

Zukunft Soziale Marktwirtschaft



Impulse # 2015/06

Großer Bedarf an flexiblen Übergängen vom Arbeitsleben in die Rente

Der Bedarf an flexibilisierten Übergängen in die Rente ist groß. Für 87 Prozent der Bevölkerung käme eine Teil- und Flexirente in Frage. Alter, Bildung und Einkommen beeinflussen diese Nachfrage und könnten der Politik als Hinweis auf Ausgestaltungsoptionen dienen. Seit 2014 hat die Regierungskoalition aus CDU/CSU und SPD eine Arbeitsgruppe mit diesem Thema beauftragt; die Ergebnisse stehen noch aus. Flexibel gestaltbare Übergänge in die Rente erweitern den Handlungsspielraum der Menschen. Allumfassende Informationsangebote können helfen, die richtige persönliche Entscheidung zu treffen.

Moritz Heß
Mannheimer
Zentrum für
Europäische
Sozialforschung

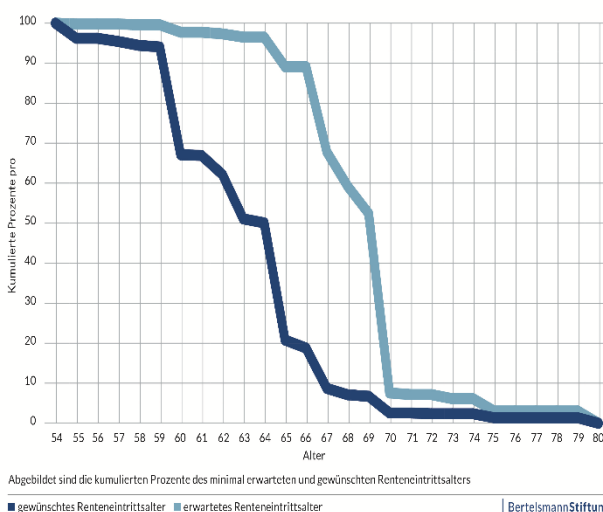
Telefon:
+49 621-181-2827
E-Mail:
moritz.hess@mzes.
uni-mannheim.de

**Dr. Juliane
Landmann**
Programm
„Nachhaltig
Wirtschaften“

Telefon:
+49 5241 81-81245
E-Mail:
juliane.landmann@
bertelsmann-
stiftung.de

Fokus

Erwünschtes Rentenalter liegt deutlich unter 67 Jahren.



Im Durchschnitt würden die heutigen Arbeitnehmer am liebsten mit 63 Jahren in Rente gehen. Das konterkariert die Bestrebungen der Politik, die seit Ende der 1980er versucht, die umlagefinanzierte Altersvorsorge demographiefest zu gestalten. Ein zentraler Ansatz ist dabei die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. Damit die Rente mit 67 nicht nur ein politischer Wunsch bleibt, könnten individualisierte Rentenübergänge ein geeignetes Instrument sein. Der Bedarf ist groß.

Trotz steigender Lebenserwartung, die zu mehr gesunden Lebensjahren führt, unterscheidet sich der individuelle Gesundheitszustand zum Zeitpunkt des Renteneintritts stark. Diese der Angemessenheit einer Grenze aufkommen, die

"Für 87 Prozent käme eine Teil- oder Flexirente in Frage"

Heterogenität lässt Zweifel an gesetzlich festgelegten Altersderzeit bei 65,4 Jahren liegt.

Anstatt über ein neues, wie etwa 69 Jahre zu diskutieren Zeitpunkt ihres Rentekönnen. Ein erster Schritt 2014 mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der Rentenversicherung: Seitdem lässt sich die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus, wenn gewünscht, auch mehrfach mit befristeten Arbeitsverträgen nach hinten verschieben. Um darüber hinaus die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen, hat die Koalition aus CDU/CSU und SPD im selben Jahr eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen.

starres Renteneintrittsalter tieren, sollten die Menschen teneintritts selbst bestimmen in diese Richtung erfolgte

Teil- und Flexirenten sind ein mögliches Gestaltungsinstrument der Politik, um Übergänge vom Arbeitsmarkt in die Rente zu flexibilisieren. Teilrenten bieten älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit, beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen früher in Rente zu gehen. Mithilfe von Flexirenten können ältere Arbeitnehmer, die gern länger im Berufsleben bleiben wollen, später in Rente gehen.

