch Veränderungen der Freiwilligkeit des Eintritts in den Ruhestand zwischen den Ruhestandskohorten zu erwarten. iii) Weitere Forschung ist erforderlich, um die Rolle der Unternehmens- und Arbeitsplatzebene für die Freiwilligkeit des Eintritts in den Ruhestand zu untersuchen. Ein erster Schritt wäre die Einbeziehung von mehr Informationen über den früheren Arbeitsplatz des\*r Ruheständlers\*in in nationale (z.B. im sozio-oekonomischen Panel oder dem Deutschen Alterssurvey) und internationalen (z.B. im SHARE oder dem ESS) Erhebungen. Dies sollte durch Unternehmensfallstudien ergänzt werden. iv) Weitere Forschungsarbeiten sollten sich auch auf die Länderebene konzentrieren und untersuchen, welche Konfigurationen des Wohlfahrtsstaates und des Arbeitsmarktes mit der Freiwilligkeit des Eintritts in den Ruhestand zusammenhängen. Die Einbeziehung weiterer außereuropäischer Länder würde dazu beitragen, die Variation auf Länderebene zu erhöhen. v) Weitere Untersuchungen sollten mögliche Wechselwirkungen zwischen den drei Ebenen berücksichtigen. Hofäcker et al. (2016a) zeigen zum Beispiel, dass der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Freiwilligkeit des Ruhestands vom Länderkontext abhängt. Dies würde es auch ermöglichen, Fragen in Bezug auf soziale Ungleichheiten präziser zu behandeln. vi) In der weiteren Forschung sollte eine differenziertere Skala für die Freiwilligkeit des Ruhestands verwendet werden, wie sie beispielsweise bei Radl (2013a) und van Solinge & Henkens (2007) zu finden ist. Dies würde eine detailliertere Analyse der Determinanten ermöglichen.



## **5. AP 2: Freiwilligkeit im europäischen Kohortenvergleich**

### **5.1 Einführung**

Die folgenden Analysen gehen der Frage nach, wie sich die Freiwilligkeit des Rentenübergangs vor dem Hintergrund eines veränderten rentenpolitischen Kontextes, demografischer Entwicklungen und veränderter Arbeitsmärkte entwickelt hat. Hierzu wird die Freiwilligkeit des Rentenübergangs in zehn europäischen Ländern dargestellt und zwei Renteneintrittskohorten werden miteinander verglichen. Zudem wird eine erweiterte Operationalisierung der Freiwilligkeit des Rentenübergangs verwendet (freiwillig, unfreiwillig, regelgebunden), die nach Wissen der Autoren dieser Analyse bisher nur in ähnlicher Weise von Radl (2013a) angewendet wurde. Die Kombination aus Analysemethoden und Operationalisierung ermöglicht eine detaillierte Beantwortung der interessierenden Fragen.

### **5.2 Hypothesen**

Zur Unterstützung der Analyse, wie Faktoren auf der Mikro-, Meso- und Makroebene mit der Freiwilligkeit des Ruhestands zusammenhängen, wurden 15 Hypothesen entwickelt. Dabei gehen wir grundsätzlich davon aus, dass Faktoren, die die Handlungsfähigkeit (Agency) einer Person erhöhen, auch die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Übergangs in den Ruhestand positiv beeinflussen (Hyde et al., 2015). Ein hoher sozioökonomischer Status erhöht somit die Handlungsfähigkeit, z. B. durch größere finanzielle Unabhängigkeit, bessere Arbeitsmarktchancen, weniger gefährliche Arbeitsbedingungen und eine bessere Gesundheit im Allgemeinen, und damit auch die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Übergangs in den Ruhestand. Um den Einfluss des sozioökonomischen Status zu untersuchen, verwenden wir (formale) Bildung als Proxy (Hofäcker & Naumann, 2015). Unsere erste Hypothese bezieht sich auf die Mikroebene.

H1: Höhere Bildung erhöht die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Rentenübergangs.

Wir gehen ferner davon aus, dass Männer im Durchschnitt eine höhere Wahlfreiheit in Bezug auf den Übergang in den Ruhestand haben, da sie im Durchschnitt eine kontinuierlichere Erwerbsbiografie und ein höheres Einkommen aufweisen (Edge et al., 2017) und somit über einen größeren finanziellen Spielraum im Alter verfügen.

H2: Männer haben eine höhere Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Rentenübergangs als Frauen.

In den meisten europäischen Ländern ist der Umfang der Beschäftigungssicherheit an die individuelle Beschäftigungsdauer gekoppelt. Daher ist es für Arbeitgeber schwieriger, ältere Arbeitnehmer\*innen zu entlassen, die besonders lange beschäftigt waren (Hyde & Dingemans, 2017). Darüber hinaus ist dies für Unter-

nehmen oft nicht wünschenswert, da ältere Arbeitnehmer\*innen mit langer Betriebszugehörigkeit über ein hohes Maß an unternehmensspezifischem Wissen und Erfahrung verfügen (Bennett & Möhring, 2015). Der Zugang zu Rentensystemen und die Höhe der Rentenansprüche korreliert in den meisten Ländern ebenfalls mit der Dauer der individuellen Erwerbsbiografie (Hofäcker, 2010). Obwohl dies nicht direkt mit einer dauerhaften Beschäftigung bei einem Arbeitgeber zusammenhängt, ist die Wahrscheinlichkeit auf Arbeitslosigkeit, wie oben beschrieben, geringer. Schließlich korreliert die Dauer der Betriebszugehörigkeit auch mit guten Arbeitsbedingungen und höherem Verdienst. Ältere Arbeitnehmer\*innen mit langer Betriebszugehörigkeit profitieren eher von Senioritätslöhnen, betrieblicher Gesundheitsfürsorge und Betriebsrenten (Bennett & Möhring, 2015). Wir stellen daher die Hypothese auf, dass eine lange Betriebszugehörigkeit die Handlungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer\*innen in Bezug auf den Übergang in den Ruhestand erhöht und somit die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Eintritts in den Ruhestand steigt.

H3: Eine längere Betriebszugehörigkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Rentenübergangs.

Eine ähnliche Annahme kann auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes getroffen werden. Sie profitieren oft von guten Arbeitsbedingungen, haben ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit und haben vergleichsweise hohe Rentenansprüche.

H4: Angestellte des öffentlichen Dienstes haben eine höhere Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Rentenübergangs als Personen, die nicht im öffentlichen Dienst arbeiten.

Nicht direkt mit Wahlfreiheit bzw. Agency in Verbindung stehen die folgenden Hypothesen über den Zusammenhang zwischen Beziehungsstatus und Kindererziehung einerseits und der Freiwilligkeit des Eintritts in den Ruhestand andererseits. Es ist bekannt, dass der Ruhestand durch den familiären Kontext beeinflusst wird (Matthews & Fisher, 2012). Angenommen wird, dass das Vorhandensein eines\*r (Ehe-)Partners\*in oder von (Enkel-)Kindern die Attraktivität des Ruhestands erhöht. Wir gehen daher davon aus, dass (eigene) (Enkel-)Kinder und das Leben in einer Beziehung mit dem freiwilligen Eintritt in den Ruhestand korrelieren.

H5: Eine partnerschaftliche Beziehung erhöht die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Rentenübergangs.

H6: Das Vorhandensein von (Enkel-)Kindern erhöht die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Rentenübergangs.

Die ersten sechs Hypothesen beziehen sich auf die querschnittliche Annahmen zwischen potenziellen Determinanten und der Freiwilligkeit des Rentenübergangs. Unser Interesse gilt jedoch auch den zeitlichen Veränderungen und ihren

Auswirkungen auf die Freiwilligkeit des Rentenübergangs. In den letzten Jahrzehnten haben sich die meisten europäischen Rentensysteme in Richtung einer Senkung des Leistungsniveaus und einer schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Rentenalters entwickelt. Darüber hinaus gab es verschiedene Ansätze zur Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer\*innen (OECD, 2019). Daher vergleichen wir zwei Ruhestandskohorten (1996-2005 und 2006-2015) und verfolgen drei „konkurrierende“ Hypothesen.

