

Frericks, Patricia

Article

Angemessene und nachhaltige Renten für alle: Die geschlechtsspezifische Wirkung des deutschen Rentensystems

Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Frericks, Patricia (2011) : Angemessene und nachhaltige Renten für alle: Die geschlechtsspezifische Wirkung des deutschen Rentensystems, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, ISSN 1861-1559, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 80, Iss. 2, pp. 119-132, <https://doi.org/10.3790/vjh.80.2.119>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/99655>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Angemessene und nachhaltige Renten für alle? Die geschlechtsspezifische Wirkung des deutschen Rentensystems

PATRICIA FRERICKS

Patricia Frericks, Universität Hamburg, E-Mail: patricia.frericks@uni-hamburg.de

Zusammenfassung: Rentensysteme befinden sich derzeit in einem umfassenden Veränderungsprozess. Öffentliche Regelungssysteme werden neu formiert und zum Teil durch marktbezogene Systeme ersetzt. Dabei bleiben die normativen Ansprüche europäischer Wohlfahrtsstaaten unverändert: Neben der Armutsvermeidung sollen „angemessene und nachhaltige Renten für alle“ (EC-Report 2006) realisiert werden. Gegenwärtige Rentenreformen zielen darauf ab, zukünftigen Rentnern den Aufbau „angemessener Renten“ durch eine Kombination von gesetzlichen und marktbezogenen Regelungssystemen zu ermöglichen. International vergleichende empirische Studien zeigen jedoch, dass eine große Mehrheit zukünftiger Rentner und Rentnerinnen diesen Rentensystemen nicht werden entsprechen können. Dabei unterscheiden sich Alterssicherungssysteme in ihrem Vermögen, Armutsvermeidung, angemessene Renten und Nachhaltigkeit zu verwirklichen. Ziel dieses Beitrags ist es, die Konzeption des aktuellen Rentensystems in Deutschland aufzuzeigen und dabei insbesondere der Frage nachzugehen, inwiefern es auch Frauen ermöglicht, sogenannte angemessene Rentenanwartschaften, die unter dem Begriff des „Eckrentners“ bekannt sind, aufzubauen.

Summary: All across the world, pension systems are undergoing considerable change. Public pension systems have been reformed and parts of the formerly public social provision have been shifted to market based provisions. The normative pretensions of European welfare states, however, remain unchanged aiming at poverty prevention and “adequate and sustainable pensions for all” (EC-Report 2006). Current pension reforms, thereby, aim at enabling future pensioners to build up “adequate pensions” by combining public and market-related pensions. Comparative empirical studies have shown, however, that huge parts of the future pensioners will not be able to comply with this combined pension design, while pension systems strongly differ in their capacity to realise adequate and sustainable pensions. Aim of this contribution is to elaborate on Germany's current design of pension regulations and to analyse in how far it enables also women to build up so-called adequate entitlements for their old-age.

→ JEL Classification: E61, H55, J3, P1

→ Keywords: Adequate pensions, gender, Germany, pension reforms

I Einführung

Rentensysteme befinden sich in einem umfassenden Veränderungsprozess. Öffentliche Regulationssysteme werden neu formiert und zum Teil durch marktbezogene Systeme der Zusatz- beziehungsweise Ausgleichsabsicherung ersetzt. Dabei orientieren sich die öffentlichen Systeme zunehmend an Effizienz- und Nachhaltigkeitskriterien des Marktes, während der (Wohlfahrts-) Markt durch staatliche Subventionen und neue Regulierungen seine Charakteristika verändert (Barr 2004, Evers 2008, Frericks 2010, Johnson 1999, Nullmeier 2001). Unterdessen bleiben die normativen Ansprüche europäischer Wohlfahrtsstaaten unverändert: Neben der Armutsvermeidung sollen „angemessene und nachhaltige Renten für alle“ (EC-Report 2003, 2006, 2010) realisiert werden. Viele Instanzen, unter ihnen die EU, fordern ein verstärkt eigenverantwortliches Handeln zur Sicherung des Alterseinkommens, so dass die Bedeutung sogenannter zusätzlicher Rentenvorsorge an absolutem und relativem Gewicht gewinnt (Hyde et al. 2003, Frericks und Maier 2008, Meyer et al. 2007, Nullmeier et al. 2008, Seeleib-Kaiser 2008, Schmähl 2007). Dabei zielen gegenwärtige Rentenreformen darauf ab, zukünftigen Rentnern den Aufbau „angemessener Renten“ durch eine Kombination von gesetzlichen und marktbezogenen Regulationssystemen zu ermöglichen.

International vergleichende empirische Studien zeigen jedoch, dass eine große Mehrheit der Bevölkerung den Annahmen, die gegenwärtigen Rentenreformen zugrunde liegen, nicht entsprechen kann. Dies gilt insbesondere für bestimmte soziale Gruppen wie Frauen, insbesondere Frauen mit Kindern, MigrantInnen, GeringverdienerInnen und in überdurchschnittlichem Maße auch für längerfristig prekär Beschäftigte der jüngeren Generation (Blossfeld et al. 2007, Buchholz et al. 2009, Frericks et al. 2007, Hills 2004). Dabei unterscheiden sich die Alterssicherungssysteme in ihrem Vermögen, Armutsvermeidung, angemessene Renten und Nachhaltigkeit zu verwirklichen, wie international vergleichende Analysen gezeigt haben (Frericks et al. 2006 und 2008, Hill 2007, Hyde et al. 2003).

Dieser Beitrag setzt sich mit der Konzeption des aktuellen Rentensystems in Deutschland auseinander und geht der Frage nach, inwiefern es auch Frauen ermöglicht, sogenannte angemessene Rentenanwartschaften, die in Deutschland unter dem Begriff des „Eckrentners“ bekannt sind, aufzubauen.

2 Hintergrund

Um die Zielsetzung der nachhaltigen und angemessenen Renten für alle zu verstehen, müssen wir als erstes klären, was angemessen und nachhaltig im Kontext von Renten eigentlich bedeutet.