Die Herangehensweisen beider Koalitionspartner sind unterschiedlich. Während die SPD entweder keine Änderungen (Delhaes und Thelen 2015) und wenn doch, eine Teilrente ab 60 Jahren möchte, spricht die CDU vor allem von Konzepten, mit denen ein Renteneintritt nach 67 Jahren ermöglicht werden soll (IAB 2015). Teile der CDU schlagen außerdem vor, Arbeitgeber, die Rentner beschäftigen, von den Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu befreien. Die Oppositionsparteien im Bundestag haben nochmals eigene Meinungen zur Flexibilisierung des Renteneintritts. Die Linke plädiert für die Wiedereinführung der Altersteilzeit und die Rücknahme der Rente mit 67 (Antrag im Bundestag 2014). Die Grünen fordern eine Teilrente ab 60 Jahren und eine steuerfinanzierte Garantierente (Antrag im Bundestag 2015). Einigkeit über alle Parteigrenzen hinweg besteht nur darin, dass mehr Flexibilität beim Übergang in die Rente notwendig ist.

Der vorliegende Diskussionsbeitrag beleuchtet die Wichtigkeit dieser Flexibilität aus Sicht der Versicherten – sowohl für einen früheren (Teil-)Renteneintritt, als auch für die Möglichkeit, nach dem Renteneintritt länger arbeiten zu können. Nach einem kurzen Exkurs über divergente Interessenlagen innerhalb der Arbeitnehmerschaft hinsichtlich des Übergangs vom Beruf in die Rente wird im empirischen Teil der Fokus auf Deutschland gelegt.

Divergente Interessenlagen

Beim Expertenhearing „Flexirente nach skandinavischem Vorbild“ (Landmann 2014) im Deutschen Bundestag berichtete der finnische Rentenexperte Tarmo Valkonen darüber, dass es bei den Verhandlungen über die Reformen für die Jahre 2005 und 2017 immer wieder zu Interessenkonflikten zwischen verschiedenen Gewerkschaften kam. Die Erklärung dafür ist einfach. Ausbildung und Einkommen haben großen Einfluss auf die Wünsche der Gewerkschaftsmitglieder. Angestellte treten im Vergleich zu Arbeitern später ins Arbeitsleben ein, sind besser ausgebildet, bekommen höhere Löhne, sind gesünder und leben länger – sie können sich deshalb eher vorstellen, länger zu arbeiten. Arbeiter bevorzugen dagegen eher Regelungen, die einen frühen Berufseinstieg und -ausstieg belohnen.

Wissenschaftliche Studien weisen immer wieder auf eine solche Heterogenität in den Wünschen, Plänen und Erwartungen der Arbeitnehmer bezüglich des Zeitpunktes des Renteneintritts hin (z. B. Esser 2005). Neben den bereits angesprochenen Unterschieden zwischen Arbeitern und Angestellten bei Einkommen, Bildung und Gesundheit spielen viele weitere institutionelle und individuelle Faktoren eine Rolle (Zappalà et al. 2008). Diese beeinflussen sowohl die Opportunitäten als auch die Präferenzen hinsichtlich des prospektiven Renteneintritts und determinieren somit das gewünschte und realistischere erwartete Renteneintrittsalter (Szinovacz et al. 2014).

Ob und wie heterogen Wünsche und Erwartungen beim Renteneintrittsalter in Deutschland sind, untersuchen wir im Folgenden mithilfe von Umfrageergebnissen.

Fokus Deutschland

In Deutschland führten die Abkehr von der Frühverrentungspolitik und die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters zu einem starken Anstieg der Beschäftigungsrate älterer Arbeitnehmer (Brussig 2009). Diese stieg zwischen 2000 und 2014 für Männer im Alter von 55 bis 64 Jahren von knapp 50 auf gut 71 Prozent und für Frauen von 30 auf 60 Prozent (Eurostat 2015). Allerdings warnen verschiedene Studien davor, dass diese positive Entwicklung von wachsender sozialer Ungleichheit begleitet wird: auf der einen Seite hochgebildete und qualifizierte Arbeitnehmer, die ohne Probleme länger arbeiten können, und auf der anderen Seite eher niedrig Qualifizierte, die meist aus gesundheitlichen Gründen Probleme haben, den Renteneintritt nach hinten zu verschieben (Hochfellner und Burkert 2013, Hofäcker und Naumann 2014).

