

Rat für Sozial- und
Wirtschaftsdaten (RatSWD)

www.ratswd.de

RatSWD

Research Notes

Research Note

No. 30

Ursprünglich als RatSWD Working Paper No. 37 erschienen

Hat das Ausbildungsniveau einen Einfluss auf das individuelle Rentenzugangsverhalten?

Ralf K. Himmelreicher, Christine Hagen, Wolfgang Clemens

2008

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Research Notes des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD)

In der Publikationsreihe *RatSWD Research Notes* erscheinen empirische Forschungsergebnisse, beruhend auf Daten, die über die durch den RatSWD empfohlene informationelle Infrastruktur zugänglich sind. Die Pre-Print-Reihe startete Ende 2007 unter dem Titel *RatSWD Working Papers*.

Arbeiten aus allen sozialwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen können in der Reihe erscheinen. Die Reihe *RatSWD Research Notes* bietet einen Einblick in die vielfältigen wissenschaftlichen Anwendungsmöglichkeiten empirischer Daten und Statistiken und richten sich somit an interessierte, empirisch arbeitende Wissenschaftler/innen ebenso wie an Vertreter/innen öffentlicher Einrichtungen der Datenerhebung und der Forschungsinfrastruktur.

Die *RatSWD Research Notes* sind eine Plattform für eine frühzeitige zentrale und weltweit sichtbare Veröffentlichung von auf empirischen Daten basierenden Forschungsergebnissen und konzeptionellen Ideen zur Gestaltung von Erhebungen. *RatSWD Research Notes* sind nicht-exklusiv, d. h. einer Veröffentlichung an anderen Orten steht nichts im Wege. Alle Arbeiten können und sollen auch in fachlich, institutionell und örtlich spezialisierten Reihen erscheinen. *RatSWD Research Notes* können nicht über den Buchhandel, sondern nur online über den RatSWD bezogen werden.

Um nicht deutsch sprechenden Leser/innen die Arbeit mit der neuen Reihe zu erleichtern, sind auf den englischen Internetseiten der RatSWD Research Notes nur die englischsprachigen Papers zu finden, auf den deutschen Seiten werden alle Nummern der Reihe chronologisch geordnet aufgelistet.

Die Inhalte der Ausgaben stellen ausdrücklich die Meinung der jeweiligen Autor/innen dar und nicht die des RatSWD.

Herausgeber der RatSWD Research Notes Reihe:

Vorsitzender des RatSWD (2007/08 Heike Solga, 2009 Gert G. Wagner)

Geschäftsführer des RatSWD (Denis Huschka)

Hat das Ausbildungsniveau einen Einfluss auf das individuelle Rentenzugangsverhalten?

Ralf K. Himmelreicher[♦]
Deutsche Rentenversicherung Bund
Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung (FDZ-RV)
Hallesche Str. 1, 10963 Berlin

Christine Hagen
Robert Koch-Institut
Fachgebiet Gesundheitsberichterstattung
Seestr. 10, 13353 Berlin

Wolfgang Clemens
Freie Universität Berlin
Institut für Soziologie
Garystr. 55, 14195 Berlin

Zusammenfassung: Der vorliegende Beitrag untersucht, inwieweit das Ausbildungsniveau der Versicherten das Rentenzugangsgeschehen beeinflusst. Informationen darüber sind aktuell insofern von Interesse, als die im Mai 2007 in Kraft getretene Initiative 50plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland erhöhen möchte (vgl. BMAS 2006). Ausgehend von der Annahme, dass insbesondere gering Qualifizierte oft früh aus dem Arbeitsleben ausscheiden, soll u. a. über eine deutliche Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung die „produktive Lebensphase“ verlängert werden. Hohe Bildung in Kombination mit beruflicher Weiterbildung soll laut BMAS steigenden Qualifikationsanforderungen auf Zukunftsarbeitsmärkten gerecht werden. Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Aufsatz auf Basis des Scientific Use File (SUF) Versichertenrentenzugang 2006 des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung (FDZ-RV), ob im Jahr 2006 Hochqualifizierte später als niedriger Qualifizierte in Rente gegangen sind. Die Befunde verweisen darauf, dass mit zunehmender Qualifikation das Rentenzugangsalter tendenziell ansteigt. Allerdings zeigt eine differenzierte Betrachtung einzelner Zugangsjahre die große Bedeutung eines vor der Regelaltersgrenze von 65 Jahren liegenden Übergangs in den Ruhestand, insbesondere bei besser gestellten Hochqualifizierten.

[♦] Korrespondenzautor: ralf.himmelreicher@drv-bund.de.

1 Einleitung

„In der Diskussion um (...) das Verrentungsgeschehen (...) sind differenzierte Betrachtungen (z. B. nach Branchen, Berufen, Qualifikation) bislang eher noch eine Seltenheit.“ (Ebert et al. 2007: 31) Diese Forschungslücke sollte Schritt für Schritt geschlossen werden. Ob und falls ja in welche Richtung die höchste schulische und berufliche Qualifikation das Rentenzugangsverhalten prägt, ist eine offene empirische Frage.¹ Die Bildungsgesamtrechnung des IAB 2003 zeigt, dass sich mit zunehmender Qualifikation der Anteil der 60- bis 64-jährigen noch Erwerbstätigen deutlich erhöht: ohne Abschluss 23,2 %, mit beruflicher Lehre 33,3 %, Meister/Techniker 50,5 %, mit (Fach-)Hochschulabschluss 67,4 % (zit. bei Walwei 2007).

Eine empirische Analyse des Zusammenhangs von Qualifikation und Verrentungsgeschehen steht im Zentrum dieses Beitrags. Der folgende Abschnitt befasst sich mit einigen Vorüberlegungen, die das Thema Qualifikation und Verrentung aus verschiedenen theoretischen Perspektiven ausleuchten. Der dritte Abschnitt dieser Untersuchung beschreibt die zu Grunde liegende Datenbasis und erläutert das Untersuchungsdesign. Im empirischen (vierten) Abschnitt werden vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen einige Befunde präsentiert. In der Zusammenfassung geht es unter anderem darum einzuschätzen, ob bzw. inwieweit Bildung und Weiterbildung die zentralen Stellschrauben zur Erhöhung der Beschäftigungschancen Älterer vor dem Hintergrund des gerade eingeführten RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes sind, oder ob nicht etwa andere Maßnahmen höhere Priorität bekommen sollten.

2 Theoretische Vorüberlegungen

Die Rentenzugangsentscheidung und die damit verbundene Wahl des Renteneintrittsalters basieren neben den rentenrechtlichen Voraussetzungen auf einer Vielzahl weiterer Faktoren (Hoffmann 2007). Die unterschiedlichen „Pfade“ in den Ruhestand gründen zunächst auf der Beanspruchung verschiedener Formen der Altersrenten, die im Zusammenhang mit Unterschieden in der Einkommenssituation, Merkmalen der früheren beruflichen Tätigkeit und dem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau stehen. Allgemein wird davon ausgegangen, dass eine höhere berufliche Qualifikation zu einem längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit führt. Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Qualifikation/Bildungsniveau, beruflicher Tätigkeit und Renteneintrittsalter zeigen, dass qualifizierte bzw. hochqualifizierte Arbeitskräfte wesentlich später als gering qualifizierte aus dem Erwerbsleben ausscheiden (vgl. Bellmann et al. 2006: 431; Radl 2006: 643; Hoffmann 2007; Clemens et al. 2007).

¹ Untersuchungen zum Zusammenhang von Qualifikation und Rentenzugangsverhalten wurden u. a. von Clemens et al. (2007) vorgelegt.

Allerdings lässt sich eine direkte lineare Beziehung zwischen Bildungsprozessen, Beruf und Einkommen und dem Renteneintrittsalter nicht nachweisen (Radl 2006: 655, Berkel/Börsch-Supan 2006: 219). Das individuelle Qualifikationsniveau induziert ebenso wie berufliche Tätigkeit, die gesundheitliche Entwicklung und das Einkommen der Beschäftigten – neben den institutionellen Rahmenbedingungen und den Arbeitsmarktstrukturen sind dies Aspekte, die die persönliche Wahl des Renteneintrittsalters beeinflussen. Je nach den Voraussetzungen wird dadurch für die Betroffenen ein mehr oder weniger großes Maß an Flexibilität hinsichtlich der Wahl des Zeitpunktes eines Rentenzugangs möglich.

Welcher Qualifikationsbegriff liegt diesen Überlegungen zugrunde? Unter Qualifikation soll hier der höchste erreichte Bildungsabschluss der schulischen und beruflichen (Aus-)Bildung verstanden werden, der in einer „meritokratischen“ Gesellschaft als individuelle Leistung die Position in der sozialen Schichtung der Gesellschaft (mit-)bestimmt (vgl. Kreckel 1992). Danach gestalten Bildung, Beruf und Einkommen als erworbene Merkmale den sozialen Status in Form einer „meritokratischen Triade“ (Kreckel 1992), wobei ein enger Zusammenhang zwischen diesen Merkmalen unterstellt wird. Daher kann Qualifikation als Indikator für den sozialen Status in eine Analyse (hier: für den Zusammenhang zum Renteneintrittsalter) eingehen.

Entscheidungen über den Zeitpunkt des Rentenzugangs fallen im Spannungsverhältnis zwischen strukturellen Voraussetzungen, institutionellen Rahmenbedingungen, individuellen Voraussetzungen und persönlichen Präferenzen. Strukturelle Bedingungen bilden dabei der Arbeitsmarkt und regionale Beschäftigungsmöglichkeiten. Institutionelle Rahmenbedingungen sind entsprechende gesetzliche Regelungen und hier insbesondere das Rentenrecht, welches innerhalb der zurückliegenden 20 Jahre hinsichtlich der vorleistungsbezogenen Komponenten eine grundlegende Neuausrichtung erfahren hat (Reimann 2007: 196). Individuelle Voraussetzungen betreffen das Qualifikationsniveau, Einkommen, Lebens- und Berufsverlauf, gesundheitliche Entwicklung sowie familiäre und partnerschaftliche Bedingungen. Persönliche Präferenzen ergeben sich aus dem gewählten Lebensstil, Lebensformen und Freizeitpräferenzen.

Allgemein besteht bisher eine Dominanz struktureller Faktoren, die als sog. „Push-Faktoren“ den Versicherten mehr oder weniger zwingen, sein Erwerbsleben vorzeitig zu beenden – wie z. B. Arbeitslosigkeit, belastende Arbeitsbedingungen, Arbeitsmarktprobleme wegen qualifikatorischer oder gesundheitlicher Risiken (vgl. Naegele 1992; Hoffmann 2007). Sogenannte „Pull-Faktoren“ stellen dagegen individuelle Motive für Beschäftigte dar, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden: z. B. finanzielle Anreize, familiäre bzw. partnerschaftliche Konstellationen, Freizeitorientierung (Brockmann 2000: 6). Die Qualifikation der älteren Beschäftigten wirkt sich bei beiden Faktoren aus: Sie ist zentral für individuelle Voraussetzungen beruflicher Karrieren und Biografien und eventueller

Zwangsmomente zur vorzeitigen Berufsaufgabe. Sie bestimmt einerseits die berufliche Position älterer Arbeitnehmer (hinsichtlich Seniorität und Arbeitsplatzsicherheit) und wirkt somit auch auf die Betroffenheit von unterschiedlichen Rentenregelungen. Andererseits beeinflussen Qualifikation und Bildung über den sozialen Status – direkt oder indirekt – Lebensstil- und Freizeitpräferenzen.

Die tatsächliche Rentenzugangsentscheidung und eine damit verbundene Wahl des Renteneintrittsalters werden in bedeutendem Maße von den Merkmalen der „meritokratischen Triade“ und damit auch von der Qualifikation bestimmt. Unterschiedliche Voraussetzungen der Qualifikation bzw. das Bildungsniveau erzeugen verschiedene Push- und Pull-Konstellationen und führen so zu unterschiedlichen Ausprägungen auf dem Kontinuum zwischen den Polen Fremd- und Selbstbestimmung. Daraus ergibt sich für die betreffenden älteren Beschäftigten ein unterschiedliches Maß an Flexibilität und damit Selbstbestimmung hinsichtlich ihrer Verrentung. Allerdings bleibt auch bei gleichen qualifikatorischen und beruflichen Voraussetzungen durch den Einfluss weiterer Variablen (s. o.) eine größere Varianz hinsichtlich der Entscheidungen zum (vorzeitigen) Renteneintritt. Bedeutsam sind dabei auch die Geschlechtszugehörigkeit und regionale Bedingungen. So unterscheiden sich die „Wege in den Ruhestand“ (Hoffmann 2007) zwischen Frauen und Männern in den alten und den neuen Bundesländern deutlich voneinander.

Gesellschaftlich bzw. kulturell vermittelt wirken sich allgemeine Präferenzen eines gewünschten Berufsaustritts auf die Ruhestandsentscheidung aus. So zeigen entsprechende Befragungen eine deutliche Präferenz für ein Ruhestandsalter von unter 65 Jahren. Bei Personen mit stark belastenden und gering qualifizierten Tätigkeiten liegt das gewünschte Alter beim beruflichen Ausstieg deutlich niedriger als bei höher qualifizierten Personen (vgl. Brussig/Wojtkowski 2007). Hier zeigt sich allerdings in den letzten zehn Jahren ein Perspektivwechsel, der durch die Anhebung der Altersgrenzen für einen Rentenbezug und der Diskussion um eine verlängerte Lebensarbeitszeit zu einer wachsenden kognitiven Diskrepanz zwischen gewünschtem und wahrscheinlichem Zeitpunkt der Beendigung des Erwerbslebens geführt hat (vgl. Engstler 2006).

