

Der Zusammenhang zwischen Bildung und der Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten

Ob eine Person ihren Erwerbsaustritt als freiwillig oder unfreiwillig wahrnimmt, ist von entscheidender Bedeutung für ihre Gesundheit und Lebensqualität. Die Freiwilligkeit des Erwerbsaustritts bzw. Rentenübergangs wird wiederum durch individuelle Faktoren, wie beispielsweise die Gesundheit, und sozioökonomische Determinanten, wie die finanzielle Situation, sozialer Status und Bildung sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktsituation, beeinflusst. Die Bedeutung Letzterer hat sich in Deutschland u. a. durch Renten- und Arbeitsmarktreflexen stark verändert. Daher ist davon auszugehen, dass sich auch die Freiwilligkeit des Erwerbsaustritts für verschiedene Gruppen verändert hat. Dies wird im Folgenden, fokussiert auf Bildung als eine wesentlich sozioökonomische Determinante, untersucht.

PHILIPP STIEMKE, MORITZ HEß

1 Einleitung

Die Alterung der Bevölkerung ist kein neues Phänomen. Zusammengefasst wird diese Entwicklung häufig unter dem Schlagwort des *dreifachen Alterns*. Damit ist neben der Zunahme der absoluten und der relativen Anzahl älterer Menschen auch der starke Anstieg hochaltriger Personen in der Gesamtbevölkerung gemeint. Die Gründe hierfür sind vielfältig, liegen primär jedoch in einer im letzten Jahrhundert stark angestiegenen Lebenserwartung und einer rückläufigen Fertilität. Dieser demografische Wandel beeinflusst viele gesellschaftliche Bereiche und stellt die sozialstaatlichen Sicherungssysteme vor besondere Herausforderungen (Brussig 2018). Während der Anteil der Personen, die Beiträge zu den Sozialversicherungssystemen entrichten, kontinuierlich abnimmt, steigt parallel die Anzahl sowie die Bezugsdauer der Leistungsempfänger*innen. Flankiert wird dies von allgemeinen konjunkturellen Entwicklungen sowie von sozial- und arbeitsrechtlichen Regulierungen. Politische Entscheidungsträger*innen reagier(t)en darauf mit Reformen, die das Erwerbsleben verlängern sollen. Im Zuge dessen wurden Möglichkeiten der Frühverrentung stark eingeschränkt und die Regelaltersgrenze schrittweise angehoben. Zusätzlich wurde das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung gesenkt und den betrieblichen und privaten

Altersversorgungssystemen eine wachsende Bedeutung beigemessen (OECD 2018).

Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist nicht ausschließlich mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze verbunden, sondern kann vielfältige Gründe haben. Neben betrieblichen, konjunkturellen, familiären oder gesundheitlichen Gründen kann beispielsweise auch das Bedürfnis nach mehr Freizeit diese Entscheidung beeinflussen. Erwerbsaustritte können daher in Abhängigkeit ihrer Gründe vom Individuum als freiwillig oder unfreiwillig erlebt und entsprechend operationalisiert werden. Unfreiwillig empfundene Erwerbsaustritte bzw. Rentenübergänge können sich negativ auf die Gesundheit, Lebensgestaltung und -qualität auswirken (Rhee et al. 2016; Radó/Boissonneault 2018; Dingemans/Henkens 2014) und somit die gesellschaftliche Teilhabe entscheidend beeinflussen. Sozioökonomische Determinanten haben dabei einen großen Einfluss auf einen freiwilligen oder unfreiwilligen Erwerbsaustritt bzw. Rentenübergang, wie vorangegangene Forschungsergebnisse gezeigt haben (z. B. Koenen et al. 2009; Radl 2013; Hofäcker et al. 2015, 2019; Ebbinghaus/Radl 2015; Sackreuther et al. 2017; Philipson 2018).

Vor dem Hintergrund dieser Forschungsergebnisse und des politischen Wandels hin zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit stellt sich nun die Frage, wie sich sozioökonomische Faktoren auf die Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten auswirken. Basierend auf Daten der fünften

Erhebungswelle des Deutschen Alterssurveys (DEAS) wird der Zusammenhang von formalem Bildungsniveau (als Proxy für den sozioökonomischen Status) und der Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten, auf Grundlage von Aussagen der Befragten zu den Gründen der Beendigung ihres Erwerbslebens, untersucht. Dafür wird ein Vergleich zwischen zwei Renteneintrittskohorten (1999–2006 und 2007–2014) durchgeführt, um zusätzlich bestimmen zu können, ob und wie sich ein möglicher Zusammenhang im Zeitverlauf darstellt.

Der folgende Abschnitt stellt zunächst verrentungsrelevante Arbeitsmarkt- und Sozialreformen dar, um anschließend die Auswirkungen von Bildung auf die Freiwilligkeit des Erwerbsaustritts zu analysieren (Abschnitte 3–5). Der Beitrag schließt mit der Benennung von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Vorschlägen zur Verringerung sozialer Ungleichheiten im Erwerbsaustritt bzw. Rentenübergang (6).

2 Politikwandel hin zum längeren Arbeiten

Bis Ende der 1980er und frühen 1990er Jahre war die deutsche Rentenpolitik durch einen frühen Ruhestand gekennzeichnet. Basierend auf der Idee des *Lump-of-Labour*¹ wurden ältere Arbeitnehmer*innen verhältnismäßig früh in den Ruhestand entlassen, um Platz für Jüngere zu schaffen und so schlussendlich die Arbeitslosenquote zu senken (Hess 2016). Verschiedene Möglichkeiten des früheren Erwerbsausstiegs bzw. frühen Renteneintritts wurden implementiert, die gar nicht oder nur mit geringen Rentenabschlägen verbunden waren. Für langjährige Beitragszahler*innen gab es verschiedene Möglichkeiten, früher in Rente zu gehen. Als *Brücken* in die Rente wurden häufig das Blockmodell der Altersteilzeit, die Arbeitslosenversicherung oder die Erwerbsunfähigkeitsrente genutzt (Ebbinghaus 2006). Sonderregeln existierten für Menschen mit Behinderung und Frauen sowie kurz nach der Wiedervereinigung auch für Menschen aus Ostdeutschland. Oft wurden diese staatlichen Frühverrentungsmöglichkeiten noch durch Zahlungen der Arbeitgeber ergänzt (Hofäcker 2010). Getragen wurde diese Politik nicht nur von Politiker*innen, sondern auch von Arbeitgebern und Gewerkschaften (Bäcker et al. 2010). Politiker*innen versuchten, die Arbeitslosigkeit zu verringern, und für Arbeitgeber bot sich die Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer*innen, die aufgrund des Senioritätsprinzips oft verhältnismäßig hohe Löhne bezogen, „sozial verträglich“ zu entlassen und Kosten zu sparen. Die Gewerkschaften konnten ihren Mitgliedern die Möglichkeit bieten, mit relativ geringen Abschlägen früh in den Ruhestand zu gehen und die Arbeitnehmer*innen nahmen dieses Angebot oft an. Allerdings

