

# WSI

Diskussionspapiere

---

**Rentenreformen und ArbeitnehmerInnenrechte  
im EU-Vergleich  
- Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität -**

**Patricia Frericks und Robert Maier**

**Universität Utrecht, Niederlande**

**WSI Diskussionspapier Nr. 147**

August 2006

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u.a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter:  
[www.wsi.de](http://www.wsi.de)

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI in der HBS),  
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Patricia Frericks  
Universität Utrecht, Fakultät Soziale Wissenschaften (ASW)

Prof. Dr. Robert Maier  
Universität Utrecht, Fakultät Soziale Wissenschaften Institut CERES

Heidelberglaan 2  
3584 Utrecht  
Niederlande

[p.frericks@fss.uu.nl](mailto:p.frericks@fss.uu.nl)

[r.maier@fss.uu.nl](mailto:r.maier@fss.uu.nl)

WSI-Diskussionspapier (Print) ISSN 1861-0625  
WSI-Diskussionspapier (Internet) ISSN 1861-0633  
[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_diskp\\_147.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_147.pdf)

# WSI

Diskussionspapiere

---

**Rentenreformen und ArbeitnehmerInnenrechte  
im EU-Vergleich  
- Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität -**

**Patricia Frericks und Robert Maier  
Universität Utrecht, Niederlande**

**WSI Diskussionspapier Nr. 147**

August 2006

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

## **Gliederung**

### Vorbemerkung

1. Das Verhältnis von Eigenverantwortung und Solidarität
2. Reform-Tendenz 1: Diskrepanz zwischen vermehrter Eigenverantwortung und bestehenden Einlösungschancen
3. Reform-Tendenz 2: Institutionelle Verschiebungen – Rentenressourcen und Solidaritätsattribute
4. Reform-Tendenz 3: Institutionelle Erneuerungen – Solidarität innerhalb und zwischen Generationen
5. Reform-Tendenz 4: Interessenvertretung und Gesetzgeber – Umsetzung gesamtgesellschaftlicher Solidarität
6. Fazit: Das veränderte Verhältnis von Eigenverantwortung und Solidarität

### Literaturverzeichnis

### Vorbemerkung

Rentensysteme und Rentenreformen in der EU bewegen sich im Spannungsverhältnis von Solidarität und Eigenverantwortung. Diese beiden Prinzipien werden länder- und zeitabhängig definiert. Dennoch lassen sich gemeinsame Entwicklungstendenzen erkennen. Wir analysieren vier Entwicklungstendenzen bezogen auf Reformcharakteristika: institutionelle Verschiebungen, institutionelle Erneuerungen und Veränderungen in der Interessenvertretung, von denen wir eine allgemeine Entwicklung ableiten. Die Analyse dieser Länderübergreifenden Tendenzen zeigt, dass Eigenverantwortung und Solidarität in Rentensystemen redefiniert und neu verlinkt werden, sodass sie einander letztlich bedingen.

## 1. Das Verhältnis von Eigenverantwortung und Solidarität

In allen europäischen Ländern werden Rentensysteme umstrukturiert. Dabei stehen Renten wie auch deren Reformen im Spannungsverhältnis von Eigenverantwortung und Solidarität, zwei Prinzipien, die in verschiedenen Ländern jeweils unterschiedlich interpretiert werden. Während sich die nationalen Definitionen der beiden Prinzipien unterscheiden, man denke beispielsweise an kulturell unterschiedliche Positionen gegenüber Vollzeit arbeitenden Müttern junger Kinder, waren sie doch gleichzeitig immer auf die ein oder andere Weise miteinander verknüpft. Diese Verknüpfung ist nicht statisch, sondern folgt den Bedingungen der jeweiligen Zeit. Dieser Beitrag zeigt Länder übergreifende Entwicklungstendenzen in diesem Spannungsverhältnis auf.