Hypothese und Messkonzept

Das vorliegende Diskussionspapier soll den Bedarf an Teil- und Flexirenten in Deutschland näher bestimmen, indem es in der Bevölkerung vorhandene Renteneintrittspräferenzen und -erwartungen miteinander vergleicht. Unter Renteneintrittspräferenz wird im Folgenden das gewünschte Alter, zu dem die Menschen in Rente gehen möchten, verstanden; ohne Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des Wohlfahrtsstaates und

des Arbeitsplatzes. Die Renteneintrittserwartung steht dagegen für realistische Abwägungen darüber, wann der Übergang in die Rente tatsächlich stattfinden kann. Diese Überlegung findet nicht in einem luftleeren Raum statt, sondern berücksichtigt staatliches Steuerungsverhalten, die Bedingungen am Arbeitsplatz sowie auch die individuell verfügbaren Ressourcen (Zappalà et al. 2008).

Unsere These: Eine große Varianz zwischen den durchschnittlichen Renteneintrittspräferenzen und -erwartungen sowie eine hochgradige Polarität der beiden Ausprägungen innerhalb einzelner Personen zeigen einen großen Bedarf an Teil- und Flexirenten an.

Basierend auf den Daten der Umfrage „Zukunft des Rentensystems“ (Landmann 2013) stellen wir die Verteilungen der Renteneintrittspräferenzen und -erwartungen zunächst deskriptiv dar. In einem zweiten Schritt vergleichen wir die beiden Auffassungen miteinander und untersuchen, wie weit sie voneinander abweichen und auf welche soziodemographischen Merkmale diese Abweichung zurückzuführen ist.

Datengrundlage

Die folgenden Analysen wurden mit Daten aus der Studie „Zukunft des Rentensystems“ berechnet, die das Institut für angewandte Sozialwissenschaft im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt hat (ebd.). Bei den Analysen werden nur Befragte berücksichtigt, die auf alle Fragen geantwortet haben.

Die Erhebung aus dem Jahr 2012 bietet die Möglichkeit, Renteneintrittserwartungen und -präferenzen von Arbeitnehmern in Deutschland darzustellen und zu kontrastieren. Insgesamt wurden 1.004 Personen telefonisch befragt, die älter als 18 Jahre sind. Zusätzlich wurden das Geschlecht, Alter und Bildung (Hauptschule, Realschule, Abitur), der Wohnort (Ost- oder Westdeutschland) und die Berufsgruppe (Arbeiter, Angestellter, Beamter, Selbstständiger) der Befragten erhoben. Eine weitere Frage wurde nach der Zufriedenheit mit dem Einkommen (zufrieden oder nicht zufrieden) gestellt.

Die Originalfrage nach dem erwarteten Renteneintrittsalter lautete wie folgt: „Über das gesetzliche Renteneintrittsalter, also mit welchem Alter man in Rente gehen und seine volle Rente erhalten kann, wird momentan viel diskutiert. Derzeit liegt diese Grenze bei 65 Jahren und wird schrittweise auf 67 Jahre erhöht. Was ist Ihre Erwartung, welches gesetzliche Renteneintrittsalter wird dann in 20 Jahren gelten? Was würden Sie dazu schätzen?“ Das präferierte Renteneintrittsalter wurde dagegen mit dieser Frage erhoben: „Für welches Alter können Sie sich vorstellen oder beabsichtigen Sie selbst in Rente zu gehen?“

Für 87 Prozent käme eine Teil- oder Flexirente in Frage

Die erwünschten und erwarteten gesetzlichen Renteneintrittsalter für in 20 Jahren sind in Abbildung 1 und Abbildung 2 dargestellt. Abbildung 1 zeigt die relativen Anteile der Befragten, die zu einem bestimmten Alter in Rente gehen wollen bzw. erwarten, dies zu

tun. Beispielsweise wollen, wie der oberste Balken darlegt, zwei Prozent der Befragten mit über 74 Jahren in Rente gehen. Abbildung 2 fasst diese Abbildung zusammen und stellt das durchschnittliche erwartete und gewünschte Renteneintrittsalter aller Befragten dar. Wie dort abzulesen ist, fallen Wunsch und erwartete Realität bezüglich des Renteneintritts weit auseinander.

