

IW-Trends

Determinanten und Motive des Renteneintritts

Andrea Hammermann / Ruth Maria Schüler

IW-Trends 3/2024

Vierteljahresschrift zur
empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 51



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

X
[x.com@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn
[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/iwkoeln)

Facebook
[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

Instagram
[Instagram@IW_Koeln](https://www.instagram.com/IW_Koeln)

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling

Senior Economist
groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer

Senior Economist
schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

**Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de**

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2024
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

Determinanten und Motive des Renteneintritts

Andrea Hammermann / Ruth Maria Schüler, September 2024

Zusammenfassung

Mit der steigenden Lebenserwartung hat sich auch die Rentenbezugsdauer in Deutschland in den letzten Jahrzehnten stark erhöht. Trotz der daraus entstehenden finanziellen Herausforderung für die gesetzliche Rentenversicherung können sich viele Beschäftigte in Deutschland nicht vorstellen, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Die vorliegende Analyse auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung zeigt, dass sich rund 48 Prozent der abhängig Beschäftigten in der Lage fühlen und den Wunsch äußern, bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters zu arbeiten. Ökonomische Erwägungen sind dabei nur ein Motiv. Relevant für die Entscheidung sind insbesondere die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsmotivation. Beschäftigte, die sich gesund und wohl fühlen, bei ihrer Arbeit engagiert sind und Interesse daran haben, sich weiterzubilden, können sich unabhängig von ihrem Alter und dem Haushaltseinkommen eher ein längeres Erwerbsleben vorstellen. Mit zunehmendem Alter gewinnt der Spaß bei der Arbeit an Bedeutung für die Entscheidung des Renteneintrittszeitpunkts. Knapp die Hälfte der abhängig Beschäftigten begründet den gewünschten Zeitpunkt des Renteneintritts mit der Lebensleistung. Dieses Narrativ deutet auf eine Persistenz sozialer Normen, die einer längeren Erwerbstätigkeit diametral entgegenstehen.

Stichwörter: Renteneintritt, Arbeitsangebot, Arbeitsfähigkeit, Engagement

JEL-Klassifikation: J26, J82

DOI: 10.2373/1864-810X.24-03-03

Motivation

Die gestiegene Lebenserwartung und niedrige Geburtenraten der letzten Jahrzehnte bringen das umlagefinanzierte Rentensystem in Deutschland immer mehr in Bedrängnis. Zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung soll die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bis zum Jahr 2031 beitragen. Das setzt allerdings voraus, dass mit der Anhebung der Regelaltersgrenze die Beitragszahler auch länger im Erwerbsleben verbleiben. Im Jahr 2022 lag das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Altersrenten für Frauen und Männer mit 64,4 Jahren allerdings noch knapp eineinhalb Jahre unter der damals geltenden Regelaltersgrenze von 65,8 Jahren (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2024, 19). Studien zeigen, dass der Wunsch, vorzeitig in die Rente zu gehen, trotz existierender finanzieller Anreize für den späteren Renteneintritt (Pimpertz, 2023) weit verbreitet ist (Hasselhorn et al., 2019; Ebener et al., 2023). In der ökonomischen Theorie werden Freizeit und Einkommen bei der Entscheidung über den Renteneintritt gegeneinander abgewogen (Becker, 1965). Dabei spielen auch soziale Kontexte wie die Partnerschaft und familiäre Strukturen eine Rolle. Zudem konzentriert sich ein Großteil der Renteneintritte auf gewisse Schwellenwerte wie 60, 63 oder 65 Jahre, die sich nicht allein durch finanzielle Anreize erklären lassen, die das Rentensystem bietet. Sie gelten als Referenzpunkte im Rentensystem, an denen sich Menschen bei ihrem Renteneintritt orientieren, und begründen so soziale Normen (Seibold, 2021).

Da das durchschnittliche Renteneintrittsalter langsamer gestiegen ist als die Lebenserwartung, hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten die Rentenbezugsdauer immer weiter ausgedehnt. Für Männer lag die durchschnittliche Bezugsdauer im Jahr 2022 bei den Versichertenrenten bei 18,8 Jahren, für Frauen sogar bei 22,2 Jahren. Allein in den letzten 25 Jahren ist die Bezugsdauer für Männer damit im Schnitt um 5,3 Jahre und für Frauen um 3,7 Jahre gestiegen (Abbildung 1).

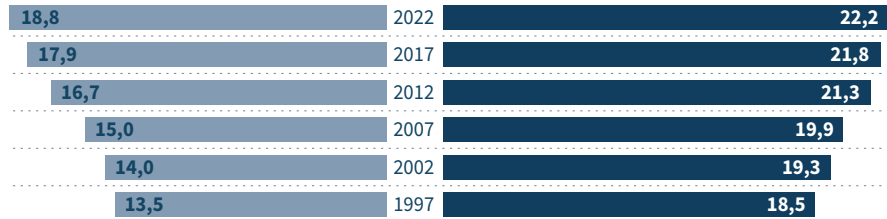
Die individuellen Entscheidungen zum (vorzeitigen) Renteneintritt beeinflussen nicht nur die Einnahmen und Ausgaben der Rentenkasse, sondern auch die Entwicklung des Arbeitsangebots auf dem Arbeitsmarkt. Dies fällt insbesondere in den nächsten Jahren ins Gewicht, wenn die geburtenstarken Kohorten in den Ruhestand eintreten (Schäfer, 2024, 54). Rückblickend zeigt sich, dass Deutschland bei der Arbeitsmarkt-

Dauer des Rentenbezugs

Abbildung 1

Jahre, die Frauen und Männer durchschnittlich Rente¹⁾ beziehen

■ Männer ■ Frauen



1) Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, dazu zählen die Altersrente, die Erwerbsminderungsrente, die Hinterbliebenenrente, die Witwen- und Waisenrente.

Quelle: In Anlehnung an Deutsche Rentenversicherung Bund, 2024, 18

Abbildung 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/djznyZna3DP2B9e>

beteiligung der 50- bis 64-Jährigen zwar aufgeholt hat (Walwei, 2024, 10 ff.). Die Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe der 65- bis 74-Jährigen liegt in Deutschland aber immer noch deutlich unter dem OECD-Durchschnitt.

Da die Bundesregierung eine Anhebung der Regelaltersgrenze derzeit ausschließt und stattdessen auf Anreize wie den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigem Rentenbezug setzt, um ältere Beschäftigte zu einer Ausweitung ihrer Beschäftigung zu motivieren, konzentriert sich die vorliegende Analyse auf die individuellen und arbeitsplatzbezogenen Einflussfaktoren für die Entscheidung zum Renteneintritt. Dabei wird im Folgenden der Renteneintritt mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gleichgesetzt – auch wenn seit dem 1. Januar 2023 die Möglichkeit geschaffen wurde, Arbeitseinkommen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in unbegrenzter Höhe parallel zu einem vorzeitigem Rentenbezug zu erzielen. Der Wunsch, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten und die subjektive Einschätzung, ob man dazu in der Lage wäre, werden im Folgenden differenziert betrachtet. Neben finanziellen Motiven stehen gesundheitliche Aspekte, die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation im Fokus der empirischen Betrachtung. Ziel ist es, mögliche Ansatzpunkte zu eruieren, wie Beschäftigte in ihrer Erwerbsfähigkeit unterstützt und für einen späteren Renteneintritt motiviert werden können.