Das Konzept der angemessenen Renten wird sehr unterschiedlich verwendet und wird häufig nicht konkretisiert (EC-Report 2003, 2006 und 2010, OECD 2009, World Bank 2005, verschiedene wissenschaftliche Beiträge wie zum Beispiel Hill 2007). In diesem Beitrag ist mit dem Konzept angemessener Renten die nationale Berechnungsnorm gemeint. Sie ist auch als Zielerersatzrate und in Deutschland als Eckrentner bekannt. Es handelt sich also um ein eher pragmatisches Verständnis von angemessenen Renten (Frericks und Maier 2008). Diese Angemessenheit war in Deutschland und den meisten europäischen Ländern an die Familie und das Familien-

einkommen beziehungsweise an das „team“ der Ehepartner, wie Marshall (1964) es nannte, geknüpft. Sozialversicherungen wie die Gesetzliche Rentenversicherung können als gesetzliche Institution zur Umsetzung sozialer Rechte betrachtet werden. Diese „sozialen Rechte“ sind nach Marshall staatsbürgerliche Rechte auf soziale Sicherung, die im Zuge der Entwicklung moderner Gesellschaften eingeführt wurden. Dabei umfassen sie, wiederum nach Marshall, die staatlich geregelte und garantierte soziale Sicherung auch im Alter.

Aber schon bei Marshall wird deutlich, dass soziale Rechte implizit Lebenslaufnormen festsetzen (siehe auch Allmendinger 2002, Kohli 1986, Frericks 2007) und somit eine Geschlechterdimension haben, da sie, wie einst auch zivile und politische Rechte, an das (männliche) Familienoberhaupt geknüpft waren und sich von dem für die gesamte Familie durch den Familiernährer erworbenen Familiengehalt beziehungsweise Arbeiterstatus herleiteten. Dies führte zu einer Etablierung wohlfahrtsstaatlich zugewiesener Positionen wie der der Hausfrau und des Familiernährers.

Der umfassende soziale Wandel der letzten gut 30 Jahre hat dazu geführt, dass Frauen zunehmend am Erwerbsleben teilnehmen und Ideen der Gleichstellung von Frauen und Männern stärker akzeptiert werden. Obwohl Rentensysteme besonders von institutioneller Pfadabhängigkeit bestimmt sind (zum Beispiel Barr und Diamond 2008, Maier et al. 2007), haben diese Entwicklungen dazu geführt, dass auch die Sozialversicherungen reformiert wurden und sich vom Familiernährersystem zu einer vermehrt individuellen Berechnung der Anwartschaften wandelten. Zwei Entwicklungen sind hierbei von Bedeutung.

Zum einen wurden diskriminierende Regelungen abgeschafft oder stark reduziert. Hierzu gehören Verbote verschiedener (auch indirekter) Diskriminierung beispielsweise durch Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten), die sich vor allem für Mütter negativ auswirken, aber auch die Abschaffung verschiedener Vorteile, die Frauen eingeräumt waren, wie die drastische Reduktion von Witwenansprüchen und die Möglichkeit des früheren Renteneintritts zum Teil ohne Abschlüsse (de facto unterschieden und unterscheiden sich die Renteneintrittsalter nicht, siehe Eurostat 2011, LFS 2010). Zum zweiten wurden sogenannte geschlechtsneutrale Zielsetzungen zumindest teilweise umgesetzt. Hierzu zählen die Absenkung der gesetzlichen Rentenhöhe und die Teilauslagerung der Rentenversicherung in marktbasierter Renten (sogenannte kapitalgedeckte Altersvorsorge, Altersvermögensgesetz 2001). Ziel dieser Politik war es, die Bedeutung individueller Anwartschaften zu stärken, gerade auch in Deutschland. Der politische und Experten-Diskurs entwickelte sich hin zu einer Hervorhebung der „Eigenverantwortlichkeit“, der Formel, (individuelle) Arbeit müsse sich wieder lohnen und „versicherungsfremde Leistungen“ seien abzuschaffen.

Zeitgleich jedoch sind in Deutschland auch anders geartete politische und wissenschaftliche Entwicklungen zu beobachten. Ehemalige Familienrechte, die zum deutschen Sozialversicherungsprinzip gehörten, werden gerade in Deutschland seit den 90er Jahren in Form von Anwartschaften für Kindererziehungszeiten oder Altenpflege wieder ins Rentensystem aufgenommen.

Klassische ökonomische Konzepte von Nachhaltigkeit und Wohlstand werden zurzeit in verschiedenen Ländern, darunter Deutschland, hinterfragt und in Enquetekommissionen durch sozial und ökologisch nachhaltige Konzepte ersetzt. Auch in der Wissenschaft werden andere Nachhaltigkeitskonzepte diskutiert, beispielsweise die Balance zwischen institutionell bestimmten Lebenslaufnormen und den damit verknüpften Verteilungen von Ressourcen, die sich im euro-

päischen Vergleich stark unterscheiden (Frericks et al. 2010, siehe auch den „lebenslaufökologischen Ansatz“ von Frericks und Maier 2011). Analysen hierzu sind auch deshalb von Bedeutung, da sich alle drei, die institutionellen Regelungen, die Lebensläufe und die Ressourcen, in einem Wandel befinden und die Nachhaltigkeit und Angemessenheit von gesellschaftlichen Ordnungen grundlegend umformen.

„Angemessene und nachhaltige Renten für alle“ setzt zudem voraus, dass die Mehrheit der SozialbürgerInnen ihnen entsprechen kann, also in der Lage ist, „angemessene“ Renten zu erwerben. Dies soll hier für Frauen in Deutschland anhand verschiedener Rentenfaktoren untersucht werden.

3 Rentenfaktoren und ihre geschlechtsspezifische Wirkung

Sozialversicherungen sind in Deutschland am Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet, das heißt, ihre Grundlage ist die Erwerbsarbeit. Wie dargelegt war die ehemalige institutionalisierte Einheit der Sozialversicherungen insbesondere in Deutschland die Familie, mit der Einteilung in Tätigkeiten der „privaten Sphäre“ und der „öffentlichen Sphäre“ und den an sie geknüpften Geschlechterrollen. Frauen waren somit familienversichert. Ihre besondere Stellung im Sozialversicherungssystem ergab sich gegenüber Männern vor allem aufgrund ihrer durch Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Pflege „unvollständigen“ Erwerbsbiographie. Auch heute arbeiten Frauen, insbesondere diejenigen mit Pflegeverantwortung, nicht in voller Arbeitszeit: Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechung für Familienphasen sind noch immer vornehmlich mit Frauenlebensläufen verbunden und führen dazu, dass sie nicht die gleichen Chancen haben, den arbeitsmarktorientierten Anforderungen der Rentenversicherung gerecht zu werden. Zudem sind Arbeitsmärkte und Gehälter gerade in Deutschland stark geschlechtsspezifisch strukturiert. Diese vier Punkte sollen im Kontext von Rentenanwartschaften analysiert werden.