galt dies nicht für alle; einige von ihnen hätten auch gerne länger gearbeitet und wurden unfreiwillig frühverrentet (Ebbinghaus/Schulze 2007). Insgesamt sorgte die Politik des frühen Renteneinstiegs für eine „Normalisierung der Frühverrentung“ (Wolf/Kohli 1988, S. 184).

Ab Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre wurden Bedenken in Wissenschaft und Politik laut, dass die Politik der Frühverrentung in Kombination mit der demografischen Alterung die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung gefährdet, da eine immer größere Anzahl von Leistungsempfänger*innen einer immer kleineren Anzahl von Beitragszahler*innen gegenüberstand – eine Entwicklung, die sich bis heute fortsetzt (Naegele 2017; Brussig 2018). Ab Mitte der 1990er Jahre und verstärkt ab der Jahrtausendwende wurden daher Reformen umgesetzt, die darauf abzielten, die Lebensarbeitszeit zu verlängern und das Leistungsniveau der Rente zu reduzieren, um so die Kosten der gesetzlichen Rentenversicherung zu verringern. Abschlagsfreie Frühverrentungsmöglichkeiten wurden abgeschafft oder deren Zugangskriterien, z. B. für Frauen, Arbeitslose oder Schwerbehinderte, verschärft (Hess 2016). Seit Mitte der 2000er Jahre wird die Regelaltersgrenze für alle Arbeitnehmer*innen schrittweise von 65 auf 67 Jahre erhöht. Eine Ausnahme stellt das Rentenpaket von 2014 dar, mit dem für langjährig Versicherte mit 45 Beitragsjahren die Möglichkeit besteht, abschlagsfrei zwei Jahre früher in Rente zu gehen (OECD 2018). Weiterhin wird mit verschiedenen Weiterbildungsprogrammen und Gehaltssubventionen versucht, die Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmer*innen zu erhöhen (Naegele/Hess 2018). Auch die Arbeitgeber haben ihre Einstellung und ihr Verhalten gegenüber Älteren geändert. Diese werden vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels zumindest in einigen Branchen zunehmend als erfahrene und verlässliche Arbeitnehmer*innen angesehen, die es gilt, mit alter(n)sfreundlichen Personalmaßnahmen im Unternehmen zu halten (Czepek et al. 2017). Es scheint, dass die Reformen in Kombination mit der günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland zu einem deutlichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmern*innen ab der Jahrtausendwende geführt haben. Einschränkend muss hier erwähnt werden, dass eine (alleinige) Kausalität zwischen den Renten- und Arbeitsmarktreformen und dem Anstieg der Erwerbstätigenquote unter Älteren nicht schlussendlich geklärt werden kann. In ihrer direkten Wirkung sorgten bzw. sorgen die Reformen dafür, dass ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit deutlichen finanziellen Einbu-

1 Die Idee der *lump-sum-of-labour* besagt, dass es innerhalb einer Volkswirtschaft eine fest definierte Menge an Arbeitsaufwand gibt. Tritt eine Gruppe (z. B. ältere Arbeitnehmer*innen) aus dem Arbeitsmarkt aus, eröffnet dies Beschäftigungsmöglichkeiten für andere Gruppen (z. B. jüngere Menschen) und die Arbeitslosigkeit sinkt.

ßen verbunden ist und die meisten Arbeitnehmer*innen somit aus monetären Gründen länger arbeiten. Der stufenweise Anstieg der Regelaltersgrenze ist als Grund für den Anstieg der Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmern*innen wahrscheinlich (noch) unwesentlich, da er erst zukünftig seine volle Wirkung entfaltet. Beachtet werden müssen dagegen die demografisch bedingte Zunahme älterer Menschen und damit auch älterer Arbeitnehmer*innen sowie die bereits erwähnten Einschränkungen, vorzeitig in Rente zu gehen. Zusätzlich spielen allgemeine wirtschaftliche Faktoren, eine steigende Anzahl von erwerbstätigen Frauen, bessere Gesundheit und höhere Qualifikationsniveaus heutiger älterer Arbeitnehmer*innen eine entscheidende Rolle (Harper 2015; Heß 2016; Edge et al. 2017; Bäcker et al. 2017). Generell ist der Anstieg der Erwerbstätigenquote Älterer sicherlich positiv zu bewerten, allerdings werden vermehrt Warnungen vor zunehmenden sozialen Ungleichheiten geäußert. So ist beispielsweise zu berücksichtigen, dass nicht alle älteren Arbeitnehmer*innen den Anforderungen eines späteren Renteneintritts gerecht werden können (Buchholz et al. 2013; Hofäcker/Naumann 2015; Hess 2018) und somit finanzielle Abschlüsse bei einem vorzeitigem Renteneintritt in Kauf nehmen müssen. Ältere mit niedriger Qualifikation und/oder mit gesundheitlichen Einschränkungen fühlen vermehrt finanziellen Zwang, länger zu arbeiten, und dies meist unter eher ungünstigen Arbeitsbedingungen (Hofäcker et al. 2019). Zwar haben ältere Arbeitnehmer*innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, jedoch ist es für sie deutlich schwieriger, von der Arbeitslosigkeit zurück in die Beschäftigung zu finden (Radl 2007; Brussig 2015; Sieglén 2016).