Erstens kann erwartet werden, dass die Politik mit dem Ziel des späteren Ruhestands die Handlungsfähigkeit oder Agency älterer Arbeitnehmer\*innen verringert und damit die Wahrscheinlichkeit eines unfreiwilligen Ruhestands erhöht hat.

H7a: Spätere Renteneintrittskohorten haben eine höhere Wahrscheinlichkeit eines unfreiwilligen Rentenübergangs als frühere Renteneintrittskohorten.

Zweitens kann erwarten werden, dass der Anteil derjenigen, die bis zum regulären Rentenalter arbeiten, zunimmt, da viele Frühverrentungsmöglichkeiten abgeschafft oder finanziell weniger attraktiv gemacht wurden.

H7b: Spätere Renteneintrittskohorten haben eine höhere Wahrscheinlichkeit eines regelgebundenen Rentenübergangs als frühere Renteneintrittskohorten.

Und schließlich könnte argumentiert werden, dass während der Politik der Frühverrentung viele Arbeitnehmer\*innen in den unfreiwilligen Vorruhestand gezwungen wurden, die nun durch den Politikwechsel mehr Entscheidungsfreiheit (Agency) über ihren Übergang haben.

H7c: Spätere Renteneintrittskohorten haben eine höhere Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Rentenübergangs als frühere Renteneintrittskohorten.

Zusätzlich zu den sechs Querschnittshypothesen und den drei Hypothesen zu Kohortenunterschieden erwarten wir auch Unterschiede im Kohortenvergleich zwischen Personen mit hohem und niedrigem Bildungsniveau. Im Zusammenhang mit dem politischen Wandel hin zu einer längeren Lebensarbeitszeit werden Warnungen über zunehmende soziale Ungleichheiten geäußert. So waren beispielsweise Vorruhestandsregelungen eine wichtige Möglichkeit für ältere Arbeitnehmer\*innen mit geringer oder eingeschränkter Qualifikation finanzielle Nachteile im Falle eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern (Hofäcker & Naumann, 2015).

Es kann daher angenommen werden, dass Personen mit geringer Bildung einen stärkeren Anstieg eines unfreiwilligen Rentenübergangs aufweisen, da sie, wie bereits beschrieben, insgesamt weniger Handlungsspielraum und somit eine hö-

here Wahrscheinlichkeit für einen unfreiwilligen Rentenübergang haben. Das Gegenteil ist für Personen mit hoher Bildung und einem potenziellen Anstieg freiwilliger Renteneintritte zu erwarten.

H8a: Die angenommene höhere Wahrscheinlichkeit des unfreiwilligen Rentenübergangs in der späteren Rentenkohorte ist bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau stärker.

H8b: Die angenommene höhere Wahrscheinlichkeit des freiwilligen Rentenübergangs in der späteren Rentenkohorte ist bei Personen mit hoher Bildung stärker.

Neben den Hypothesen bezüglich der Individual- und Betriebsebene wurden auch vier Hypothesen für die Länderebene entwickelt.

Eine im Durchschnitt stärkere Wirtschaftsleistung (gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf) korreliert mit einem allgemein höheren Wohlstandsniveau auch unter älteren Arbeitnehmer\*innen, was deren Handlungsspielraum in Bezug auf den Rentenübergang erhöhen sollte. Somit ist davon auszugehen, dass ein höheres BIP zu mehr freiwilligen Rentenübergängen führt.

H9: Ein höheres Bruttoinlandsprodukt führt zu mehr freiwilligen Rentenübergängen.

Höhere Arbeitslosigkeit korreliert mit der Gefahr für ältere Arbeitnehmer\*innen unfreiwillig in die Rente „geschoben“ zu werden, um Stellen für Jüngere freizumachen und so die Arbeitslosigkeit zu senken. Es ist daher davon auszugehen, dass eine höhere Arbeitslosigkeit innerhalb eines Landes auch zu mehr unfreiwilligen Rentenübertritten führt.

H10: Höhere Arbeitslosigkeit führt zu mehr unfreiwilligen Rentenübergängen.

Ein höherer Kündigungsschutz (Employment Protection Legislation(EPL)) und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden ambivalent diskutiert. Einerseits soll ein hoher Kündigungsschutz den Verlust von Arbeitsplätzen verhindern, insbesondere bei Arbeitnehmer\*innen mit einer langen Betriebszugehörigkeit. Auf der anderen Seite sind ältere Arbeitnehmer\*innen (mit langer Betriebszugehörigkeit) aufgrund von Senioritätslöhnen „teuer“. Es wird daher argumentiert, dass Arbeitgeber zögern, ältere Arbeitnehmer\*innen einzustellen, weil sie befürchten, dass ihnen höhere Kosten entstehen. Paradoxe Weise kann ein hoher Beschäftigungsschutz daher zu mehr unfreiwilligen Rentenübergängen führen. Diese Annahme stützt sich auf frühere Untersuchungen von Dorn & Souza-Poza (2010), Ebbinghaus & Radl (2015) und Hyde & Dingemans (2017).

H11: Strengere Kündigungsschutzregelungen (EPL) führt zu mehr unfreiwilligen Rentenübergängen.

Wir betrachten die Gesamtlebenserwartung als Proxy für die Gesundheit einer Bevölkerung. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Gesundheit der Bevölkerung umso besser ist, je höher die nationale Lebenserwartung ist. Ein guter Gesundheitszustand ist eine Voraussetzung dafür, bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Menschen in schlechtem Gesundheitszustand scheiden früher aus dem Erwerbsleben aus, oft unfreiwillig. Ein guter Gesundheitszustand bzw. eine hohe Lebenserwartung erhöht also die Wahlfreiheit auf einen freiwilligen Rentenübergang.

H12: Eine höhere Lebenserwartung führt zu mehr freiwilligen Rentenübergängen.

### 5.3 Methode

#### *Daten*

Für die Analysen werden Daten des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) verwendet. SHARE ist eine multidisziplinäre und länderübergreifende Panelerhebung, die Daten zu Gesundheit, sozioökonomischem Status sowie sozialen und familiären Netzwerken von Personen im Alter von 50 Jahren und älter erfasst. Die Erhebung sammelt seit 2004 Daten aus 28 europäischen Ländern und Israel und hatte bisher etwa 140.000 Befragte (Welle 1 bis 8); für weitere Informationen siehe Börsch-Supan & Jürges (2005).

#### *Stichprobe*

Die Stichprobe der Analysen enthält Daten von Welle 1 (2004) bis Welle 6 (2015)<sup>3</sup> und umfasst 10 europäische Länder: Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Spanien, Schweden und die Schweiz. Die Stichprobe wurde zudem auf Rentner\*innen beschränkt, die in den Jahren 1996 bis 2015 und im Alter zwischen 55 und 70 Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind. Die Auswahl der 10 Länder ist durch die Datengrundlage begründet, da nur für diese eine für die statistischen Analysen ausreichende Anzahl an Fällen mit entsprechenden Rentenübergängen vorliegen<sup>4</sup>. Es wurden zwei Renteneintrittskohorten gebildet (1996-2005 und 2006-2015). Die endgültige Stichprobe umfasst 6.855 Fälle: 3.095 in Kohorte I (1996-2005) und 3.760 in Kohorte II (2006-2015)<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> ohne die retrospektive Welle 3 (SHARELIFE).

<sup>4</sup> Konservative Wohlfahrtsstaaten: Frankreich, Deutschland, Italien, Schweiz; Sozialdemokratische Wohlfahrtsstaaten: Österreich, Belgien, Dänemark, Schweden; Rudimentäre Wohlfahrtsstaaten: Griechenland und Spanien.

<sup>5</sup> Eine alternative Einteilung in vier Kohorten (1996-2000, 2001-2005, 2006-2010 und 2011-2015) wurde als Robustheitstest auch vorgenommen. Die Ergebnisse blieben stabil.