Abbildung 1

Anteile der Befragten, die zu einem bestimmten Alter in Rente gehen wollen und erwarten

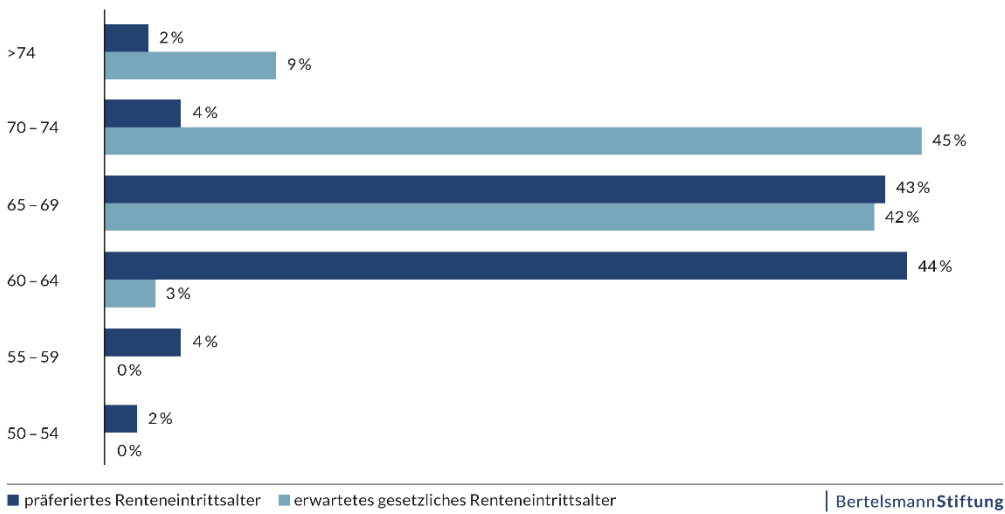
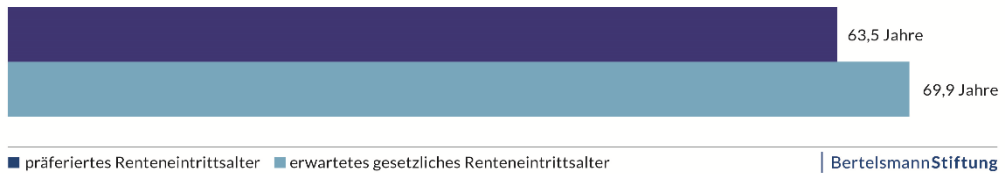


Abbildung 2

Durchschnittlich präferiertes und erwartetes Renteneintrittsalter aller Befragten



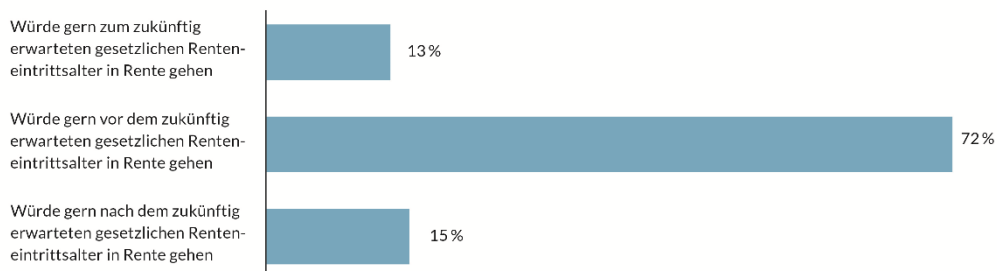
Im Durchschnitt liegen die Angaben zum präferierten Renteneintrittsalter bei 63,5 Jahren. Fast die Hälfte der deutschen Bevölkerung würde gern vor 65 Jahren in Rente gehen. Dagegen fallen ihre Erwartungen, also die Abwägung unter Berücksichtigung der Entwicklung der Politik, dem Verhalten des Arbeitgebers und den verfügbaren Ressourcen, ganz anders aus. Die meisten erwarten, dass sie zwischen 67 und 70 Jahren in Rente gehen werden. Der Wert für das durchschnittlich erwartete Renteneintrittsalter liegt entsprechend bei 69,9 Jahren.

Das heißt: Der durchschnittliche Bürger in Deutschland erwartet, dass er über sechs Jahre länger als eigentlich gewünscht arbeiten wird.