3 Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten und Fragestellung

Erwerbsaustritte bzw. Rentenübergänge werden vielfach als individuelle Entscheidung und zweckmäßige Anpassung gesehen, doch werden sie ebenso, wie schon angesprochen, von individuellen und institutionellen Determinanten auf betrieblicher oder sozialstaatlicher Ebene bestimmt (Fasang 2012; Hofäcker et al. 2015; Möhring 2015). Verschiedene Gründe können dabei ausschlaggebend sein, wie beispielsweise die individuelle Gesundheit, die gegebenenfalls zu einem vorzeitigem Erwerbsausstieg führt, aber auch die ökonomische Situation, welche aus finanziellen Gründen zur Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze zwingt. In beiden Fällen kann davon ausgegangen werden, dass der Erwerbsausstieg bzw. Rentenübergang keiner freien Wahl unterlag und somit tendenziell als unfreiwillig einzuordnen ist. Gegenläufige

Beispiele implizieren eine freie Entscheidung des Individuums zur Erwerbsaufgabe und damit zum Rentenübergang (trotz möglicher negativer Konsequenzen wie finanziellen Abschlüssen bei der Alterssicherung), z. B. weil jemand für sich entschieden hat, nun genug in seinem Leben gearbeitet zu haben. Hier wäre ein freiwilliger Erwerbsaustritt unstrittig.

Ein als eher unfreiwillig wahrgenommener Erwerbsaustritt bzw. Rentenübergang erhöht das Risiko, an schlechter psychischer Gesundheit zu leiden (van Solinge 2007; van der Heide et al. 2013; Rhee et al. 2016) und an Depressionen zu erkranken (Shultz et al. 1998; Hyde et al. 2015). Weiterhin scheint ein unfreiwilliger Erwerbsaustritt bzw. Rentenübergang sich auch negativ auf die Lebensqualität auszuwirken (Dingemans/Henkens 2014; Hershey/Henkens 2014; Radó/Boissonneault 2018) und korreliert mit einem höheren Risiko, zu rauchen und wenig Sport zu betreiben (Henkens et al. 2008). Die Folgen eines unfreiwilligen Erwerbsaustritts sind aber nicht nur auf die individuelle Ebene der älteren Arbeitnehmer*innen und Rentner*innen beschränkt. Es ergeben sich auch Konsequenzen für die Gesellschaft, welche hohe Ausfall- und Gesundheitskosten tragen muss, die in Folge eines unfreiwilligen Erwerbsaustritts entstehen können. Zudem können gesundheitliche Einschränkungen die gesellschaftliche Teilhabe von Rentner*innen behindern. Die (Un-)Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten ist somit von hoher Relevanz.

Entscheidend für die Frage, ob ein Erwerbsaustritt als freiwillig empfunden wird, ist die Kontrolle über die Entscheidung in Rente zu gehen. “[...] 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). Die Bedingungen des Erwerbsaustritts können daher in freiwillige und unfreiwillige Erwerbsaustritte bzw. Rentenübergänge unterschieden werden und stehen in enger Verbindung zu sozioökonomischen Determinanten, wie dem Einkommen oder der Bildung (Radl 2007, 2013; Koenen et al. 2009; Hofäcker et al. 2015, 2019; Ebbinghaus/Radl 2015; Sackreuther et al. 2017; Phillipson 2018). In der Vergangenheit konnte bereits dargestellt werden, dass besonders Männer (Koenen et al. 2009; Hofäcker et al. 2015; Edge et al. 2017) und Personen mit geringer Bildung ihren Rentenübergang häufiger als unfreiwillig erleben (Hofäcker et al. 2015; Sackreuther et al. 2017). Zudem liegen Erkenntnisse vor, dass Personen mit hoher Bildung und hohem Einkommen tendenziell später in Rente gehen (Radl 2007). Durch die Einschränkung von (abschlagsfreien) Frühverrentungsmöglichkeiten kann jedoch davon ausgegangen werden, dass Menschen mit niedrigem Einkommen und geringer Qualifikation eher gefährdet sind, aus finanzieller Notwendigkeit heraus den Erwerbsausstieg zu verzögern. Gleichzeitig fällt diese Gruppe von Arbeitnehmer*innen eher strukturellen und wirtschaftlichen Rationalisierungsmaßnahmen zum Opfer, die sie aus der Be-

schäftigung drängen können. Ältere Arbeitnehmer*innen mit hohem Qualifikationsniveau, die von Arbeitgebern zunehmend nachgefragt werden, profitieren von unterstützenden alter(n)sensiblen Maßnahmen (König et al. 2016).

Folgt man parallel zu dieser Entwicklung den bereits angemerkt Warnungen vor der Vertiefung sowie Zunahme sozialer Ungleichheiten im späten Erwerbsleben und Rentenübergang (Heß 2018; Hofäcker et al. 2019), sollte sich der Zusammenhang zwischen Bildung (als Proxy für den sozioökonomischen Status) und der Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten verstärken. Mit der folgenden Analyse wird dementsprechend der Frage nachgegangen, wie sich der Einfluss von Bildung auf die Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten im Vergleich zweier Renteneintrittskohorten darstellt.

4 Daten und Methodik

4.1 Daten und Stichprobe

Für die nachfolgenden Analysen wurden Daten der fünften Erhebungswelle von 2014 des Deutschen Alterssurveys (DEAS) verwendet. Die Stichprobe bilden Personen, die eine Altersrente oder Pension beziehen; ausgeschlossen wurden erwerbsgeminderte Personen. Der Bezug von Altersrente bzw. Pension wurde somit als Indikator für einen bereits erfolgten Übergang in den Ruhestand verwendet. Zusätzlich wurde die Stichprobe dahingehend beschränkt, dass nur Personen erfasst wurden, deren Renteneintritt zwischen 1999 und 2014 erfolgte. In einem zweiten Schritt wurde die Stichprobe in zwei Kohorten aufgeteilt, für die getrennt voneinander vergleichende Analysen durchgeführt wurden. Die erste Kohorte umfasst Personen, die zwischen 1999 und 2006 erstmalig Rente bezogen haben (Renteneintrittskohorte 1999–2006); die zweite Kohorte solche mit einem Renteneintritt zwischen 2007 und 2014 (Renteneintrittskohorte 2007–2014). Beide Kohorten umfassen somit einen Zeitraum von sieben Jahren. Um einer Verzerrung durch extreme Werte vorzubeugen, wurden Personen, die vor dem 55. Lebensjahr und nach dem 70. Lebensjahr in Rente gegangen sind, von den Analysen ausgeschlossen (3,3 %). Insgesamt befinden sich somit 1502 Personen in der Stichprobe, davon 768 (51,12 %), die der Renteneintrittskohorte 1999–2006 zuzuordnen sind, und 734 Personen (48,87 %), die der Renteneintrittskohorte 2007–2014 angehören.