Datengrundlage

Kasten

Die Auswertung beruht auf Daten der IW-Beschäftigtenbefragung 2024, welche im April 2024 online durchgeführt wurde. Hierfür wurden 4.805 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und 255 geringfügig Beschäftigte ab 18 Jahren zu den Themen Transformation, Weiterbildung und Renteneintrittsentscheidung befragt. Arbeitslose und nicht erwerbstätige Personen sowie Selbstständige, Freiberufler und Beamte waren nicht an der Befragung beteiligt. Die Auswahl der Stichprobe ist für die Interpretation der Befunde wichtig. So wurden diejenigen, die bereits (vorzeitig) aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, ebenso wenig befragt wie Selbstständige und Freiberufler, die in der Regel häufiger im höheren Alter arbeiten (Hasselhorn et al., 2019, 16). Die Ergebnisse der Analyse werden anhand der Grundgesamtheit der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach Geschlecht, Altersgruppen und Berufsabschluss gewichtet. Für die vorliegende Untersuchung wurden 34 Beobachtungen von Personen, die 66 Jahre und älter sind, aus der Analyse ausgeschlossen.

Wie denken Befragte unterschiedlichen Alters über den Renteneintritt?

In der IW-Beschäftigtenbefragung (s. Kasten) wurden die Beschäftigten unabhängig von ihrem Lebensalter nach ihren Erwartungen und Wünschen befragt, vor oder zum gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Es wurde unterschieden, ob sich die Befragten einerseits in der Lage sehen, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten und ob dies andererseits auch ihren Präferenzen entspricht. Die Einteilung in drei Altersgruppen erfolgt anhand einer groben Dreiteilung der Erwerbsbiografie. Bis zum Alter von 35 Jahren erfolgt in der Regel die Etablierung am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben. Die Altersgruppe zwischen 35 und 50 Jahren ist am Arbeitsmarkt etabliert, aber noch weit vom Eintritt in die Rente entfernt. Die Gruppe der 50- bis unter 66-Jährigen hat bei einem Erwerbseintritt im Alter von 20 Jahren bereits zwei Drittel der Erwerbsbiografie durchlebt (Pimpertz/Schüler, 2024). Obwohl jüngere Beschäftigte sich mutmaßlich noch wenig mit dem für sie weit in der Zukunft liegenden Renteneintritt auseinandergesetzt haben, ist der Anteil der Be-

Erwartungen und Wünsche zum Renteneintritt

Tabelle 1

Angaben der Beschäftigten nach Altersgruppen, in Prozent

Ich fühle mich in der Lage, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten.	Ja	Davon:		Nein	Weiß nicht	Summe
		in meiner jetzigen Tätigkeit	in einer anderen Tätigkeit			
Beschäftigte unter 35 Jahren	66,4	53,2	46,8	22,8	10,7	100
Beschäftigte zwischen 35 und unter 50 Jahren	65,5	68,8	31,2	23,0	11,5	100
Beschäftigte zwischen 50 und unter 66 Jahren	62,6	84,9	15,1	27,3	10,1	100
Gesamt	64,7	70,1	29,9	24,6	10,8	100
Ich möchte bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten.	Ja	Davon:		Nein	Weiß nicht	Summe
		in meiner jetzigen Tätigkeit	in einer anderen Tätigkeit			
Beschäftigte unter 35 Jahren	59,7	46,6	53,4	31,3	9,0	100
Beschäftigte zwischen 35 und unter 50 Jahren	58,8	64,2	35,8	30,3	10,9	100
Beschäftigte zwischen 50 und unter 66 Jahren	54,5	85,5	14,6	37,1	8,4	100
Gesamt	57,4	66,6	33,4	33,2	9,4	100

Basis: 5.026 Beobachtungen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/EbTqffiezRbwYGD>

schäftigten, die keine Angabe machen wollen oder können, in allen Altersgruppen ähnlich hoch (Tabelle 1).

Knapp zwei Drittel der Befragten fühlten sich zum Befragungszeitpunkt in der Lage, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten. Auffällig ist, dass bereits unter den Jüngeren mehr als jeder Fünfte angibt, nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können. Beschäftigte ab 50 Jahren fühlen sich mit rund 4 Prozentpunkten Abstand zu der jüngsten Altersgruppe nur etwas seltener dazu nicht in der Lage. Der wesentliche Unterschied zwischen den Altersgruppen besteht darin, dass in der Gruppe der Befragten unter 35 Jahren, die sich in der Lage fühlen, bis zum Renteneintritt zu arbeiten, rund die Hälfte dafür die Tätigkeit wechseln würde. In den anderen beiden Altersgruppen gibt die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten an, in der derzei-

tigen Tätigkeit bis zum Renteneintritt arbeiten zu können. Jüngere sind flexibler und wechseln häufiger die Tätigkeit oder den Beruf. Daher überrascht es weniger, dass sie sich zwar in der Lage sehen oder sich vorstellen können, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten, dann aber in einer anderen Tätigkeit. Zudem dürfte einigen bewusst sein, dass sie sich im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie verändern müssen. Ältere Beschäftigte haben hingegen mutmaßlich schon eine eher altersgerechte Tätigkeit angenommen oder fühlen sich aufgrund ihrer beruflichen und persönlichen Situation weniger im Stande, sich beruflich umzuorientieren. Ein Arbeitgeberwechsel ist für Ältere zudem unattraktiver, da das erworbene betriebsspezifische Humankapital durch den Wechsel an Wert verliert und die Optionen am Arbeitsmarkt mit dem Alter tendenziell abnehmen. Auch das Prinzip der Senioritätsentlohnung sowie die erlangte berufliche Stellung reduzieren Anreize, sich bei längerer Betriebszugehörigkeit auf eine Stelle außerhalb des Betriebs zu bewerben.