Die Berechnung von Renten richtet sich nach den verschiedenen Rentenreformen und -anpassungen vornehmlich an einer optimalen und lebenslangen Arbeitsmarktpartizipation aus. In anderen europäischen Ländern ist dies deutlich zu beobachten, und auch in Deutschland haben Entwicklungen wie die Abschaffung von Rentenpunkten für Ausbildungszeiten, die Abschaffung von Frühverrentung und die Abschaffung von Rentenansprüchen in Perioden längerer Arbeitslosigkeit zu einem direkteren Berechnungssystem („Sparbuch“) von Leistungen aufgrund gezahlter Beiträge geführt (Frericks et al. 2007). Die Familienleistungen wurden durch die Aufkündigung der meisten Witwenansprüche stark relativiert. Auch die Auslagerung eines Teils der zur angemessenen Rente notwendigen Beiträge in private Zusatzrenten, der vor allem vom Nettolohn finanziert wird, hat die Verknüpfung von Beiträgen und Leistungen erhöht.

Das institutionelle Gefüge zum Aufbau angemessener Renten lässt also eine umfassende Familienaltersabsicherung nicht mehr zu, und es wird erwartet, dass Frauen eigene (statt abgeleitete) Renten aufbauen (zum veränderten Lebenslaufkonzept in der Sozialpolitik siehe Maier et al. 2007). Die verstärkte Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und die weniger stabilen partnerschaftlichen Verbindungen legten eine solche Entwicklung nahe. Allerdings hat sich die sekundäre Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten zwei Jahrzehnten nicht grundlegend gebessert. Hierzu ein kurzer Überblick.

3.1 Anhaltende geschlechtsspezifische Gehälter und Arbeitsmärkte

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede halten sich hartnäckig. Diese Einkommensunterschiede sind zum Teil von Faktoren wie unterschiedlichen Arbeitszeiten, Sektoren und Funktionen bestimmt. Studien und Statistiken zeigen jedoch auch, dass geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede über Kohorten, Berufsfelder, Ausbildung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit hinweg sehr hoch sind (Bundesregierung 2008, SOEP 2009, zu den statistischen Herausforderungen bei der Messung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede siehe Eurostat 2009a). Selbst die striktesten Kalkulationen von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden kommen zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede auch in kleinsten Einheiten wie Jobzellen weiterhin Bestand haben (Gartner und Hinz 2009). Der Argumentation von Esping-Andersen (2002) zufolge sind solche geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen „rational“ und gesamtgesellschaftlich „legitim und notwendig“, da mit Mutterschaft (sic) potentielle Arbeitgeber- und Arbeitsproduktionsseinbußen verbunden seien. Diese Sichtweise führt zu einer statistischen Diskriminierung von (jüngeren?) Frauen auf dem Arbeitsmarkt und kann auch die Investitionen in berufliche Weiterbildung betreffen (siehe Grundert und Mayer 2010). Aber auch ohne diese statistische Diskriminierung sind Mütter, vor allem wenn sie mehr als ein Kind haben, mit beruflichen Nachteilen konfrontiert (Roman und Schippers 2005).

Ausbildung und Studium sind weiterhin von besonderer Wichtigkeit, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Ausbildungssituation zwischen den Geschlechtern hat sich in den letzten Jahren stark verändert und Frauen liegen in mehrfacher Hinsicht vorn: Weitaus weniger Frauen als Männer verlassen das Schulsystem ohne Abschluss, und mittlerweile mehr Frauen als Männer erwerben einen Studienabschluss (LFS 2010). Die Studienwahl von Frauen und Männern ist in Deutschland wie in anderen europäischen Ländern noch sehr unterschiedlich, dadurch sind Berufe im Ingenieurs- und Informatikwesen beispielsweise weiterhin Männerdomänen, aber auch Lehrerberufe sind geschlechtsunterteilt und zeigen eine überdurchschnittliche Anzahl weiblicher Lehrer in niedrigeren Schulformen und eine überdurchschnittliche Anzahl männlichen Lehrpersonals in höheren Schulen (Eurostat 2008). Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualität von Verträgen und Berufen sowie Differenzen in der Arbeitsmarktpartizipation sind auch vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsegregation zu sehen (verschiedene Beiträge in Heinz und Marshall 2003). Ein EU-Bericht von 2009 kritisiert in diesem Zusammenhang, dass der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten von Zentralbanken maximal 16 Prozent beträgt, obwohl sie in den dazugehörigen Studiengängen die Mehrheit bilden (EC-Report 2009). Und obwohl mehr Frauen als Männer die Universitäten mit Abschluss verlassen, ist die Anzahl in wissenschaftlichen Positionen unterdurchschnittlich und reduziert sich weiter bis in die höchste wissenschaftliche Position, in der Frauen in Deutschland nach neuesten Daten 18,2 Prozent der Stellen besetzen (DHV 2011). Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit am untersten Ende der Gleichstellung. Niedersachsen, wo aktuell 35 Prozent der Neuberufungen auf Frauen fällt, wurde gerade besonders lobend hervorgehoben (DHV 2011).