Verschiedene theoretische Konzepte stellen einen Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und dem Zeitpunkt des Rentenzugangs der Versicherten her und suchen Erklärungen für unterschiedliche Formen des Rentenzugangs. In der Pull-Perspektive sehen mikroökonomische Ansätze den Eintritt in den Ruhestand als rationale Wahl, wobei zwischen dem Einkommen bei fortgesetzter Erwerbsarbeit und dem realisierbaren Renteneinkommen zu einem jeweiligen Zeitpunkt verglichen wird (vgl. Arnds/Bonin 2003). Eine hohe Qualifikation bei hohem Einkommen und einer – im Vergleich zu geringer Qualifizierten – höher erwartbaren Rente beim Verbleib in der Erwerbstätigkeit verringert danach das Risiko eines vorzeitigen Renteneintritts ebenso wie

versicherungsmathematisch kalkulierte Abschläge bei früherem Ausstieg. Durch den Aufschub des Ruhestands – soweit individuell planbar – wird so eine Nutzensteigerung erzielt. „Die mikroökonomische Konstruktion des Altersübergangs als individuelle Angebotsentscheidung führt indes zu einer konzeptionellen Verengung auf monetäre Anreize“ (Radl 2007: 45). Individuelle Präferenzen aufgrund von Lebensstilen, Freizeitorientierung oder familiärer bzw. partnerschaftlicher Erwägungen (v. a. von Frauen) können in Rational-Choice-Ansätzen nicht ausreichend modelliert werden. Gerade höher Qualifizierte zeigen nach der Lebensstil- und Milieuforschung eine Affinität zu postmateriellen Werten (vgl. Schulze 2005; Vester et al. 2001). Im Zuge der gesellschaftlichen Pluralisierung der Lebensformen gewinnen postmaterielle Werte – wie Gesundheit, Freiheit, Glück, Selbstverwirklichung – an Bedeutung (vgl. Inglehart 1998). Höhere Qualifikationen und höhere Einkommen wie Vermögen sind günstige Voraussetzungen für eine eher selbst bestimmte Gestaltung der eigenen Biografie. Hochqualifizierte sind – bei stärkerer Freizeitpräferenz, Selbstbezogenheit und Betonung immaterieller Werte – eher willens und in der Lage, Abschläge für einen früheren Berufsausstieg in Kauf zu nehmen (vgl. Hoffmann 2007; Brussig/Wojtkowski 2007: 96; Kaldybajewa/Kruse 2007: 249).

Push-Ansätze betonen die strukturellen Bedingungen einer (vorzeitigen) Beendigung des Erwerbslebens. Arbeitsmarktprobleme älterer Arbeitnehmer, ein großes Maß an Langzeitarbeitslosigkeit und ein hohes Risiko für eine erneute Beschäftigung nach Phasen der Arbeitslosigkeit haben bisher zu einer geringen Erwerbsquote von über 55-Jährigen geführt (vgl. Kruse 2007: 722). Höher qualifizierte Erwerbspersonen waren während ihrer Berufsbiografie geringeren gesundheitlichen und qualifikatorischen Risiken ausgesetzt und verbleiben so deutlich häufiger als geringer qualifizierte auch jenseits des 60. Lebensjahres im Erwerbsleben. In den Push-Ansätzen werden die Betriebe als maßgebliche Instanz für den Zeitpunkt des Renteneintritts der älteren Beschäftigten gesehen. Allerdings waren auch Hochqualifizierte in den letzten Jahren von Frühverrentungen zur Personalanpassung in – vor allem größeren – Betrieben betroffen, häufig in gegenseitigem Einvernehmen mit zum Teil generösen Abfindungen. In größeren Betrieben wird zudem Altersteilzeit häufiger angeboten, vor allem für höhere Angestellte (vgl. Stück 2003) bzw. Versicherte mit höheren Rentenansprüchen (vgl. Kaldybajewa/Kruse 2007). Deutlich wird in allen Beiträgen zu den strukturellen Voraussetzungen der (vorzeitigen) Berufsaufgabe, dass auch hier Höherqualifizierte eine größere Entscheidungsautonomie hinsichtlich des Übergangszeitpunkts in Rente aufweisen und bei geringer Qualifizierten der Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand eher nicht frei gewählt werden kann (vgl. Radl 2007: 46).

Als auswertungsleitende Überlegungen für diesen Beitrag lassen sich aus den theoretischen Überlegungen drei Thesen ableiten:

- Hochqualifizierte Erwerbspersonen steigen später in die berufliche Tätigkeit ein, weisen ein geringeres Dequalifizierungs- und gesundheitliches Risiko als geringer qualifizierte

auf. Daher bestehen bei ihnen bessere Chancen zum längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit.

- Hochqualifizierte Erwerbspersonen verfügen über mehr Möglichkeiten einer selbst bestimmten Beendigung des Erwerbslebens. Bei ihnen wirken Pull-Faktoren stärker, und sie weisen größere finanzielle Spielräume auf. Hierdurch können sie eher Abschlüsse hinnehmen und vor dem 65. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Dies wirkt sich als stärkere Spreizung des Rentenzugangsalters in dieser Gruppe aus.
- Aufgrund unterschiedlicher Erwerbsbiografien von Männern und Frauen in den alten und neuen Bundesländern sind auch bei Hochqualifizierten deutliche Differenzen im Hinblick auf ihre Renteneintrittsalter zu erwarten.

3 Datenbasis und Methode

3.1 Datenbasis

Datenbasis der Analyse ist der Scientific Use File (SUF) Versichertenrentenzugang 2006 (SUFRTZN06XVSBB), den das Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung (FDZ-RV) aus den prozessproduzierten Mikrodaten der Rentenzugangstatistik erstellt. Die Rentenzugangstatistik weist in einem Berichtsjahr bewilligte Renten aus und ermöglicht über u. a. biografische Informationen, wie dem Alter beim ersten Rentenbeitrag, einen Einblick in die Erwerbsbiografie der Versicherten, weshalb diese Daten auch als *retrospektive Querschnitte* (Himmelreicher/Radl 2006) zu charakterisieren sind. Die Begrenzung auf Versichertenrenten hat zur Folge, dass Zugänge von abgeleiteten Renten (Waisen-, Witwen- und Witwerrenten) nicht betrachtet werden. Der SUF Versichertenrentenzugang ist eine 10-Prozent-Zufallsstichprobe, deren Informationsvolumen zur Erreichung faktischer Anonymität verringert wurde (vgl. Himmelreicher 2006).²

Der vorliegende Beitrag untersucht erstmalige Zugänge in Altersrenten von Frauen und Männern in den alten und neuen Bundesländern. Da im Falle von Zugängen in Erwerbsminderungsrenten nicht von einem selbst bestimmten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gesprochen werden kann, werden diese nicht betrachtet. Insofern erfolgt eine Fokussierung auf Zugänge in Altersrenten, die frühestens ab einem Alter von 60 Jahren bezogen werden können. Aus der Untersuchung ausgeschlossen werden ferner Rentenzugänge in Teilrenten, Renten mit Zeiten nach dem Fremdrentengesetz (FRG, vgl. Himmelreicher/Mai 2007) sowie Renten, deren Bezieher im Ausland leben und Renten, die nach Ehescheidungen von Versorgungsausgleichen beeinflusst sind. Die *Untersuchungseinheit* lässt sich wie folgt beschreiben: *in Deutschland lebende erstmalig im Jahr 2006 eine volle Altersrente beziehende Personen - ohne Versorgungsausgleich und ohne FRG-Zeiten.*

Zu den wesentlichen Merkmalen dieser Analyse gehören neben Alter bei Rentenzugang, (ZTPTR1), Geschlecht und Wohnort insbesondere die schulische und berufliche

² Zum aktuellen Datenangebot des Forschungsdatenzentrums siehe www.fdz-rv.de.

Qualifikation, das Alter beim ersten Beitrag zur Rentenversicherung, durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr, die Anzahl der vollwertigen Beitragszeiten sowie die durchschnittlichen Rentenzahlungsbeträge. Die Bedeutung der einzelnen Merkmale wird im Folgenden kurz skizziert (weiterführend siehe Himmelreicher 2006, sowie Himmelreicher/Mai 2007).

Seit dem Jahr 2000 sind in den Daten der Rentenversicherung die DEÜV-Meldungen³ der Arbeitgeber an die Sozialversicherung als fünfstelliger Tätigkeitsschlüssel, der aus drei Feldern (KldB'88) besteht, enthalten (vgl. BA 1999 sowie Stegmann 2006a). Der Tätigkeitsschlüssel (TAT) bezieht sich auf das Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Meldung. Dieser Sachverhalt hat Konsequenzen für die Repräsentativität des Tätigkeitsschlüssels: Personen, die vor dem Jahr 2000 nicht aktiv versichert waren, können keine validen Arbeitgebermeldungen haben. Hiervon sind z. B. Hausmänner und insbesondere westdeutsche Hausfrauen betroffen (vgl. Himmelreicher/Mai/Fachinger 2008: 170). Im SUF Versichertenrentenzugang 2006 entspricht Feld 1 (Stelle 1–3) der Berufsordnung, maßgeblich ist dabei allein die ausgeübte Tätigkeit. Feld 2 (Stellen 4 und 5) gibt die Stellung im Beruf wieder: Auf der vierten Stelle wird dabei die so genannte Funktionsbezeichnung eingetragen (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigter und Meister, Arbeiter, Angestellter oder Auszubildender). Stelle 5 weist die formale *schulische und berufliche Bildung* (TAT3) aus; dabei handelt es sich um einen kombinierten Schlüssel, durch den sowohl die höchste Schulausbildung als auch die höchste abgeschlossene Berufsausbildung des Beschäftigten erhoben wird. Formale Bildung bedeutet, dass solche Weiterbildungsmaßnahmen, die die höchste formale Bildung nicht verändern oder gegebenenfalls nicht gemeldet werden, in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt werden können. Grundsätzlich ist im Rahmen der Meldung zuerst die Schulbildung festzustellen, anschließend die Berufsausbildung. Lediglich bei der Angabe „Abschluss einer Fachhochschule“ und „Hochschul-/Universitätsabschluss“ wird auf die Festlegung einer eventuell sonstigen Berufsausbildung verzichtet. Für die Auswahl der Schlüsselzahl ist es unerheblich, ob für die der Meldung zu Grunde liegende Beschäftigung eine bestimmte Schul- oder Berufsausbildung vorgeschrieben ist oder verlangt wird. Es handelt sich um ein persönliches Merkmal, das keinen direkten Bezug zum Beschäftigungsverhältnis aufzuweisen hat. Die Meldung enthält die zum Jahr des Leistungsfalls bzw. die zuletzt in Stelle 5 gespeicherte höchste formale schulische und berufliche Qualifikation. Das bedeutet, dass die Angaben der letzten Meldung – wie auch anderer Merkmale im SUF Versichertenrentenzugang – zum Zeitpunkt der Verrentung unter Umständen einige Jahre zurückliegen können, weil sie sich auf die letzte sozialversicherungspflichtige Tätigkeit beziehen.

³ Die Einzelheiten des Meldeverfahrens sind in der Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten an die Träger der Sozialversicherung (DEÜV) geregelt (vgl. Bütetisch 2004: 20).

Das Merkmal *Alter beim ersten Beitrag* (AEBYET1) zur Rentenversicherung wird im Folgenden als retrospektive Hilfsvariable benutzt, die den Eintritt in die Beschäftigung und damit den Beginn einer individuellen Erwerbsbiografie markiert.

Durchschnittliche persönliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr (DUPSEPJA) entsprechen der Summe der persönlichen Entgeltpunkte (PSEGPT, unter Berücksichtigung des Zugangsfaktors etc.) dividiert durch die Summe aus beitragsfreien und Beitragszeiten (VSMO).

Liegen in einem Kalendermonat ausschließlich Beitragszeiten vor, handelt es sich um *vollwertige Beitragszeiten* (BYVL). Dies sind Zeiten versicherungspflichtiger Beschäftigung (auch im Beitrittsgebiet), versicherter selbstständiger Tätigkeit, des Bezugs von Entgeltersatzleistungen, Kindererziehungszeiten und Zeiten nicht erwerbsmäßiger Pflege eines Pflegebedürftigen, etc.⁴ Inhaltlich gesprochen sind vollwertige Beitragszeiten als erwerbsorientierte Zeiten zu interpretieren. Monatliche vollwertige Beitragszeiten wurden in jährliche umgerechnet.

Durchschnittliche Rentenzahlbeträge (RTZB) der Versicherten spiegeln ihre Anwartschaften gegenüber der Rentenversicherung und somit in gewisser Weise ein Äquivalent ihres Lebensarbeitseinkommens aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bis zur Beitragsbemessungsgrenze wider, unter Berücksichtigung von u. a. Kindererziehung und Pflege (vgl. Himmelreicher/Frommert 2006).

3.2 Methode

Die Untersuchung des Einflusses der schulischen und beruflichen Qualifikation auf das Rentenzugangsverhalten kann lediglich einige individuelle Merkmale berücksichtigen. Wichtige Faktoren wie die betriebliche Situation, der Haushalts- und der gesamte materielle Kontext des Versicherten⁵ sowie die subjektive Einstellung im Hinblick auf die Rentenzugangsentscheidung können nicht kontrolliert werden. Die individuelle Rentenzugangsentscheidung, also im vorliegenden Fall der erstmalige Bezug einer Altersrente, kann beginnend mit dem Monat nach dem 60. Geburtstag oder später erfolgen. Mit dem Renteneintritt wird „(...) von einem vollständigen und endgültigen Wechsel in den Altersrentenbezug ausgegangen, der als Abschluss des Übergangs von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand interpretiert wird.“ (Radl 2007: 52) Auf Grund des Querschnittscharakters des SUF Versichertenrentenzugang kann keine Kohortenbetrachtung praktiziert werden. Von

⁴ Sämtliche Beitragszeiten in Zusammenhang mit deren Darstellung in den FDZ-RV-Daten sind in Himmelreicher/Mai (2007: 35 ff.) zu finden.

⁵ Im Rahmen eines Kooperationsprojektes zwischen der beim DIW angesiedelten SOEP-Projektgruppe und dem FDZ-RV wird versucht, durch das statistische Matching von aus einer Haushaltsbefragung stammenden Daten mit prozessproduzierten Daten der Rentenversicherung einen Datensatz zu erstellen, der die Vorteile aus beiden Erhebungen verbinden kann (vgl. Rasner et al. 2007).

Vorteil ist, dass der zugrunde liegende Datensatz im Sinne eines „Inflow Samples“ (Rasner et al. 2007) eine Stichprobe aller Rentenzugänge eines Kalenderjahres darstellt.