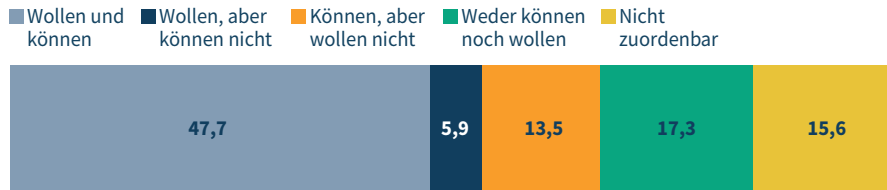
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach dem Wunsch, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten. Hier fällt der Anteil derer, die dies möchten, mit 57 Prozent etwas geringer aus als der Anteil derer, die sich dazu in der Lage fühlen (65 Prozent). Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind mit 5 Prozentpunkten zwischen der jüngsten und ältesten Altersgruppe nur unwesentlich stärker ausgeprägt als für die Erwartungen, bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Altersbedingte Unterschiede bezüglich des Wunschs, in der eigenen Tätigkeit zu bleiben oder diese zu wechseln, ähneln dem Muster bezüglich der Erwartung.

Kombiniert man das Antwortverhalten beider Fragestellungen (Abbildung 2), geben 17 Prozent aller Beschäftigten an, weder in der Lage zu sein noch den Wunsch zu haben, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Rund 48 Prozent sehen sich dagegen dazu in der Lage und würden auch gerne so lange arbeiten. Rund 6 Prozent würden gerne bis zur Regelaltersgrenze arbeiten, befürchten jedoch, nicht so lange durchzuhalten. Rund 14 Prozent geben an, dass sie so lange arbeiten könnten, möchten aber vorzeitig in Rente gehen. Die übrigen Beschäftigten, haben sich hinsichtlich der Fragen nicht eindeutig positioniert und mindestens bei einer Frage die Option „weiß nicht“ gewählt.

Erwartungen und Wünsche zum Renteneintritt

Abbildung 2

Anteile der Beschäftigten danach, ob sie sich dazu in der Lage fühlen (können) bzw. bis zum Renteneintrittsalter arbeiten möchten (wollen), in Prozent



Basis: 5.026 Beobachtungen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/3srMHBi3RdSnnkE>

Da die Frage um den beabsichtigten Renteneintritt einen hypothetischen Charakter hat und offenbleibt, inwieweit die erklärten Absichten auch umgesetzt werden, lohnt ein Abgleich der Angaben aus der Befragung mit Daten aus der amtlichen Statistik zum Renteneintritt. Hier zeigt sich, dass der Anteil der Personen, die in der Befragung angeben, bis zum Renteneintritt arbeiten zu wollen, mit rund 48 Prozent leicht höher liegt als der Anteil der Altersrentner, die tatsächlich bis zur Regelaltersgrenze arbeiten. Der Anteil dieser sogenannten Regelaltersrentner lag 2022 bei 44 Prozent (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2024, 19). Die übrigen Altersrentner schieden entweder mit Abschlägen (21 Prozent), abschlagsfrei (29 Prozent) oder über eine Rente für Schwerbehinderte (6 Prozent) vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. In der Befragung antworteten 16 Prozent der Befragten mit „weiß nicht“ auf die Frage nach dem Zeitpunkt des Renteneintritts. Der Abgleich mit den Daten der Deutschen Rentenversicherung erlaubt die Vermutung, dass diese Befragten eher nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten werden.

Bei der Interpretation der Befragungsergebnisse sind hinsichtlich der Stichprobenselektion und des hypothetischen Charakters der Fragen zum Renteneintritt zwei grundlegende Einschränkungen zu beachten. Da alle befragten Personen abhängig beschäftigt sind, handelt es sich um eine Positivselektion an Personen, die am Arbeitsmarkt aktiv sind. Besonders stark wirkt sich die Selektion unter den Älteren aus, da diejenigen nicht befragt wurden, die bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Der

Selektionseffekt zeigt sich auch daran, dass diejenigen, die 64 Jahre und älter sind, häufiger als andere Altersklassen bis zur Rente arbeiten können und wollen. Darüber hinaus ist das in der Befragung beschriebene Szenario lediglich hypothetisch. Es wird nach Absichten gefragt und nicht nach tatsächlich getroffenen Entscheidungen. Dies erlaubt es einerseits, Einblicke in künftig zu erwartendes Verhalten zu gewinnen, weil in den Antworten auch grundlegende Einstellungen zutage treten können. Andererseits ist unsicher, ob die Absichtserklärungen künftig realisiert werden. So zeigen Ebener et al. (2023, 16) auf Basis der Längsschnittdaten der lidA-Studie, dass sich das Wunscheintrittsalter in die Rente im Zeitablauf durchaus verändert. Zudem mag das Ergebnis der Befragung auch Ausdruck sozial erwünschten Verhaltens im Sinne des Generationsvertrags sein – auch wenn die Onlinebefragung anonym ist.

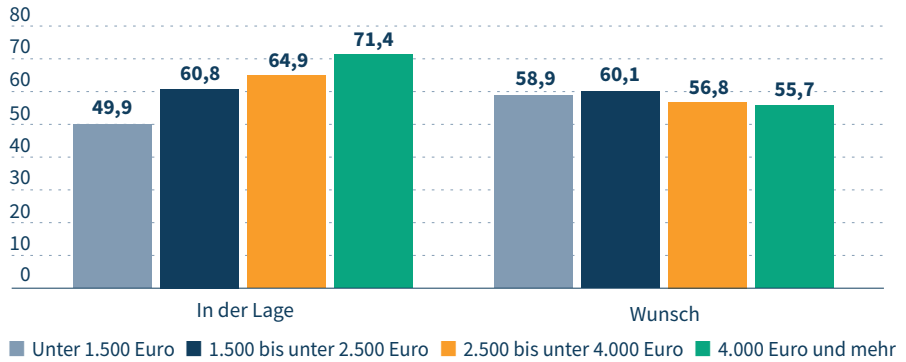
Welche Merkmale begünstigen die Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter?

In der folgenden Analyse werden auf Basis der Beschäftigtenbefragung verschiedene personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale untersucht, die einen Einfluss auf den Renteneintritt haben könnten (vgl. Hasselhorn et al., 2019, 12). Im Fokus der Analyse steht zum einen die Arbeitsmotivation, die anhand des Engagement-Indexes von Schaufeli und Bakker (2010) und der Zufriedenheit mit der Arbeit gemessen wird. Zum anderen geht es um die Arbeitsfähigkeit. Diese umfasst die Gesundheit und das Wohlbefinden der Befragten in ihrer aktuellen Situation, gemessen anhand des Wohlbefinden-Indexes der World Health Organization (WHO, 1998). Außerdem enthält sie die Qualifikationen und Fähigkeiten, die neben dem beruflichen Abschluss in der Affinität zur Beteiligung an Weiterbildungsangeboten gemessen werden. Der Engagement-Index sowie der Wohlbefinden-Index sind Aggregate mehrerer Items, die messen, wie häufig Befragte Gefühle wie Begeisterung, Entspannung oder Erschöpfung erleben. Die Kategorien niedrig, mittel und hoch ergeben sich aus den Quantilen der Verteilung des Indexwerts. Die finanzielle Situation wird anhand des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens unter Berücksichtigung der Anzahl der Personen im Haushalt (Singlehaushalte, Kinder unter 14 Jahren im Haushalt) erfasst. Zudem wird für persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale kontrolliert, die Wünsche und Erwartungen zum zukünftigen Renteneintritt ebenfalls beeinflussen können.