## Variablen

Die abhängige Variable in unseren Analysen ist die Freiwilligkeit des Ruhestands (mit drei Merkmalen: unfreiwillig, freiwillig und regelgebunden). Sie wurde anhand der von den Befragten selbst angegebenen Gründe für den Ruhestand ermittelt („Aus welchen Gründen sind Sie in Rente oder Pension gegangen?“). Wir betrachten die Gründe „wurde gekündigt (erhalte z.B. Vorruhestandsbezüge, Arbeitslosengeld, o.ä.)“, „mein schlechter Gesundheitszustand“ und „der schlechte Gesundheitszustand von Familienangehörigen oder Freunden“ als unfreiwillige Übergänge in den Ruhestand; „Erhielt Angebot für Vorruhestandsregelung“, „um zur gleichen Zeit wie Ehegatte oder Partner/in in Ruhestand zu gehen“, „um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen“ und „um das Leben zu genießen“ als freiwilligen Ruhestand. Als regelgebundenen Ruhestand wurden die Gründe „Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die gesetzliche Rente / für eine Betriebsrente / für eine private Altersrente“ operationalisiert (siehe Tabelle 2).

Erklärenden bzw. unabhängige Variablen sind auf der Individualebene das Alter beim Rentenübergang und zum Zeitpunkt des Interviews, Bildung, Geschlecht, Partnerschaftsstatus, die Existenz von Kindern, die Art der Beschäftigung sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit (siehe Tabelle 3). Auf der Länderebene werden das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf, die Arbeitslosenquote, Stärke des Kündigungsschutzes (EPL-Index) sowie die Lebenserwartung untersucht (siehe Tabelle 4). Die vier Variablen wurden zu je zwei Zeitpunkten in die Analysen aufgenommen: für die frühere Renteneintrittskohorte (1996-2005) von 2005 und für die spätere Renteneintrittskohorte (2006-2015) von 2015. Das Bruttoinlandsprodukt wird in US-Dollar bemessen. Die Arbeitslosenquote „[...] refers to the share of the labor force that is without work but available for and seeking employment“ (World Bank, 2021). Die Stärke des Kündigungsschutzes wird mit dem Employment Protection Legislation Index (EPL-Index) operationalisiert. Der EPL-Index misst wie ausgeprägt zum einen der Kündigungsschutz und zum anderen die gesetzlichen Vorgaben bei der Einstellung von Arbeitnehmer\*innen in einem Land sind (Myant & Brandhuber, 2016). Die Lebenserwartung wurde ab Geburt erfasst.

Tabelle 2: „Aus welchen Gründen sind Sie in Rente oder Pension gegangen?“

unfreiwillig	neutral / regelgebunden	freiwillig
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wurde gekündigt (erhalte z.B. Vorruhestandsbezüge, Arbeitslosengeld, o.ä.)</li> <li>• Mein schlechter Gesundheitszustand</li> <li>• Der schlechte Gesundheitszustand von Familienangehörigen oder Freunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die gesetzliche Rente</li> <li>• Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Betriebsrente</li> <li>• Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine private Altersrente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhielt Angebot für Vorruhestandsregelung</li> <li>• Um zur gleichen Zeit wie Ehegatte oder Partner/in in Ruhestand zu gehen</li> <li>• Um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen</li> <li>• Um das Leben zu genießen</li> </ul>

### Stichprobenbeschreibung

Die Tabelle 3 zeigt die Beschreibung der Stichprobe für beide Renteneintrittskohorten. Unterschiede gibt es hinsichtlich des Geschlechts (ca. 9 % mehr Frauen in der jüngeren Kohorte), der Bildung (ca. 10 % mehr Personen mit tertiärem Bildungsabschluss in der jüngeren Kohorte) und der Art der Beschäftigung (ca. 10 % weniger Angestellte, ca. 14 % mehr Angestellte des öffentlichen Dienstes und ca. 4 % weniger Selbstständige in der jüngeren Kohorte).

Tabelle 3: Stichprobenbeschreibung auf Individualebene

	Kohorte I (1996-2005)	Kohorte II (2006-2015)
Alter zum Zeitpunkt des Interviews (Durchschnitt)	69,63	70,09
Geschlecht (% Frauen)	40,45	49,11
Bildung (% tertiärer Bildungsabschluss)	17,20	27,45
Kinder (% ja)	86,28	87,96
Enkelkinder (% ja)	12,45	26,03
Partner*in (% nein)	34,83	33,90
Alter bei Rentenübergang (Durchschnitt)	60,88	60,97
Art der Beschäftigung (%)		
- Angestellt	69,82	59,63
- Öffentlicher Dienst	11,36	25,76
- Selbstständig	18,81	14,61
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Jahren (Durchschnitt)	27,62	26,49

Quelle: SHARE Welle 1-2, 4-6 (eigene Berechnungen).

Tabelle 4 zeigt die Verteilung der Variablen auf der Länderebene.

Tabelle 4: Stichprobenbeschreibung auf der Länderebene

	BIP / Kopf in \$		Arbeitslosenquote in %		Lebenserwartung		EPL-Index	
	2004	2015	2004	2015	2004	2015	2004	2015
Österreich	36821	44178	5,83	5,72	79,3	81,3	2,29	2,29
Deutschland	34044	41086	10,72	4,62	79,2	80,7	2,6	2,6
Schweden	42821	51545	6,69	7,43	80,6	82,3	2,45	2,45
Niederlande	40362	45175	4,64	6,87	79,2	81,6	3,3	3,24
Spanien	24861	25732	11,09	22,05	80,4	82,9	2,36	1,96
Italien	31259	30230	7,86	11,89	80,9	82,6	3,02	2,93
Frankreich	33741	36638	8,91	10,35	80,3	82,4	2,71	2,5
Dänemark	46511	53254	5,2	6,16	77,8	80,8	1,47	1,53
Griechenland	21955	18167	10,3	24,89	79,4	81,1	3,13	2,45
Schweiz	53340	82081	4,31	4,8	81,2	83,0	1,43	1,43
Belgien	35364	40991	7,36	8,48	79,0	81,1	1,69	2,07

Quelle: BIP & Arbeitslosenquote: The World Bank Group, 2021; Lebenserwartung und EPL: OECD, 2021.

## *Analysemethoden*

Um zu prüfen, ob sich die Freiwilligkeit des Eintritts in den Ruhestand im Laufe der Zeit verändert hat und ob bzw. wie diese mit verschiedenen Variablen korreliert, werden zwei Analysen durchgeführt. In beiden wird die Freiwilligkeit des Rentenübergangs mit den drei Ausprägungen (unfreiwillig, freiwillig und regelgebunden) als abhängige Variable verwendet. Zunächst nutzen wir eine multinominale Regression, um zu prüfen, ob sich die Freiwilligkeit des Renteneintritts zwischen den Renteneintrittskohorten verändert hat. Darüber hinaus werden Wechselwirkungen (Interaction-Effects) zwischen Geschlecht und Bildung mit den Renteneintrittskohorten berücksichtigt. Dies wird mit Hilfe von Predicted Probabilities getan. Um die Korrelationen der Ländervariablen mit der Freiwilligkeit des Eintritts in den Ruhestand zu testen, wurden Strukturgleichungsmodelle verwendet und auf Basis derer ebenfalls Predicted Probabilities berechnet<sup>6</sup>. Dies wird für die Kohorten getrennt berechnet.

## **5.4 Ergebnisse**

### *Deskriptive Ergebnisse*

Tabelle 5 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Freiwilligkeit der Rentenübergänge für beide Renteneintrittskohorten. Insgesamt gingen in der Renteneintrittskohorte I (1996-2005) 21 % unfreiwillig, 22 % freiwillig und 57 % regelgebunden/neutral in den Ruhestand, während in der Renteneintrittskohorte II (2006-2015) 14 % unfreiwillig, 21 % freiwillig und 65 % regelgebunden/neutral in den Ruhestand gingen. Dementsprechend ist – basierend auf der zugrunde liegenden Stichprobe – der Anteil der unfreiwilligen Renteneintritte gesunken und der Anteil der regelgebundenen Renteneintritte gestiegen.