Die Messung des statistischen Einflusses der Qualifikation auf das Alter bei Rentenzugang erfolgt in deskriptiver Form qua verschiedener Maße der zentralen Tendenz sowie im Rahmen von Verteilungen des Rentenzugangsalters in Abhängigkeit von der Qualifikation, unter Kontrolle des Geschlechts, der Region, des Alters der Versicherten beim ersten Rentenbeitrag sowie der Entgeltpunkte pro Versicherungsjahr und der Höhe der Rentenzahlbeträge.

4 Empirische Befunde

Untersuchungseinheit der hier vorgestellten Analysen sind nicht sämtliche Rentenzugänge eines Berichtsjahrs, sondern sie beschränkt sich auf *in Deutschland lebende erstmalig eine volle Altersrente beziehende Personen - ohne Versorgungsausgleich und ohne FRG-Zeiten*. Durch diese Eingrenzung reduziert sich die Fallzahl der 10-Prozent-Zufallsstichprobe des SUF Versichertenrentenzugang 2006 von knapp 92.000 auf 58.908 Rentenzugänge.⁶ Zur sprachlichen Vereinfachung wird die definierte Untersuchungseinheit im Folgenden *inländische Altersrentenzugänge* genannt.

Tabelle 1: Verteilung der höchsten schulischen und beruflichen Qualifikationen auf inländische Altersrentenzugänge in 2006 und ihre Gruppierung

	Häufigkeit	Anteil in %	Gruppierung
HS/MR ohne Berufsausbildung	5.179	8,8	Niedrigqualifizierte
HS/MR mit Berufsausbildung	19.990	33,9	Qualifizierte
Abi ohne Berufsausbildung	125	0,2	Qualifizierte
Abi mit Berufsausbildung	643	1,1	Qualifizierte
Fachhochschule	1.195	2,0	Hochqualifizierte
Universität	1.656	2,8	Hochqualifizierte
(Qualifikation) unbekannt	8.948	15,2	unbekannt
keine Angabe (zur Qualifikation)	21.172	35,9	keine Angabe
Gesamt	58.908	100,0	-

Legende: HS – Hauptschulabschluss, MR – Mittlere Reife, Abi – Abitur.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Tabelle 1 weist verschiedene schulische und berufliche Qualifikationen der Versicherten sowie deren Verteilung und ihre Gruppierung aus, die für die folgenden Analysen relevant werden. In der oberen Hälfte der Tabelle sind die Qualifikationsgruppen aufgeführt, die über wenigstens einen schulischen Abschluss und teilweise über eine Berufsausbildung verfügen.

⁶ Insgesamt hat der SUFRTZN06XVSBB einen Stichprobenumfang von 91.671 Fällen. Zur Eingrenzung der Untersuchungseinheit werden folgende Fälle ausgeschlossen: 6.713 technische Zugänge (keine echten Neuzugänge), 15.829 Erwerbsminderungsrentenzugänge, 5.984 ins Ausland überwiesene Renten bzw. fehlende Angaben zum aktuellen Wohnort, ferner die Fälle mit Teilrentenbezug, Renten mit Versorgungsausgleich und Renten mit Zeiten nach dem Fremdrentengesetz sowie einige manuell berechnete Renten und fehlende Werte. Nach dieser Eingrenzung der Untersuchungspopulation stehen 58.908 in Deutschland lebende Beziehende einer erstmaligen vollen Altersrente, ohne Altersrenten mit Versorgungsausgleich und mit FRG-Zeiten, für die Analysen zur Verfügung.

Bei etwa 15% der inländischen Altersrentenzugänge ist das Bildungsniveau unbekannt und bei knapp 36% liegt keine Arbeitgebermeldung vor. Diese hohen Anteile fehlender Bildungsangaben sind darauf zurückzuführen, dass die Qualifikation zu statistischen Zwecken erhoben wird und für die Berechnung der Rentenhöhe keine unmittelbare Bedeutung hat (vgl. Himmelreicher 2006: 52). Ferner ist darauf hinzuweisen, dass Männer insgesamt und Frauen in den neuen Bundesländern im Vergleich zu Frauen in den alten Bundesländern weniger fehlende Angaben zu verzeichnen haben. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass bei vielen westdeutschen (Haus-)Frauen die letzte DEÜV-Meldung der Arbeitgeber an die Sozialversicherung vor dem Jahr 2000 erfolgte, also zu einem Zeitpunkt, als der Tätigkeitsschlüssel noch nicht in den Daten der Rentenversicherung enthalten war.⁷ Trotz dieser methodisch bedingten Einschränkungen hinsichtlich der Erhebung des Bildungsniveaus können unter der Annahme, dass lediglich zufällige und keine systematischen Gründe fehlende Bildungsangaben verursachen, Vergleiche zwischen den Bildungsgruppen durchgeführt werden; nicht zuletzt wegen der für sozialwissenschaftliche Erhebungen respektablen Fallzahl.

In den folgenden Analysen wird das Rentenzugangsverhalten der drei Qualifikationsgruppen verglichen (vgl. **Tabelle 1**). Alle drei Qualifikationsgruppen verfügen über eine abgeschlossene Schulausbildung, Qualifizierte und Hochqualifizierte zusätzlich über eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein abgeschlossenes Studium. Dabei kann mit Bellmann et al. (2006: 431) davon ausgegangen werden, „(...) dass qualifizierte [bzw. hochqualifizierte] Arbeitskräfte wesentlich später aus dem Erwerbsleben ausscheiden (...)“ und Niedrigqualifizierte unter Umständen wesentlich früher (bzw. vor dem 60. Lebensjahr) in Rente gegangen sind.⁸ Zudem ist davon auszugehen, dass Qualifizierte und Hochqualifizierte zu den Beschäftigtengruppen gehören dürften, die eine relativ hohe betriebliche Wertschätzung auf Zukunftsarbeitsmärkten erfahren werden. Insofern sind die „Wege in den Ruhestand“ (Hoffmann 2007) dieser beiden Gruppen im Vergleich zu Niedrigqualifizierten besonders interessant.

⁷ Im Rahmen der Verschlüsselung findet weder ein Abgleich mit dem Berufsklassenschlüssel statt noch werden weitergehende Plausibilitätsprüfungen durchgeführt (vgl. Stegmann 2006b). Da das Merkmal Tätigkeitsschlüssel ein so genanntes statistisches Merkmal ist, das keine Bedeutung für die Rentenberechnung hat, wird seine Validität als nicht besonders hoch eingeschätzt (vgl. Fitzenberger et. al 2005). Zu beachten ist zudem, dass bei etwa der Hälfte der wie oben definierten Rentenzugänge entweder die Arbeitgebermeldung keinen Tätigkeitsschlüssel enthält oder die vorhandene Qualifikation unbekannt ist. Das bedeutet, dass die vorliegenden Befunde eher defensiv zu kommentieren sind (siehe hierzu Tabelle 1).

⁸ Brussig et al. (2006) untersuchen auf Datenbasis des Mikrozensus die Erwerbstätigenquoten in altersspezifischer Betrachtungsweise und kommen dabei zu dem Schluss, dass sich wesentliche Zusammenhänge, die bei der Analyse des Schulabschlusses sichtbar wurden – je höher der Schulabschluss, desto höher die Erwerbstätigenquote, insbesondere im höheren Alter –, sich beim Berufsabschluss wiederholen.

Tabelle 2: Verteilung der beruflichen Qualifikationen auf inländische Altersrentenzugänge in 2006 nach Geschlecht sowie alten und neuen Bundesländern in %

	alte Bundesländer				neue Bundesländer			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
Niedrigqualifizierte	15,3	8,3	27,4	10,3	5,7	3,5	13,5	8,9
Qualifizierte	73,4	39,9	69,7	26,2	71,6	44,5	74,9	49,2
Hochqualifizierte	11,3	6,2	2,9	1,1	22,7	14,1	11,6	7,6
Gesamt	100,0		100,0		100,0		100,0	
n =	12.926		9.447		3.346		3.069	
(Qualifikation) unbekannt	13,4		15,7		19,0		16,9	
keine Angabe	32,2		46,7		18,9		17,5	
Gesamt	100,0		100,0		100,0		100,0	
n =	23.759		25.086		5.389		4.674	

Legende: Niedrigqualifizierte = Hauptschulabschluss oder mittlere Reife ohne Berufsausbildung; Qualifizierte = Hauptschulabschluss oder mittlere Reife mit Berufsausbildung oder Abitur ohne/mit Berufsausbildung; Hochqualifizierte = (Fach-) Hochschulabschluss.
Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Die mit Abstand höchste Akademikerquote in den beruflich qualifizierten Altersrentenzugängen weisen Männer in den neuen Bundesländern auf (22,7%; vgl. **Tabelle 2**). Den niedrigsten Anteil an (Fach-)Hochschulabsolventinnen zum Zeitpunkt der Verrentung haben Frauen in den alten Bundesländern (2,9%). Insgesamt betrachtet liegt das formale schulische und berufliche Qualifikationsniveau in den neuen Bundesländern über jenem in den alten Ländern. Und innerhalb der Länder sind Männer formal höher als Frauen qualifiziert, wobei das Qualifikationsniveau von Frauen in den neuen Bundesländern und Männern in den alten Ländern etwa auf einem Niveau liegt.

Die Bandbreite der höchsten beruflichen Abschlüsse ist groß und dürfte die Unterschiede überzeichnen; wie oben beschrieben unter anderem deshalb, weil überproportional viele westdeutsche Frauen und Männer vor Rentenzugang im Jahr 2006 nicht im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung versichert waren und somit keine Arbeitgebermeldung mit validem Tätigkeitsschlüssel gemeldet werden konnte.⁹

⁹ Den Versicherungsstatus ‚passiv Versicherte‘ im Jahr vor dem Leistungsfall hatten in 2004 mehr als 40% der westdeutschen Frauen, etwa 30% der westdeutschen Männer, hingegen lediglich rund 10% der ostdeutschen Frauen und Männer inne (vgl. Hoffmann 2007: 308, Abbildung 4).

Tabelle 3: Zeitpunkt des Rentenbeginns nach Qualifikationen von inländischen Altersrentenzugängen in 2006 nach Geschlecht sowie alten und neuen Bundesländern in Jahren

	Maße der zentralen Tendenz	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Niedrigqualifizierte	Mean	62,5	62,5	62,1	61,3
	Median	63,0	62,8	62,5	60,3
	Modus	60,0	65,0	60,0	60,0
Qualifizierte	Mean	62,5	62,2	62,5	61,6
	Median	63,0	62,0	63,0	61,5
	Modus	60,0	60,0	60,0	60,0
Hochqualifizierte	Mean	63,2	63,0	63,5	62,3
	Median	63,3	63,3	64,0	62,5
	Modus	65,0	65,0	65,0	60,0
n =	-	12.926	9.447	3.346	3.069

Legende: vgl. Tab. 2

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

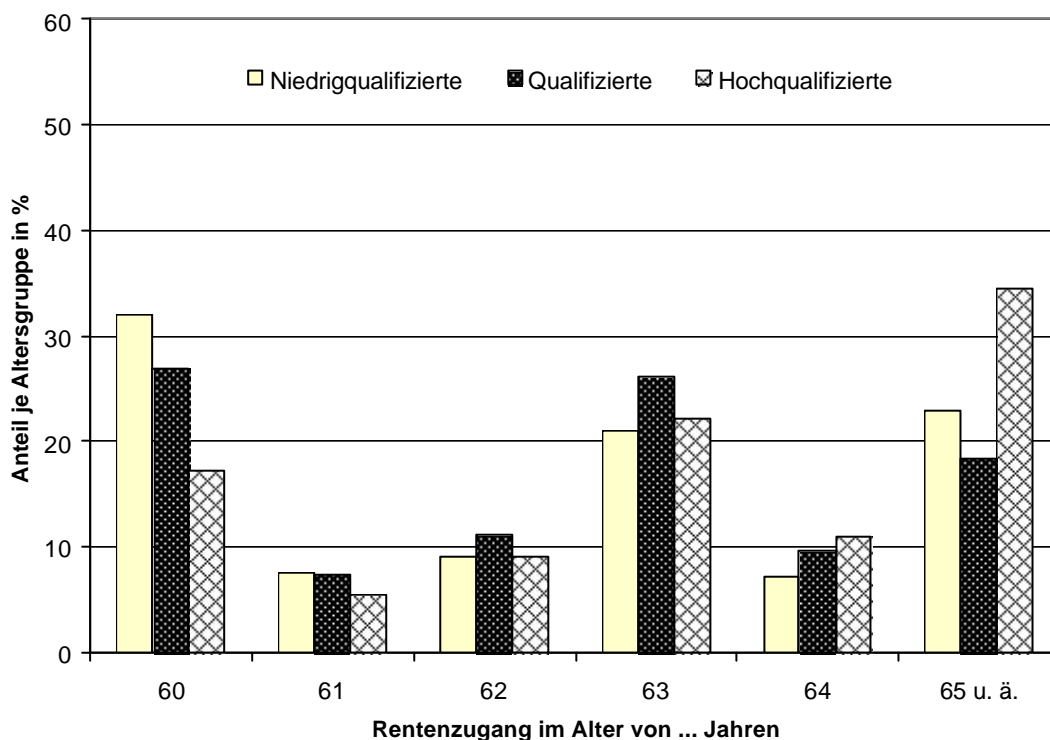
Im Hinblick auf den Zeitpunkt des Rentenbeginns zeigt **Tabelle 3**: Hochqualifizierte gehen im Durchschnitt etwas später in Rente als Qualifizierte und Niedrigqualifizierte. Zwischen Qualifizierten und Niedrigqualifizierten bestehen dabei nur geringe Unterschiede. Hinsichtlich des durchschnittlichen Zeitpunkts des Rentenbeginns differieren die betrachteten Gruppen um weniger als ein Jahr; lediglich hochqualifizierte Männer und Frauen in den neuen Bundesländern gehen mehr als ein Jahr später als niedrigqualifizierte in den Ruhestand. Daraus lässt sich folgern, dass gemessen am arithmetischen Mittel und am Median die Altersunterschiede bei Verrentung zwischen den beiden Gruppen vergleichsweise gering sind. Allerdings verweisen die häufigsten Verrentungsalter (Modi) darauf, dass die Verteilungen eine unterschiedliche Form haben. Lediglich bei Frauen in den neuen Bundesländern liegen qualifikationsunabhängig die modalen Verrentungsalter bei 60 Jahren. Die Befunde aus Tabelle 3 zusammenfassend liegt das durchschnittliche Verrentungsalter von hochqualifizierten Männern und Frauen um bis zu einem Jahr über dem der qualifizierten. Die Unterschiede des Rentenzugangs nach Qualifikation sind in den neuen Bundesländern am größten: je höher qualifiziert, umso später liegt der Rentenbeginn. Frauen aller Qualifikationsstufen aus den neuen Bundesländern gehen im Durchschnitt erkennbar früher in den Ruhestand als jene aus den alten. Ein Vergleich mit dem Versichertenrentenzugang 2004 (vgl. Clemens et al. 2007: 451) zeigt, dass sich innerhalb von zwei Jahren der Rentenbeginn bei allen Gruppen – verstärkt in den neuen Bundesländern (um bis zu einem Jahr) – nach hinten verschoben hat.