Schwerwiegende Vergleichsprobleme von Daten und Systemen, die eine strikte systematische Analyse begrenzen, lassen uns eine nicht unbedingt übliche methodische Herangehensweise wählen: Wir vergleichen die Bedeutung von Rentenreformen anhand der vom zu erwartenden Lebenslohn abgeleiteten und national unterschiedlich kalkulierten Rentenansprüche. Das möchten wir näher erläutern:

Jeder Versuch, Rentensysteme und Rentenreformen zu analysieren, stößt auf eklatante Schwierigkeiten. Letztendlich ist es unmöglich, Nettorenten, Rentenbeiträge und Steuervorteile adäquat zu vergleichen. Voraussetzung einer jeden Rentenanalyse ist eine klare Unterscheidung rentenrelevanter Aspekte. Institutionelle Eigenheiten verschiedener Länder lassen sich teilweise jedoch nur schwer in tatsächliche Rentenvor- bzw. – nachteile übersetzen. Dabei geht es nicht allein um konzeptionelle Differenzen (bspw. den Streit um die Einteilung in Rentensäulen) oder tatsächliche Übersetzungsherausforderungen (beispielsweise bei Betriebsrenten im weitesten Sinne, die in verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich verstanden werden). Recht banale praktische Beispiele verdeutlichen bereits das Problem-Ausmaß eines adäquaten Rentenvergleichs:

So gibt es beispielsweise in Dänemark ein universelles steuerfinanziertes und kostenloses Gesundheitssystem auch für Rentner, während Rentner anderer Länder von ihren Renten Krankenkassenbeiträge bezahlen müssen. In Deutschland z.B. werden selbst genutzte Immobilien steuerlich gefördert (auch noch nach Abschaffung der Eigenheimzulage), so dass im Idealfall spätere Mietzahlungen entfallen. In Großbritannien bekommt jeder ab einem gewissen Alter Heizgeld, unabhängig davon, ob man darauf angewiesen ist oder nicht; in den Niederlanden können Über-65-jährige öffentliche Verkehrsmittel teilweise kostenlos und teilweise verbilligt nutzen.

Dies sind nur einige Beispiele nationalspezifischer Regelungen, die den tatsächlichen Wert der Nettorenten relativieren. Inwiefern Renten dann noch

unterschiedlich (vor- und nach-)besteuert oder unterschiedlich indexiert und finanziert werden, stellen ein weiteres, generelleres Vergleichsproblem mehr.

Daher können spezifische Veränderungen im Gesamtgefüge des einen Systems ganz andere Auswirkungen haben als dieselben Veränderungen im Gesamtgefüge eines anderen. Gliche man beispielsweise das gesetzliche bzw. normierte Renteneintrittsalter überall an, würden die konkrete Rentenhöhe und das reale Renteneintrittsalter immer noch stark variieren. Oder angenommen, in jedem europäischen Land würden theoretisch gleiche Kindererziehungszeiten in die gesetzlichen Renten eingeführt, der konkret resultierende Rentenwert hinge noch immer von vielerlei anderen institutionellen Umständen ab. Dazu zählen z.B. Berechnungsnormen der Gesamrente (zusammengesetzt aus verschiedenen Rentenvorsorgesystemen, mit und ohne angerechneten Kindererziehungszeiten), unterschiedliche Indexierungen, die Möglichkeit trotz Kindererziehungszeiten weiterzuarbeiten (mit den Rahmenbedingungen entsprechender Krippen und Ganztagschulen, flexibler bzw. "normaler" Arbeitszeiten, kultureller Akzeptanzunterschiede für arbeitende Mütter) oder die Existenz und (Un-)Bedingtheit von Volksrenten.