Geplanter Renteneintritt nach dem Nettohaushaltseinkommen

Abbildung 3

Anteil der Beschäftigten, die sich in der Lage fühlen, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten (in der Lage) oder bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten möchten (Wunsch)



Basis: 5.026 Beobachtungen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/DeoDRkDjGgootM>

Zu vermuten ist, dass die gegenwärtigen finanziellen Mittel die Bewertung beeinflussen, wann ein gegebenenfalls mit Abschlägen verbundener Renteneintritt finanziell möglich ist. Darüber hinaus ist bekannt, dass eine bessere finanzielle Situation auch mit einem besseren Gesundheitszustand einhergeht (Geyer et al., 2024). Die deskriptiven Befunde in Abbildung 3 sprechen für beide Zusammenhänge. So zeigt sich, dass sich Beschäftigte mit einem höheren Haushaltseinkommen zwar häufiger in der Lage sehen, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Allerdings weicht der Anteil derer, die auch bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten wollen, für die beiden Beschäftigtengruppen mit den höchsten Haushaltseinkommen deutlich nach unten ab. Beschäftigte mit einem niedrigen Haushaltseinkommen von unter 1.500 Euro wollen hingegen häufiger bis zur Regelaltersgrenze arbeiten, fühlen sich dazu aber seltener in der Lage.

In multivariaten Regressionsmodellen können neben dem Haushaltseinkommen weitere personenbezogene Merkmale berücksichtigt werden: Alter, Geschlecht, Bil-

Determinanten zum Renteneintritt

Tabelle 2

Marginale Effekte (AME) auf Basis logistischer Regressionen, robuste Standardfehler in Klammern

	Ich fühle mich in der Lage, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten: ja (Referenz: nein)			Ich möchte bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten: ja (Referenz: nein)		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Haushaltseinkommen (Referenz: unter 1.500 Euro)						
Haushaltseinkommen: 1.500 bis unter 2.500 Euro	0,064 (0,042)	0,035 (0,038)	0,026 (0,038)	0,042 (0,044)	0,034 (0,044)	0,027 (0,042)
Haushaltseinkommen: 2.500 bis unter 4.000 Euro	0,094* (0,041)	0,052 (0,038)	0,031 (0,038)	0,007 (0,044)	-0,005 (0,044)	-0,025 (0,042)
Haushaltseinkommen: 4.000 Euro und mehr	0,138** (0,043)	0,069 (0,04)	0,044 (0,04)	-0,002 (0,045)	-0,026 (0,046)	-0,05 (0,044)
Gesundheitszustand (Referenz: zufriedenstellend und schlechter)						
(Sehr) guter Gesundheitszustand		0,108*** (0,016)	0,096*** (0,016)		0,011 (0,019)	0,000 (0,019)
Wohlbefinden (Referenz: niedrig [0-11])						
Wohlbefinden: mittel [12-17]		0,115*** (0,019)	0,077*** (0,019)		0,063** (0,021)	0,030 (0,021)
Wohlbefinden: hoch [18-25]		0,224*** (0,02)	0,158*** (0,022)		0,155*** (0,023)	0,082** (0,025)
Engagement (Referenz: niedrig [0-14])						
Engagement: mittel [15-17]			0,047* (0,019)			0,025 (0,021)
Engagement: hoch [18-24]			0,115*** (0,022)			0,132*** (0,024)
Arbeitszufriedenheit (Referenz: (eher) unzufrieden)						
Mit Arbeit (eher) zufrieden			0,073*** (0,017)			0,073*** (0,022)
Weiterbildungsaffinität (Referenz: trifft (eher) nicht zu)						
Weiterbildungsaffinität ¹⁾			0,058*** (0,015)			0,066*** (0,018)
Persönliche Merkmale	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbeitsplatzmerkmale	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Beobachtungen	4.102	4.102	4.102	4.136	4.136	4.136

1) Interesse an regelmäßiger Weiterbildung im Unternehmen (trifft (eher) zu); Intervall des Engagement- und Wohlbefinden-Indexes in eckigen Klammern.

Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildung, Singlehaushalte, Kinder unter 14 Jahren im Haushalt, Betriebszugehörigkeit, Führungsverantwortung, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Wochenend- und Schichtarbeit, Branche, Unternehmensgröße, wirtschaftliche Lage des Unternehmens, strukturelle Veränderungen am Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren.

Signifikanz auf Basis robuster Standardfehler: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Basis: 5.026 Beobachtungen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/TBHM2aEJ7aRpz36>

dungsabschluss, Kinder oder andere Personen im Haushalt sowie zusätzlich Merkmale, die den Arbeitsplatz charakterisieren, zum Beispiel die Branche, die Unternehmensgröße und das Arbeitszeitmodell. Dabei geben Personen mit einem höheren Haushaltseinkommen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit an, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können (Tabelle 2). Unterschiede mit Blick auf den Renteneintrittswunsch sind nur signifikant, wenn statt des Haushaltseinkommens unter 1.500 Euro die Gruppe mit einem Haushaltseinkommen von 1.500 bis unter 2.500 Euro als Referenz dient. Dazu fällt der Anteil der Beschäftigten mit einem Wunsch, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten, in der höchsten Einkommenskategorie signifikant ab.

Wird zudem auch für das allgemeine Wohlbefinden und den allgemeinen Gesundheitszustand kontrolliert, ist der Zusammenhang zwischen dem Haushaltseinkommen und dem Renteneintritt insignifikant. Erwartungsgemäß spielt der Gesundheitszustand nur für die Einschätzung, inwieweit die Beschäftigten länger arbeiten können, eine Rolle. Das Wohlbefinden, das Engagement, die Arbeitszufriedenheit und die Weiterbildungsaffinität spielen sowohl für den Wunsch als auch für das Gefühl, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können, eine Rolle. Besonders stark sind die Zusammenhänge zwischen dem gewünschten Renteneintritt und dem Engagement-Index. Beschäftigte, die sich bei ihrer Arbeit voller Energie fühlen und nur selten an der Wichtigkeit ihrer Arbeit zweifeln, streben rund 13,2 Prozentpunkte (bei hohem Engagement) häufiger eine Erwerbstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze an als Beschäftigte mit niedrigem Engagement. Auch die Affinität, die eigenen Fähigkeiten durch Weiterbildungen aktuell zu halten oder auszubauen, trägt mit einer um 6,6 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit zu einem längeren gewünschten Erwerbsleben bei und ist ein stärkerer Prädiktor als der berufliche Bildungsabschluss. Zwischen den Altersgruppen gibt es, wie sich bereits in der Deskription gezeigt hat, keinen robust signifikanten Unterschied.