Insgesamt gesehen neigen Hochqualifizierte generell zu einem etwas späteren Rentenzugang als Qualifizierte und Niedrigqualifizierte, allerdings sind die Differenzen gering und werden zudem vom Geschlecht der Versicherten und ihrem Wohnort beeinflusst. Dies zeigt sich u. a. daran, dass in den neuen Bundesländern hochqualifizierte Frauen im Durchschnitt vor qualifizierten Männern verrentet werden. Beim Vergleich dieser beiden Gruppen

wird deutlich, dass der Geschlechts- den Qualifikationseffekt überlagert. Hierbei ist zu beachten, dass beide Effekte zusätzlich von institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst werden, wie z. B. von der Altersrente für Frauen, die Männern nicht zu Verfügung steht.

Die in Tabelle 3 dokumentierten Maße der zentralen Tendenz liefern erste Hinweise, dass die Rentenzugangsverteilungen der verschiedenen nach Qualifikation differenzierten Gruppen eine unterschiedliche Form aufweisen. Die folgenden vier Abbildungen visualisieren die Verteilung der Altersrentenzugänge bei gleichzeitiger Kontrolle ihrer höchsten Qualifikationen in Jahresschritten ab dem Zugangsalter von 60 Jahren.¹⁰

Abbildung 1: Verteilung der inländischen Altersrentenzugänge nach Qualifikation 2006, Männer alte Bundesländer in %



Legende: Niedrigqualifizierte = Hauptschulabschluss oder mittlere Reife ohne Berufsausbildung; Qualifizierte = Hauptschulabschluss oder mittlere Reife mit Berufsausbildung oder Abitur ohne/mit Berufsausbildung; Hochqualifizierte = (Fach-) Hochschulabschluss. n = 12.926.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Die Verteilung inländischer Altersrentenzugänge von westdeutschen Männern in **Abbildung 1** zeigt zunächst die drei Gipfel im Alter von 60¹¹, 63¹² und 65¹³ Jahren, die Analysen zum

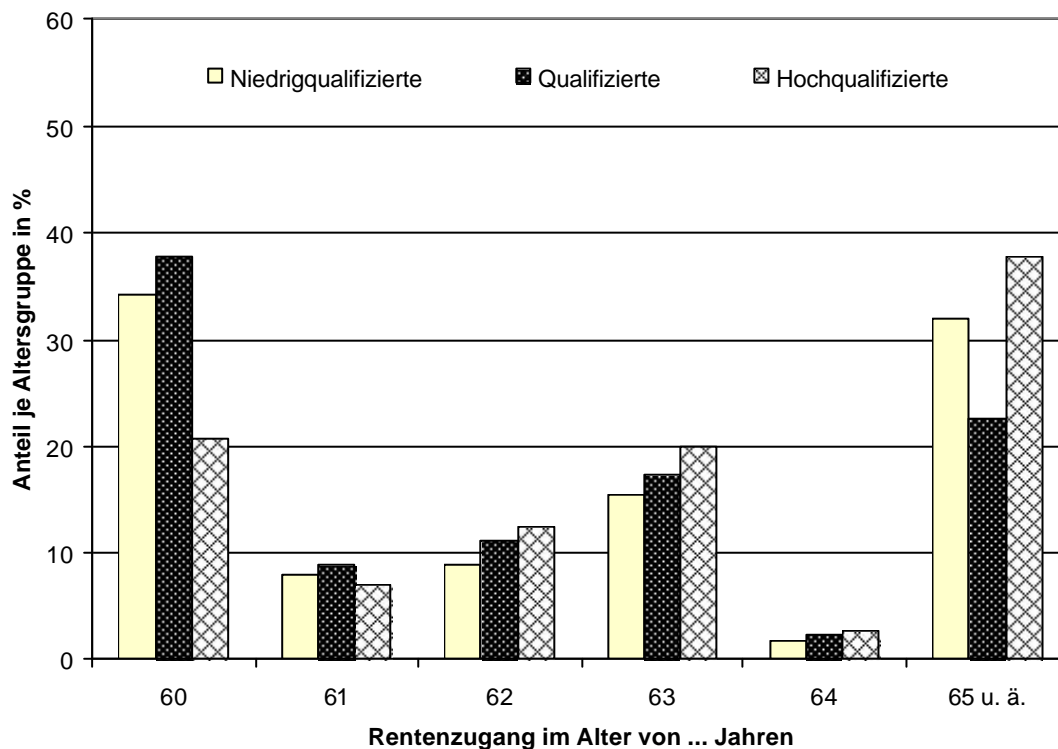
¹⁰ „Seit 2005 – bzw. ab dem Geburtsjahrgang 1945 – kann, abgesehen von Vertrauensschutzregelungen, keine Altersrente mehr im Alter von 60 Jahren ohne maximale Abschläge in Anspruch genommen werden.“ (Hoffmann 2007: 298)

¹¹ Mit Vollendung des sechzigsten Lebensjahres kann in 2006, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, entweder die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit, die Altersrente für Frauen sowie die Altersrente für schwerbehinderte Menschen frühestmöglich und mit Abschlägen bezogen werden.

¹² Ab einem Alter von 63 Jahren kann, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, die Altersrente für langjährig Versicherte mit Abschlägen beansprucht werden.

Rentenzugangsgeschehen regelmäßig produzieren und die den frühestmöglichen rentenrechtlichen Altersgrenzen der verschiedenen Rentenarten entsprechen (Himmelreicher/Radl 2006: 281).¹⁴ Im Hinblick auf die Differenzierung nach der höchsten Qualifikation wird deutlich, dass Niedrigqualifizierte besonders häufig im Alter von 60 Jahren in Ruhestand gehen, während etwa 35% der Hochqualifizierten erst im Alter von 65 Jahren ihren Rentenantrag stellen. Neben den jeweiligen Extremen wird jedoch auch sichtbar, dass selbst Hochqualifizierte mit einem Anteil von 17% bzw. 22 % die früheren Eintrittsalter von 60 und 63 in Anspruch nehmen. So befinden sich nahezu zwei Drittel der hochqualifizierten westdeutschen Männer vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren bereits im Ruhestand.

Abbildung 2: Verteilung der inländischen Altersrentenzugänge nach Qualifikation 2006, Frauen alte Bundesländer in %



Legende: vgl. Abb. 1; n = 9.447.

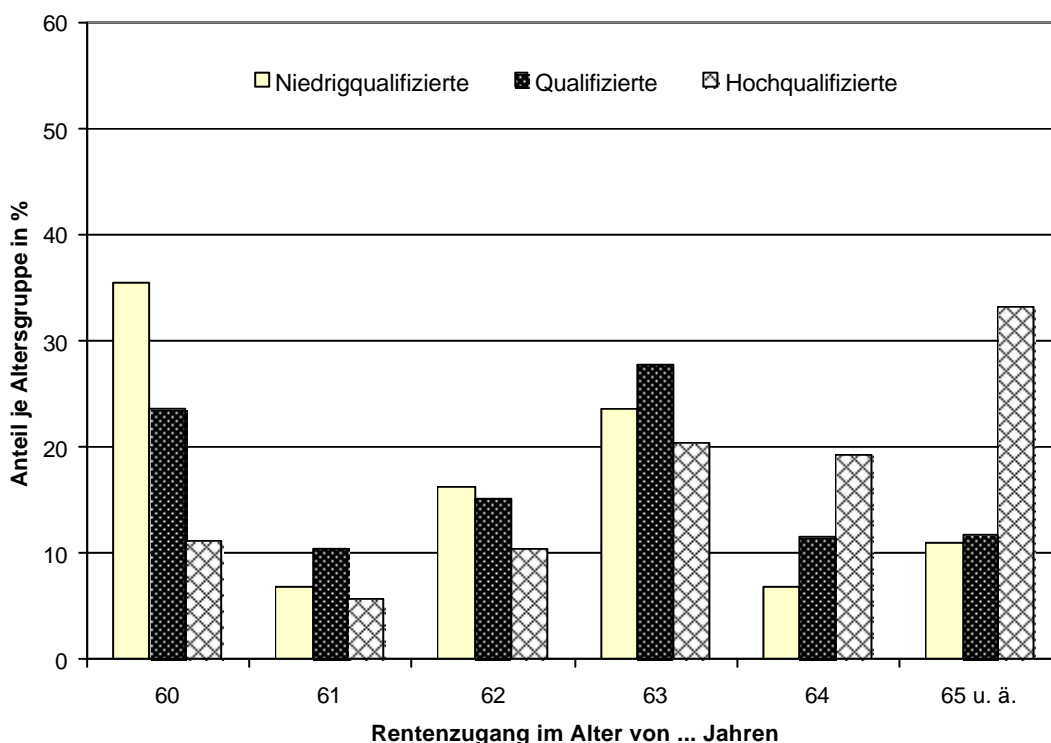
Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

¹³ Ab einem Alter von 65 Jahren kann nach Erfüllung der allgemeinen Wartezeit, das sind neben Beitragszeiten z. B. auch Kindererziehungszeiten, die Regelaltersrente bezogen werden.

¹⁴ Die von den Neurentnerinnen und Neurentnern tatsächlich in Anspruch genommene Rentenart differiert wegen der unterschiedlichen Leistungsarten nach Geschlecht und danach, ob die Versicherten in den alten oder neuen Bundesländern wohnen. Die dominanten Leistungsarten sind (1) bei Männern in den alten Bundesländern: Regelaltersrente 41%, Altersrente für langjährig Versicherte 17% und Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit 29%; (2) bei Frauen in den alten Bundesländern: Regelaltersrente 59% und Altersrente für Frauen 31%; (3) bei Männern in den neuen Bundesländern: Regelaltersrente sowie Altersrente für langjährig Versicherte mit je rund 24% und Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit 44%; (4) bei Frauen in den neuen Bundesländern: Regelaltersrente 12% und Altersrente für Frauen 78%.

Ähnlich wie bei den Männern zeigt sich auch bei den westdeutschen Frauen eine starke Konzentration auf das Zugangsalter von 60 und 65 Jahren, eine vergleichsweise geringere auf das von 63 Jahren (vgl. **Abbildung 2**). Niedrigqualifizierte Frauen gehen überwiegend (mit jeweils deutlich mehr als 30%) mit 60 oder 65 Jahren in den Ruhestand. Bei den qualifizierten Frauen dominiert das Rentenzugangsalter von 60 Jahren mit ca. 38%, das Alter von 65 Jahren liegt bei knapp 23%. Bei den hochqualifizierten Frauen dreht sich dieses Zugangsmuster: Gut 20% gehen mit 60 und nahezu 40% gehen mit 65 Jahren in Rente. Somit ist der Anteil der hochqualifizierten Frauen, die als 65-Jährige eine Regelaltersrente beziehen, etwas höher als bei westdeutschen Männern. Allerdings ist bei westdeutschen Frauen im Unterschied zu westdeutschen Männern ein geringerer Rentenzugang bei 63-Jährigen – für langjährig Versicherte (mit Abschlägen) – festzustellen. Dies ist auf die Altersrente für Frauen zurückzuführen, die Frauen einen Rentenzugang im Alter von 60 Jahren (mit Abschlägen) ermöglicht. Insgesamt lässt sich jedoch auch für hochqualifizierte westdeutsche Frauen festhalten, dass etwa 62% vor dem Erreichen der Regelaltergrenze von 65 Jahren bereits verrentet sind.

Abbildung 3: Verteilung der inländischen Altersrentenzugänge nach Qualifikation 2006, Männer neue Bundesländer in %



Legende: vgl. Abb. 1; n = 3.346.