Wie groß die Anteile der Bevölkerung sind, deren Wünsche nicht bzw. mit den realistischen Erwartungen übereinstimmen, ist in Abbildung 3 zu erkennen: Der größte Anteil, nämlich 72 Prozent, würde gern vor dem von ihnen erwarteten gesetzlichen Renteneintrittsalter in Rente gehen (mittlerer Balken). Eine kleinere Gruppe - 15 Prozent - wünscht sich, über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten (unterer Balken). Und für nur 13 Prozent der Befragten scheint das gesetzliche Renteneintrittsalter passend zu sein - denn sie wünschen sich, in dem Alter in Rente zu gehen, für das auch das gesetzliche Renteneintrittsalter zu erwarten ist (oberer Balken).

Abbildung 3

Anteil der Befragten, die gern früher oder später als zu dem von ihnen erwarteten gesetzlichen Renteneintrittsalter in Rente gehen wollen sowie der Befragten, die dies zum gesetzlichen Renteneintrittsalter tun wollen



| BertelsmannStiftung

Bezieht man die deskriptiven Ergebnisse auf die Ausgangsfrage nach dem Bedarf an Teil- und Flexirenten in Deutschland, lassen sich zwei Dinge festhalten. Erstens variiert das gewünschte Renteneinstiegsalter stark zwischen 60 und 70 Jahren. Zweitens will nur ein kleiner Teil der Befragten zum gesetzlichen Renteneintrittsalter in Rente gehen. Einige wollen später und Viele wollen früher gehen.

Beide Ergebnisse sprechen für die Einführung von Teil- und Flexirenten, die einen individuellen Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand ermöglichen.

Alter, Bildung und Einkommen beeinflussen Bedarf an flexiblen Rentenübergängen

In einem zweiten Schritt untersuchen wir nun, wie sich verschiedene soziodemographische Merkmale auf den Bedarf an flexiblen Rentenübergängen auswirken. Dazu berechnen wir zunächst die Differenz zwischen den beiden Auffassungen, indem wir das präferierte vom real zu erwartenden Renteneintrittsalter subtrahieren. Ein fiktiver Befragter, der beim präferierten Renteneintrittsalter 60 und beim erwarteten Renteneintrittsalter 65 Jahre angibt, hätte also einen Wert von 5. Mithilfe einer linearen Regression wurde danach getestet, ob Geschlecht, Alter, Bildung, Wohnort, Berufszugehörigkeit und Zufriedenheit mit dem Einkommen die Differenz zwischen Wunsch und Realität beim Renteneintrittsalter beeinflussen.

Abbildung 4

Lineare Regression auf die Differenz zwischen erwartetem gesetzlichem und präferiertem Renteneintrittsalter

Frau (Ref.: Mann)	0,62	(0,65)
Alter	-0,13	(0,03)***
Realschule (Ref.: Hauptschule)	-1,51	(1,04)
Abitur (Ref.: Hauptschule)	-2,24	(1,09)**
Ostdeutschland (Ref.: Westdeutschland)	-1,06	(0,78)
Unzufrieden mit Einkommen (Ref.: zufrieden mit Einkommen)	1,26	(0,72)*
Arbeiter (Ref.: Angestellter)	1,22	(1,03)
Beamter (Ref.: Angestellter)	2,58	(1,20)**
Selbstständiger (Ref.: Angestellter)	-1,23	(0,98)
Beobachtungen (N)	498	
R ²	0,06 ¹	

Signifikanzniveau: * < 0.1, ** < 0.05, *** < 0.01

| BertelsmannStiftung

Die Ergebnisse in Abbildung 4 zeigen, dass Alter, Bildung und Einkommen einen signifikanten Einfluss auf die Differenz zwischen präferiertem und erwartetem Renteneintrittsalter haben.

Der Befund zum Einfluss des Alters bedeutet: Je älter die Befragten sind, desto weniger weichen der Wunsch und die realistischere, erwartete Einschätzung voneinander ab. Für jedes Lebensjahr eines fiktiven Befragten verringert sich der Abstand zwischen gewünschtem und erwartetem Renteneintrittsalter im Durchschnitt um etwa einhalb Monate. Dieses Ergebnis passt zu anderen Untersuchungen (Hofäcker et al. 2015) und wird damit begründet, dass Ältere bei der Angabe ihrer Präferenzen realistischer sind und sich stärker am gesetzlichen Renteneintrittsalter orientieren.