Wann wird ein Tätigkeitswechsel in Erwägung gezogen?

Mittels einer multinomialen logistischen Regression lässt sich im nächsten Schritt differenzieren, wer sich das Arbeiten bis zum Renteneintritt in der aktuellen Tätigkeit vorstellen kann oder dafür in eine andere Tätigkeit wechseln würde.

Multinomiale logistische Regression zum Wunsch und sich in der Lage fühlen, bis zum Renteneintrittsalter arbeiten zu können

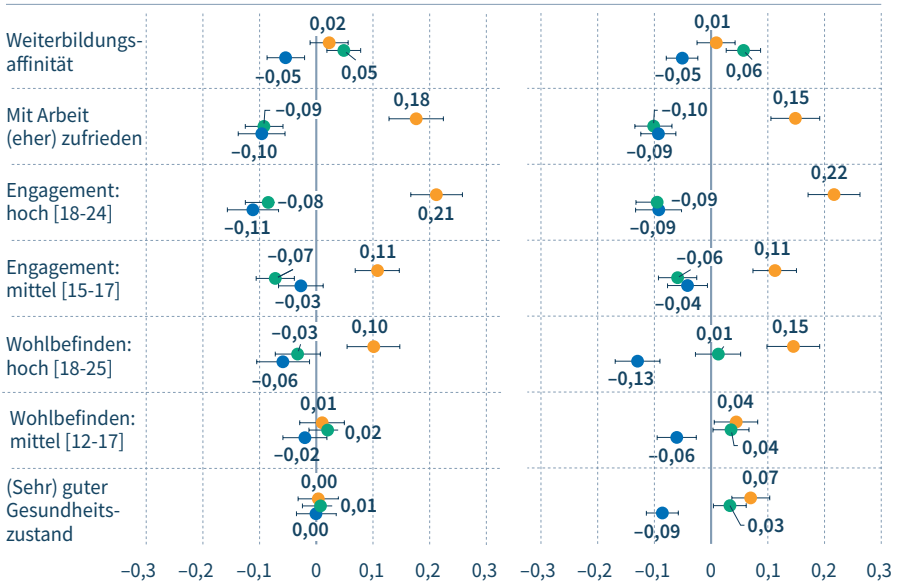
Abbildungen 4a und 4b

Marginale Effekte (AME) und 95%-Konfidenzintervall

● Ja, in der derzeitigen Tätigkeit ● Ja, aber eine andere Tätigkeit ● Nein

Abb 4a: Ich möchte bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten

Abb 4b: Ich fühle mich in der Lage, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten



Lesehilfe: Beschäftigte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, haben eine um 18 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter in ihrer derzeitigen Tätigkeit bleiben zu wollen als Beschäftigte, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Kategorie "Weiß nicht" nicht gezeigt. Weiterbildungsaffinität: Interesse an regelmäßiger Weiterbildung im Unternehmen trifft (eher) zu; Referenzkategorien: Haushaltseinkommen: unter 1.500 Euro, Gesundheitszustand: zufriedenstellend und schlechter, Wohlbefinden: niedrig [0-11], Engagement: niedrig [0-14]; Intervall der Indexwerte in Klammern, Arbeitszufriedenheit: (eher) unzufrieden, Weiterbildungsaffinität: trifft (eher) nicht zu. Kontrollvariablen für persönliche Merkmale: Alter, Geschlecht, Bildung, Haushaltseinkommen, Singlehaushalte, Kinder unter 14 Jahren im Haushalt; Kontrollvariablen für Arbeitsplatzmerkmale: Betriebszugehörigkeit, Führungsverantwortung, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Wochenend- und Schichtarbeit, Branche, Unternehmensgröße, wirtschaftliche Lage des Unternehmens, strukturelle Veränderungen am Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren. Basis: 5.026 Beobachtungen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024. Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildungen 4a und 4b: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/bkWs2E2cN8eDqQN>

Die Abbildungen 4a und 4b zeigen die marginalen Effekte für die drei Antwortmöglichkeiten zum Renteneintritt (ohne „weiß nicht“) für die Merkmale Gesundheit, Wohlbefinden, Engagement, Arbeitszufriedenheit und Weiterbildungsaффinität. In der Abbildung 4a wird der Wunsch, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten, betrachtet. Beschäftigte, die einen mittleren oder hohen Engagement-Index aufweisen, wollen häufiger in ihrer derzeitigen Tätigkeit bleiben. Gleiches trifft auch auf die Beschäftigten zu, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Beschäftigte, die sich gerne weiterbilden, sehen sich hingegen eher in einer anderen Tätigkeit. Möglicherweise ist die Weiterbildung Ausdruck einer Affinität, Neues zu lernen, oder aber auch Ausdruck einer Veränderungsnotwendigkeit in der jetzigen Tätigkeit. Die in Abbildung 4b dargestellten Ergebnisse ähneln den vorher beschriebenen. Allerdings spielen die Merkmale Gesundheit und Wohlbefinden eine stärkere Rolle, wenn es darum geht, ob überhaupt (in der jetzigen oder einer anderen Tätigkeit) bis zum gesetzlichen Renteneintritt gearbeitet werden kann.

Welche Motive fallen beim Renteneintritt ins Gewicht?

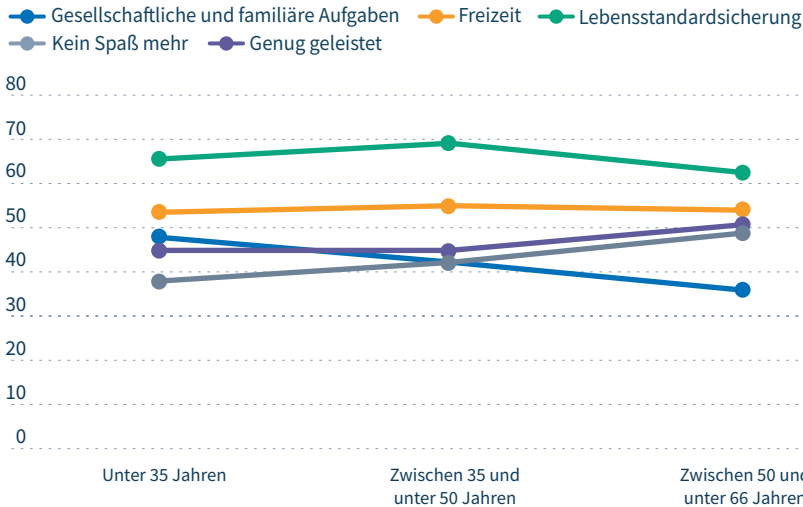
Für die Entscheidung über den Zeitpunkt des geplanten Renteneintritts spielen verschiedene persönliche und arbeitsplatzbezogene Aspekte eine Rolle. Im Folgenden wird untersucht, für welche Beschäftigtengruppen welche Motivlagen besonders relevant sind und welche Bedeutung sie für die Renteneintrittsentscheidung haben.