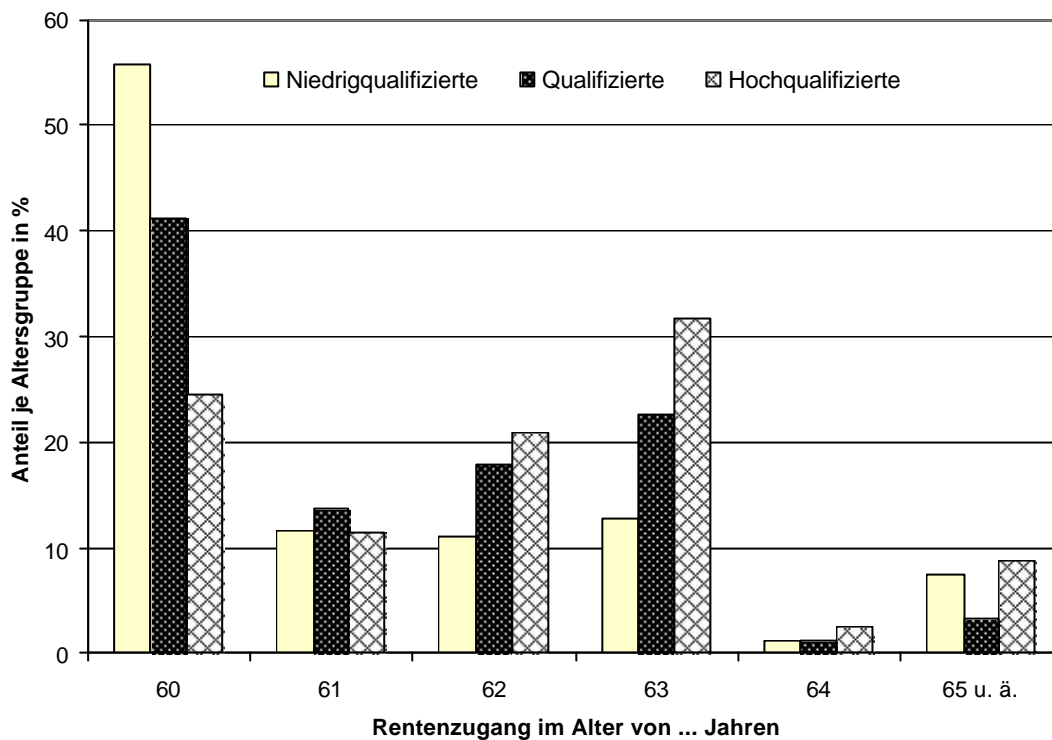
Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Die Verteilung der Renteneintrittsalter von ostdeutschen Männern (**Abbildung 3**) ähnelt der der westdeutschen Männer (vgl. **Abbildung 1**): Niedrig qualifizierte Männer beziehen

überwiegend mit 60 Jahren (36%) oder mit 63 Jahren (24%) Rente, während hochqualifizierte vor allem ab 63 Jahre (21%), mit 64 Jahren (19%) und überwiegend mit 65 Jahren (33%) in die Rente eintreten. Stärker als in den alten konzentrieren sich die Männer in den neuen Bundesländern bei Niedrigqualifizierten auf das Rentenalter 60 Jahre und Hochqualifizierte auf das Alter 65 Jahre, vergleichsweise weniger niedrigqualifizierte und qualifizierte Männer erreichen in den neuen Bundesländern das Rentenalter von 65 Jahren. Ein wesentlicher Unterschied im Verrentungsverhalten zwischen ost- und westdeutschen Männern besteht darin, dass in den neuen Bundesländern insgesamt vergleichsweise weniger Männer im Alter von 65 Jahren und älter verrentet werden. Dafür sind insbesondere die Altersgruppen zwischen 60 und 63 Jahren in den neuen Bundesländern stärker als in den alten von Qualifizierten besetzt. Solche Rentenzugänge erfolgen überwiegend mit rentenmindernden Abschlägen, weshalb zu vermuten ist, dass diese Personen insbesondere aufgrund von arbeitsmarktbedingten Push-Faktoren aus der Erwerbstätigkeit gedrängt wurden. Bemerkenswert ist ferner, dass die Unterschiede im Zugangsverhalten zwischen qualifizierten und hochqualifizierten Männern in den neuen Bundesländern größer als in den alten Ländern sind. Erste Hinweise dafür lieferten bereits die Maße der zentralen Tendenz in **Tabelle 3**. Arbeitsmarktbedingte Schwierigkeiten bei Qualifizierten wurden bereits benannt. Bei hochqualifizierten Männern in den neuen Bundesländern kann vermutet werden, dass die normative Verpflichtungskraft der Regelaltersgrenze von 65 Jahren als institutionelle „Normalitätsunterstellung“ (Behrens/Voges 1996) höher als ein Zugewinn an Freizeit gewertet wird. Andererseits kommen individuelle Präferenzen nur dann zum Tragen, wenn die Entscheidungsautonomie hinreichend groß ist. Zusammenfassend lässt sich für hochqualifizierte ost- wie westdeutsche Männer festhalten, dass annähernd zwei Drittel vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren bereits verrentet sind.

Das Rentenzugangsgeschehen von Frauen in den neuen Bundesländern unterscheidet sich deutlich von den zuvor gezeigten Verteilungen der inländischen Altersrentenzugänge (vgl. **Abbildungen 1-3**): Knapp 95% der qualifizierten und fast 90% der hochqualifizierten ostdeutschen Frauen befinden sich nach ihrem 63. Geburtstag im Ruhestand.

Abbildung 4: Verteilung der inländischen Altersrentenzugänge nach Qualifikation 2006, Frauen neue Bundesländer in %



Legende: vgl. Abb. 1; n = 3.069.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSB, eigene Berechnungen.

Was **Tabelle 3** andeutete, zeigt **Abbildung 4** instruktiv: Über 55% der niedrigqualifizierten, über 40% der qualifizierten und knapp jede vierte hochqualifizierte ostdeutsche Frau stellt ihren Rentenantrag zum frühestmöglichen Zeitpunkt, d. h. mit 60 Jahren. Bei diesen Frauen scheint keine Handlungsautonomie gegeben zu sein; es ist zu vermuten, dass sie insbesondere aufgrund von arbeitsmarktbedingten Push-Faktoren aus der Erwerbstätigkeit gedrängt wurden. Wie frühere Untersuchungen gezeigt haben, wirken allerdings auch private Pull-Faktoren: So versuchen Frauen mit Partner, den eigenen Verrentungstermin mit dem des Partners zu synchronisieren (vgl. Allmendinger 1990; Naegele 1992). Da die Männer im Durchschnitt 2 bis 3 Jahre älter sind, wird in manchen Fällen der Verrentungszeitpunkt der Partnerinnen vorgezogen. Nach Brussig (2007) sind Frauen in den neuen Bundesländern – im Vergleich zu Männern in beiden und Frauen in den alten Ländern – mit einem Anteil von 70% (2004) am stärksten von rentenmindernden Abschlägen betroffen, die zu massiven Einbußen beim Rentenzahlbetrag führen. Hochqualifizierte ostdeutsche Frauen sind zwar jenseits eines Zugangsalters von 62 Jahren jeweils stärker als qualifizierte Frauen im Rentenzugang zu finden, dennoch sind ca. 92% vor dem Erreichen der Regelaltergrenze von 65 Jahren bereits verrentet. Eine vorzeitige Verrentung ist nicht in jedem Fall mit der

Hinnahme von Abschlügen gleichzusetzen, jedoch – im Vergleich zur Verrentung mit 65 Jahren – in jedem Fall mit einem Verlust von Beitragsjahren.

Um neben dem Rentenzugangsgeschehen einen Überblick über die Erwerbsbiografie der Versicherten geben zu können, wird in Abhängigkeit ihrer höchsten Qualifikation das Alter der Versicherten dargestellt, in dem sie ihren ersten Beitrag an die Rentenversicherung abgeführt haben (vgl. **Tabelle 4**).

Tabelle 4: Alter beim ersten Rentenbeitrag nach Qualifikationen von inländischen Altersrentenzugängen in 2006 nach Geschlecht sowie alten und neuen Bundesländern in Jahren

	Maße der zentralen Tendenz	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Niedrigqualifizierte	Mean	18,9	19,8	15,7	16,1
	Median	16,0	17,0	15,0	16,0
Qualifizierte	Mean	15,7	18,0	15,4	15,9
	Median	14,0	16,0	15,0	16,0
Hochqualifizierte	Mean	19,3	21,5	17,3	17,9
	Median	18,0	20,0	17,0	18,0
n =	-	12.926	9.447	3.346	3.069

Legende: vgl. Tab. 1

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Erwartungsgetreu liegt das Alter beim ersten Rentenbeitrag bei den hochqualifizierten über dem der qualifizierten Versicherten, allerdings liegen Niedrigqualifizierte zwischen den anderen beiden Gruppen. In den alten Bundesländern beginnen qualifizierte Männer ihre Erwerbskarriere mit durchschnittlich 15,7 Jahre, während der sozialversicherungspflichtige Erstkontakt von hochqualifizierten Frauen erst mit durchschnittlich 21,5 Jahren erfolgt. Zu Beginn der Erwerbskarriere beträgt der auf dem Median basierende Altersunterschied in den alten Bundesländern zwischen qualifizierten Männern und hochqualifizierten Frauen immerhin 6 Jahre; in den neuen Ländern beträgt dieser Unterschied lediglich 3 Jahre. Insgesamt betrachtet sind in den neuen Bundesländern die Unterschiede hinsichtlich des ersten Beitrags sowohl zwischen Männern und Frauen als auch zwischen den Qualifikationsniveaus geringer als in den alten Ländern. Der späte Erwerbseintritt von westdeutschen Frauen könnte unter Umständen teilweise auf die bis 1972 möglichen und nicht quantifizierbaren Heiratsersatzungen zurückzuführen sein.¹⁵ Dennoch sind die Startbedingungen in zeitlicher Perspektive zum Aufbau von über Arbeitsentgelte induzierten Ansprüche gegenüber der gesetzlichen, betrieblichen und/oder privaten Altersvorsorge in den neuen Ländern egalitärer als in den alten verteilt.

Weitere Hinweise auf Erwerbsbiografien beziehungsweise über die relative Entlohnung der Versicherten im Vergleich zum jeweiligen Durchschnittsentgelt aus abhängiger

¹⁵ Verheiratete Frauen in Westdeutschland konnten sich bis 1972 erworbene Entgeltpunkte erstatten lassen. Entsprechende Monate, die meist zu Beginn ihrer Versicherungsbiografie angeordnet sind, weisen dann eine Lücke auf (vgl. Fachinger/Himmelreicher 2006: 570).

Beschäftigung unter Berücksichtigung der individuellen Versicherungsjahre lassen sich aus den retrospektiven Querschnittsdaten des FDZ-RV über das Merkmal *durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr* (FDZ-RV 2006) gewinnen.

Tabelle 5: Durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr* nach Qualifikationen von inländischen Altersrentenzugängen in 2006 nach Geschlecht sowie alten und neuen Bundesländern

	Maße der zentralen Tendenz	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Niedrigqualifizierte	Mean	0,89	0,63	0,78	0,62
	Median	0,90	0,60	0,80	0,60
Qualifizierte	Mean	1,05	0,65	0,87	0,72
	Median	1,00	0,60	0,80	0,70
Hochqualifizierte	Mean	1,23	0,84	1,17	1,01
	Median	1,30	0,85	1,20	1,00
n =	-	12.926	9.447	3.346	3.069

Legende: vgl. Tab. 1

* - Durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr = persönliche Entgeltpunkte (unter Berücksichtigung des Zugangsfaktors [Abschlägen] etc.) aus Beitrags- und beitragsfreien Zeiten dividiert durch die Summe der Monate aus Beitrags- und beitragsfreien Zeiten, weitere Angaben sind im Codeplan in FDZ-RV (2006: 29) zu finden.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Entgeltpunkte pro Versicherungsjahr von 1,00 bedeuten, dass eine Person genau das jährliche Durchschnittsentgelt¹⁶ erzielte. Hochqualifizierte Männer, insbesondere in den alten Bundesländern, erzielen die höchsten durchschnittlichen Entgeltpunkte pro Versicherungsjahr. Qualifizierte Frauen in den alten und neuen Bundesländern haben vergleichsweise niedrige Entgeltpunkte pro Versicherungsjahr, niedrigqualifizierte liegen noch darunter. Qualifizierte und hochqualifizierte Frauen in den neuen Ländern weisen deutlich höhere Entgeltpunkte als vergleichbare Frauen in den alten. Generell lassen sich folgende Befunde festhalten: Je höher die Qualifikation, desto höhere Entgeltpunkte je Versicherungsjahr werden erzielt. Männer erzielen höhere als Frauen und West- tendenziell höhere als Ostdeutsche.

Multipliziert man die Entgeltpunkte je Versicherungsjahr mit der Anzahl der Versicherungsjahre und dem aktuellen Rentenwert, dann ergibt das Produkt näherungsweise die Höhe der monatlichen Bruttoaltersrente (vgl. Himmelreicher/Mai 2007: 47f.). Bevor jedoch auf die Höhe der monatlichen Altersrente eingegangen wird, soll zunächst die Dauer der vollwertigen Beitragszeiten der unterschiedlichen Gruppen in den Blick geraten (siehe **Tabelle 6**): Im Durchschnitt weisen Männer und Frauen in allen Qualifikationsgruppen in den neuen Bundesländern mehr Beitragsjahre, d. h. längere Beitragszeiten auf als Versicherte in den alten Bundesländern. Am deutlichsten unterscheiden sich Frauen in West- und

¹⁶ Der so genannte Standardrentner konnte 45 Entgeltpunkte erwerben, dividiert durch 45 Versicherungsjahre, ergibt genau einen Entgeltpunkt je Versicherungsjahr (vgl. Himmelreicher/Frommert 2006).

Ostdeutschland: Frauen in den neuen Bundesländern können auf durchschnittlich mehr als sechs Jahre, bei hochqualifizierten sogar auf mehr als acht Jahre längere Beitragszeiten zurückblicken als Frauen in den alten Bundesländern. Über die längsten Beitragszeiten verfügen qualifizierte Personen, über die kürzesten hochqualifizierte – was auf längere Bildungs- bzw. Ausbildungszeiten zurückzuführen ist (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 6: Vollwertige Beitragszeiten in Jahren nach Qualifikationen und Geschlecht von inländischen Altersrentenzugängen in 2006, alte und neue Bundesländer

	Ver- teilungs- maße	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Niedrigqualifizierte	Mean	36,90	26,14	39,10	32,80
	Median	38,83	28,67	40,17	34,50
	1. Quintil*	32,92	13,50	36,03	27,83
	2. Quintil*	36,50	24,50	38,90	32,58
	3. Quintil*	40,75	32,32	41,18	36,08
	4. Quintil*	43,42	37,42	43,47	39,33
	Quintil- Ratio 4/1	1,32	2,77	1,21	1,41
Qualifizierte	Mean	40,09	29,97	40,98	36,82
	Median	42,08	32,83	41,92	37,75
	1. Quintil*	37,92	20,25	38,33	33,50
	2. Quintil*	41,17	29,58	40,75	36,58
	3. Quintil*	43,00	35,33	42,83	38,75
	4. Quintil*	44,83	39,92	44,33	40,75
	Quintil- Ratio 4/1	1,18	1,97	1,15	1,22
Hochqualifizierte	Mean	35,56	27,79	38,62	36,17
	Median	37,00	31,21	38,92	37,00
	1. Quintil*	32,92	17,70	36,25	33,18
	2. Quintil*	35,92	27,40	38,17	35,92
	3. Quintil*	38,00	33,27	39,62	37,58
	4. Quintil*	40,33	36,72	41,94	39,82
	Quintil- Ratio 4/1	1,23	2,07	1,16	1,20
n =	-	12.926	9.447	3.346	3.069

Legende: vgl. Tab. 1

* - Angegeben sind die Trennwerte zwischen nach der Rentenhöhe geordneten fünf gleich großen Gruppen. Quintil-Ratio 4/1 = Trennwert des 4. zum 5. Quintil dividiert durch Trennwert vom 1. zum 2. Quintil.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Die Streuung der Beitragszeiten fällt bei den westdeutschen Frauen bei einem Quintil-Ratio 4/1 von knapp bzw. über 2,0 am höchsten aus. An diesem Maß wird deutlich, dass die Spreizung der Beitragsjahre bei westdeutschen Frauen vergleichsweise hoch ist, insbesondere bei den niedrigqualifizierten: Vereinbarkeitsprobleme zwischen Familie und Beruf sowie arbeitsmarktspezifische Einflüsse wie sozialversicherungsfreie Beschäftigungsformen oder unter anderem auch ihre Erwerbsneigung werden hier sichtbar. Männer aus den alten und Frauen und Männer aus den neuen Bundesländern unterscheiden sich im Hinblick auf die Streuung ihrer Beitragszeiten nur unwesentlich.