Ein weiteres Vergleichsproblem ist die unterschiedliche Datenerfassung, insbesondere die Datenerfassung zusätzlicher (betrieblicher und privater) Renten. Für die wenigsten Länder lassen sich verlässliche Aussagen über individuelle Renten treffen; insbesondere die Geschlechterdifferenzen sind kaum erfasst. Sollten Informationen über die Anzahl der Männer und Frauen, die zusätzliche Rentenansprüche erwerben, vorliegen, so ist doch zumeist keinerlei Aussage möglich über die Höhe der jeweiligen Rente. Deutschland bildet hier mit seinen gender-differenzierten und detaillierten Berichten wie dem Alterssicherungsbericht (ASIB) eine sicher nicht optimale, aber doch vorbildliche Ausnahme. Die schwierige Datenlage legt, in Verbindung mit sich ändernden Lebensmustern, Arbeitsmarktsituationen und Rentennormen, dann auch nahe, zukünftige Rentenansprüche vom derzeit zu erwartenden Lebenslohn abzuleiten. Auf dieser Logik basiert unsere Methodologie: Wir kombinieren heutige Faktoren, die im Lebensverlauf die Arbeitsmarktposition bestimmen, mit derzeitigen Rentennormen im allgemeinen und Rentenkalkulationsformeln im besonderen.

Und so möchten wir all den Vergleichsproblemen zum Trotz einige Tendenzen aufzeigen, die unserer Erkenntnis nach mehr oder weniger allgemein in allen europäischen Ländern die Entwicklungen von Eigenverantwortung und Solidarität hinsichtlich Renten ausmachen. Wir zeigen zunächst, dass Rentenreformen die Bedeutung von Renten verändern, indem sie die Diskrepanz von geforderter Eigenverantwortlichkeit und den faktisch gegebenen Möglichkeiten, dieser Eigenverantwortung nachzukommen, vergrößern: Die stets strikteren Rentennormen werden den Entwicklungen – wie beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt - nicht gerecht. Die zweite Tendenz betrifft die institutionelle Seite

der Rentensysteme und beinhaltet eine Verschiebung von Rentenressourcen und Solidaritätsattributen hin zur individuellen „Sparsocke“. Die dritte Tendenz bezieht sich auf institutionelle Erneuerungen, die „neue Solidaritätsformen sowohl innerhalb als auch zwischen Generationen einführen. Als letztes zeigen wir, dass Interessenvertretungen für Rentenberechtigte relativ konstant sind und für die Umsetzung gesamtgesellschaftlicher Solidaritätsformen staatliche und überstaatliche Gesetzgebung unverzichtbar bleiben.

Die hier zusammengefassten Argumentationsstränge, die kontextbedingt teilweise überlappen, laufen in einem Punkt zusammen und lassen eine grundsätzliche Veränderung im Verhältnis von Solidarität und Eigenverantwortung erkennen. Nimmt man die verschiedenen Tendenzen der Rentenreformen zusammen, so lässt sich behaupten, dass Solidarität und Eigenverantwortung einander bedingen und damit letztlich zwei Seiten der gleichen Medaille sind. Eine detaillierte Ausarbeitung unserer Argumentation ist in unserer Publikation zu finden, die im Rahmen des europäischen Forschungsprojekts RESORE<sup>1</sup> entstanden ist (Frericks, Maier und De Graaf 2005).

## **2. Reform-Tendenz 1: Diskrepanz zwischen vermehrter Eigenverantwortung und bestehenden Einlösungschancen**

Viele Instanzen, unter ihnen die EU (im EC-report 2003), fordern ein verstärkt eigenverantwortliches Handeln zur Sicherung des Alterseinkommens. Dementsprechend gewinnen die zusätzliche Rentenvorsorge im Allgemeinen und die so genannte private Vorsorge im Besonderen an (absolutem bzw. relativem) Gewicht (SPC 2005). Die reformbegleitende Diskursentwicklung untermauert einerseits diese Dynamik, wird aber andererseits scharf kritisiert (z.B. Müller 2004).