Die Befragten wurden gebeten, anzugeben, wie stark die Motive „Zeit für gesellschaftliche und familiäre Aufgaben“, „Freizeit“, „Lebensstandardsicherung“, „mangelnder Spaß an der Arbeit“ und „Lebensleistung“ bei der Renteneintrittsentscheidung für sie ins Gewicht fallen. Für alle Altersgruppen ist das Motiv, im Alter den Lebensstandard sichern zu können, am wichtigsten (Abbildung 5). Mehr als 60 Prozent der Befragten aller Altersgruppen geben an, dass dieses Motiv für sie (eher) stark zutrifft. Mit knapp 70 Prozent ist der Anteil in der Gruppe der 35- bis unter 50-Jährigen am größten. Während für die unter 35-Jährigen der Renteneintritt noch in weiter Zukunft liegt und das Thema Altersvorsorge in dieser Lebensphase möglicherweise noch weniger präsent ist als zum Beispiel Lebensereignisse wie die Gründung einer Familie, befindet sich die Gruppe der 35- bis unter 50-Jährigen in der Hochphase ihrer Erwerbstätigkeit und Altersvorsorge. Für die Gruppe der über 50- und unter 66-Jährigen rückt der Zeitpunkt

Renteneintrittsmotive nach Altersgruppen

Abbildung 5

Anteil der Beschäftigten, die angeben, dass das genannte Motiv bei der Renteneintrittsentscheidung (eher) stark ist, in Prozent



Frage im Wortlaut: Der Zeitpunkt für meinen Renteneintritt ist gekommen, wenn ...

... ich mehr Zeit für **gesellschaftliche und familiäre Aufgaben** haben möchte (z. B. für Enkel-/Kinderbetreuung, Ehrenamt).

... ich mehr **Freizeit** haben möchte (z. B. für Hobbys, Reisen, Zeit mit Freunden und Familie).

... die finanziellen Mittel im Haushalt (z. B. aus Vermögen, Rentenzahlungen) so hoch sind, dass mein **Lebensstandard** im Alter **gesichert** ist.

... mir meine Arbeit **keinen Spaß mehr** macht.

... ich aus meiner Sicht **genug geleistet** habe.

Basis: 5.026 Beobachtungen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 5: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/MzRCJDw38MrBQNz>

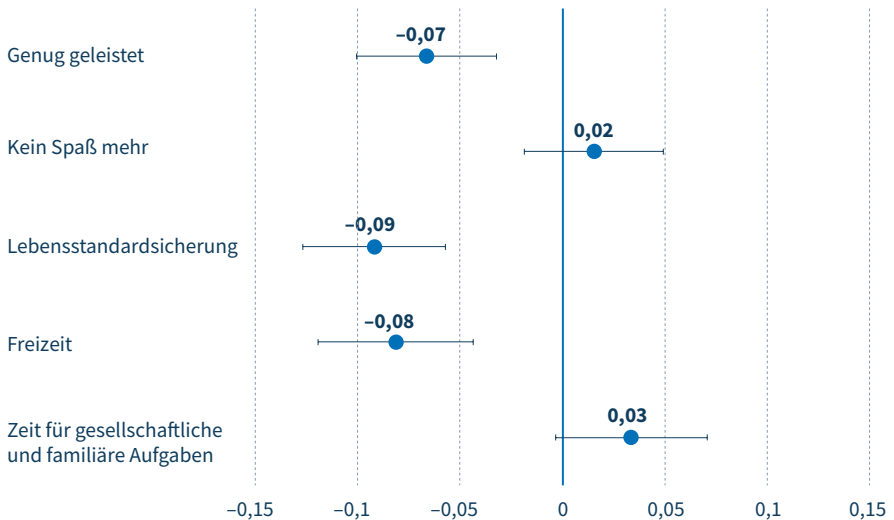
des Ruhestands näher. In dieser Lebensphase lässt sich realistischer einschätzen, ob für das Alter ausreichend vorgesorgt ist. Dies könnte eine Erklärung sein, warum die Lebensstandardsicherung zwar über alle Altersgruppen hinweg am häufigsten als wichtig für die Renteneintrittsentscheidung genannt wird, unter den 50- und unter 66-Jährigen allerdings etwas seltener als in den beiden anderen Altersgruppen als entscheidend empfunden wird. Der Wunsch nach mehr Freizeit wird am zweithäufigsten als Motiv für den Renteneintritt genannt. Für mehr als die Hälfte aller Befragten

in allen drei Altersgruppen bestimmt der Wunsch nach mehr Zeit für Hobbys, Reisen, für Freunde und die Familie die Entscheidung für den Zeitpunkt des Renteneintritts maßgeblich. Dabei ist der Anteil über die drei Altersgruppen sehr stabil.

Während das Motiv, Zeit für gesellschaftliche und familiäre Aufgaben zu haben, für die unter 35-Jährigen mit 48 Prozent recht stark ins Gewicht fällt, ist es für die älteren beiden Kohorten weniger relevant. Die Motive, an der Arbeit keine Freude mehr zu empfinden und genug geleistet zu haben, fallen vor allem für die Gruppe der 50- bis unter 66-Jährigen ins Gewicht – sie gewinnen also an Bedeutung, wenn der Zeitpunkt des Renteneintritts de facto näher rückt.

Renteneintrittsmotive und gewünschter Renteneintrittszeitpunkt Abbildung 6

Marginale Effekte (AME) auf Basis logistischer Regressionen, abhängige Variable: Wunsch, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten (Referenz: nein und weiß nicht)



Kontrollen für soziodemografische Charakteristika und Arbeitskontext.
Basis: 5.026 Beobachtungen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 6: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Et6r6JKMcZKczn4>

Die Motive Lebensstandardsicherung, Freizeit und Lebensleistung stehen mit dem Wunsch, nicht bis zum Renteneintrittsalter arbeiten zu wollen, in einem signifikanten Zusammenhang. Dies gilt auch, wenn gleichzeitig für soziodemografische Charakteristika und den Arbeitskontext kontrolliert wird (Abbildung 6). Fehlender Spaß an der Arbeit und der Wunsch nach mehr Zeit für gesellschaftliche und familiäre Aufgaben stehen hingegen in keinem signifikanten Zusammenhang mit dem Wunsch, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten. Für Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind, fällt die Lebensleistung und der Wunsch nach mehr Freizeit bei der Renteneintrittsentscheidung noch stärker ins Gewicht.