Tabelle 7: Monatliche Rentenzahlbeträge in EUR nach Qualifikationen und Geschlecht von inländischen Altersrentenzugängen in 2006, alte und neue Bundesländer

	Ver- teilungs- maße	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Niedrigqualifizierte	Mean	916,2	477,7	793,8	575,7
	Median	930,0	453,0	762,0	555,5
	1. Quintil*	716,0	210,0	627,6	456,0
	2. Quintil*	869,2	374,0	734,8	519,0
	3. Quintil*	993,0	537,0	842,2	597,0
	4. Quintil*	1.143,4	704,0	956,2	710,0
	Quintil- Ratio 4/1	1,60	3,35	1,52	1,56
Qualifizierte	Mean	1.177,9	612,5	896,9	704,2
	Median	1.194,0	571,0	873,0	683,0
	1. Quintil*	935,0	317,0	716,6	526,0
	2. Quintil*	1116,0	490,0	825,0	628,0
	3. Quintil*	1271,0	653,0	919,0	742,0
	4. Quintil*	1466,0	879,0	1.066,0	868,0
	Quintil- Ratio 4/1	1,57	2,77	1,48	1,65
Hochqualifizierte	Mean	1.353,9	794,5	1.202,1	995,8
	Median	1.428,0	775,5	1.223,5	1.005,0
	1. Quintil*	1.150,6	353,0	982,4	779,2
	2. Quintil*	1.346,0	641,8	1.161,6	938,8
	3. Quintil*	1.506,6	912,6	1.285,0	1.078,0
	4. Quintil*	1.635,0	1.248,0	1.419,0	1.203,6
	Quintil- Ratio 4/1	1,42	3,54	1,44	1,54
n =	-	12.926	9.447	3.346	3.069

Legende: vgl. Tab.

* - Angegeben sind die Trennwerte zwischen nach der Rentenhöhe geordneten fünf gleich großen Gruppen. Quintil-Ratio 4/1 = Trennwert des 4. zum 5. Quintil dividiert durch Trennwert vom 1. zum 2. Quintil.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Die Höhe der monatlichen Altersrente wird anhand durchschnittlicher Rentenzahlbeträge dargestellt. Hinterbliebenenrenten gehen nicht in die Höhe des Rentenzahlbetrags ein¹⁷ und Phasen der – sozialversicherungsfreien - Selbstständigkeit werden ebenfalls nicht berücksichtigt.¹⁸ Wie bereits in **Tabelle 5** zu sehen ist repräsentieren hochqualifizierte Männer in den alten Bundesländern die einkommensstärkste Gruppe. Niedrigqualifizierte Frauen in den alten Bundesländern erhalten die niedrigsten Rentenzahlbeträge. Die Renten von Frauen aller Qualifikationsstufen liegen in den neuen Bundesländern über denen in den alten Ländern, mit Ausnahme des obersten Fünftels der Verteilung. Diese Unterschiede sind vor allem auf die kürzeren Erwerbsbiografien von west- im Vergleich zu ostdeutschen Frauen zurückzuführen bzw. zum Teil auf die höhere Spreizung der Frauenlöhne- und -gehälter in den alten Bundesländern, die neben niedrigen auch vergleichsweise hohe Entgelte ermöglicht (vgl. Rasner 2006).

¹⁷ Zur Analyse des Mehrfachrentenbezugs vgl. Hagen et al. (2007).

¹⁸ Zur Alterssicherung von Selbstständigen, auch im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, siehe Fachinger et al. (2004).

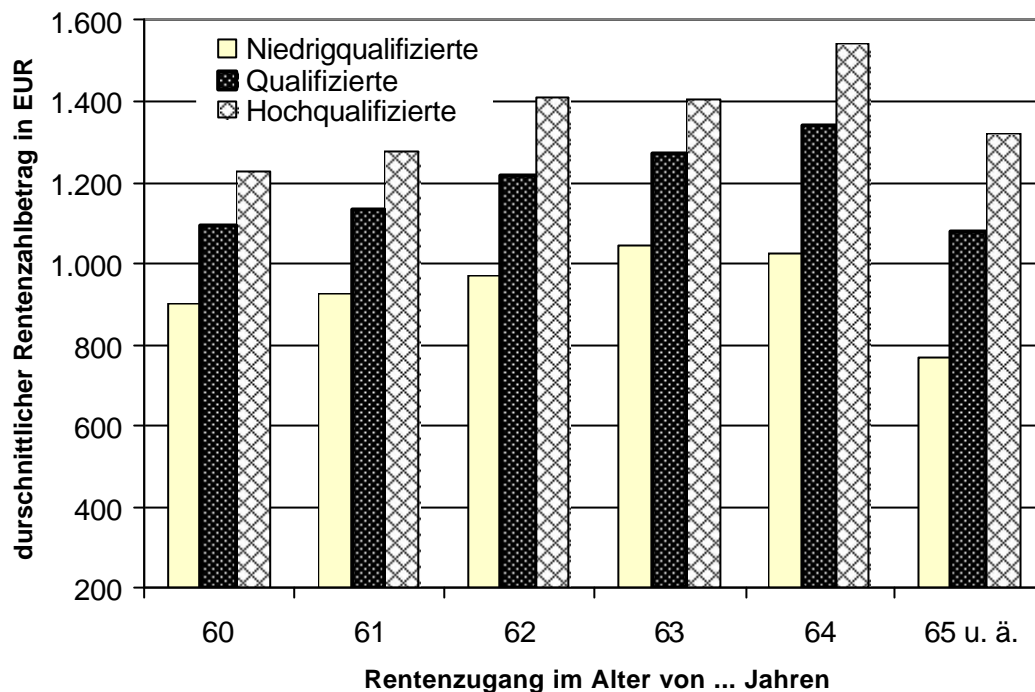
Die angegebenen Quintile bzw. Quintilstrennwerte geben Aufschluss über die Verteilung der Rentenzahlbeträge. Die Streuung der Rentenzahlbeträge innerhalb der einzelnen Gruppen unterscheidet sich stark voneinander. So lassen sich im Hinblick auf die Verteilung ihrer Rentenzahlbeträge mehr oder weniger ungleiche Rentenzahlbetragsgruppen konstatieren: Bei den Männern insgesamt, unabhängig von Wohnort und Qualifikation, beträgt der Trennwert des 4. zum 5. Quintil in etwa das 1,5-fache des 1. zum 2. Quintil. Bei Frauen aller drei Qualifikationsgruppen in den neuen Bundesländern lassen sich ebenfalls Faktoren ermitteln, die etwa das 1,5-fache betragen. Lediglich bei Frauen in den alten Bundesländern, insbesondere bei hochqualifizierten, existieren in einem größeren Umfang sowohl sehr niedrige als auch höhere Altersrenten. Die große Spreizung dokumentieren die Quintilsratios: Dieser Wert beträgt in den alten Bundesländern bei niedrigqualifizierten Frauen 3,35, bei qualifizierten Frauen 2,77 und bei hochqualifizierten Frauen 3,54. Hier zeigt sich insbesondere bei hochqualifizierten westdeutschen Frauen, dass selbst bei vergleichsweise hohen Entgeltpunkten pro Versicherungsjahr (vgl. **Tabelle 5**) durch eine kurze Erwerbsphase relativ niedrige Altersrenten resultieren können.

Hochqualifizierte Männer in den alten Bundesländern beginnen im Vergleich zu qualifizierten ihre Erwerbsbiografie später (vgl. **Tabelle 4**) und ihr Rentenzugang erfolgt im Durchschnitt lediglich wenige Monate nach den Qualifizierten. Damit hatten Hochqualifizierte kürzere Erwerbsbiografien und weisen dennoch höhere durchschnittliche Rentenzahlbeträge als Qualifizierte auf. Ursache dessen sind, wie die Analyse der Entgeltpunkte je Versicherungsjahr gezeigt hat (vgl. **Tabelle 5**), die relativ hohen Löhne und Gehälter der Hochqualifizierten im Vergleich zu den Qualifizierten oder Niedrigqualifizierten. Insgesamt legt dies den Schluss nahe, dass zumindest in der Vergangenheit hohe Investitionen in die schulische und berufliche Bildung¹⁹ positive Renditen in Form von höheren Rentenleistungen nach sich zogen.

Aus **Tabelle 7** geht hervor, dass hochqualifizierte Frauen und Männer in den alten wie in den neuen Bundesländern im Durchschnitt höhere Rentenzahlbeträge erhalten als die geringer qualifizierten Vergleichsgruppen.

¹⁹ In diesem Zusammenhang soll auf die Möglichkeit der Nachzahlung von freiwilligen Beiträgen für Ausbildungszeiten (§ 207 SGB VI), die als Anrechnungszeiten nicht anerkannt wurden, hingewiesen werden. Allerdings wird diese Möglichkeit selten in Anspruch genommen.

Abbildung 5: Durchschnittliche Rentenzahlbeträge nach Zugangsalter und Qualifikation von inländischen Altersrentenzugängen 2006, Männer alte Bundesländer in EUR

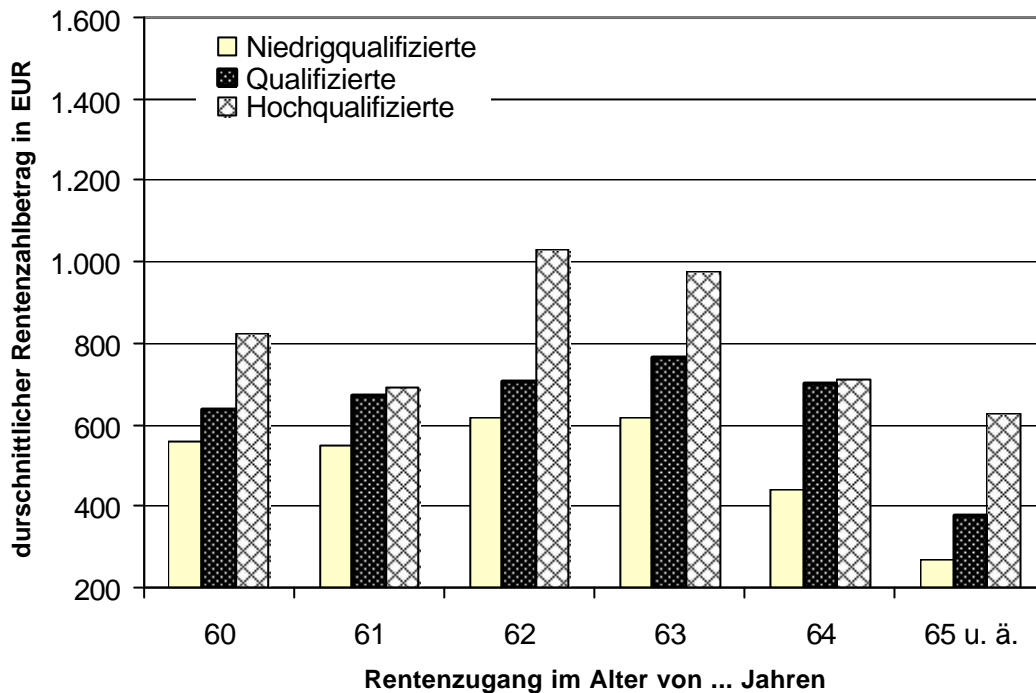


Legende: vgl. Abb. 1, n = 11.841.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Abbildung 5 deutet darauf hin, dass hochqualifizierte Männer in den alten Bundesländern in jedem Zugangsalter höhere durchschnittliche Rentenzahlbeträge aufweisen als qualifizierte, und diese wiederum höhere als niedrigqualifizierte. Zudem fällt auf, dass die Verteilung einen invers-U-förmigen Verlauf hat, da bei einem Zugangsalter von 60 und 65 Jahren die Rentenzahlbeträge niedriger sind als bei jenen westdeutschen Männern, die zwischen 61 und 64 Jahren in Rente gegangen sind. Ab einem Zugangsalter von 65 und mehr Jahren verzeichnen die versicherten Männer wieder niedrigere Rentenzahlbeträge, insbesondere niedriger qualifizierte Männer. Diese Befunde weisen darauf hin, dass Versicherte mit niedrigeren Rentenanwartschaften eher länger arbeiten, vermutlich um ihr Alterseinkommen zu erhöhen und einen hinreichenden Lebensstandard in der Nacherwerbsphase zu erreichen. Bei besser verdienenden Hochqualifizierten zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Einkommen und ihrer Neigung vorzeitig in Rente zu gehen: arbeitsangebotstheoretisch gesprochen dominiert der Einkommens- den Substitutionseffekt (Arnds/Bonin 2003).

Abbildung 6: Durchschnittliche Rentenzahlbeträge nach Zugangsalter und Qualifikation von inländischen Altersrentenzugängen 2006, Frauen alte Bundesländer in EUR



Legende: vgl. Abb. 1, n = 7.162.