Ein genauerer Blick auf die einzelnen Länder zeigt, dass unfreiwillige Verrentung nahezu überall zurückgegangen ist (mit Ausnahme der Schweiz, in der unfreiwillige Rentenübergänge um ca. 0,5 Prozentpunkte zugenommen haben). In Belgien und Schweden hat sich die Zahl der unfreiwilligen Verrentungen in etwa halbiert; in Österreich, Frankreich und Spanien ist ein Rückgang um etwa ein Drittel zu verzeichnen. Italien weist den relativ stärksten Rückgang auf. Insgesamt ist der unfreiwillige Renteneintritt (der Kohorte II) in Dänemark und Deutschland am höchsten, während er in Italien und Griechenland am niedrigsten ist. Die regelgebundenen/neutralen Übergänge in den Ruhestand haben dagegen in allen Ländern außer Dänemark und der Schweiz zugenommen. Am stärksten ist er in Griechenland und Italien, wo mehr als 90 % der Kohorte II regelgebunden in den Ruhestand gingen. Der freiwillige Rentenübergang hat im Vergleich beider Kohorten in Dänemark und der Schweiz relativ stark zugenommen. Ein relativ starker Rückgang des freiwilligen Rentenübergangs ist in Griechenland und Italien

---

<sup>6</sup> Als Robustheitstest wurden die Analysen auch mit einer Meta-Analyse und mit bayesscher Regressionen durchgeführt und die Ergebnisse blieben stabil.



zu beobachten, die im Ländervergleich den niedrigsten Anteil an freiwilligem Verrentungen insgesamt aufweisen. Dänemark hat mit mehr als der Hälfte den höchsten Anteil an freiwilligem Rentenübergang in der Renteneintrittskohorte II, gefolgt von Schweden und der Schweiz mit etwa einem Drittel aller Übergänge in den Ruhestand.

*Tabelle 5: Veränderungen der Freiwilligkeit von Renteneintritten nach Renteneintrittskohorten (Darstellung der Veränderungen (Pfeile) ab 4 Prozentpunkten)*

Land	N	Renteneintrittskohorte I (1996-2005)			Renteneintrittskohorte II (2006-2015)		
		unfreiwillig	neutral	freiwillig	unfreiwillig	neutral	freiwillig
Österreich	252/500	17,86	76,59	5,56	13,60 ↓	81,20 ↑	5,20 →
Belgien	359/416	24,79	50,70	24,51	12,26 ↓	65,38 ↑	22,36 →
Dänemark	224/318	37,05	28,57	34,38	27,99 ↓	16,98 ↓	55,03 ↑
Frankreich	357/350	15,41	58,26	26,33	9,43 ↓	68,29 ↑	22,29 ↓
Deutschland	438/455	25,57	49,54	24,89	20,22 ↓	55,82 ↑	23,96 →
Griechenland	313/236	8,95	83,07	7,99	6,36 →	91,95 ↑	1,69 ↓
Italien	303/370	9,57	82,54	7,92	3,78 ↓	94,05 ↑	2,16 ↓
Spanien	263/375	23,19	60,84	15,97	14,67 ↓	70,93 ↑	14,40 →
Schweden	458/454	27,07	37,34	35,59	14,54 ↓	49,34 ↑	36,12 →
Schweiz	128/286	11,72	63,28	25,00	12,24 →	57,34 ↓	30,42 ↑
Insgesamt	<b>3095/3760</b>	<b>20,71</b>	<b>57,71</b>	<b>21,58</b>	<b>13,78 ↓</b>	<b>65,00 ↑</b>	<b>21,22 →</b>

Quelle: Eigene Berechnungen & Darstellung basierend auf SHARE Welle 1-2, 4-6.

### *Multivariate Ergebnisse*

Tabelle 6 zeigt die Ergebnisse der multinominalen logistischen Regression. In Übereinstimmung mit H1 und H3 weisen Personen mit höherer Bildung und längerer Betriebszugehörigkeit eine geringere Wahrscheinlichkeit eines unfreiwilligen Renteneintritts auf, was das Argument stützt, dass höherer Handlungsspielraum bzw. Agency das Risiko eines unfreiwilligen Ausscheidens verringert. Im Widerspruch zu diesem Argument und zu H2 und H4 steht das Ergebnis, dass Männer ein höheres Risiko haben, unfreiwillig in den Ruhestand zu treten als Frauen und dass die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Renteneintritts für Angestellte des öffentlichen Dienstes nicht höher ist. Allerdings nehmen Angestellte des öffentlichen Dienstes ihren Ruhestand signifikant häufiger als normal bzw. regelgebunden wahr als Personen, die nicht im öffentlichen Dienst arbeiten. Selbstständige haben signifikant seltener regelgebundene Übergänge. In Übereinstimmung mit H5 erhöht das Vorhandensein eines Partners bzw. einer Partnerin die Wahrscheinlichkeit einer freiwilligen Verrentung. Für das Vorhandensein von Kindern wurde kein Effekt, für Enkelkinder der erwartete Effekt festgestellt (H6). Beim Vergleich der beiden Ruhestandskohorten zeigen die Ergebnisse einen Anstieg der regelgebundenen und freiwilligen Renteneintritte, was H7b und H7c unterstützt.

Tabelle 6: Ergebnisse der multinominalen, logistischen Regression der Freiwilligkeit des Rentenübergangs

	<b>regelgebunden</b>	<b>freiwillig</b>
Alter zum Zeitpunkt des Interviews	0,01(0,01)	-0,01(0,01)
Geschlecht <sup>a</sup> : Frauen	0,31(0,10)**	0,11(0,12)
Bildung <sup>b</sup> : tertiärer Bildungsabschluss	0,32(0,13)*	0,51(0,15)**
Kinder <sup>c</sup> : Ja	-0,00(0,11)	-0,13(0,13)
Enkelkinder <sup>d</sup> : Ja	0,14(0,09)	0,27(0,11)*
Partnerschaft <sup>e</sup> : In Partnerschaft	0,10(0,08)	0,30(0,09)**
Alter bei Rentenübergang	0,28(0,01)***	0,08(0,01)***
Art der Beschäftigung <sup>f</sup>		
- Öffentlicher Dienst	0,35(0,11)**	0,01(0,11)
- Selbstständige	-0,22(0,11)*	-0,10(0,12)
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Jahren	0,02(0,01)***	0,02(0,01)***
Kohorte <sup>g</sup> : Kohorte II	0,70(0,11)	0,37(0,12)**
Interaktion Kohorte II * Geschlecht	-0,16(0,14)	0,17(0,16)
Interaktion Kohorte II * Bildung	-0,50(0,18)**	-0,20(0,19)
N=6.855; Pseudo R <sup>2</sup> =0.162 Modell ist kontrolliert für Ländereffekte Signifikanzlevel: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001 Referenz Kategorien: <sup>a</sup> Männer, <sup>b</sup> nicht-tertiärer Bildungsabschluss, <sup>c</sup> keine Kinder, <sup>d</sup> keine Enkelkinder, <sup>e</sup> nicht in Partnerschaft, <sup>f</sup> Angestellte, <sup>g</sup> Kohorte I		

Quelle: SHARE Wellen 1-2, 4-6 (eigene Berechnungen)

Wir berechnen vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten (Predicted Probabilities), weil die Interpretation von Interaktionseffekten in allen logit-basierten Regressionen schwierig ist und Predicted Probabilities einen einfachen Weg zum Verständnis der Interaktionseffekte bieten (Muller & MacLehose, 2014). Somit lassen sich die Hypothesen H8a und H8b testen.