Die starken Appelle für eigenverantwortliches Handeln stehen zu den gegebenen Rahmenbedingungen teilweise im Widerspruch. Denn während Forderungen nach eigenverantwortlichem Handeln an Vielfalt und Ausmaß zunehmen, sind adäquate Möglichkeiten ihnen zu entsprechen, nicht ohne weiteres gegeben. Sie werden auch nicht (ausreichend) entwickelt, da Rentensysteme und –reformen noch zu eindimensional betrachtet werden oder isoliert von den Entwicklungen in rentenbestimmenden Bereichen wenig realitätsnah sind. So stimmen beispielsweise die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt mit denen der Ausgestaltung der Rentenformeln nicht überein: Während Rentenformeln immer strikter 'lebenslange' Vollzeitbeschäftigung fordern, haben ge-

---

<sup>1</sup> Employees' Resources and Social Rights in Europe  
(s. Projekt-Homepage <http://www.univ-nancy2.fr/JLSTEF/RESORE>)



rade ältere Arbeitnehmer, und vor allem ältere Arbeitnehmerinnen, Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

Tabelle 1 zeigt, welche Arbeitsmarktpartizipation die verschiedenen Rentenformeln (vor allem in den gesetzlichen Rentensystemen) fordern bzw. in Zukunft fordern werden (sie entwickeln sich in 'Richtung' dieser Rentennorm). Dabei sollte nicht vergessen werden, dass die 'volle Rente' im Sinne des deutschen 'Eckrentners' erstens in jedem Land anders definiert wird, zweitens zunehmend eine Kombination von mehreren Renten erfordert (steuerfinanzierte Basisrente, obligatorische und freiwillige einkommensbezogene Zusatzrenten, 'private' Renten) und zusätzlich in den meisten Ländern an ein bestimmtes Alter geknüpft ist. Die Angaben der ersten Übersicht sind also nur im Kontext aussagekräftig.

**Tabelle 1: Rentenvoraussetzungen: Lebenslange Arbeitsmarktpartizipation (in Vollzeit-Arbeitsjahren)**

Österreich	Richtung 45 Jahre
Belgien	Richtung 45 Jahre
Dänemark	Volksrente (40 Jahre) plus 'vollständige Beitragszahlung'* in die Zusatzrente (ATP, 35 Jahre)
Finnland	Volksrente plus Zusatzrente 40 Jahre
Frankreich	Richtung 42.5 Jahre
Deutschland	45 Jahre
Griechenland	35 Jahre
Irland	Vornehmlich altersbezogen
Italien	40 Jahre
Luxemburg	40 Jahre
Niederlande	Volksrente plus Zusatzrente 40 Jahre
Portugal	40 Jahre
Schweden	Volksrente / Einkommensbezogene Rente (die Idee der 'vollen Rente' gibt es nicht)
Spanien	35 Jahre
UK	44 Jahre

Quelle : Missoc 2004

\* Da viele Rentensysteme erweitert wurden, ist die 'Vollständigkeit' der Beitragszahlungen bisher an das Einführungsdatum der Systemveränderung gekoppelt. Es wird in diesem Falle akzeptiert, dass die Anzahl der geforderten Beitragsjahre nicht erreicht wird, da das System jünger ist.

Diesen verlangten Jahren stehen die niedrigen Partizipationsraten gerade älterer Arbeitnehmer gegenüber (Tabelle 2). Eine volle (öffentliche) Rente kann somit von den wenigsten erworben werden. In Deutschland beispielsweise arbeiten über 50 Prozent der über-55-jährigen Männer nicht. Diese Männer hätten also für den Anspruch auf eine volle Rente schon ab dem 10. Lebensjahr kontinuierlich einer rentenpflichtigen Arbeit nachgehen müssen. (Tatsächlich spielen

Frühverrentungssysteme für bestimmte Kohorten eine große Rolle; wir wollen jedoch die Logik der Altersrentensysteme analysieren, nicht die tatsächlichen Renten jetziger Rentner. Zudem werden die arbeitsmarktpolitisch motivierten Ausnahmeregelungen tendenziell abgeschafft und sind daher für zukünftige Rentner kaum mehr relevant.)