Während der Wunsch nach mehr Freizeit und nach Lebensstandardsicherung den klassischen Trade-off zwischen mehr Zeit und weniger Einkommen beschreibt, entspringt das Motiv der Lebensleistung vermutlich gesellschaftlichen und medialen Diskursen. So wird in der Medienlandschaft das Narrativ des wohlverdienten Ruhestands gezeichnet (Diermeier/Niehues, 2021). Problematisch wird dieses Narrativ, wenn daraus eine Anspruchshaltung abgeleitet wird, das Renteneintrittsalter über Generationen konstant zu halten und auch nach 2031 nicht weiter erhöhen zu wollen, obwohl die Lebenserwartung weiter steigt und daraus immer längere Rentenbezugsdauern resultieren.

Im Folgenden wird untersucht, welche Motivlagen für welche soziodemografischen Gruppen verstärkt ins Gewicht fallen, indem die Wahrscheinlichkeit der Nennung eines Motivs mit logistischen Regressionen geschätzt wird (Tabelle 3). Im Vergleich der Geschlechter wird deutlich, dass Frauen mehr Wert auf Zeit für gesellschaftliche Aufgaben und Familie sowie Freizeit legen. Gleichzeitig fallen für Frauen aber auch finanzielle Gründe stärker ins Gewicht. Finanzielle Gründe spielen zudem für Personen mit einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 2.500 Euro eine wichtigere Rolle. Dieser Zusammenhang nimmt mit steigendem Einkommen zu. Der Wunsch, den Lebensstandard zu halten, scheint für Beschäftigte mit hohen Haushaltseinkommen besonders groß zu sein. Für Personen mit Führungsverantwortung geht die Lebensstandardsicherung hingegen signifikant weniger stark in die Entscheidungsfindung ein.

Was bestimmt die Renteneintrittsmotive?

Tabelle 3

Marginale Effekte (AME) aus einem Logit-Modell. Abhängige Variable: jeweiliger Renteneintrittsgrund als (eher) stark bewertet

	Gesellschaftliche und familiäre Aufgaben	Freizeit	Lebensstandard-sicherung	Kein Spaß mehr	Genug geleistet
Geschlecht (Referenz: männlich)					
Weiblich	0,039* (0,018)	0,051** (0,018)	0,065*** (0,017)	-0,013 (0,018)	0,031 (0,018)
Alter (Referenz: unter 35 Jahren)					
35 bis unter 50 Jahre	-0,082*** (0,022)	0,009 (0,023)	0,027 (0,021)	0,035 (0,022)	-0,003 (0,023)
50 bis unter 66 Jahre	-0,108*** (0,023)	0,002 (0,024)	-0,040 (0,023)	0,106*** (0,024)	0,043 (0,025)
Bildungsstand (Referenz: kein beruflicher Abschluss)					
Berufsabschluss	0,05 (0,035)	0,011 (0,038)	-0,025 (0,034)	-0,013 (0,038)	-0,028 (0,038)
Fortbildungsabschluss	0,098* (0,042)	0,033 (0,043)	-0,035 (0,040)	0,029 (0,043)	-0,018 (0,044)
Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	0,103** (0,038)	0,056 (0,040)	-0,033 (0,036)	0,014 (0,040)	-0,045 (0,040)
Haushaltsnettoeinkommen (Referenz: unter 1.500 Euro)					
1.500 bis unter 2.500 Euro	0,002 (0,041)	0,007 (0,042)	0,038 (0,041)	-0,079 (0,041)	-0,000 (0,041)
2.500 Euro bis unter 4.000 Euro	0,033 (0,040)	0,067 (0,042)	0,119** (0,040)	-0,011 (0,041)	0,022 (0,040)
4.000 Euro und mehr	0,07 (0,042)	0,128** (0,043)	0,174*** (0,041)	0,03 (0,043)	0,014 (0,043)
Haushaltsgröße (Referenz: Mehrpersonenhaushalt)					
Singlehaushalt	-0,083*** (0,022)	-0,018 (0,022)	0,038 (0,021)	-0,001 (0,022)	-0,040 (0,023)
Kinder unter 14 Jahren im Haushalt (Referenz: keine)					
Ja	0,070*** (0,020)	-0,017 (0,021)	-0,004 (0,020)	-0,019 (0,021)	-0,021 (0,021)
Gesundheitszustand (Referenz: zufriedenstellend und schlechter)					
(Sehr) gut	0,054** (0,016)	0,053** (0,017)	0,024 (0,016)	0,045** (0,017)	-0,010 (0,017)
Führungsverantwortung (Referenz: keine)					
Ja	0,018 (0,017)	-0,031 (0,017)	-0,056*** (0,016)	0,003 (0,017)	0,039* (0,018)
Kontrollen für Arbeitskontext	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Kontrollen für Arbeitskontext: Betriebszugehörigkeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Wochenend- und Schichtarbeit, Branche, Unternehmensgröße, strukturelle Veränderungen am Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren, Teilzeit, Branche und Unternehmensgröße. Signifikanz auf Basis robuster Standardfehler: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Basis: 5.026 Beobachtungen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/n52LF9jns7nZxbR>

In Bezug auf die Unterschiede nach Altersgruppen zeigt sich auch in der multivariaten Analyse das bereits in Abbildung 5 beobachtete Muster, dass für Beschäftigte unter 35 Jahren Zeit für gesellschaftliche und familiäre Aufgaben für die Renteneintrittsentscheidung wichtiger ist als für Ältere. Für Jüngere ist der Renteneintritt noch weit entfernt. Für Personen dieser Altersgruppe dominiert in ihrer jetzigen Lebensphase häufig die Vereinbarkeitsthematik von Familie und Beruf. Die Antworten dieser Gruppe könnten von ihrer gegenwärtigen Belastungssituation beeinflusst sein. Zu dieser Interpretation passt auch, dass Personen mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren im Haushalt diesen Grund signifikant häufiger als (eher) stark benennen, während Personen in Single-Haushalten dieses Motiv signifikant seltener angeben. In Bezug auf Altersmuster bestätigt sich der Befund, dass Spaß an der Arbeit für Personen, die 50 Jahre und älter sind, eine stärkere Rolle bei der Renteneintrittsentscheidung spielt als für Jüngere.

Hervorzuheben ist, dass für das Motiv der Lebensleistung – mit Ausnahme der Beschäftigten mit Führungsverantwortung und hier lediglich auf dem 10-Prozent-Signifikanzniveau – keine Gruppenunterschiede zu identifizieren sind. Wenn dieses Motiv durch gesellschaftliche und mediale Narrative hervorgerufen oder auch nur verstärkt wird, verfängt es gleichermaßen über alle Bevölkerungsgruppen. Weiterer Forschungsbedarf besteht hinsichtlich der Frage, ob Mediennutzungsmuster (Niehues et al., 2021) oder die Unterstützung bestimmter Parteien oder Organisationen verstärkt mit diesem Muster einhergehen.