3.2 Anhaltende geschlechtsspezifische Arbeitsmarktpartizipation und Familienarbeit

Neben Einkommens- und Anstellungsdifferenzen sind zwei Zeitlücken typisch für die Erwerbsverläufe von Frauen. Diese Zeitlücken sind zum einen Erwerbsunterbrechungen, oft aufgrund von Pflege- und Betreuungstätigkeiten, und zum anderen Erwerbseinschränkungen in Form von

Tabelle

Entwicklung der Erwerbs-, Erwerbstätigen-, Erwerbslosen- und Nichterwerbstätigenquoten für Männer und Frauen in Deutschland

In Prozent der männlichen und weiblichen Erwerbsbevölkerung
im Alter von 15 bis 64 Jahren

| Monat/ Jahr | Erwerbsquote | | Erwerbstätigenquote | | Erwerbslosenquote | | Nichterwerbstätigen- quote | |
|----------------|--------------|--------|---------------------|--------|-------------------|--------|-------------------------------|--------|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| 10/1960 | 47,2 | 90,3 | 47,6 | 90,7 | 0,4 | 0,4 | 52,4 | 9,3 |
| 04/1970 | 45,9 | 87,7 | 46,2 | 88,2 | 0,4 | 0,5 | 53,8 | 11,8 |
| 04/1980 | 48,3 | 82,5 | 50,2 | 84,4 | 1,9 | 1,9 | 49,8 | 15,6 |
| 04/1990 | 53,8 | 78,5 | 58,5 | 82,7 | 4,8 | 4,2 | 41,5 | 17,3 |
| 04/1995 | 55,1 | 73,9 | 62,6 | 81,0 | 7,5 | 7,1 | 37,4 | 19,0 |
| 04/1996 | 55,4 | 72,7 | 62,3 | 80,3 | 6,9 | 7,5 | 37,7 | 19,7 |
| 04/1997 | 55,2 | 71,9 | 62,8 | 80,3 | 7,6 | 8,4 | 37,2 | 19,7 |
| 04/1998 | 55,5 | 71,8 | 63,0 | 80,2 | 7,5 | 8,3 | 37,0 | 19,8 |
| 04/1999 | 56,9 | 72,4 | 63,8 | 80,3 | 6,9 | 7,9 | 36,2 | 19,7 |
| 05/2000 | 57,7 | 72,8 | 64,0 | 79,9 | 6,3 | 7,1 | 36,0 | 20,1 |
| 04/2001 | 58,8 | 72,7 | 64,9 | 80,1 | 6,1 | 7,3 | 35,1 | 19,9 |
| 04/2002 | 58,8 | 71,9 | 65,3 | 80,1 | 6,5 | 8,2 | 34,7 | 19,9 |
| 05/2003 | 58,8 | 70,9 | 66,1 | 80,3 | 7,3 | 9,4 | 33,9 | 19,7 |
| 03/2004 | 58,4 | 70,1 | 66,1 | 80,3 | 7,8 | 10,3 | 33,9 | 19,7 |
| 2005 | 59,5 | 71,2 | 66,8 | 80,4 | 7,4 | 9,2 | 33,2 | 19,6 |
| 2006 | 61,4 | 72,7 | 68,4 | 81,1 | 7,0 | 8,5 | 31,6 | 18,9 |
| 2007 | 63,1 | 74,5 | 69,2 | 81,6 | 6,1 | 7,0 | 30,8 | 18,4 |
| 2008 | 64,2 | 75,7 | 69,6 | 81,8 | 5,4 | 6,1 | 30,4 | 18,2 |
| 2009 | 65,1 | 75,3 | 70,3 | 82,0 | 5,2 | 6,7 | 29,7 | 18,0 |

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Teilzeit (europäisch vergleichende Übersichten bieten SHARE 2004, EU-SILC 2010, Eurostat 2008 und 2009). Wenn die Erwerbsunterbrechungen auf Pflege- und Betreuungstätigkeiten zurückzuführen sind, werden sie im deutschen Rentensystem zum Teil ausgeglichen, Zeiten verminderter Erwerbsbeteiligung in Form von Teilzeitbeschäftigung hingegen kaum (siehe unten). 2009 waren in Deutschland 40,5 Prozent aller erwerbstätigen Frauen und 6,7 Prozent aller erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt (LFS 2010). Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen ist vornehmlich im Teilzeitbereich zu verzeichnen, der für Frauen von 1984 bis 2009 um 13 Prozentpunkte von 25 auf 38 Prozent gestiegen ist (OECD 2011). Dabei unterscheidet sich die Teilzeitquote der Frauen im westlichen und östlichen Deutschland und stieg in Ostdeutschland von 1996 bis 2010 von 32 auf 49 Prozent und in Westdeutschland von 57 auf 75 Prozent (Statistisches Bundesamt 2011). Neben der unterschiedlichen Verfügbarkeit von (halb- oder ganztätig verfügbaren) öffentlichen Kinderbetreuungsangeboten sind die Gründe für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sehr unterschiedlich (siehe Pfau-Effinger 2004, Pfau-Effinger und Smidt 2011). Teilzeitbeschäftigung von Frauen als optimale Politik für die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf darzustellen, ein Mantra der Europäischen Union (siehe auch Bleijenbergh et al. 2004), ist jedoch zumindest ambivalent, da sie den Aufbau von Rentenanwartschaften maßgeblich erschwert. Dies ist insbesondere deshalb der Fall, weil angemessene Renten nur noch über die Kombination verschiedener Rententeilsysteme erworben werden können. Diese wiederum hängen von der Qualität der Arbeitsverträge (Betriebsrenten, Arbeitgeberzuschüsse) beziehungsweise von Investitionen vom Nettoeinkommen (Privatrenten) ab und stellen für die wenigsten Teilzeitangestellten eine Option dar. Außerdem sind in Deutschland, anders als in vielen europäischen Ländern, die eine hohe Teilzeiterwerbsquote von Frauen aufweisen, viele Frauen in nicht versicherungspflichtigen, sogenannten Minijobs angestellt. Einige Länder wie Frankreich haben für Beschäftigte im Niedriglohnsektor bessere Rahmenbedingungen für den Erwerb von Rentenrechten geschaffen (siehe Frericks et al. 2008). Hinzu kommt, dass etwa in Frankreich über gesetzliche Mindestlohnregelungen der Niedriglohnsektor beschränkt wird.

Ein in Deutschland besonders stark vorherrschendes Phänomen ist die anhaltend hohe Zahl von Personen in der sogenannten stillen Reserve. Die Entwicklungen seit den 60er Jahren ist in der Tabelle abgebildet und zeigt, dass, obwohl sich die Nichterwerbstätigenquote von Männern seit 1960 verdoppelt und die von Frauen nahezu halbiert hat, weiterhin eine große Lücke zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern zu verzeichnen ist. Insbesondere die Erwerbstätigkeit von Müttern ist sehr niedrig und liegt gesamtdeutsch bei etwa 30 Prozent der Mütter mit Kindern unter drei Jahren und bei 60 beziehungsweise 67 Prozent der Mütter mit Vorschul- und mit Grundschulkindern (Statistisches Bundesamt 2010). Zusammengenommen zeigen die geschlechtsspezifisch unterschiedlich hohen Nichterwerbs- und Teilzeitquoten sehr deutlich, dass die geschlechtsspezifischen Differenzen in der Arbeitsmarktpartizipation weiterhin enorm sind.