Es kann der Tabelle 7 entnommen werden, dass die Kohortenunterschiede für Männer und Frauen zu vernachlässigen sind, was sich auch im nicht signifikanten Koeffizienten der Interaktion zeigt (Tabelle 6). Wie aus dem signifikanten Effekt der Interaktion von Renteneintrittskohorte und Bildung in den Regressionsmodellen hervorgeht, finden wir Bildungsunterschiede zwischen den Renteneintrittskohorten. Der Rückgang des unfreiwilligen und der Anstieg des regelgebundenen Ruhestands ist bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau stärker, während der Anstieg des freiwilligen Ruhestands bei Personen mit hohem Bildungsniveau stärker ist, was die Hypothese H8b stützt.

Tabelle 7: Predicted Probabilities der Regressionsanalyse (siehe Tabelle 6)

		<b>unfreiwillig</b>	<b>regelgebunden</b>	<b>freiwillig</b>
Kohorte I	Insgesamt	0.20	0.59	0.21
Kohorte II	Insgesamt	0.14	0.64	0.22
Kohorte I	Männer	0.22	0.57	0.21
	Frauen	0.17	0.63	0.20
Kohorte II	Männer	0.15	0.64	0.20
	Frauen	0.13	0.64	0.23
Kohorte I	niedrige Bildung	0.21	0.59	0.19
	hohe Bildung	0.16	0.60	0.24
Kohorte II	niedrige Bildung	0.14	0.66	0.19
	hohe Bildung	0.14	0.59	0.27

Quelle: SHARE Wellen 1-2, 4-6 (eigene Berechnungen)

Abbildungen 2 und 3 zeigen die Predicted Probabilities, die auf den Strukturgleichungsmodellen beruhen. Es zeigt sich, dass die Variablen der Länderebene nur in der ersten Kohorte mit der Freiwilligkeit der Rentenübergänge signifikant korrelieren. Dies ist aber beschränkt auf die Variablen BIP pro Kopf und Arbeitslosenquote. Für beide findet sich bei höheren Werten eine signifikante Abnahme der regelgebundenen Rentenübergänge. Für das BIP pro Kopf ist auch der Anstieg der freiwilligen Rentenübergänge signifikant. H9 wird also gestützt, während die Ergebnisse H10, H11 und H12 widersprechen. Für die zweite Kohorte zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge. Es scheint, dass die Bedeutung der Ländervariablen im Zeitvergleich abgenommen hat.

Abbildung 2: Predicted Probabilities die Strukturgleichungsmodelle (Kohorte I)

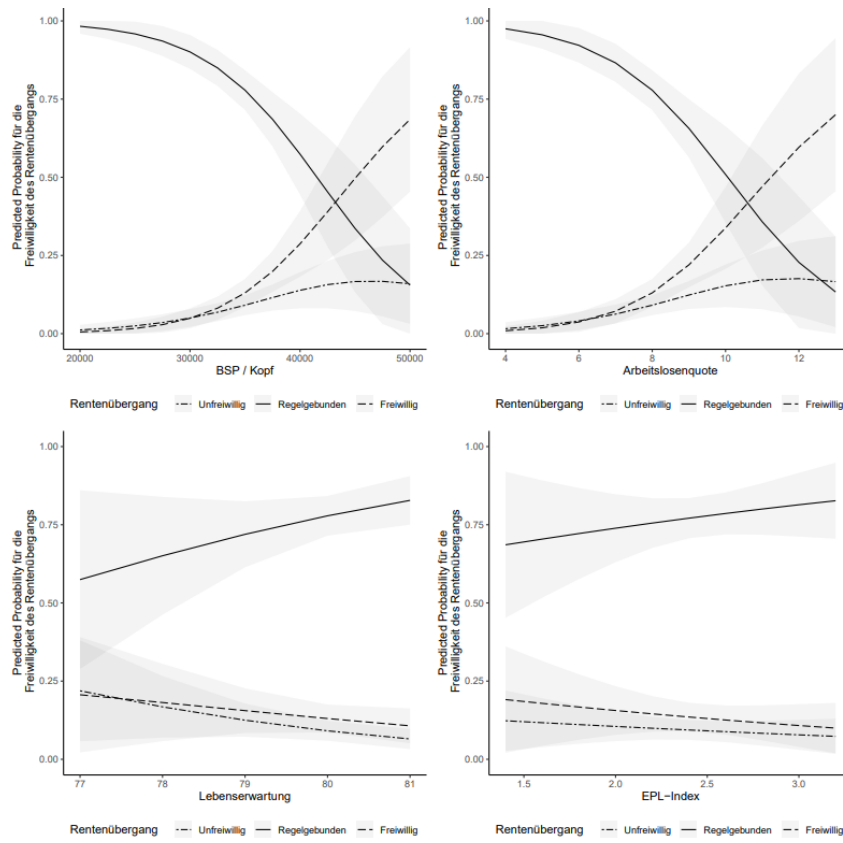
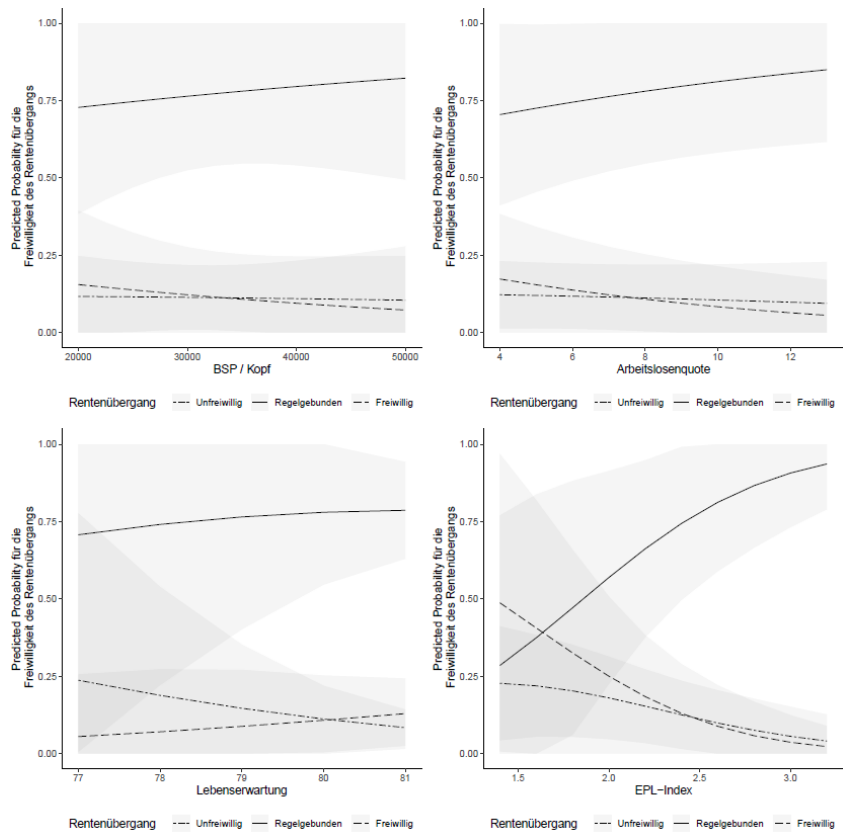


Abbildung 3: Predicted Probabilities die Strukturgleichungsmodelle (Kohorte II)



## 6. Diskussion

Im folgenden Kapitel werden nun die Ergebnisse des Projekts diskutiert. Es besteht aus einer Zusammenfassung, Limitationen, dem Beitrag zur Wissenschaft, sowie wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Implikationen.