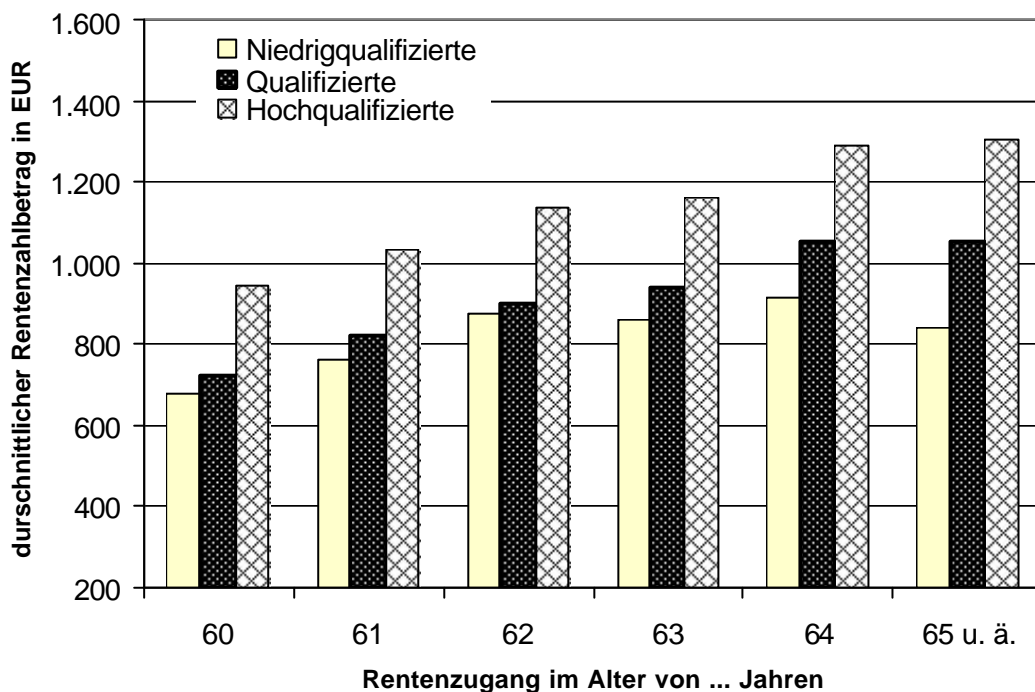
Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Die westdeutschen Frauen unterscheiden sich stark von den anderen Versichertengruppen. Dennoch sind die durchschnittlichen Rentenzahlbeträge der hochqualifizierten Frauen in allen Zugangsaltern höher als die der qualifizierten und vor allem der niedrigqualifizierten, insbesondere beim Rentenzugang mit 62 und 63 Jahren: diese Frauen erreichen durchschnittliche monatliche Altersrenten aus eigenen Anwartschaften von um die 1000 EUR. Bei den qualifizierten Frauen schwankt der durchschnittliche Rentenzahlbetrag weitgehend unabhängig vom Zugangsalter um die 700 EUR, lediglich bei den mit 65 Jahren und später verrenteten Frauen sinkt er auf im Durchschnitt unter 400 EUR. Bei den niedrigqualifizierten Frauen liegt der durchschnittliche Rentenzahlbetrag in nahezu allen Zugangsaltern unter 600 EUR, bei den spät zugehenden sogar unter durchschnittlich 300 EUR. Damit beziehen hochqualifizierte Frauen in den alten Bundesländern deutlich höhere Altersrenten als qualifizierte (mit Ausnahme der Altersgruppen 61 und 64). Der Abstand zu den niedrigqualifizierten ist noch größer.

Bei Männern in den alten Bundesländern sind die Unterschiede im Hinblick auf den durchschnittlichen Rentenzahlbetrag zwischen den Qualifikationsgruppen relativ gesehen wesentlich kleiner.

Von den Frauen, die im Alter von 65 Jahren in Rente gehen – von denen ein Teil zu diesem Zeitpunkt gerade erst die allgemeine Wartezeit erreicht hat –, beziehen niedrigqualifizierte im Durchschnitt weniger als 300 EUR, qualifizierte etwas über 350 EUR Rente. In der Gruppe hochqualifizierter westdeutscher Frauen zeigt sich die größte Streuung hinsichtlich der Rentenzahlbeträge (siehe **Tabelle 6**). In Zugangsintervall 60 und zwischen 62 und 63 Jahren fallen die Renten der hochqualifizierten Frauen höher aus als mit 61 oder 65 Jahren. Der Verlauf dieser Kurve (mit Ausnahme der 60-Jährigen) verweist auf Ähnlichkeiten mit jener hochqualifizierter westdeutscher Männer (siehe **Abbildung 5**), allerdings auf erheblich niedrigerem Niveau. Zudem hat es den Anschein, als ob hochqualifizierte Frauen vor allem deshalb erst spät in Rente gehen, weil ihre Rentenzahlbeträge besonders niedrig sind.

Abbildung 7: Durchschnittliche Rentenzahlbeträge nach Zugangsalter und Qualifikation von inländischen Altersrentenzugängen 2006, Männer neue Bundesländer in EUR



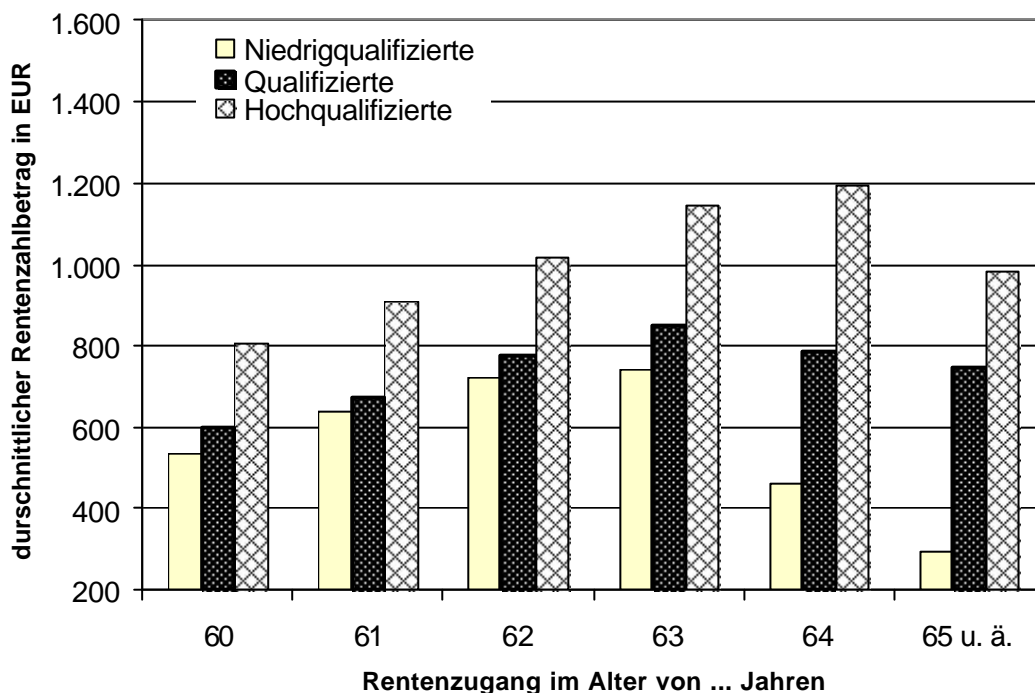
Legende: vgl. Abb. 1, n = 3.754.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Bei Männern in den neuen Bundesländern steigen mit späterem Rentenzugang die Rentenzahlbeträge an. Dies gilt – mit Ausnahme der niedrigqualifizierten Männer von 65 Jahren und älter - für Männer aller Qualifikationsgruppen. Man kann von einem nahezu linearen Zusammenhang sprechen. Jedes zusätzliche Quartal, das die Versicherten später in Ruhestand gehen, wirkt sich rentensteigernd aus. Dieser Verlauf dürfte neben den durch fortgesetzte Erwerbstätigkeit steigenden Rentenansprüchen zusätzlich durch Abschläge beeinflusst sein, denn Abschläge erzeugen eine überproportional hohe materielle Bedeutung der letzten Jahre vor der Verrentung (vgl. Hoffmann 2007).

Stärker als in den alten Bundesländern zeigen sich in den neuen Ländern relativ höhere Akademikerrenten: Unter Kontrolle des Zugangsalters liegen die Rentenzahlbeträge der (Fach-)Hochschulabsolventen stets mehr als 200 EUR über denen der Qualifizierten. In den alten Bundesländern sind diese Unterschiede eher geringer. Dies dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass der Anteil der Akademiker mit rentenerhöhender Zugehörigkeit zu einem Zusatz- oder Sonderversorgungssystem zu DDR-Zeiten wesentlich höher ist als bei geringer qualifizierten (vgl. Himmelreicher et al. 2008: 172).

Abbildung 8: Durchschnittliche Rentenzahlbeträge nach Zugangsalter und Qualifikation von inländischen Altersrentenzugängen 2006, Frauen neue Bundesländer in EUR



Legende: vgl. Abb. 1, n = 3.347.

Quelle: FDZ-RV – SUFRTZN06XVSBB, eigene Berechnungen.

Die durchschnittlichen Rentenzahlbeträge hochqualifizierter ostdeutscher Frauen liegen regelmäßig mehr als 200 EUR über denen der qualifizierten Frauen, während letztere über denen der niedrigqualifizierten liegen. Frühe und späte Ausstiege korrespondieren – vor allem bei niedrigqualifizierten Frauen – mit geringen Rentenzahlbeträgen. Bei früheren Ausstiegen dürften Push-Faktoren gewirkt haben, die die Frauen aus der Arbeit(-losigkeit) in den Ruhestand gedrängt haben. Späte Ausstiege vor allem hochqualifizierter Frauen können ein Indiz für geringe gesundheitliche Risiken sein (vgl. Rehfeld et al. 2008). Des Weiteren sind (Fach-)Hochschulabsolventinnen stärker in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen integriert (vgl. Haak 2003), damit eher vor Dequalifizierungsprozessen geschützt und können länger erwerbstätig bleiben. Wenngleich positive individuelle gesundheitliche wie qualifikatorische Merkmale auf Grund der

problematischen Arbeitsnachfrage kaum in der Lage sind, die geringen Beschäftigungschancen gerade älterer Frauen in den neuen Bundesländern zu kompensieren.

5 Zusammenfassung

Die Analyse verweist auf ein multifaktorielles Rentenzugangsgeschehen. Untersucht wurde hier insbesondere der bisher meist vernachlässigte Aspekt des Einflusses des Ausbildungsniveaus auf das individuelle Rentenzugangsverhalten. Die wesentlichen empirischen Ergebnisse sind:

Der Vergleich des Rentenzugangsverhaltens von Männern in den alten und den neuen Bundesländern in Abhängigkeit von ihrer höchsten Qualifikation ergibt keine wesentlichen Unterschiede. Hochqualifizierte Männer in den alten Bundesländern gehen im Durchschnitt lediglich acht Monate später in den Ruhestand. In den neuen Bundesländern sind die Unterschiede etwas größer: hochqualifizierte Männer gehen fast 18 Monate später in Rente als niedrigqualifizierte. Niedriger Qualifizierte gehen eher zwischen 60 und 63, hochqualifizierte Männer eher im Alter zwischen 63 und 65 Jahren in den Ruhestand. Das Übergangsgeschehen spielt sich vor allem im Rahmen der rentenrechtlich bedeutsamen Übergangsalter 60, 63 und 65 Jahre ab, jedoch finden Übergänge generell zwischen 60 und 65 Jahren statt. Diese Befunde lassen darauf schließen, dass Hochqualifizierte bessere Arbeitsmarktchancen aufweisen und weniger von möglichen Dequalifizierungsprozessen oder gesundheitlichen Risiken betroffen sind als Qualifizierte oder Niedrigqualifizierte.

Im Unterschied zu den Männern lassen sich hinsichtlich des Rentenzugangsverhaltens von qualifizierten und hochqualifizierten Frauen im Vergleich alte versus neue Bundesländer wesentliche Abweichungen festhalten: Frauen in den alten Bundesländern lassen ähnliche Zugangsmodi erkennen wie Männer, wobei die Alter 60 (überwiegend von qualifizierten und niedrigqualifizierten) und 65 Jahre (überwiegend von hochqualifizierten, aber auch von niedrigqualifizierten) stärker besetzt sind. Bei Frauen in den neuen Bundesländern ist das Verrentungsgeschehen mit 63 Jahren nahezu abgeschlossen. Eine Ausnahme bildet der geringe Anteil hochqualifizierter Frauen, die mit 65 Jahren zugehen. Bei den älteren Frauen in den neuen Bundesländern findet ein Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt statt. In den alten Bundesländern gibt es viele Frauen, die zum Teil als passiv Versicherte darauf warten, ihre Altersrente abschlagsfrei beziehen zu können.