Höhere Bildung und Zufriedenheit mit dem Einkommen haben allerdings auch Einfluss auf die Höhe der Differenz zwischen erwünschtem und realistischerweise erwartetem Renteneintrittsalter. Wie schon der oben genannte Bericht aus Finnland über divergente Interessenlagen in der Arbeitnehmerschaft nahelegte, wollen auch in Deutschland die Befragten mit Hauptschulabschluss und die, die mit ihrem Einkommen unzufrieden sind, früher; und Befragte mit Abitur und zufriedener mit dem Einkommen später in die Rente gehen.

Ein etwas überraschender Befund ist, dass bei Beamten die Differenz zwischen präferiertem und erwartetem Renteneintrittsalter signifikant größer ist als bei Angestellten. Es scheint, dass amtsmüde Beamte am Ende der Karriere eine größere Differenz zwischen dem gesetzlich festgelegten und dem präferierten Renteneintrittsalter aufweisen als die Vergleichsgruppe der Angestellten. Zukünftige Studien sollten versuchen, dieses Ergebnis zu replizieren, um mögliche Gründe für die Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten zu erforschen.

**"Arbeitsmarkt
und
Rentensystem
besser
verzahnen"**

Ein etwas überraschender Befund ist, dass bei Beamten die Differenz zwischen präferiertem und erwartetem Renteneintrittsalter signifikant größer ist als bei Angestellten. Es scheint, dass amtsmüde Beamte am Ende der Karriere eine größere Differenz zwischen dem gesetzlich festgelegten und dem präferierten Renteneintrittsalter aufweisen als die Vergleichsgruppe der Angestellten. Zukünftige Studien sollten versuchen, dieses Ergebnis zu replizieren, um mögliche Gründe für die Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten zu erforschen.

Fazit und Diskussion

Die Analyse zeigt deutlich, dass es einen großen Bedarf an individuell gestaltbaren Rentenübergängen gibt und die Regierungskoalition deshalb motiviert sein sollte, ihre Teil- und Flexirentenkonzepte weiter zu verhandeln.

Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass die Wünsche der Versicherten nicht mit den starren, gesetzlich vorgegebenen Renteneintrittsregelungen übereinstimmen. Dies sollte die Politik ermutigen, sich mit Konzepten jenseits von solch starren Regelungen zum

Renteneinstieg auseinanderzusetzen. Bereits vorhandene Regelungen für Teil- und Flexirenten sollten überdacht und mit Blick auf die vom Alter, Bildung und Einkommen abhängigen Interessen der zukünftigen Rentner und Pensionäre weiterentwickelt werden.

Dabei sollte man nicht dem Irrglauben aufsitzen, dass die Menschen nach einer flexibleren Gestaltung der Übergänge einfach nur früher in Rente gehen würden. Die Analyse der Wünsche und besonders der an die Realität angepassten Erwartungen zeigt nämlich auch, dass sich die Menschen inzwischen an den Gedanken gewöhnt haben, in Zukunft länger zu arbeiten. Für die Autoren ist das ein Argument dafür, warum frei gestaltbare Übergänge in die Rente Arbeiten auf intelligente Weise verstärken könnten.

"Übergang in den Ruhestand mit Informationen erleichtern"

Mit Blick auf die Erfahrungsländern (Landmann 2014) Trendverstärkung aus der eigenen Entscheidung schwierig ist. Als Unterstützung für die Entscheidung der Menschen, wann sie aus dem Erwerbsleben austreten möchten, scheint der Informationsansatz aus Schweden vielversprechend. Hier erhalten alle Versicherten jedes Jahr ein Schreiben von der Rentenversicherung. Zusätzlich zu der auch in Deutschland üblichen Information über die Höhe der zu erwartenden gesetzlichen Rente wird eine explizite Aussage darüber getroffen, bis wann jemand arbeiten muss, um die gleichen Leistungen wie frühere Generationen zu erhalten. Des Weiteren kann man über die Website der Rentenversicherung verschiedene Szenarien simulieren und sehen, in welchem Fall und zu welchem Zeitpunkt die Rente wie hoch ausfallen würde.