3.3 Kindererziehungszeiten in der Rente

In Deutschland wurden Rentenanwartschaften für Betreuungszeiten eingeführt und ausgebaut. Mit der Rentenreform von 2001 erwirbt ein Elternteil, in der Regel die Mutter, Rentenansprüche im Umfang von drei Jahren für jedes nach 1992 geborene sowie von einem Jahr für jedes davor geborene Kind (Kindererziehungszeiten). Der Staat übernimmt für Elternzeiten einen Pauschalbeitrag, so dass Eltern (eventuell untereinander aufgeteilt) einen gewissen Anspruch auf eine vom Staat garantierte Rente haben. Für weitere sieben Jahre bestehen Rentenansprüche, um besonders niedrige Rentenanwartschaften unter Umständen anteilig aufzubessern (Berücksichtigungszeiten). Derzeit ist das öffentliche Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren sehr niedrig (wobei erhebliche Unterschiede zwischen den sogenannten Neuen und Alten Bundesländern bestehen), und das Betreuungsangebot für auch ältere Kinder ist in den meisten Einrichtungen auf Teilzeit beschränkt (siehe Pfau-Effinger und Smid 2011). Die beiden Anwartschaftsberechnungen für Betreuungszeiten, die es in Deutschland gibt, sind somit recht zweckmäßig, denn zum ersten werden die drei Jahre, für die es an Betreuungseinrichtungen mangelt, durch (volle) Rentenansprüche für drei Jahre ausgeglichen. Zweitens wird dem Umstand, dass sich die Einrichtungen für Kinder ab drei Jahren, einschließlich Schulen, vornehmlich auf Teilzeitbetreuung beschränken, nur sehr bedingt Rechnung getragen. Diese Anwartschaften können sich für die entsprechenden Jahre zwar positiv auf die (gesetzlichen) Rentenansprüche von Müttern aus-

wirken¹. Die damit einhergehende Unterbrechung der Arbeitsmarktpartizipation aber, ob nun vollständig oder teilweise, birgt zugleich negative Konsequenzen, zum einen für nicht-gesetzliche Rentenbeiträge in dieser Phase, zum anderen für spätere Beitragsjahre. Diese hängen zum Teil damit zusammen, dass die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt erschwert und Aufstiegschancen aufgrund fehlender Praxis oder (Weiter-)Qualifikation vermindert sein können (Analysen dazu zum Beispiel in Heinz und Marshall 2003).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Einkommensunterschiede und Erwerbsbeschränkungen in Form von Aus- oder Teilzeiten über die Arbeitsmarktbiographie hinweg Karriereeinbussen und Lebenseinkommenseinbussen mit sich bringen, die sich in Rentenanwartschaften als der „Abrechnung des Lebenslaufs“ widerspiegeln; die geschlechtsspezifische Höhe und Anzahl der Rentenpunkte sind hierfür ein Beleg. Diese Einbussen sind insbesondere für marktbasierende Teilsysteme in der institutionellen Konstellation zur angemessenen Rente wichtig und werden auch durch Anwartschaften für Betreuungs- und Pflegetätigkeiten sowie durch die in Europa einzigartigen Familienleistungen in der „privaten Rentensäule – Riester“ nicht aufgefangen (Frericks et al. 2008).

3.4 Wohlfahrtsstaatliche Regelungen

Die Arbeitsmarktpartizipation und die Aufteilung von Betreuungs- und Pflegetätigkeiten werden durch die wohlfahrtsstaatliche Ordnung mitbestimmt. Steuersysteme beispielsweise können eine (versicherungspflichtige) Anstellung im Niedriglohnsektor unattraktiv machen oder durch Steuersplitting das Einkommen des geringer verdienenden Partners besonders hoch belasten (Dingeldey 2001, neue Daten in LFS 2010). Die Zerrissenheit wohlfahrtsstaatlicher Prinzipien zwischen Familienförderung einerseits und Individualisierung andererseits werden andernorts genauer analysiert (Daly und Scheiwe 2010, Frericks 2010). Außerdem können Steuerregulierungen gerade auch in Rentensystemen nach oben umverteilen, da Arbeitende mit geringerem Einkommen von zahlreichen steuerlichen Vergünstigungen keinen Gebrauch machen können. Einkommensunterschiede, mit verursacht durch die Struktur des Wohlfahrtsstaats, werden folglich aufgrund der Rentenberechnung für das Alter noch potenziert (Frericks et al. 2007). Rentenberechnungsformeln sind also keine bloße Rechenaufgabe, sondern weisen im Gefüge sozialpolitischer Ordnung ungleiche wohlfahrtsstaatliche Positionen zu.

Theoretisch fördert das deutsche Rentensystem nicht nur Gutverdienende, sondern auch Familien und Geringverdiener. Dass die Praxis dieser Theorie kaum entspricht und in dem freiwilligen Zusatzversicherungsansatz Sparfallen stecken, wurde mehrfach gezeigt (Corneo et al. 2009, Börsch-Supan 2009, Hinrichs 2005) und gilt im Übrigen auch für andere Sozialversicherungen (siehe Frericks 2011). Auch die durch Rentenreformen veränderte Finanzierung der Altersabsicherung wurden diesbezüglich kritisiert, da die Zersplitterung von Renteninvestitionen hohe Administrationskosten mit sich bringt, die geringe Beitragszahlungen in zusätzliche Rentensysteme für Anbieter unattraktiv und für zukünftige Rentner und Rentnerinnen kostspielig macht. Steuern spielen also eine zunehmend wichtige Rolle bei der Umverteilung nach oben sowie bei der Bewältigung vermehrt zu erwartender Altersarmut. Abzusehen ist auch, dass sie zukünftig zur Bewältigung vermehrter Altersarmut herangezogen werden. Wie bereits erwähnt, lässt sich

¹ Szenariostudien zeigen im internationalen Vergleich, dass Anwartschaften für Kindererziehungszeiten nicht per se rentensteigernd wirken (Meyer et al. 2007).

bei steuerlichen Begünstigungen privater Rentenversicherungen aber auch eine Tendenz beobachten, dass bisherige Privilegien abgebaut und neue, familienbezogene eingeführt werden, wie in der Riesterrente. Mithilfe von Steuermitteln werden die Möglichkeiten von Müttern (und „Hausfrauen“) verbessert, zusätzliche private Rentenansprüche zu erwerben. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Tendenzen weiterentwickeln.