### 6.1 Zusammenfassung

Der Eintritt in den Ruhestand ist eines der wichtigsten Ereignisse im Lebensverlauf (Beehr, 1986). Wie dieser Übergang von Individuen erlebt wird, beeinflusst die Gesundheit (Rhee et al., 2016; van der Heiden et al., 2013; van Solinge, 2007; Hyde et al., 2015; Shultz et al., 1998), die Lebensqualität (Radó & Boissonneault, 2018; Dingemans & Henkens, 2014; Hershey & Henkens, 2014) sowie die Wahrscheinlichkeit Sport zu betreiben (Henkens et al., 2008). Die subjektive Wahrnehmung des Rentenübergangs kann dabei (mindestens) als eher freiwillig oder eher unfreiwillig charakterisiert werden, wobei ein unfreiwilliger Rentenübergang sich negativ auf die Betroffenen auswirkt. Bedingt wird die Freiwilligkeit von Rentenübergängen durch individuelle, betriebliche und wohlfahrtsstaatliche Determinanten (van Solinge & Henkens, 2007; Szinovacz & Davey, 2005).

Daher ist es von hoher Relevanz zu untersuchen, welche Personengruppen ein höheres Risiko eines unfreiwilligen Rentenübergangs aufweisen. Weiterhin haben sich die betrieblichen und wohlfahrtsstaatlichen Determinanten – wie in der Einleitung dieses Berichts beschrieben – in den letzten Jahren deutlich verändert. Das Projekt hatte dabei zum Ziel zu untersuchen i) wie sich die Freiwilligkeit von Rentenübergängen in den letzten Jahren verändert hat und ii) wie sich Freiwilligkeit von Rentenübergängen zwischen sozialen Gruppen unterscheidet.

Zur Beantwortung dieser beiden übergeordneten Fragen wurden zwei Methoden genutzt: eine systematische Literaturanalyse sowie Sekundärdatenanalysen mit Daten des SHARE. Die systematische Literaturanalyse zeigt, dass unter anderem Faktoren wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Ausstiegswege aus dem Arbeitsmarkt, Sektor/Branche oder Kündigungsschutzgesetze einen Einfluss auf die Freiwilligkeit des Rentenübergangs haben. Basierend auf den Daten des SHARE zeigen die Ergebnisse, dass der Anteil derjenigen, die ihren Rentenübergang als neutral/regelgebunden erleben, zugenommen hat, während unfreiwillige Rentenübergänge abgenommen haben. Der Anteil der Älteren, die ihren Rentenübergang als freiwillig erleben, bleibt im Durchschnitt konstant. Auf individueller Ebene lässt sich feststellen, dass Geschlecht, Enkelkinder und sozioökonomischer Status mit der Freiwilligkeit des Ruhestands korrelieren. Auf Unternehmensebene stehen die Branche und die Dauer der Betriebszugehörigkeit und auf der Makroebene die Wirtschaftsleistung (BIP) und die Arbeitslosenquote mit der Freiwilligkeit des Eintritts in den Ruhestand in Zusammenhang.

## 6.2 Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse müssen einige Limitationen beachtet werden. Generell sollte eine retrospektive Erfassung von Wahrnehmungen und Einstellungen, wie es teilweise im SHARE erfolgt, kritisch gesehen werden (Assaad et al., 2018). Es kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Befragten ihre tatsächliche Wahrnehmung zu einem bestimmten Ereignis valide wiedergeben. Faktoren wie soziale Erwünschtheit (Van de Mortel, 2008), Erinnerungsverzerrungen oder kognitive Dissonanz (Chapanis & Chapanis, 1964) können grundsätzlich nicht ausgeschlossen werden.

In Bezug auf das in diesem Bericht vorgestellte Projekt stellt sich daher die Frage, ob sich die Befragten tatsächlich an den Grund für ihren Rentenübergang erinnern können und diesen auch wahrheitsgemäß wiedergeben. Die interessierende Variable der durchgeführten Analysen in diesem Projekt (die Freiwilligkeit des Renteneintritts) wurde auf Basis der genannten Gründe operationalisiert.

Neben diesen inhaltlichen Limitationen müssen auch methodische Einschränkungen beachtet werden. Die durchgeführte systematische Literatursuche wurde auf englischsprachige Studien beschränkt, was den Sprachkenntnissen der beteiligten Wissenschaftler geschuldet ist. Von einer Einbeziehung deutscher Studien wurde nach längerer interner Diskussion des Projektteams abgesehen, um eine Verzerrung hin zu deutschsprachigen Kontexten von Rentenübergängen auszuschließen. Es ist aber davon auszugehen, dass einige Studien zur Freiwilligkeit von Rentenübergängen in anderen Sprachen als Englisch vorliegen; beispielsweise von den beiden am Projekt beteiligten Wissenschaftlern (Stiemke & Hess, 2020). Der überwiegende Teil der berücksichtigten Studien stammt daher aus europäischen oder englischsprachigen Ländern. Es kann nicht abschließend geklärt werden, ob aus anderen Ländern keine Studien vorliegen oder diese aufgrund der beschriebenen Sprachbarrieren nicht identifiziert wurden.

Auch bei der Analyse der SHARE-Daten müssen einige Limitationen beachtet werden. So lässt sich über die Zuteilung der Gründe für den Renteneintritt in die Kategorien „freiwillig“, „regelgebunden“ und „unfreiwillig“ diskutieren. Lässt sich beispielsweise von der Angabe des Renteneintrittsgrundes „Erhielt Angebot für Vorruhestandsregelung“ wirklich auf einen freiwilligen Rentenübergang schließen? Darüber hinaus scheinen die Kategorien der Freiwilligkeit des Rentenübergangs – obwohl sie um Vergleich zur vielen früheren Studien im Projekt schon um die dritte Kategorie „regelgebunden“ erweitert wurden – sehr eng gefasst und bilden die Realität vielleicht nicht hinreichend ab. So scheint es doch ein großer Unterschied sein, ob eine Person in Rente geht, weil sie entlassen wurde und keine neue Stelle findet, oder weil sie an einer schlechten Gesundheit leidet. Möglichweise sollte zukünftige Forschung eher auf einzelne Gründe fokussieren.

Ebenso lassen sich keine validen Aussagen zum individuellen Empfinden der Befragten ziehen. So kann es beispielsweise auch im Interesse des Individuums liegen, kurz vor dem Erreichen der Altersgrenze gekündigt zu werden und bis zur

Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen von Alterssicherungsleistungen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch zu nehmen. Weiterhin wurden Vermögenswerte, die – falls vorhanden – sicherlich ebenfalls einen Einfluss auf den Rentenübergang ausüben, nicht in die Analysen einbezogen.

Auch sollte beachtet werden, dass die Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 im Erhebungszeitraum der analysierten Daten liegt. Diese könnte möglicherweise die Ergebnisse beeinflusst haben. Allerdings zeigt sich bei einer Einteilung in vier Kohorten (1996-2000, 2001-2005, 2006-2010 und 2011-2015) eine „lineare“ Veränderung – mit weniger unfreiwilligen und mehr regelgebundenen Rentenübergängen. Die Kohorte 2006-2010 zeigt im Vergleich keine nennenswerten Auffälligkeiten, was gegen einen Einfluss der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 auf die Freiwilligkeit von Rentenübergängen spricht.

Eine weitere Limitation liegt in der Natur der SHARE-Daten, die auf Europa beschränkt sind.

### **6.3 Beitrag des Projekts**

Trotz der beschriebenen Limitationen leistet das Projekt mehrere Beiträge zum wissenschaftlichen Diskurs. Es wurde nach dem Wissen der Autoren die erste systematische Literaturübersicht zum Thema Freiwilligkeit von Rentenübergängen erstellt. Diese hat die verschiedenen Operationalisierungen des Konstruktes Freiwilligkeit von Rentenübergängen erfasst und diskutiert. Weiterhin wurde eine Vielzahl von Determinanten bzw. Faktoren, welche die Freiwilligkeit von Rentenübergängen beeinflussen, identifiziert und kategorisiert. Schließlich wurden anhand der systematische Literaturübersicht auch Bereiche identifiziert – beispielsweise die betriebliche Ebene –, in welche es bisher keine oder sehr wenig Forschung zur Freiwilligkeit von Rentenübergängen gibt.