Anmerkungen

¹Der relativ kleine Anteil an erklärter Varianz der abhängigen Variablen – in diesem Fall der Unterschied zwischen präferiertem und erwartetem Renteneintrittsalter – lässt sich teilweise auf die geringe Anzahl an erklärenden Variablen zurückführen. Zusätzlich sollte immer bedacht werden, dass die abhängige Variable der vorliegenden Analysen eine subjektive Einstellung der Befragten misst. Vor dem Hintergrund der Zielstellung der Analyse, Gruppenunterschiede zu identifizieren und nicht möglichst viel der Varianz zu erklären, ist der niedrige Wert hier ausreichend.

Literatur

- Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. „Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen“. 2015. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/052/1805212.pdf> (Download 15.8.2015).
- Antrag der Fraktion Die Linke. „Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern“. 2014. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/033/1803312.pdf> (Download 14.8.2015).
- Brussig, M. „Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/-innen in Deutschland im Wandel: Perspektiven der Arbeitsmarktforschung“. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie (42) 2009. 281–286.
- Delhaes, D. und P. Thelen. „Nahles torpediert Flexi-Rente“. Handelsblatt (151) 10.8.2015.
- Esser, I. “Continued Work or Retirement?” Institute for Future Studies, Stockholm 2005.
- Eurostat. “Employment rate of older workers”. 2015. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100> (Download 12.8.2015).
- Hochfellner, D. und C. Burkert. “Employment in retirement. Continuation of a working career or essential additional income?” Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie (46) 2013. 242–250.
- Hofäcker, D. und E. Naumann. “The emerging trend of work beyond retirement age in Germany”. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie (48) 2015. 473–479.
- Hofäcker, D., M. Hess und E. Naumann. Changing retirement transitions in times of paradigmatic political change: Towards growing inequalities? Torp, C. (Hrsg). Challenges of Aging: Retirement, Pensions, and Intergenerational Justice. 2015. 205–226.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB. „Flexibilität beim Übergang in die Rente 2015“. Aktuelle Berichte 2/2015. http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1502.pdf (Download 12.8.2015).
- Landmann, J. „Flexirente nach skandinavischem Vorbild“. Eine Veranstaltung der Bertelsmann Stiftung und der Konrad-Adenauer-Stiftung. 2014 <http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/wirtschaftliche-dynamik-und-beschaeftigung/projektnachrichten/expertenhearing/> (Download 12.8.2015).

- Landmann, J. „Zukunft des Rentensystems. Studienergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage“. Bertelsmann Stiftung 2013.
- Szinovacz, M. E., L. Martin und A. Davey. „Recession and Expected Retirement Age: Another Look at the Evidence“. The Gerontologist 54 (2) 2014. 245-257.
- Zappalà, S., M. Depolo, F., Fraccaroli, D. Guglielmi und G. Sarchielli. “Postponing job retirement?: Psychosocial influences on the preference for early or late retirement”. Career Development International (13) 2008. 150-167.

Policy Briefs Zukunft Soziale Marktwirtschaft:

- 2010/01: Globale Leistungsbilanzungleichgewichte – China-Bashing ist keine Lösung; Thieß Petersen
- 2011/01: Das Soziale sozialer Marktwirtschaften – Gerechtigkeit in Europa; Dr. Stefan Empter
- 2011/02: Nach der Krise ist vor der Krise – Was schützt uns vor dem nächsten Mal?; Dr. Thieß Petersen, Dr. Jörg Habich
- 2011/03: Zukunftsmodell Soziale Marktwirtschaft; Dr. Thieß Petersen
- 2011/04: Gesellschaftliche Alterung – eine unterschätzte ökonomische Herausforderung; Dr. Thieß Petersen
- 2011/05: Stellschraube Migration: Demographische Projektionen und Ihre Implikationen; Prof. Dr. Martin Werding, Dr. Thieß Petersen
- 2012/01: Auf dem Weg zu einer modernen Arbeitsmarktpolitik; Dr. Juliane Landmann
- 2012/02: Gesetzliche Rente, demographischer Wandel und öffentliche Finanzen; Prof. Dr. Martin Werding, Dr. Thieß Petersen
- 2012/03: Nachhaltiges Wirtschaften – ganzheitliche Strategien und Prinzipien; Dr. Thieß Petersen
- 2012/04: Die Vermessung der modernen soz. Marktwirtschaft; Cortnie Shupe
- 2012/05: Maastricht 2.0 – Vorschlag für eine neue Verschuldungsregel; Dr. Thieß Petersen, Dr. Michael Böhmer, Dr. Johannes Weisser
- 2012/06: Wirtschaftliche Folgen eines Euro-Austritts der südeuropäischen Mitgliedsstaaten; Dr. Thieß Petersen, Dr. Michael Böhmer
- 2012/07: Nachhaltigkeit und Solidarität – Grundgedanken einer neuen Finanzverfassung; Dr. René Geißler
- 2013/01: Wirtschaftliche Vorteile der Euro-Mitgliedschaft für Deutschland; Dr. Thieß Petersen, Dr. Michael Böhmer, Henning vom Stein
- 2013/02: Green and Fair Economy - ganzheitliches Konzept für nachhaltiges Wirtschaften; Céline Diebold, Armando Garcia Schmidt, Dr. Thieß Petersen, Birgit Riess, Dr. Daniel Schraad-Tischler, Henrik Riedel
- 2013/03: Soziale Marktwirtschaft in Europa? – Indexergebnisse; Cortnie Shupe
- 2013/04: Wem nutzt ein transatlantisches Freihandelsabkommen?; Dr. Ulrich Schoof, Dr. Thieß Petersen, Prof. Gabriel Felbermayr, Ph.D.
- 2013/05: Bundesländer, Branchen und Bildungsgruppen – Effekte einer THIP auf Deutschland; Dr. Ulrich Schoof, Mirco Ronge, Prof. Gabriel Felbermayr, Ph.D.