Fazit mit normativer Ableitung

Politische Bestrebungen, angesichts der Alterung der Bevölkerung und des zunehmenden Arbeitskräfteengpasses potenzielle Frührentner länger im Erwerbsleben zu halten, fokussieren aktuell auf finanzielle Anreize. Statt Vorruhestandsoptionen unmittelbar zu beschränken, sollen anspruchsberechtigte (besonders) langjährig Versicherte durch die Möglichkeit des unbegrenzten Hinzuverdiensts neben dem Rentenbezug motiviert werden, ihre Beschäftigung im Alter auszubauen. Auch der von der CDU eingebrachte Vorschlag einer Aktivrente zielt in diese Richtung.

Die vorliegende Untersuchung zeigt hingegen, dass der Gesundheitszustand, das Wohlbefinden, das Engagement und die Weiterbildungsaffinität starke Treiber für die Bereitschaft sind, bis zum Renteneintrittsalter zu arbeiten. Hierdurch wird deutlich, dass neben finanziellen Anreizen eine Reihe nicht monetärer Stellschrauben existieren, die ein längeres Arbeiten im fortgeschrittenen Erwerbsalter motivieren. So könnte im Besonderen die Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements und gesundheitlicher Prävention auch bei mentaler Belastung einem frühen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben vorbeugen. Deutlich zeigt sich in der Untersuchung, dass jüngere Beschäftigte eine sehr viel höhere Notwendigkeit sehen und auch eine höhere Bereitschaft haben, ihre Tätigkeit zu wechseln, um bis zum Renteneintrittsalter arbeiten zu können. Um die Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten im rentennahen Alter zu erhalten, können eine strukturierte betriebliche Laufbahnplanung, eine gezielte Weiterbildung und berufliche Qualifizierung helfen.

Neben dem Wunsch nach Freizeit und Lebensstandardsicherung tritt die Lebensleistung als Motiv für den Renteneintritt deutlich hervor. Dieses Motiv entspringt auch der verbreiteten gesellschaftlichen und medialen Erzählung des verdienten Ruhestands. Es könnte durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze eine besondere Dynamik entwickeln. Denn hierdurch ist es für Beschäftigte nach mindestens 35 Versicherungsjahren möglich, neben dem vollen Rentenbezug weiter Erwerbseinkommen in beliebiger Höhe zu beziehen. Wenn die gesetzliche Rente nun als Anerkennung einer Lebensleistung empfunden wird, birgt der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze die Gefahr, dass vorzeitige Renteneintrittspunkte zu neuen gesellschaftlichen Referenzpunkten für den Renteneintritt werden.

Statt neue Referenzpunkte zu schaffen, braucht es neue Narrative zum Rentenübergang und zum Ruhestand. Denn in einer alternden Gesellschaft und einem Rentensystem, welches auf einem kollektiven Generationenvertrag und nicht auf einem individuellen Sparvertrag beruht, muss infrage gestellt werden dürfen, wann der oder die Einzelne genug für eine Gesellschaft geleistet hat. Soziale Normen, die Zeitpunkte des Renteneintritts definieren, müssen geöffnet werden, um mehr Flexibilität zu ermöglichen.

Literatur

Becker, Gary S., 1965, A theory of the allocation of time, in: *Economic Journal*, 75. Jg., Nr. 299, S. 493–517

Deutsche Rentenversicherung Bund, 2024, *Rentenatlas 2023, Die Deutsche Rentenversicherung in Zahlen, Fakten und Trends*, Berlin

Diermeier, Matthias / Niehues, Judith, 2021, Ungleichheits-Schlagzeilen auf Bild-Online – ein Sprachrohr der Werthierarchie?, in: *Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 32. Jg., S. 163–188, <https://doi.org/10.1007/s41358-021-00281-4> [19.7.2024]

Ebener, Melanie / Garthe, Nina / Hasselhorn, Hans Martin, 2023, Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente? Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie aus 2022/23, Wuppertal

Geyer, Johannes / Haan, Peter / Tréguier, Julie, 2024, Höheres Haushaltseinkommen geht bei Frauen und Männern mit höherer Lebenserwartung einher, in: *DIW Wochenbericht*, Nr. 25, Berlin

Hasselhorn, Hans Martin et al., 2019, lidA – Idee, Studie, Ergebnisse – eine Kohortenstudie zu Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland, Wuppertal

IW-Beschäftigtenbefragung 2024, Köln

Niehues, Judith / Schüler, Ruth Maria / Tissen, Jana, 2021, Ein Katalysator für Unzufriedenheit? Selektiver Medienkonsum und sozioökonomisches Unwissen, in: *IW-Trends*, 48. Jg., Nr. 2, S. 23–44

Pimpertz, Jochen, 2023, Länger arbeiten lohnt sich im Alter, *IW-Kurzbericht*, Nr. 65, Köln

Pimpertz, Jochen / Schüler, Ruth Maria, 2024, Politische Ökonomie der Rentenreform. Zwischen ökonomischer Ratio, Wählerpräferenzen und Parteiprogrammatik, *IW-Analysen*, Nr. 156, Köln

Schäfer, Holger, 2024, Arbeitsmarkt. Vieles gleich, aber alles anders, in: *IW-Trends*, 51. Jg., Nr. 1, S. 51–57

Seibold, Arthur, 2021, Reference Points for Retirement Behavior: Evidence from German Pension Discontinuities, in: *American Economic Review*, 111. Jg., Nr. 4, S. 1126–1165

Schaufeli, Wilmar B. / Bakker, Arnold B., 2010, Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept, in: Bakker, Arnold B. / Leiter, Michael P. (Hrsg.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York, S. 10–24

Walwei, Ulrich, 2024, Ältere Arbeitskräfte im demografischen Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich, *IAB-Forschungsbericht*, Nr. 14, Nürnberg

WHO – World Health Organization, 1998, WHO (Fünf) – Fragebogen zum Wohlbefinden, Psychiatric Research Unit, WHO Collaborator Center for Mental Health, Hillerød

How Germans Decide when to Retire

As German life expectancy has increased over recent decades, the number of years retirees draw a pension has also risen significantly. Despite the consequent challenge to the financing of the statutory pension system, many employees in Germany cannot imagine extending their working lives. The present analysis, based on the IW Employee Survey, shows that around 48 per cent of employees consider themselves able, and express the desire, to work until they reach the official retirement age. Economic considerations are only one factor in the decision on when to stop working, with capacity to work and motivation also playing particularly important roles. Employees who feel healthy and content, who are enthusiastic about their work and keen to go on learning are more likely to consider a longer working life, regardless of their age or household income. As employees age, how enjoyable work is becomes an increasingly significant factor in deciding when to retire. Just under half of employees justify their wish to retire at a certain age in terms of how much they have already worked. This narrative suggests that social norms will continue to be diametrically opposed to a longer working life.