Auch die quantitativen Analysen mit den SHARE-Daten leisten einen Beitrag für die Wissenschaft. Vorausgegangene Forschungsarbeiten nutzten eine dichotome Operationalisierung der Freiwilligkeit. Die in diesem Bericht vorgestellten Analysen verwenden – aufbauend auf Radl (2013a) – eine dreigeteilte Operationalisierung der Freiwilligkeit von Rentenübergängen in freiwillig, regelgebunden/neutral und unfreiwillig. Dies erlaubt eine differenziertere Darstellung als vorherige Studien. Beispielsweise hätten vermutlich Studien, die das „Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für die gesetzliche, betriebliche und private Rente“ als freiwillig kategorisiert haben, letztlich abweichende Ergebnisse vorgefunden. Der vorgestellte (Zeit-)Vergleich zwischen zwei Renteneintrittskohorten ist ein weiterer Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs. Dies ist ein Versuch die Freiwilligkeit von Rentenübergängen im Zeitvergleich zu untersuchen und deren Entwicklung nachzubilden. Weiterhin erlauben die SHARE-Daten den Vergleich zwischen den beteiligten Ländern.

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen unterstreichen nochmals die Resultate früherer Forschungen, da vor allem Menschen mit niedrigem sozio-ökonomischem Status ein höheres Risiko eines unfreiwilligen Rentenübergangs haben (siehe Ergebnisse zur Bildung in Tabelle 7), was auf bekannte soziale Ungleichheiten beim Rentenübergang hindeutet (Hofäcker et al., 2019). Darüber hinaus lassen die Ergebnisse auch eine differenziertere Beschreibung von Trends bei der Freiwilligkeit von Rentenübergängen zu. Wie beschrieben zeigt sich im Kohortenvergleich in den multivariaten Analysen eine Abnahme von unfreiwilligen und eine Zunahme von regelgebundenen und freiwilligen Rentenübergängen, wobei der Anstieg für die regelgebundenen deutlich stärker ist und eine Zunahme von freiwilligen Rentenübergängen primär auf Personen mit hoher Bildung zutrifft. Dies zeigt, dass mehr Menschen in der späteren Kohorte in Renten gehen, weil sie die Altersvoraussetzungen für eine gesetzliche, berufliche und private Rente erreichen. Dies könnte als Hinweis interpretiert werden, dass der politische Paradigmenwechsel zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit Wirkung zeigt.

#### **6.4 Zukünftige Forschung**

Aus den Limitationen und den Beiträgen des Projekts lassen sich Empfehlungen für zukünftige Forschung zum Thema der Freiwilligkeiten von Rentenübergängen ableiten. Die erste ist, dass weitere Länder in die Analysen einbezogen werden sollten; insbesondere schnell alternde Länder wie China und Südkorea, in welchen die Themen demografischer Wandel allgemein und Alterssicherung im speziellen schnell an Bedeutung gewinnen (Walker & Aspalter, 2014). Weiterhin sollte neben dem Ländervergleich auch der Zeitvergleich der Freiwilligkeiten von Rentenübergängen zukünftig weiterverfolgt werden. Dies würde erlauben zu untersuchen, welche Veränderungen der Regularien des Wohlfahrtsstaates und des Arbeitsmarktes sich auf die Wahrnehmung der Freiwilligkeit von Rentenübergängen auswirken. Dies könnte ein Ansatz sein, Länderunterschiede in der Freiwilligkeit von Rentenübergängen zu erklären. Neben der staatlichen sollte auch die betriebliche Ebene und ihre Bedeutung für die Freiwilligkeit von Rentenübergängen noch stärker untersucht werden. Dies könnten beispielsweise in Betriebsfallstudien geschehen. Die Operationalisierung der Freiwilligkeit in mehr als zwei Kategorien ist ein vielversprechender Ansatz, der in zukünftigen Studien beachtet werden sollte. Eventuell wäre sogar eine noch weiter differenzierte Aufteilung der Gründe möglich und sinnvoll. So wäre es spannend zu untersuchen, bei welchen Gruppen der Renteneintrittsgrund „wegen meiner schlechten Gesundheit“ häufig vorkommt und warum dies so ist. Für diese Gruppen könnten dann gezielte (betriebliche) Gesundheitsmaßnahmen hilfreich sein. Auch von Interesse wäre es zu erforschen, ob die Zunahme von regelgebundenen Rentenübergängen eher auf ein Erreichen der Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung als einer betrieblichen oder privaten Altersvorsorge zurückzuführen ist. Weiterhin sollten in zukünftigen Umfragen zum Thema Rentenübergang eine Frage, die direkt und explizit nach der Freiwilligkeit des Übergangs fragt, implementiert werden. Die Frage, warum bestimmte Gruppen eher freiwillig oder eher unfreiwillig in Rente



gehen, könnte mit qualitativen Forschungsmethoden untersucht werden. Diese würde einen noch detaillierten Blick auf die Wahrnehmung der Freiwilligkeit des Renteneintritts erlauben und auch ermöglichen die Mechanismen, die hinter diesen Wahrnehmungen stehen, zu erforschen. Spannend für zukünftige Studien wäre es auch genauer die Geschlechterunterschiede zwischen Männern und Frauen zu untersuchen.

### **6.5 Bedeutung für die Gesellschaft**

Neben den Implikationen für zukünftige Forschung lassen sich auch einige Schlüsse für die Praxis und insbesondere die deutsche Rentenversicherung ziehen. Wie in der Einleitung des Berichts beschrieben, ist die Freiwilligkeit des Rentenübergangs und die Kontrolle über diesen eine wichtige Determinanten für die mentale und körperliche Gesundheit als auch die Lebenszufriedenheit im Ruhestand. Als unfreiwillig wahrgenommene Rentenübergänge, über welche die in Rente gehenden Personen keine Kontrolle haben, wirken sich negativ aus.

Die systematische Literaturanalyse hat 24 Faktoren/Determinanten identifiziert, welche mit der Freiwilligkeit von Rentenübergängen korrelieren. So lassen sich Gruppen identifizieren, die ein höheres Risiko haben, einen unfreiwilligen Rentenübergang zu erfahren und so an einer schlechten Gesundheit und einer niedrigeren Lebenszufriedenheit zu leiden. Beispielsweise sind Menschen mit niedriger Bildung eine Risikogruppe. Politik, Betriebe, Gewerkschaften, Rentenversicherungsträger und weitere gesellschaftliche Akteure sollten Strategien entwickeln, wie solche Risikogruppen beim Rentenübergang unterstützt werden können, um diesen möglichst freiwillig zu gestalten, was dann wieder die negativen Folgen von unfreiwilligen Rentenübergängen verringern würde.

## 7. Literaturverzeichnis

- Assaad, R., Krafft, C., & Yassin, S. (2018): Comparing retrospective and panel data collection methods to assess labor market dynamics. In: *IZA Journal of Development and Migration*, 8(1), 1-34.
- Bacharach, S.; Bamberger, P.; Biron, M. & Horowitz-Rozen, M. (2008): Perceived agency in retirement and retiree drinking behavior: Job satisfaction as a moderator. In: *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 376-386.
- Beehr, T. A. (1986): The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. In: *Personnel Psychology*, 39(1), 31-55.
- Bennett, J. & Möhring, K. (2015): Cumulative (dis) advantage? The impact of labour market policies on late career employment from a life course perspective. In: *Journal of Social Policy*, 44(2), 213-233.
- Börsch-Supan, A.; Coppola, M. & Rausch, J. (2015): Die Rente mit 63: Wer sind die Begünstigten? Was sind die Auswirkungen auf die Gesetzliche Rentenversicherung?. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 16, S. 264 - 288.
- Börsch-Supan, A. & Jürges, H. (2005): *The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – Methodology*. Mannheim: MEA.
- Chapanis, N. P., & Chapanis, A. (1964): Cognitive dissonance. In: *Psychological bulletin*, 61(1), 1.
- Dannefer, D. (2003): Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. In: *The Journals of Gerontology: Series B*, 58(6). 327-337.
- Deutsche Rentenversicherung (2019): *Rentenversicherung in Zahlen 2019*. In: Deutsche Rentenversicherung
- Dingemans, E. & Henkens, K. (2014): Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. In: *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591.
- Dorn, D. & Sousa-Poza, A. (2010): 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis. In: *Applied Economics*, 42(4), 427-438.
- Ebbinghaus, B. (2015): The Privatization and Marketization of Pensions in Europe: A Double Transformation Facing the Crisis. In: *European Policy Analysis*, 1(1) 56-73.
- Ebbinghaus, B. & Radl, J. (2015): Pushed out prematurely? Comparing objectively forced exits and subjective assessments of involuntary retirement across Europe. In: *Research in Social Stratification and Mobility*, 41(September 2015), 115-130.
- Ebbinghaus, B. & Hofäcker, D. (2013): Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies: Overcoming Push and Pull Factors. In: *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 38(4), 807-840.