4.2 Methodik

Es werden logistische Regressionen genutzt, um den Zusammenhang zwischen der Freiwilligkeit des Erwerbsaustritts bzw. Rentenübergangs auf der einen Seite und der

Bildung auf der anderen Seite zu untersuchen. Analysen wurden für die zwei definierten Renteneintrittskohorten in identischen Modellen sowohl für Männer als auch für Frauen durchgeführt. Abhängige Variable ist die Freiwilligkeit des Erwerbsaustritts; die relevante unabhängige Variable ist die formale Bildung. Da Koeffizienten logistischer Regressionen schwer vergleichbar sind (Mood 2010), wurden basierend auf den logistischen Regressionsanalysen *Average Marginal Effects* (AME) modelliert. AME können als prozentuale Veränderungen in der Wahrscheinlichkeit, einen freiwilligen oder unfreiwilligen Erwerbsaustritt zu erleben, interpretiert werden.

4.2.1 Abhängige Variable

Der freiwillige bzw. unfreiwillige Erwerbsaustritt stellt die abhängige Variable dar. Diese basiert auf selbstberichteten Aussagen der Befragten zu Gründen der Beendigung der Erwerbstätigkeit. Diese Gründe wurden in freiwillige und unfreiwillige Erwerbsaustritte operationalisiert. Haben Befragte angegeben, dass sie aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, weil sie die Altersgrenze erreicht haben, so lässt dies per se noch keine Rückschlüsse auf einen freiwilligen oder unfreiwilligen Erwerbsaustritt zu. Aus diesem Grund wurde zusätzlich unterschieden, ob die Befragten auch nach dem Erreichen der Altersgrenze einer (Neben-)Erwerbstätigkeit als Rentner*in nachgehen oder dies planen. War dies der Fall, wurde impliziert, dass der Erwerbsaustritt unfreiwillig geschehen ist. Zwar kann eine Entscheidung zur Lohnarbeit über das Renteneintrittsalter hinaus auch in freiwilliger und selbstbestimmter Motivation liegen, dennoch ist in diesem Falle der Erwerbsaustritt ebenfalls unfreiwillig, wenn die Intention zur Weiterarbeit vorherrscht. Gingen die Befragten nach dem Erreichen der Altersgrenze keiner Erwerbstätigkeit nach und berichteten auch nicht von entsprechenden künftigen Absichten, so wurde der Erwerbsaustritt als freiwillig klassifiziert. Die Angabe der Gründe zur Beendigung der Erwerbstätigkeit „so früh wie möglich aufhören“, „Partner in Ruhestand gegangen“, „Zeit für mich selbst“ und „familiäre Gründe“ implizieren individuelle, freie Entscheidungen und können somit als freiwillig kategorisiert werden. Ein unfreiwilliger Erwerbsaustritt wurde hingegen für die Gründe „Betreuung kranker Person“, „gesundheitlich“, „betrieblich“ und „arbeitslos geworden“ angenommen (vgl. hierzu auch Hofäcker et al. 2015; Sackreuther et al. 2017; anders Koenen et al. 2009).²

4.2.2 Unabhängige Variablen und Kontrollvariablen

Die zentrale unabhängige Variable im Regressionsmodell ist die formale Bildung. Der Effekt dieses sozioökonomischen Merkmals auf die Freiwilligkeit des Erwerbsaustritts

² Koenen et al. (2009) kategorisieren „gesundheitliche Gründe“ sowie die „Betreuung einer kranken Person“ als freiwillige Gründe.

TABELLE 1

Deskriptive Variablenübersicht nach Geschlecht und Renteneintrittskohorte

Angaben in Prozent

	Frauen		Männer	
	1999–2006	2007–2014	1999–2006	2007–2014
Freiwilligkeit Erwerbsaustritt				
freiwillig	52,50	51,69	43,08	45,87
unfreiwillig	47,50	48,31	56,92	54,13
Region				
Westdeutschland	58,75	65,68	65,76	70,30
Ostdeutschland	41,25	34,32	34,24	29,70
Belastung durch Rentenübergang				
keine Belastung	56,25	63,56	53,74	52,15
etwas/kaum	27,50	22,03	31,29	31,68
sehr/ziemlich	16,25	14,41	14,97	16,17
Verrentungszeitpunkt Partner*in				
Partner*in früher verrentet	65,42	74,15	56,24	67,00
Partner*in gleichzeitig verrentet	9,58	8,05	7,48	11,88
Partner*in später verrentet	25,00	17,80	36,28	21,12
Bildungsstand				
niedrigere Bildung	72,50	69,49	50,34	41,25
höhere Bildung	27,50	30,51	49,66	58,75

Quelle: eigene Berechnungen basierend auf Deutscher Alterssurvey (DEAS) (2014), 5. Erhebungswelle

WSI Mitteilungen

dient in besonderem Maße der Beantwortung der Forschungsfrage, da Bildung in der Analyse als Proxy für den sozioökonomischen Status verstanden wird. “Particularly education 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. work place characteristics and work autonomy, health, income, labour market chances).” (Hofäcker/Nauermann 2015, S. 474) Die Variable Bildung wird in niedrige und hohe Bildung dichotomisiert und orientiert sich an der ISCED-Klassifikation: Personen, die mindestens eine tertiäre Bildung genossen haben, wurden als *hoch* eingestuft, alle anderen als *niedrig*.