Diese institutionelle Auffächerung von Renten in verschiedene Teilrenten ist nur eine von zahlreichen sogenannten geschlechtsneutralen Veränderungen. Die Angleichung des gesetzlichen Rentenalters und dessen Erhöhung auf 67 Jahre sind dabei die bekanntesten. Auch andere sogenannte geschlechtsneutrale Regelungen, wie eine veränderte Indexierung oder eine Teilvermarktlichung, beruhen auf der Annahme individualisierter Arbeitnehmer. Dabei ist eine lebenslange Arbeitsmarktpartizipation schon für viele Männer unrealistisch, und Beschäftigungsquoten im Alter unterscheiden sich sowohl nach Bildungsstand als auch nach Geschlecht. Diese neue Arbeitsmarkt- und Eigeninitiativnorm überfordert gering qualifizierte Migranten und vor allem Migrantinnen am stärksten (BAMF 2010, Dywer 2010, Eurostat 2008). Zu beobachten ist außerdem, dass ältere Frauen gerade in höherem Rentenalter mehr von Altersarmut bedroht sind als Männer. Neben Faktoren wie Haushaltsformen, Lebenserwartungen und Pflegebedürftigkeit spielen dabei auch geschlechtsspezifische Wirkungen von Indexierung eine Rolle (Eurostat 2011, Frericks et al. 2007). Die fehlende oder unzureichende Beachtung der nicht geschlechtsneutralen Implikationen verschiedener Reformmaßnahmen wird auch von der Europäischen Kommission (EC-Report 2003: 98 f.) stark kritisiert:

“Member States are gradually adapting their pension systems to the evolving social and economic roles of men and women. They are moving from direct discrimination in pension legislation in favour of dependent housewives to new rules that aim at facilitating the reconciliation between family responsibilities and work for both parents. However, in spite of such measures and increased labour market participation of women, significant differences between women's and men's pension entitlements will persist for a long time to come. Further gender assessment is needed to understand the impact of recent reforms and notably the development of supplementary pension schemes on the relative situation of men and women” (EC-Report 2003: 98 f.).

Viele Formen der direkten und indirekten Diskriminierung von Frauen und Familientätigkeiten im Rentenrecht wurden vor allem durch den Eingriff verschiedener Gerichte reduziert oder abgeschafft. Dabei war die europäische Rechtssprechung von besonderer Wichtigkeit. Sie trug beispielsweise zur Reduktion der sogenannten Wartezeiten bei und stellte die Rechtswidrigkeit marktbasierter Versicherungspraxis heraus, die Leistungen und Beiträge beispielsweise in Zusatzrenten nach Geschlecht differenzieren.

4 **Fazit**

In den letzten drei Dekaden haben sich die Möglichkeiten für Frauen, eigene Renten zu erwerben, stark verbessert. Sie nehmen vermehrt am Arbeitsmarkt teil, Wartezeiten für Rentenanwartschaften wurden stark reduziert beziehungsweise durch andere Zeiten ausgeglichen, und Kindererziehungs- und Pflegezeiten werden zum Teil rentenrechtlich anerkannt.

Wer jedoch verstehen will, warum Frauen im Schnitt viel schlechtere Chancen als Männer haben, angemessene Renten für das Alter aufzubauen, der muss tiefer in die Strukturen unserer wohlfahrtsstaatlichen und gesellschaftlichen Ordnung eindringen. In Rentensystemen wurde die Bedeutung eines kontinuierlich guten (individuellen) Gehalts für den Aufbau angemessener (individueller) Rentenanwartschaften durch die veränderte Berechnung gesetzlicher Renten und durch die Teilauslagerung der für angemessene Renten notwendigen Beiträge erhöht. Die Verschiebung von Teilen der Rentenversicherung hin zu privaten Zusatzversorgungen, die Arbeiten vor allem vom Nettolohn finanzieren, führt dazu, dass für den Aufbau angemessener Renten weiterhin eine ideale Arbeitsbiographie vonnöten ist, die der gegenwärtigen sozialpolitischen Ausrichtung auf individuelle Arbeitsmarktpartizipation entspricht. Arbeitsmärkte sind jedoch weiterhin stark geschlechtsdifferenziert, es gibt nach wie vor eine eklatante Lücke bei den Gehältern zwischen Männern und Frauen, und die Wochenarbeitszeiten (Teilzeitquoten) als auch die Lebensarbeitszeiten (Erwerbsunterbrechung insbesondere der Frauen) bleiben geschlechtsspezifisch. Wohlfahrtsstaatliche Strukturen tragen zu diesem „modifizierten Familiernährersystem“ vor allem durch Familien- und Steuerpolitik bei. Gleichzeitig sollen Anwartschaften für „Familienleistungen“ die Rente von Betreuungs- und Pflegetätigkeiten Ausübenden, also vor allem Frauen, verbessern. Das tun sie auch, allerdings sind sie für eine Angleichung der Rentenanwartschaften der Geschlechter unzureichend und zum Teil kontraproduktiv (Frericks et al. 2007).

Weil sich geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung, Arbeitsverträge und Berufe hartnäckig halten und Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen bleiben, sind soziale Sicherungssysteme, die auf dem Prinzip der idealen Erwerbsbiographie beruhen, nicht geeignet, die Geschlechtsunterschiede zwischen den Rentenversicherten nachhaltig zu reduzieren. Und tatsächlich lässt sich zum Teil ein Bias in der sozialpolitischen Logik beobachten: Sozialpolitische Regulierungen zur Armutsvermeidung (Altersarmut und Sozialhilfe) richten sich zumeist explizit auf die mögliche Armut von (allein lebenden) Frauen, während Regelungen für sogenannte angemessene, also Lebensstandard sichernde Ansprüche an männlich-idealtypischen Lebensläufen ausgerichtet sind. Sozialpolitische Zielsetzungen und die Definition von „Verbesserung“ von Ansprüchen unterscheiden also, zum Teil sogar explizit, nach Geschlecht.