Edge, C. E.; Cooper, A. M.; & Coffey, M. (2017): Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus. In: *Public health reviews*, 38(1), 1-27.

Eurostat (2019): <https://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database> letzter Download am 15.08.2019

Fasang, A. E. (2012): Retirement patterns and income inequality. In: *Social Forces*, 90(3), 685-711.

Göbel, C., & Zwick, T. (2013): Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers?. In: *Labour Economics*, 22, 80-93.

Grant, M. J. & Booth, A. (2009): A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. In: *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108.

Haddaway, N.R.; Collins, A.M.; Coughlin, D. & Kirk, S. (2015): The Role of Google Scholar in Evidence Reviews and Its Applicability to Grey Literature Searching. In: *PLoS ONE* 10(9): e0138237

Henkens, K.; van Solinge, H. & Gallo, W. T. (2008): Effects of retirement voluntariness on changes in smoking, drinking and physical activity among Dutch older workers. In: *The European Journal of Public Health*, 18(6), 644-649.

Hershey, D. A. & Henkens, K. (2014): Impact of different types of retirement transitions on perceived satisfaction with life. In: *The Gerontologist*, 54(2), 232-244.

Hess, M. (2018): Erwartetes und Gewünschtes Renteneintrittsalter in Deutschland und Europa. In: *Deutsche Rentenversicherung*, 3/2018.

Hess, M. (2016): Germany: A Successful Reversal of Early Retirement? In: Hofäcker, D.; Hess, M. & König, S. (Eds.): *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 147-169.

Hofäcker, D.; Hess, M. & König, S. (2019): Wandel von Ruhesandsübergängen im politischen Paradigmenwechsel Europas. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 52(Supplement 1): 40-51.

Hofäcker, D.; Schröder, H.; Li, Y. & Flynn, M. (2016a): Trends and Determinants of Work-Retirement Transitions under Changing Institutional Conditions: Germany, England and Japan compared. In: *Journal of Social Policy*, Volume 45, 1, 39-64.

Hofäcker, D.; Hess, M. & König, S. (2016b): *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. London: Palgrave Macmillan UK.

Hofäcker, D.; Hess, M. & Naumann, E. (2015): Changing retirement transitions in times of paradigmatic political change: Towards growing inequalities? In: Torp, C. (Ed.): *Challenges of Aging: Retirement, Pensions, and Intergenerational Justice*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 205-226.

Hofäcker, D. & Naumann, E. (2015): The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 48(5), 473-479.

Hofäcker, D. (2010): *Older Workers in a Globalizing World: An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Countries*. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar.

Hyde, M. & Dingemans, E. (2017): Hidden in Plain Sight? Does Stricter Employment Protection Legislation Lead to an Increased Risk of Hidden Unemployment in Later Life?. In: *Work, Aging and Retirement*, 3(3), 231-242.

Hyde, M.; Hanson, L. M.; Chungkham, H. S.; Leineweber, C. & Westerlund, H. (2015): The impact of involuntary exit from employment in later life on the risk of major depression and being prescribed anti-depressant medication. In: *Aging & Mental Health*, 19 (5).

Kaboth, A. & Brussig, M. (2018): Alterserwerbsbeteiligung in Europa auch in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise im Aufschwung?. In: *Altersübergangs-Report*, Nr. 2018-01.

König, S.; Hess, M. & Hofäcker, D. (2016): Trends and Determinants of Retirement Transition in Europe, the United States and Japan: A Comparative Overview. In: Hofäcker, D.; Hess, M. & König, S. (Eds.): *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 23-51

Kunze, F.; Boehm, S. & Bruch, H. (2013): Organizational performance consequences of age diversity: Inspecting the role of diversity-friendly HR policies and top managers' negative age stereotypes. In: *Journal of Management Studies*, 50(3), 413-442.

Madero-Cabib, I. & Kaeser, L. (2016): How voluntary is the active ageing life? A life-course study on the determinants of extending careers. In: *European Journal of Ageing* 13(1), 25-37.

Möhring, K. (2015): Employment histories and pension incomes in Europe: a multilevel analysis of the role of institutional factors. In: *European Societies*, 17(1), 3-26.

Muller, C. J. & MacLehose, R. F. (2014): Estimating predicted probabilities from logistic regression: different methods correspond to different target populations. In: *International journal of epidemiology*, 43(3), 962-970.

Myant, M., & Brandhuber, L. (2016): *Uses and Abuses of the OECD's Employment Protection Legislation Index in Research and EU Policy Making*. ETUI Research Paper-Working Paper.

OECD (2019) *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.

Radl, J. (2013a): *Retirement Timing and Social Stratification. A Comparative Study of Labor Market Exit and Age Norms in Western Europe*. London: Versita.

- Radl, J. (2013b): Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. *European Sociological Review*, 29(3), 654-668.
- Radl, J. & Himmelreicher, R. K. (2015): The Influence of Marital Status and Spousal Employment on Retirement Behavior in Germany in Spain. In: *Research on Aging*, 37(4), 631-387.
- Radó, M. & Boissonneault, M. (2018): Short and long-term change in subjective well-being among voluntary and involuntary retirees. In: *The Journal of the Economics of Ageing* [Online First].
- Rhee, M. K., Mor Barak, M. E., & Gallo, W. T. (2016): Mechanisms of the effect of involuntary retirement on older adults' self-rated health and mental health. In: *Journal of gerontological social work*, 59(1), 35-55.
- Shultz, K.; Morton, K. & Weckerle, J. (1998): The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decisions and adjustments. In: *Journal of Vocational Behavior*, 53, pp. 45-57
- Stiemke, P. & Hess, M. (2020): Der Zusammenhang zwischen Bildung und der Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten. In: *WSI-Mitteilungen* 73(4): 228-246.
- Streiber, N. & Kohli, M. (2017): You can't always get what you want: actual and preferred ages of retirement in Europe. In: *Ageing & Society*, 37(2), 352-358.
- Szinovacz, M. E., & Davey, A. (2005): Predictors of perceptions of involuntary retirement. In: *The Gerontologist*, 45(1), 36-47.
- Van de Mortel, T. F. (2008): Faking it: social desirability response bias in self-report research. In: *Australian Journal of Advanced Nursing*, The, 25(4), 40-48.
- van der Heide, I.; van Rijn, R. M., Robroek; S. J., Burdorf, A. & Proper, K. I. (2013): Is retirement good for your health? A systematic review of longitudinal studies. In: *BMC public health*, 13(1), 1180.
- van Solinge, H. (2007): Health change in retirement: a longitudinal study among older workers in the Netherlands. In: *Research on Aging*, 29(3), 225-256.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2007): Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. In: *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(5), S295-S303.
- Walker, A. & Aspalter, C. (2014): *Active ageing in Asia*. Routledge.
- Welsh, J.; Strazdins, L.; Charlesworth, S.; Kulik, CT. & D'Este, C. (2018): Losing the workers who need employment the most: how health and job quality affect involuntary retirement. In: *Labour & Industry*, 28(4), 261-278.
- World Bank (2021): Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate) <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2020&start=2003> , letzte Zugriff 05.01.2022