In den Analysen werden ebenfalls Variablen zur Wohnregion (Ost; West), (selbstberichtete) Belastungen durch den Rentenübergang (sehr/ziemlich; etwas/kaum; keine Belastung) und der Verrentungszeitpunkt der Partner*innen (Partner*in geht später/gleichzeitig/früher in Rente) überprüft, da diese Kontextfaktoren sich auf eine freiwillige oder unfreiwillige Erwerbsaustrittsentscheidung direkt oder indirekt auswirken können. Zudem werden die Analysen für Männer und Frauen getrennt durchgeführt. Es werden nur relativ zeitkonstante Variablen aufgenommen oder retrospektiv erfragte Variablen, die sich auf den Zeitraum der Verrentung beziehen. Variablen wie beispielsweise gesundheitliche Daten erfassen allerdings

den Zeitpunkt der Datenerhebung und nicht den Gesundheitszustand beim Erwerbsaustritt.³

5 Ergebnisse

5.1 Deskriptive Ergebnisse

Tabelle 1 stellt die prozentualen Häufigkeitsverteilungen der untersuchten Variablen dar. Dabei fällt auf, dass Frauen insgesamt ihren Erwerbsaustritt eher als freiwillig empfinden als Männer, was sich auch mit früheren Untersuchungen zu Rentenübergängen deckt (z. B. Hofäcker et al. 2015; Edge et al. 2017). Die Unterschiede zwischen den beiden Renteneintrittskohorten hinsichtlich der Freiwilligkeit des Erwerbsaustritts sind mit wenigen Prozentpunkten gering. In der Stichprobe befinden sich zudem mehr Personen, die in Westdeutschland leben. Belastungen durch den Rentenübergang (etwas/kaum und sehr/ziemlich) gaben in allen untersuchten Gruppen weniger als die Hälfte der Befragten an. Frauen – besonders der Renteneintrittskohorte 2007–2014 – scheinen im Vergleich zu Männern weniger Belastungen zu empfinden. Tabelle 1 zeigt ebenfalls, dass sehr wenige Personen gleichzeitig mit ihrem/ihrer Partner*in verrentet werden (können). Frauen gaben im Vergleich zu Männern insgesamt deutlich häufiger an, dass ihr/e Partner*in früher verrentet wurde als sie selbst. Im Vergleich der beiden Renteneintrittskohorten (Männer und Frauen) zeigt sich ebenfalls, dass mehr Personen der jüngeren Renteneintrittskohorte (2007–2014) dies berichteten als Personen aus der älteren Renteneintrittskohorte (1999–2006). Deutliche Unterschiede sind in der Verteilung des formalen Bildungsstands zu erkennen. Mehr Männer als Frauen verfügen über höhere Bildung, zudem zeigt sich ein Anstieg im Bildungsniveau zwischen den beiden Renteneintrittskohorten.

Nicht in der Tabelle dargestellt ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter der untersuchten Gruppen. Es betrug für Frauen der Renteneintrittskohorte 1999–2006 etwa 61,4 Jahre und für die Renteneintrittskohorte 2007–2014 etwa 63,1 Jahre. Bei den Männern stieg das Renteneintrittsalter von 62,2 Jahren (Renteneintrittskohorte

3 Der Gesundheitszustand wurde in der Analyse durch die abhängige Variable berücksichtigt. Es wurde erfasst, ob gesundheitliche Gründe für den Erwerbsaustritt verantwortlich sind. Eine Ausnahme bildet auch die Wohnregion, denn es kann anhand des Datensatzes nicht direkt nachvollzogen werden, ob die befragte Person nach der Verrentung von Ostdeutschland nach Westdeutschland (oder umgekehrt) gezogen ist. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass dies nur für einen geringen Teil der Befragten zutreffen könnte, da die Wanderungsbeteiligung älterer Menschen insgesamt gering ist und nur selten über Kreisgrenzen hinausgeht (Friedrich 2008).

1999–2006) auf 63,9 Jahre (Renteneintrittskohorte 2007–2014).

5.2 Multivariate Ergebnisse

Nachfolgend wird mit logistischen Regressionsanalysen der Einfluss von formaler Bildung auf die Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten untersucht.⁴ Da frühere Forschung bereits gezeigt hat, dass sich die Gründe für die Beendigung des Erwerbslebens für Frauen und Männer unterschiedlich darstellen (Hofäcker et al. 2015), werden die Analysen getrennt für Frauen und Männer durchgeführt. Zudem finden die Analysen auch für die beiden Renteneintrittskohorten getrennt statt, um abbilden zu können, ob die Bedeutung der Bildung für die Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten zugenommen hat.

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalyse für Frauen differenziert nach Renteneintrittskohorten. Im Vergleich zu Frauen der gleichen Renteneintrittskohorte aus Westdeutschland weisen Frauen, die in Ostdeutschland wohnhaft und die zwischen 1999 und 2006 in Rente gegangen sind, eine 19 Prozentpunkte niedrigere Wahrscheinlichkeit auf, freiwillig aus dem Erwerbsleben auszutreten. In der jüngeren Renteneintrittskohorte (2007–2014) zeigen sich hingegen keine signifikanten Effekte für die Wohnregion. Wenig überraschend ist, dass Rentenübergänge, die von den Befragten als sehr/ziemlich belastend empfunden wurden, die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Erwerbsaustritts (im Vergleich zu Personen, die keine Belastung empfunden haben) um rund 30 Prozentpunkte (Renteneintrittskohorte 1999–2006) bzw. 48 Prozentpunkte (Renteneintrittskohorte 2007–2014) verringern. Ein statistisch signifikanter Effekt der Bildungsvariable auf die Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten zeigt sich nicht.

Eine solche Regressionsanalyse wurde ebenfalls für Männer durchgeführt. Die Ergebnisse (Tabelle 3) zeigen im Unterschied zu Frauen keine signifikanten Effekte hinsichtlich der Wohnregion. Auf Basis der Berechnungen verringert bei den Männern der Renteneintrittskohorte 1999–2006 bereits etwas/kaum empfundene Belastung durch den Rentenübergang die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Erwerbsaustritts um rund 19 Prozentpunkte. Wurde der Rentenübergang als sehr/ziemlich belastend empfunden, so sinkt die Wahrscheinlichkeit sogar um über 41 Prozentpunkte im Vergleich zu Personen, die keine Belastungen beim Rentenübergang angegeben haben. In der jüngeren Renteneintrittskohorte (2007–2014) der Männer ist nur ein signifikanter Effekt bei Personen, die ihren Rentenübergang als sehr/ziemlich belastend empfanden, nachzuweisen: Für sie gilt, dass die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Erwerbsausstiegs um rund 29 Prozentpunkte verringert ist. Im Vergleich beider (männlicher) Renteneintrittskohorten kann konstatiert werden, dass der Einfluss der subjektiv empfundenen Belastung durch den Rentenübergang auf die Freiwilligkeit des Erwerbs-

TABELLE 2

Freiwillige Erwerbsaustritte und erklärende Variablen, Average Marginal Effects (AME) basierend auf logistischer Regressionsanalyse (Frauen)