**Tabelle 2 Rentendefizite: Tatsächliche Arbeitsmarktpartizipation 2004**

		Arbeitsmarkt- partizipation der 15-64jährigen	Arbeitsmarkt- partizipation der 55-64jährigen	Gender Differenz* (15-64 / 55-64)
EU 15	M	72.7	52.2	0.78 / 0.64
	F	56.8	33.2	
Österreich	M	74.9	38.9	0.81 / 0.50
	F	60.7	19.3	
Belgien	M	67.9	39.1	0.77 / 0.54
	F	52.6	21.1	
Dänemark	M	79.7	67.3	0.90 / 0.79
	F	71.6	53.3	
Finnland	M	69.7	51.4	0.94 / 0.98
	F	65.6	50.4	
Frankreich	M	69.0	41.0	0.83 / 0.82
	F	57.4	33.8	
Deutschland	M	70.8	50.7	0.84 / 0.65
	F	59.2	33.0	
Griechenland	M	73.7	56.4	0.61 / 0.43
	F	45.2	24.0	
Irland	M	75.9	65.0	0.74 / 0.52
	F	56.5	33.7	
Italien	M	70.1	42.2	0.64 / 0.46
	F	45.2	19.6	
Luxemburg	M	72.4	38.5	0.70 / 0.59
	F	50.6	22.9	
Niederlande	M	80.2	56.9	0.82 / 0.59
	F	65.8	33.4	
Portugal	M	74.2	59.1	0.83 / 0.72
	F	61.7	42.5	
Schweden	M	73.6	71.2	0.96 / 0.94
	F	70.5	67.0	
Spanien	M	73.8	58.9	0.65 / 0.42
	F	48.3	24.6	
UK	M	77.8	65.7	0.84 / 0.72
	F	65.6	47.0	

Quelle: Eurostat 2005 (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>)

\* Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in Relation zu der von Männern

Die europäischen Durchschnittswerte der EU 15 in Tabelle 2 werden von so unterschiedlichen Systemen wie dem britischen und dem schwedischen angehoben. Diese Feststellung verweist bereits auf national unterschiedliche Definitionen von Eigenverantwortung und Solidarität, auf die wir ausführlicher zurückkommen werden.

In vielen europäischen Ländern werden außerdem Bonus-Malus-Regelungen in Rentenberechnungen eingeführt, also positive bzw. negative finanzielle Anreize zur größeren Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer (Bonus-Malus in Schweden, Portugal, Österreich, Italien, Deutschland; Malus in Spanien und im ATP-System Dänemarks; Bonus in Großbritannien - Missoc 2004). Diese stellen in näherer Zukunft vor allem eine Herausforderung für Frauen dar, da Letztere zum einen in besonderem Maße von Altersarbeitslosigkeit betroffen sind und zum anderen ihre Rentenberechnung in einigen Ländern gerade erst an die der Männer angeglichen wurde (Deutschland, Belgien, Griechenland, Österreich, Großbritannien - Missoc 2004). Die besondere Benachteiligung der Frauen liegt in der Nichtproportionalität von Einkommen und Renten bzw. Beiträgen und Ansprüchen. Während sich einige Rentensysteme um Nachhaltigkeit bemühen, in dem sie beispielsweise die hohen Kosten der in einigen Ländern ausgearteten Frühverrentungssysteme zu reduzieren versuchen, erleiden dadurch gleichzeitig bestimmte Bevölkerungsgruppen überdimensionale finanzielle Einbußen. In Frankreich beispielsweise hat die Rentenberechnung zur Folge, dass jemand, der statt der geforderten 40 Jahre "nur" 35 Jahre Rentenversicherungsbeiträge zahlt, etwa auf 50 % des öffentlichen Rentenniveaus verzichten muss. Veil (2002) spricht im Zusammenhang mit diesen überproportional gewerteten letzten Erwerbsjahren vom 'Terror der 40 Jahre'. Auch in anderen Ländern führen Rentenformeln zu unproportionalen Renten gegenüber den Einkommen, wie beispielsweise in Holland, wo ein im Vergleich zum Durchschnitt doppeltes Einkommen zu vierfachen Renten führen kann (Herderschêe 2004). Einkommensunterschiede, die durch die Struktur der Wohlfahrtsstaaten mit verursacht sind (Harvey/ Randles 2003), werden folglich aufgrund der Rentenberechnungen für das Alter noch potenziert. Wenn Rentennormen, die auf Einkommens- bzw. Beitragshöhe und Erwerbs- bzw. Beitragszeit basieren und damit bislang große Unterschieden vor allem zwischen den Geschlechtern reflektieren, strenger werden bzw. Rentenansprüche direkter und individueller mit Lebenseinkünften korrelieren, wird die Kluft zwischen den Alterseinkünften tiefer (zu den unterschiedlichen Erwerbszeiten Tabelle 2, zu den Einkommensdifferenzen Tabelle 3).