Generell gilt für Männer in beiden Landesteilen und vor allem für Frauen in den alten Bundesländern, dass Hochqualifizierte im Vergleich zu geringer Qualifizierten ihren Berufseintritt deutlich später beginnen und ihren Renteneintritt einige Monate weiter hinausschieben. Trotz einer sich daraus ergebenden kürzeren Erwerbsphase erwirtschaften Hochqualifizierte in kürzerer Zeit höhere Renten, da sie höhere Entgeltpunkte pro Jahr und in der gesamten Erwerbsbiografie erzielen. Hier bestätigt sich der Zusammenhang von Bildung,

beruflicher Qualifikation und Einkommen in der „meritokratischen Triade“. Allerdings beträgt der spätere Rentenbeginn Hochqualifizierter zum Teil weniger als ein Jahr, was darauf verweist, dass für sie ein vorzeitiger Ruhestand bzw. eine insgesamt kürzere Erwerbsbiografie eine präferierte Option darstellt, selbst unter Inkaufnahme von Abschlägen. Insgesamt gesehen beziehen Hochqualifizierte höhere Rentenzahlbeträge als Qualifizierte und Niedrigqualifizierte, aufgrund der unterschiedlichen Erwerbsbiografien und relativen Löhne erhalten Männer allgemein höhere als Frauen und Frauen in den neuen Bundesländern höhere als Frauen in den alten. In den alten Bundesländern zeigt sich – ebenfalls aufgrund berufsbiografischer Verläufe – eine breitere Streuung der Rentenzahlbeträge, während der Abstand der Renteneinkommen zwischen Hochqualifizierten und geringer Qualifizierten in den neuen Bundesländern – und hier vor allem für Frauen – deutlich größer ausfällt als in den alten Ländern. Werden die Rentenzahlbeträge nach Zugangsalter betrachtet, so weisen Männer aus den alten Bundesländern zwischen den Zugangsaltern 62 bis 65 Jahre relativ geringe Unterschiede auf; für sie sind früher bezogene Renten mit wenig Verlust verbunden. Die Unterschiede zwischen Hochqualifizierten und Qualifizierten sind nicht bedeutsam. Der Abstand beider Gruppen zu Niedrigqualifizierten ist schon größer. Männer aus den neuen Bundesländern zeigen eher einen – der Rentenformel entsprechenden – linearen Zusammenhang zwischen Rentenhöhe und Zugangsalter: Sie müssen für höhere Rentenzahlbeträge länger arbeiten. Hochqualifizierte weisen gegenüber geringer Qualifizierten – dies ist aus anderen Untersuchungen bekannt²⁰ – neben einer höheren formalen Bildung auch mehr betriebliche und Weiterbildungsqualifikationen auf, verfügen damit über bessere Arbeitsmarktchancen und sind geringeren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Trotz dieser relativ günstigen Voraussetzungen für ein Erwerbsleben bis zum Alter 65 Jahren, streuen die Rentenzugänge auch bei Hochqualifizierten zwischen 60 und 65 Jahren. Dies verweist unter anderem auf eine größere Flexibilität dieser Gruppe im Sinne der Pull-Argumente, auf wahrgenommene Möglichkeiten einer tendenziell selbst bestimmteren Lebensführung. Hohe materielle Ressourcen – wie bei hochqualifizierten Männern in den alten – und z. T. auch in den neuen – Bundesländern lässt diese z. B. auch Abschläge in Kauf nehmen, um früher in die „späte Freiheit“ mit Prioritäten für Familie, Partnerschaft und Freizeit einzutreten. Insgesamt gesehen wurde in der Analyse allerdings deutlich, dass eine formal höhere schulische und berufliche Qualifikation lediglich bedingt einen Schlüssel zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit darstellen kann. Hochqualifizierte gehen zwar im Durchschnitt ein Jahr

²⁰ Bezüglich der Beteiligung älterer Erwerbspersonen an Weiterbildungsmaßnahmen kann festgestellt werden, dass Bildungsferne in jungen Jahren mit einem hohen Ausmaß von Nichtteilnahme von Weiterbildungsmaßnahmen im Alter korrespondiert: „Gerade die gering qualifizierten Arbeitnehmer entfernen sich immer weiter von Lernziel-gesteuerten Qualifizierungsprozessen. Bestrebungen, ältere Arbeitnehmer vor Dequalifizierung zu bewahren, setzen deshalb im Grunde zu spät an.“ (Aust/Schröder 2006: 127)

später in den Ruhestand, dafür beginnen sie ihre Erwerbsphase deutlich später als geringer Qualifizierte, und viele der Hochqualifizierten nutzen frühe Möglichkeiten des Übergangs in den Ruhestand, selbst wenn diese mit Abschlägen belegt sind. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, dem Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz, steigenden Anforderungen der Betriebe an die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter bei gleichzeitig stagnierender Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung wird der Qualifikation auch älterer Beschäftigter zukünftig eine steigende Bedeutung zukommen (Walwei 2007). Zudem hat sich in der Sozialstruktur der Weiterbildungsteilnahme in den letzten 15 Jahren in Deutschland kaum etwas verändert: „Die erbarmungslose Gültigkeit des Matthäusprinzips (‚Wer hat, dem wird gegeben‘) scheint in der beruflichen Weiterbildung fest zementiert.“ (Baethge et al. 2007: 68) Insofern sollte, insbesondere vor dem Hintergrund anhaltender und sich zum Teil sogar verschärfender Wettbewerbsprobleme meist bildungsschwacher älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt, lebenslange Weiterbildung dringend praktiziert werden. Stärkere Qualifizierung in früheren Lebensphasen und kontinuierliche, die Berufsbiografie begleitende Lernprozesse sind Garanten längerer Erwerbskarrieren und späterer Berufsaustritte und führen gleichzeitig zu mehr Flexibilität – auch im Sinne einer größeren individuellen Selbstbestimmung – bei der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Im Hinblick auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer insbesondere durch Förderung lebenslangen Lernens wie einer Generalisierung von Weiterbildungsmaßnahmen kann Deutschland von skandinavischen wie von Ländern angelsächsischer Prägung lernen (vgl. Hofäcker et al. 2007).

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1990): Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren. In: Mayer, K.U. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel, S. 272-303. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Arnds, Pascal; Bonin, Holger (2003): Institutionelle Faktoren des Rentenzugangs – Ein Überblick aus ökonomischer Perspektive. In: Herfurth, M./Kohli, M./Zimmermann, K. (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. S. 65-91, Leske + Budrich: Opladen.
- Aust, Folkert; Schröder, Helmut (2006): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer, S. 93-128. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung 1, Lit: Berlin.
- BA (1999): Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Versicherungsnachweisen, Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe 1999 (unveränderter Nachdruck der Ausgabe 1992).
- Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Studie hrsg. vom Netzwerk-Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Behrens, Johann; Voges, Wolfgang (1996): Kritische Übergänge: Statuspassagen und sozialpolitische Institutionalisierungen. In: Behrens, J./Voges, W. (Hrsg.): Kritische Übergänge: Statuspassagen und sozialpolitische Institutionalisierungen, S. 16-42. Campus: Frankfurt a. M.
- Bellmann, Lutz; Gewiese, Tilo; Leber, Ute (2006): Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 8/2006, S. 427-432.
- Berkel, Barbara; Börsch-Supan, Axel (2006): Auswirkungen verschiedener Reformszenarien auf Renteneintrittsentscheidungen. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Forschungsrelevante Daten der Rentenversicherung. DRV-Schriften, Band 55/2005, S. 213-225: Berlin.
- BMAS (2006): Initiative 50plus: Eckpunkte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland. Material zur Information des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin, 13. September 2006, hektografiert.
- Brockmann, Hilke (2000): Eine mikroökonomische Innenansicht der Frühverrentung – ein falsch genutztes Politikkonzept? Unternehmerinstitut e.V. (Hrsg.), Berlin.
- Brussig, Martin (2007): Altersübergangs-Report 2007-01.
- Brussig, Martin; Knuth, Matthias; Weiß, Walter (2006): Arbeiten ab 50 in Deutschland. Eine Landkarte der Erwerbstätigkeit auf der Grundlage des Mikrozensus 1996 bis 2001. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer, S. 7-52. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung 1, Lit: Berlin.
- Brussig, Martin; Wojtkowski, Sascha (2007): Immer mehr Neurentner müssen Abschlüsse hinnehmen. In: Soziale Sicherheit 3/2007, S. 90-96.
- Bütefisch, Thomas (2004): Datenwege und praktischer Datenzugang. In: DRV-Schriften Band 55: Das Forschungsdatenzentrum der gesetzlichen Rentenversicherung (FDZ-RV) im Aufbau, S.20-23: Bad Homburg.
- Clemens, Wolfgang; Hagen, Christine; Himmelreicher, Ralf K. (2007): Beeinflusst die höchste schulische und berufliche Qualifikation das individuelle Rentenzugangsverhalten? – Eine empirische Analyse auf Datenbasis des Scientific Use Files Versichertenrentenzugang 2004. In: Deutsche Rentenversicherung 7/2007, S. 445-461, Berlin.

- Ebert, Andreas; Kistler, Ernst; Staudinger, Thomas (2007): Rente mit 67 – Probleme am Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 4-5/2007, S. 25-31.
- Engstler, Heribert (2006): Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand. In: Tesch-Römer, C./Engstler, H./Wurm, S. (Hrsg.): Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte, S. 85-154. VS Verlag: Wiesbaden.
- Fachinger, Uwe; Himmelreicher, Ralf K. (2006): Die Bedeutung des Scientific Use Files Vollendete Versichertenleben 2004 (SUFVVL2004) aus der Perspektive der Ökonomik. In: Deutsche Rentenversicherung 9-10/2006, S. 562-582, Berlin.
- Fachinger, Uwe; Oelschläger, Angelika; Schmähl, Winfried (2004): Alterssicherung von Selbständigen. Bestandsaufnahme und Reformoptionen. Lit: Münster.
- FDZ-RV (2006): Codeplan Versichertenrentenzugang 2004, Scientific Use File SUFRTZN04XVSBB, Stand: 10. März 2006.
- Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert (2005): Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample. ZEW Discussion Paper No. 05-10. Mannheim.
- Haak, Carroll (2003): Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. Ein deutsch-dänischer Vergleich. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, S. 166-186.
- Hagen, Christine; Himmelreicher, Ralf K.; Hoffmann, Hilmar (2007): Typologie des (Mehrfach-) Rentenbezugs. In: RVaktuell 3, Jahrgang 54, S. 52-60.
- Himmelreicher, Ralf K. (2006): Analysepotenzial des Scientific Use Files Versichertenrentenzugang. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Forschungsrelevante Daten der Rentenversicherung. DRV-Schriften, Band 55/2005, S. 38-92. Berlin.
- Himmelreicher, Ralf K.; Frommert, Dina (2006): Gibt es Hinweise auf zunehmende Ungleichheit der Alterseinkünfte und zunehmende Altersarmut? Der Einfluss von Erwerbs- und Familienbiografien auf die Rentenhöhe in Deutschland. In: DIW Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 1/2006: 108-130.
- Himmelreicher, Ralf K.; Radl, Jonas (2006): Zusammenfassung und Ausblick auf die weitere Entwicklung des FDZ-RV. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Forschungsrelevante Daten der Rentenversicherung. DRV-Schriften, Band 55/2005, S. 38-92. Berlin.
- Himmelreicher, Ralf K.; Mai, Dirk (2007): Retrospektive Querschnitte: Das Analysepotenzial des Scientific Use Files Versichertenrentenzugang 2004 unter besonderer Berücksichtigung der Berechnung von Entgeltpunkten. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Erfahrungen und Perspektiven. DRV-Schriften, Band 55/2006, S. 23-51. Berlin.
- Himmelreicher, Ralf K.; Mai, Dirk; Fachinger, Uwe (2008): Alterslohnprofile und Qualifikation in den neuen Bundesländern – Eine Untersuchung auf Datenbasis des Längsschnittdatensatzes SUFVVL2004. In: DRV-Schriften Band 55/2007, S. 159-200.
- Hofäcker, Dirk; Buchholz, Sandra; Blossfeld, Hans-Peter (2007): Globalisierung, struktureller Wandel und die Veränderung später Erwerbskarrieren – Deutschland im internationalen Vergleich. In: Deutsche Rentenversicherung 4-5/2007, S. 197-215, Berlin.
- Hoffmann, Hilmar (2007): Wege in den Ruhestand. In: Deutsche Rentenversicherung 4-5/2007, S. 298-320, Berlin.

- Inglehart, Ronald (1998): Modernisierung und Postmodernisierung. Kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften. Campus: Frankfurt a. M./New York.
- Kaldybajewa, Kalamkas; Kruse, Edgar (2007): Altersteilzeit immer beliebter – Statistische Fakten, Interpretationen und Bewertungen –. In: RVaktuell 8, Jahrgang 54, S. 244-253, Berlin.
- Kreckel, Reinhard (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Campus: Frankfurt a.M./New York.
- Kruse, Edgar (2007): Empirische Ergebnisse der Erwerbsbeteiligung älterer Versicherter anhand der Statistiken der gesetzlichen Rentenversicherung. In: DRV 11-12/2007, S. 716-749, Berlin.
- Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Maro: Augsburg.
- Radl, Jonas (2006): Pfade in den Ruhestand und die Heterogenität des Renteneintrittsalters – Eine Analyse auf Datenbasis des Scientific Use Files Versichertenrentenzugang 2004 des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung. In: Deutsche Rentenversicherung 9-10/2006, S. 641-660, Berlin.
- Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 36, Heft 1, S. 43-63, Lucius & Lucius: Stuttgart.
- Rasner, Anika (2006): Mind the Gap: Einbeziehung internationaler Benchmarks bei der Beurteilung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke in Deutschland. In: Deutsche Rentenversicherung 11-12/2006, S. 737-754, Berlin.
- Rasner, Anika, Himmelreicher, Ralf. K., Grabka, Markus G., Frick, Joachim R. (2007): Best of Both Worlds: Preparatory Steps in Matching Survey Data with Administrative Pension Records - The Case of the German Socio-Economic Panel and the Scientific Use File Completed Insurance Biographies 2004. SOEP Data Documentation. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Berlin.
- Rehfeld, Uwe G; Bütefisch, Thomas; Hoffmann, Hilmar (2008): Gesundheitsbedingte Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für Frauen und Männer – Indikatoren für die Morbidität. In Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007, S. 145-157, Springer Medizin: Heidelberg.
- Reiman, Axel (2007): Anmerkungen zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz. In: Deutsche Rentenversicherung 4-5/2007, S. 181-196, Berlin.
- Schulze, Gerhard (2005): Die Erlebnisgesellschaft. 2. Aufl. Campus: Frankfurt a.M./New York.
- Stegmann, Michael (2006a): Vergleichbarkeit der Berufsklassifikationen öffentlicher Datenproduzenten und die Transformation in prominente sozialwissenschaftliche Klassifikationen und Skalen. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Forschungsrelevante Daten der Rentenversicherung. DRV-Schriften, Band 55, S. 114-153: Berlin.
- Stegmann, Michael (2006b): Beruflicher Status und Rentenanwartschaften: Auswertungen des Rentenzugangs 2004. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Deutsche Rentenversicherung 2-3/2006, S. 156-183: Berlin.
- Stück, Heiner (2003): Gleitend in den Ruhestand? Gesetzliche, tarifliche und tatsächliche Entwicklung der Altersteilzeit. Hrsg. Arbeitnehmerkammer Bremen: Bremen.
- Vester, Michael; von Oertzen, Peter; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas; Müller, Dagmar (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. 3. Aufl. Suhrkamp: Frankfurt a.M.

Walwei, Ulrich (2007): Eine Prüfung der Maßnahmen des RV-
Altersgrenzenanpassungsgesetzes im Hinblick auf die Beschäftigungschancen
Älterer. Vortragsmanuskript vom 11. Mai 2007, Frankfurt.