Frauen	Renteneintrittskohorte 1999–2006		Renteneintrittskohorte 2007–2014	
	AME	SD	AME	SD
Westdeutschland	Ref.		Ref.	
Ostdeutschland	–0,190**	(0,071)	0,046	(0,077)
Belastung durch den Rentenübergang:				
keine Belastung	Ref.		Ref.	
etwas/kaum	–0,037	(0,080)	–0,110	(0,083)
sehr/ziemlich	–0,301***	(0,086)	–0,480***	(0,070)
Partner*in früher verrentet	0,072	(0,117)	0,222	(0,115)
Partner*in gleichzeitig verrentet	Ref.		Ref.	
Partner*in später verrentet	0,055	(0,128)	0,065	(0,134)
Niedrigere Bildung	Ref.		Ref.	
Höhere Bildung	0,089	(0,078)	0,042	(0,077)
N	240		236	
Pseudo R ²	0,061		0,097	

95% Signifikanzniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Quelle: eigene Berechnungen basierend auf Deutscher Alterssurvey (DEAS) (2014), 5. Erhebungswelle

WSI Mitteilungen

austritts in der jüngeren Renteneintrittskohorte deutlich geringer ist. Bei den Männern der Renteneintrittskohorte 2007–2014 zeigt sich bezüglich des Verrentungszeitpunkts der/des Partner*in: Geht der/die Partner*in früher oder später in Rente, so verringert dies auf Basis der Stichprobe die Wahrscheinlichkeit für einen freiwilligen Erwerbsaustritt um etwa 19 Prozentpunkte (Partner*in geht früher in Rente) bzw. etwa 24 Prozentpunkte (Partner*in geht später in Rente).

Die Analysen zeigen deutliche Geschlechter- und Kohortenunterschiede hinsichtlich der Bildungsvariable: Während für Frauen das Bildungsniveau in keiner der beiden Renteneintrittskohorten einen statistisch signifikanten Effekt auf die Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten zeigt, ist dieser Effekt für Männer der jüngeren Renteneintrittskohorte (2007–2014) nachweisbar. Männer mit höherer Bildung haben demnach auf Basis des Modells eine um gut 20 Prozentpunkte höhere signifikante Wahrscheinlichkeit (p < 0,001), einen freiwilligen Erwerbsaustritt erlebt zu haben. Da dieser Effekt in der älteren Rentenein-

4 Zur Überprüfung der Robustheit der Ergebnisse wurde auch eine Regression für beide Kohorten durchgeführt, in welcher eine Interaktionsvariable von Kohortenzugehörigkeit und Bildung aufgenommen wurde. Die Ergebnisse dieser Regression entsprechen denen der nach Kohorten getrennten Regressionen und zeigen somit die Stabilität der Befunde. Die Ergebnisse der Regression mit der Interaktionsvariablen sind auf Anfrage bei den Autoren erhältlich.

TABELLE 3

Freiwillige Erwerbsaustritte und erklärende Variablen, Average Marginal Effects (AME) basierend auf logistischer Regressionsanalyse (Männer)

Männer	Renteneintrittskohorte 1999–2006		Renteneintrittskohorte 2007–2014	
	AME	SD	AME	SD
Westdeutschland	Ref.		Ref.	
Ostdeutschland	0,012	(0,054)	-0,036	(0,067)
Belastung durch den Rentenübergang:				
keine Belastung	Ref.		Ref.	
etwas/kaum	-0,192***	(0,053)	-0,115	(0,066)
sehr/ziemlich	-0,419***	(0,053)	-0,291***	(0,077)
Partner*in früher verrentet	-0,121	(0,099)	-0,193*	(0,091)
Partner*in gleichzeitig verrentet	Ref.		Ref.	
Partner*in später verrentet	-0,080	(0,103)	-0,242*	(0,105)
Niedrigere Bildung	Ref.		Ref.	
Höhere Bildung	0,058	(0,049)	0,198**	(0,059)
N	441		303	
Pseudo R ²	0,078		0,072	

95% Signifikanzniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Quelle: eigene Berechnungen basierend auf Deutscher Alterssurvey (DEAS) (2014), 5. Erhebungswelle

WSI Mitteilungen

trittskohorte (1999–2006) nicht nachweisbar ist, deuten die Ergebnisse darauf hin, dass es bei Männern zu einer Bedeutungszunahme von (formaler) Bildung für die Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten gekommen sein könnte. Eine mögliche Erklärung für die Geschlechterunterschiede lässt sich aus den Ergebnissen nicht ziehen.

6 Zusammenfassung und Ausblick

Auf Grundlage der vorliegenden Analyse konnte gezeigt werden, dass bei Männern der Renteneintrittskohorte 2007–2014 höhere Bildung die Wahrscheinlichkeit für einen freiwilligen Erwerbsaustritt erhöht. Da dieser Effekt jedoch nur für die jüngere Renteneintrittskohorte (2007–2014) nachgewiesen werden konnte und nicht für die Renteneintrittskohorte von 1999 bis 2006, deuten die Ergebnisse darauf hin, dass der Einfluss von Bildung (als Proxy für den sozioökonomischen Status) im zeitlichen Verlauf zwischen den Renteneintrittskohorten bei Männern an Bedeutung für einen freiwilligen Erwerbsaustritt gewonnen hat.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss beachtet werden, dass die Befragten nicht explizit danach gefragt wurden, ob sie ihren Erwerbsaustritt als *freiwillig* oder *unfreiwillig* erlebten. Die Operationalisierung desselben wur-

de zwar in anderen Forschungsarbeiten nahezu gleichlaufend wie in der vorliegenden Analyse durchgeführt (z. B. Hofäcker et al. 2015; Sackreuther et al. 2017), jedoch existieren auch abweichende Definitionen (z. B. Koenen et al. 2009). Weiterhin sei darauf verwiesen, dass aufgrund von geringen Fallzahlen nicht für Faktoren kontrolliert werden konnte (wie beispielsweise Arbeitslosigkeitserfahrungen oder der Migrationsstatus), die unter Umständen Einfluss auf den Erwerbsaustritt bzw. Rentenübergang ausüben. Ebenfalls aufgrund geringer Fallzahlen im Modell konnte der Berufsstatus keine besondere Berücksichtigung finden. Selbstständige und Beamt*innen wurden daher nicht aus der Analyse ausgeschlossen.⁵

Trotz dieser Einschränkungen liefert der vorliegende Beitrag einen Erkenntnisgewinn im wissenschaftlichen Diskurs. Die Analyse ist nach Wissen der Autoren die erste, die die Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten in Deutschland zwischen zwei Kohorten vergleicht. Sie ergänzt somit vorherige Studien, die vor allem objektive Kriterien wie Renteneintrittsalter, Arbeiten über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus (Hofäcker/Naumann 2015) und Renteneinkommen (Buchholz et al. 2013) untersucht haben. Hervorzuheben ist ebenso der Effekt des Geschlechts in den vorliegenden Ergebnissen.