Den Siebenmeilenstiefeln der Individualisierung von Berechnungsnormen steht eine überaus träge Aufweichung des Geschlechtervertrages gegenüber. Individualisierte Renten werden aber nur dann nicht nachteilig für Frauen sein, wenn auch alle anderen rentenrelevanten Faktoren ihren Geschlechterbias verlieren, also die verschiedenen geschlechtsspezifischen Komponenten der Arbeitsmärkte, des Steuersystems, der faktischen Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben, um nur die wichtigsten zu nennen, angeglichen werden. Während positive Diskriminierungen von Frauen weitestgehend abgeschafft werden (Renteneintrittsalter, Partner- beziehungsweise Witwen/r-Ansprüche, einseitige Ansprüche für Kindererziehungszeiten), die der ehemaligen Anerkennung von Familienleistungen und Haushaltsabhängigkeiten entsprachen, wird übersehen, dass negative Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, im Steuersystem, im Rentenaufbau sowie kumulative Effekte von Familienarbeit höchstens abgemildert sind.

In Politik und Wissenschaft ist gemeinhin anerkannt, dass Frauen in absehbarer Zukunft, selbst wenn sie mit gleicher Intensität am Arbeitsmarkt partizipierten wie Männer, rentenrechtlich weiterhin maßgeblich schlechter dastehen werden als Männer.

Diese kritische Darstellung der relativen und absoluten Situation von Frauen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, im Alter angemessen finanziell abgesichert zu sein, will die Bedeutung der für Frauen sehr positiven Änderungen gerade im deutschen Reformsystem nicht herabsetzen. Deutschland hat im europäischen Vergleich einzigartige Schritte gewagt, und insbesondere die Familienleistungen in der eigentlich „privaten“ Riesterrente sind positiv hervorzuheben. Aber Rentenreformen spiegeln zum Teil widersprüchliche Interessen wider, die neben Geschlechtergleichstellung, Armutsvermeidung und familienpolitischen Zielen auch eine arbeitsmarktorientierte Aktivierungs- und eine staatshaushaltliche Konsolidierungspolitik verfolgt. Durch dieses Zusammenspiel divergierender Interessen haben sich Rentensysteme zu einem komplexen Gebilde aus unterschiedlichen Rententeilsystemen entwickelt.

Die Verschiebung in der Finanzierung der verschiedenen Rentenanwartschaften hin zum Arbeitnehmer und zum Steuerzahler sowie die Reduktion von Arbeitgeberbeiträgen und die Aufweichung des Solidarprinzips der Gesetzlichen Rentenversicherung verändern maßgeblich die Anspruchsberechtigungen. Generationenintern und generationenübergreifend kann das, je nach Ausmaß und genauer Richtung der Verschiebungen, zu großen Umbrüchen führen. Wenn eine Teilvermarktlichung die Kosten nur verschiebt und nicht senkt, und wenn gesellschaftliche Zielsetzungen wie Nachhaltigkeit (Generationenverträge) am besten in Form von Sozialversicherungssystemen sichergestellt werden (Barr 2004, Sinn 2000), muten große Bestandteile der Rentenreformen nicht als besonders geeignet an, um angemessene und nachhaltige Renten zu garantieren. Wie ein solches Rentenkonzept aussehen könnte, das nachhaltige und angemessene Renten verspricht, habe ich andernorts dargelegt (Frericks 2007).

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, J. (Hrsg.) (2002): *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit*, Opladen, Leske + Budrich.
- BAMF (2010): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Barr, N. (2004): *The Economics of the Welfare State*. Oxford.
- Barr, N. und P. Diamond (2008): *Reforming Pensions: Principles and Policy Choices*. Oxford, OUP.
- Bleijenbergh, I., J. de Bruijn und J. Bussemaker (2004): European Social Citizenship and Gender: The Part-time Work Directive. *European Journal of Industrial Relations*, 10 (3), 309–328.
- Blossfeld, H. P. und H. Hofmeister (Hrsg.) (2007): *Globalization, Uncertainty, and Women's Careers*. An international comparison. Cheltenham, Edward Elgar.
- BMAS (2009): Alterssicherungsbericht 2008.
- Börsch-Supan, A., A. Reil-Held und D. Schunk (2008): Saving incentives, old age provision and displacement effects: evidence from the recent German pension reform, *Journal of Pension Economics and Finance*, 7 (3), 295–319.
- Buchholz, S., D. Hofäcker, M. Mills, H.-P. Blossfeld, K. Kurz und H. Hofmeister (2009): Life Course in the Globalization Process: The Development of Social Inequalities in Modern Societies. *European Sociological Review*, 25, 1, 53–71.
- Bundesregierung (2008): Lebenslagen in Deutschland. 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin.