- 2013/06: Europas Nachhaltigkeitsstrategie – Abschied in der Eurokrise oder ambitionierter Neustart?; Céline Diebold, Thomas Fischer, Benjamin Dierks
- 2014/01: Wer profitiert am stärksten von der Globalisierung?; Dr. Thieß Petersen, Dr. Michael Böhmer, Dr. Johannes Weisser
- 2014/02: 20 Jahre Binnenmarkt – Wachstumseffekte der zunehmenden EU-Integration; Dr. Thieß Petersen, Dr. Michael Böhmer, Dr. Johannes Weisser
- 2014/03: Arbeit in der digitalen Welt – Jobless Growth und Cloudworking; Dr. Juliane Landmann
- 2014/04a: Nachhaltiger Konsum von Kindern und Jugendlichen – Eine Frage der Kompetenz; Andreas Galling-Stiehler, Henrik Riedel
- 2014/04b: Nachhaltige Partizipation von älteren Menschen – Soziales Engagement in jedem Alter; Andreas Galling-Stiehler, Henrik Riedel
- 2014/04c: Nachhaltige Haushaltspolitik in Zeiten der Schuldenbremse – Konsolidieren, aber richtig; Andreas Galling-Stiehler, Henrik Riedel
- 2015/01: Globalisierung, Digitalisierung und Einkommensungleichheit; Dr. Thieß Petersen
- 2015/02: Europa investiert!? Deutsche Finanzpolitik im Dilemma; Dr. Henrik Scheller, Dr. Henrik Brinkmann
- 2015/03: Lohnungleichheit in Deutschland – Welche Rolle spielt der Handel?; Dr. Ulrich Schoof, Dr. Thieß Petersen, Prof. Gabriel Felbermayr, Ph.D.
- 2015/04: Arbeitsmobilität in Europa: Ausgleich wirtschaftlicher Ungleichgewichte?; Mikkel Barslund, Matthias Busse, Joscha Schwarzwälder
- 2015/05: Brexit – Mögliche wirtschaftliche Folgen eines britischen EU-Austritts; Dr. Ulrich Schoof, Dr. Thieß Petersen, Dr. Rahel Aichele, Prof. Gabriel Felbermayr, Ph.D.
- 2015/06: Lohneinkommensentwicklungen 2020; Armando Garcia Schmidt, Dr. Thieß Petersen, Dr. Michael Böhmer, Dr. Johannes Weisser

V.i.S.d.P

Bertelsmann Stiftung
 Carl-Bertelsmann-Straße 256
 D-33311 Gütersloh

Dr. Stefan Emptner
 Telefon: +49 5241 81-81137
 stefan.emptner@bertelsmann-stiftung.de

Andreas Esche
 Telefon: +49 5241 81-81333
 andreas.esche@bertelsmann-stiftung.de

Dr. Thieß Petersen
 Telefon: +49 5241 81-81218
 thiess.petersen@bertelsmann-stiftung.de