Künftige Forschung könnte sich damit beschäftigen, was die genauen Mechanismen hinter der höheren sozialen Stratifikation in der Freiwilligkeit des Erwerbsaustritts bzw. Rentenübergangs sind. Ist es tatsächlich ein zunehmender finanzieller Druck, der ältere Arbeitnehmer*innen mit niedrigerer Bildung und niedrigem Einkommen dazu zwingt, länger im Erwerb zu verbleiben? Oder empfinden Menschen mit hohem sozioökonomischem Status nur mehr Wahlfreiheit beim Rentenübergang? Wie unterscheiden sich diese Fragen zwischen Rentner*innen der gesetzlichen Rentenversicherung und anderer Alterssicherungssysteme? Weiterhin wäre es von Interesse, die vorliegenden Ergebnisse außerhalb Deutschlands zu replizieren sowie die Geschlechterunterschiede näher zu beleuchten.

Darüber hinaus gehen mit der vorliegenden Analyse auch politische und gesellschaftliche Implikationen einher: Warnungen vor einer zunehmenden sozialen Ungleichheit im Erwerbsaustritt bzw. Rentenübergang werden mit dieser kohortenvergleichenden Analyse zumindest für Männer bekräftigt. Die Ergebnisse passen damit in die aktuelle politische Diskussion um die Einführung einer (effektiven) Grundrente. Männer höherer Statusgruppen – in diesem Beitrag definiert über Bildung – haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, ihren Erwerbsaustritt als freiwillig zu

5 Da für Beamt*innen in der Regel andere Voraussetzungen der Verrentung existieren als für Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung, wurden diese zur Überprüfung der Ergebnisse als Robustheitstest von der Analyse ausgeschlossen. Die Ergebnisse zeigten keine bedeutenden Veränderungen und sind auf Anfrage bei den Autoren erhältlich.

empfinden, als Personen niedriger Statusgruppen. Da dieser Effekt nur für die jüngere Renteneintrittskohorte nachgewiesen wurde, kann dies als Hinweis interpretiert werden, dass soziale Ungleichheit im Erwerbsaustritt bzw. Rentenübergang zugenommen hat. Es muss beachtet werden, dass diese Benachteiligungen häufig weit vor dem Renteneintritt einer Person entstehen, sich manifestieren, kumulieren und somit einen zunehmenden Einfluss auf den Erwerbsausstieg und den Rentenübergang sowie die darauffolgende Phase der Verrentung ausüben. Aus Sicht der Autoren sind daher verschiedene Maßnahmen und Reformen angeraten:

- Rentenpolitik ist ein polarisierendes und vieldiskutiertes Thema. Das Bewusstsein über damit verbundene soziale Ungleichheit muss im gesellschaftlichen und politischen Diskurs weiter an Bedeutung gewinnen. Dabei gilt es auch der subjektiven Perspektive der Betroffenen zukünftig mehr Beachtung zu schenken und diese in Maßnahmen und Reformen einzubeziehen.
- Benachteiligungen im Erwerbsleben, z. B. durch prekäre Arbeitsbedingungen, können sich im Rentenübergang und Ruhestand fortsetzen. Betroffen sind hiervon häufiger vulnerable Gruppen wie Personen mit geringer Bildung oder mit Unterbrechungen im Erwerbsleben, denen verstärkte Aufmerksamkeit geschenkt werden muss.
- Es gilt Arbeitsbedingungen, besonders in gesundheitsgefährdenden Berufen, zu verbessern und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer*innen z. B. durch Maßnahmen des Gesundheitsmanagements und weiterer Präventionsmaßnahmen aufrechtzuerhalten. Dabei müssen auch öffentliche Programme unterstützend und steuernd einwirken.
- Da nicht jede bzw. jeder Arbeitnehmer*in die Möglichkeit hat, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten, sollten Möglichkeiten der Frühverrentung für begründete Fälle weiterhin zugänglich sein. Eine Stärkung der Rente aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit wäre hier ein erster Ansatz.
- Zusätzlich sollten Löhne und Gehälter mindestens ein Niveau erreichen, das eine auskömmliche Alterssicherung garantiert. Für diejenigen, die aus verschiedenen Gründen dies nicht erreicht haben oder erreichen werden, muss es eine grundständige Alterssicherung geben, die flächendeckend und bedarfserfüllend alle Rentner*innen in Deutschland erreicht, die sie benötigen, sodass eine Weiterarbeit über das Rentenalter hinaus aus monetären Gründen nicht notwendig ist.
- Um soziale Ungleichheiten zu verringern, müssen Akteure auf allen gesellschaftlichen Ebenen aktiv werden. Staatliche Maßnahmen können nur erfolgreich sein, wenn diese auf der betrieblichen Ebene umgesetzt und von Arbeitnehmer*innen angenommen werden. Diese wiederum sollten für bessere Arbeitsbedingungen, besonders in prekären Arbeitsverhältnissen, eintreten. Hier kommt den Gewerkschaften eine tragende Rolle zu, um Unternehmen und politische Entscheidungsträger zu Maßnahmen zu drängen. ■

LITERATUR

- Bäcker, G. / Jansen, A. / Schmitz, J.** (2017): Rente erst ab 70? Probleme und Perspektiven des Altersübergangs. Institut Arbeit und Qualifikation: IAQ-Forschung 2017-02, Essen
- Bäcker, G. / Naegle, G. / Bispinck, R. / Hofemann, K. / Neubauer, J.** (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 2, Wiesbaden