- Corneo, G., M. Keese und C. Schröder (2009): The Riester Scheme and Private Savings: An Empirical Analysis based on the German SOEP. *Schmollers Jahrbuch*, 129 (2), 321–332.
- Daly, M. und K. Scheiwe (2010): Individualisation and personal obligations – social policy, family policy, and law reform in Germany and the UK. *International Journal of Law, Policy and Family*, 24 (2), 177–197.
- DHV (2011): DHV-Newsletter 03/2011. Bonn, Deutscher Hochschulverband.
- Dingeldey, I. (2001): European Tax Systems and their Impact on Family Employment Patterns. *Journal of Social Policy*, 30 (4), 653–672.
- Dwyer, P. (2010): *Understanding Social Citizenship. Themes and Perspectives for policy and practice*. Bristol, Policy Press.
- EC-Report (2003 und 2006): Adequate and sustainable pensions. Synthesis report 2006. Europäische Kommission, Brüssel.
- EC-Report (2009): Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Equality between women and men. SEC(2009)165. Europäische Kommission, Brüssel.
- EC-Report (2010): Joint Report on Pensions Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe. Europäische Kommission, Brüssel.
- Esping-Andersen, G. (mit: D. Gallie, A. Hemerijk und J. Myles) (2002): *Why we need a New Welfare State*. Oxford, Oxford University Press.
- EU-SILC (2010): Community statistics on income and living conditions.
- Eurostat (2008): *The life of women and men in Europe*. A statistical portrait. Europäische Kommission, Luxemburg.
- Eurostat (2009a): Development of econometrics methods to evaluate the gender pay gap using Structure of Earnings Survey. Europäische Kommission, Luxemburg.
- Eurostat (2009b): Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Europäische Kommission, Luxemburg.
- Eurostat (2011): Statistics database. Europäische Kommission, Luxemburg.
- Evers, A. (Hrsg.) (2008): *Sozialpolitik. Ökonomisierung und Entgrenzung*. Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Frericks, P. (2007): *Setting rights: Resource flows, life-course norms and the dynamics of citizenship in European pension systems*. Utrecht, Utrecht University.
- Frericks, P. (2010): Capitalist welfare societies' trade-off between economic efficiency and social solidarity. *European Societies*, 13 (5), 719–741.
- Frericks, P. (2011): Marketising social protection in Europe: Two distinct paths and their impact on social inequalities. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31 (5/6), 319–334.
- Frericks, P., M. Harvey und R. Maier, R. (2010): The “paradox of the shrinking middle”: the central dilemma of European social policy. *Critical Social Policy*, 30 (3), 315–336.
- Frericks, P. und R. Maier (2008): The gender pension gap: Effects of norms and reform policies. In: Camila Arza und Martin Kohli (Hrsg.): *Pensions Reforms in Europe: Politics, Policies and Outcomes*. New York, Routledge, 175–195.
- Frericks, P. und R. Maier (2011): The life course and the economic sustainability of the welfare state. Houndmill, Palgrave Macmillan (im Druck).
- Frericks, P., R. Maier und W. De Graaf (2006): Shifting the Pension Mix: Consequences for Dutch and Danish Women. *Social Policy and Administration*, 40 (5), 475–492.
- Frericks, P., R. Maier und W. De Graaf (2007): European pension reforms: individualization, privatization and gender pension gaps. *Social Politics*, 14 (2), 212–237.

- Frericks, P., R. Maier und W. De Graaf (2008): Male norms and female adjustments: the influence of care credits on gender pension gaps in France and Germany. *European Societies*, 10 (1), 97–119.
- Gartner, H. und T. Hinz (2009): Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993–2006). *Berliner Journal für Soziologie*, 19, 557–575.
- Grundert, S. und K.-U. Mayer (2010): Gender Segregation in Training and Social Mobility of Women in West Germany. *European Sociological Review*. early online. 5. Oktober 2010.
- Heinz, W. und V. Marshall (Hrsg.) (2003): *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions and Interrelations*. New York. A. de Gruyter.
- Hill, M. (2007): *Pensions*. Bristol, Policy Press.
- Hills, J. (2004): *Inequality and the State*. Oxford, University Press.
- Hinrichs, K. (2005): New century – new paradigm: Pension reforms in Germany. In: G. Bonoli und T. Shinkawa (Hrsg.): *Ageing and Pension Reform around the World. Evidence from Eleven Countries*. Cheltenham, Edward Elgar, 47–73.
- Hyde, M., J. Dixon und G. Drover (2003): Welfare retrenchment or collective responsibility? The privatisation of public pensions in Western Europe. *Social Policy and Society*, 2, 189–197.
- Johnson, N. (1999): *Mixed economies of welfare*. Hemel Hempstead, Prentice-Hall.
- Kohli, M. (1986): Social Organization and Subjective Construction of the Life Course. In: A. B. Sörensen, F. E. Weinert und L. R. Sherrod (Hrsg.): *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspective*. Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum, 271–292.
- LFS (2010): European Labour Force Survey, Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D/2: European Employment Strategy, CSR, Local Development. Brüssel, Europäische Kommission.
- Maier, R., W. De Graaf und P. Frericks (2007): Policy for the ‘peak hour’ of life. Lessons from the new Dutch Life Course Savings Scheme. *European Societies*, 9 (3), 339–358.
- Marshall, T. H. (1964): *Citizenship and Social Class and other Essays*. Cambridge.
- Meyer, T., P. Bridgen und B. Riedmüller (Hrsg.) (2007): *Private pensions versus social inclusion? Non-state arrangements for citizens at risk in Europe*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Nullmeier, F. (2001): Sozialpolitik als marktregulative Politik. *Zeitschrift für Sozialreform*, 47 (6), 645–668.
- Nullmeier, F., F. Ruland und W. Schmähl (2008): *Alterssicherung im Umbruch*. ZeS Arbeitspapier 2/2008. Bremen.
- OECD (2009): *Pensions at a Glance. Current trends and policy topics in retirement income provision in OECD countries*. Paris.
- OECD (2011): *Labour Force Statistics (MEI)*. Paris.
- Pfau-Effinger, B. (2004): Historical paths of the male breadwinner family model – explanation for cross-national differences. *British Journal of Sociology*, 55 (3), 177–199.
- Pfau-Effinger, B. und M. Smidt (2011): *Differences in women’s employment patterns and family policies: Eastern and western Germany. Community, work and family (im Erscheinen)*.
- Román, A. und J. Schippers (2005): *To work or not to work: a vital life course decision and how it affects labor careers*. Results from Dutch panel data 1990–2001. Tilburg.
- Schmähl, W. (2007): *Soziale Sicherung im Lebenslauf – Finanzielle Aspekte in längerfristiger Perspektive am Beispiel der Alterssicherung in Deutschland*. ZES-Arbeitspapier 9/2007. Bremen.

- Seeleib-Kaiser, M. (Hrsg.) (2008): *Welfare State Transformations in Comparative Perspective: Shifting Boundaries of 'Public' and 'Private' Social Policy?* Basingstoke, Palgrave.
- SHARE (2004): Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe.
- Sinn, H.-W. (2000): Why a Funded Pension System is Useful and Why It is Not Useful. *International Tax and Public Finance*, 7, 389–410.
- SOEP (2009): *Sozio-Ökonomischer Panel*. Berlin, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Statistisches Bundesamt (2010): *Alles beim Alten. Mütter stellen Erwerbstätigkeit hinten an*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011): *Mikrozensus*. Wiesbaden.
- World Bank (2005): *Old-Age Income Support in the 21st Century: an International Perspective on Systems and Reforms* (R. Holzmann, R. Hinz and bank staff). New York.