- Brussig, M.** (2015): Nicht im Job und nicht in Rente – Gründe für die Arbeitslosigkeit Älterer, in: *Analysen & Argumente* 184, S. 1–20
- Brussig, M.** (2018): Verlängerte Erwerbsbiografien: Triebkräfte, Grenzen, soziale Ungleichheiten, in: *WSI-Mitteilungen* 71 (1), S. 12–19, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-verlaengerte-erwerbsbiografien-triebkraefte-grenzen-soziale-ungleichheiten-13449.htm>
- Buchholz, S. / Rinklake, A. / Blossfeld, H.-P.** (2013): Reversing Early Retirement in Germany. A Longitudinal Analysis of the Effects of Recent Pension Reforms on the Timing of the Transition to Retirement and on Pension Incomes, in: *Comparative Population Studies* 38 (4), S. 907–936
- Czepek, J. / Gürtzgen, N. / Moczall, A. / Weber, E.** (2017): Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz, in: *IAB-Kurzbericht* 16/2017, S. 1–8
- Dingemans, E. / Henkens, K.** (2014): Involuntary Retirement, Bridge Employment, and Satisfaction with Life: A Longitudinal Investigation, in: *Journal of Organizational Behavior* 35 (4), S. 575–591
- Ebbinghaus, B.** (2006): *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*, Oxford
- 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, S. 115–130
- Ebbinghaus, B. / Schulze, I.** (2007): Krise und Reform der Alterssicherung in Europa, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 47, S. 269–296
- 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, S. 1–27
- Fasang, A. E.** (2012): Retirement Patterns and Income Inequality, in: *Social Forces* 90 (3), S. 685–711
- Friedrich, K.** (2008): Binnenwanderungen älterer Menschen – Chancen für Regionen im demografischen Wandel?, in: *Informationen zur Raumentwicklung* 3-4/2008, S. 185–192
- Haper, S.** (2015): The Challenges of Twenty-first-century Demography, in: *Torp, C. (Hrsg.): Challenges of Aging – Pensions, Retirement and Generational Justice*, London, S. 17–30
- 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), S. 1180
- 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), S. 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), S. 232–244
- Heß, M.** (2016): Germany: A Successful Reversal of Early Retirement?, in: *Höfäcker, D. / Heß, M. / König, S. (Hrsg.): Delaying Retirement – Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*, Houndmills, S. 147–170
- Heß, M.** (2018): Expected and Preferred Retirement Age in Germany, in: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 51 (1), S. 98–104
- Hofäcker, D.** (2010): Older Workers in a Globalizing World. An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Countries, Cheltenham/Northampton
- Hofäcker, D. / Heß, M. / König, S.** (2019): Wandel von Ruhestandsübergängen im politischen Paradigmenwechsel Europas – Späte Erwerbsphase und Rentenübergänge in Deutschland, Österreich, Schweden und Estland, in: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 52 (1), S. 40–51
- Hofäcker, D. / Naumann, E.** (2015): The Emerging Trend of Work beyond Retirement Age in Germany – Increasing Social Inequality?, in: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 48 (5), S. 473–479
- Hofäcker, D. / Schröder, H. / Li, Y. / Flynn, M.** (2015): Trends and Determinants of Work-Retirement Transition under Changing Institutional Conditions: Germany, England and Japan Compared, in: *Journal of Social Policy* 45 (1), S. 39–64
- 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), S. 381–389
- Koenen, F. / Reichert, T. / Zapf, I.** (2009): Freiwillige und unfreiwillige Frühverrentung in Deutschland – Effekte von Arbeitsmarktstrukturen und Geschlecht, in: *Engelhardt, H. (Hrsg.): Altern in Europa – Empirische Analysen mit dem Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*, Bamberg, S. 57–93
- 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. (Hrsg.): Delaying Retirement: Pro-*

gress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan, Houndmills, S. 23–51

Möhrling, K. (2015): Employment Histories and Pension Incomes in Europe: a Multilevel Analysis of the Role of Institutional Factors, in: *European Societies* 17 (1), S. 3–26

Mood, C. (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It, in: *European Sociological Review* 26 (1), S. 67–82

Naegele, G. (2017): Der demografische Wandel hat längst die Arbeitswelt erreicht – und was ist passiert? Ältere Arbeitnehmer als „Produzenten“ wirtschaftlicher Potentiale des Alterns, in: Hoose, F./ Beckmann, F./ Schönauer, A.-L. (Hrsg.): Fortsetzung folgt. Kontinuität und Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft, Wiesbaden, S. 351–376.

Naegele, L./ Heß, M. (2018): Karrieren nach der Rente: Karriere- und Arbeitsvorstellungen von arbeitenden Rentner*innen, in: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie 48 (1), S. 58–68

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2018): Key Policies to Promote Longer Working Lives in Germany – Country Note 2007 to 2017, Paris

Phillipson, C. (2018): 'Fuller' or 'Extended' Working Lives? Critical Perspectives on Changing Transitions from Work to Retirement, in: *Ageing & Society* 39 (3), S. 629–650

Radl, J. (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters – Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand, in: *Zeitschrift für Soziologie* 36 (1), S. 43–64

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

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), S. 35–55

Sackreuther, I./ Mergenthaler, A./ Cihlar, V./ Micheel, F./ Lessenich, S./ Lippke, N./ Schneider, N./ Staudinger, U. (2017): (Un-)Ruhestände in Deutschland – Übergänge, Potenziale und Lebenspläne älterer Menschen im Wandel, Wiesbaden

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, S. 45–57

Sieglen, G. (2016): Schlechte Chancen ab 50? Übergänge älterer Arbeitsloser in Beschäftigung im Zeitvergleich, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 62 (2), S. 181–208

van Solinge, H. (2007): Health Change in Retirement: A Longitudinal Study Among Older Workers in the Netherlands, in: *Research on Aging* 29 (3), S. 225–256

Wolf, J./ Kohli, M. (1988): Neue Altersgrenzen des Arbeitslebens, in: Rosenmayr, L./ Kolland, F. (Hrsg.): Arbeit – Freizeit – Lebenszeit, Opladen, S. 183–206

AUTOREN

PHILIPP STIEMKE, M. A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Gerontologie, Technische Universität Dortmund. Forschungsschwerpunkte: Rentenübergänge, Alter und Erwerbstätigkeit, Soziale Ungleichheit.

@ philipp.stiemke@tu-dortmund.de

MORITZ HEß, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am SOCIUM – Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen. Forschungsschwerpunkte: Alter und Erwerbstätigkeit, Empirische Sozialforschung, Vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung.

@ mhess@uni-bremen.de