**Tabelle 3 Brutto-Stundeneinkommen von Frauen im öffentlichen und privaten Sektor (in % vom jeweiligen Einkommen der Männer)**

	Öffentlicher Sektor	Privater Sektor
EU 15	87	82
Österreich	92	76
Belgien	92	88
Dänemark	97	92
Finnland	83	85
Frankreich	89	84
Deutschland	77	73
Griechenland	91	79
Irland	90	82
Italien	101	89
Luxemburg	:	:
Niederlande	79	81
Portugal	108	79
Schweden	:	:
Spanien	93	83
UK	83	85

Quelle: Eurostat 2002 (The life of women and men in Europe. A statistical portrait.)

: Daten nicht verfügbar

Dies gilt für Länder verschiedenster Rentensysteme. So kommt es in Ländern mit universellen Basisrenten wie Holland oder Dänemark unter anderem durch die relative und absolute Senkung der Basisrenten zu einer stärkeren Gewichtung der einkommensbezogenen Renten (Haverland 2001). In Deutschland führt die Teilverschiebung von Ressourcen zur privaten Vorsorge bei den öffentlichen Renten zu einer Senkung.

Ein anderes Beispiel für die Diskrepanz von politisch geforderter Eigenverantwortung bezüglich den von Lebenseinkünften abgeleiteten Rentenansprüchen und faktisch gegebenen Möglichkeiten finden wir bei genauerer Betrachtung der Kinderbetreuung (zu Kinderberücksichtigungszeiten kommen wir noch im Detail). In Deutschland beispielsweise sind Kinderkrippen weitaus weniger flächendeckend vorhanden als in Frankreich oder Dänemark, d.h. Mütter in Deutschland unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit mit größerer Wahrscheinlichkeit längerfristig als französische oder dänische Mütter. Die länderspezifischen Möglichkeiten für Mütter nach einer Erziehungsauszeit wieder auf gleichem Niveau weiterzuarbeiten, sind ebenfalls sehr divers sowohl in praktischer Hinsicht (Vollzeitschulen) als auch in kultureller (Arbeitgebereinstellung gegenüber arbeitenden Müttern). Kinder haben also, auch institutionell bedingt, sehr unterschiedlichen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen.

In diesem Zusammenhang sollten die Auswirkungen nicht unterschätzt werden, die so genannte *linked lives* (Moen 2003) mit sich bringen: zwei Personen, die ihre Lebensorganisation verknüpfen und in dieser 'Vereinheitlichung' oft zu

‘neo-traditionellen’ (Born 2003), gender-differenzierten Lebensentwürfen kommen, die der Idee der (sozialrechtlichen) Individualisierung nicht gerecht werden. Ein konkretes institutionelles Beispiel dafür sind Steuersysteme, die 1.5-Einkommen-Haushalte präferieren und somit dazu beitragen, einen Partner hinsichtlich des Arbeitsentgelts und somit der Rente zu marginalisieren.<sup>2</sup> Rentensplittingsysteme verbessern in einigen Ländern die Situation geschiedener Frauen. Als umfassende Lösung von Rentendifferenzen sind sie jedoch in Abhängigkeit vom jeweiligen Gesamtsystem unzureichend. Diese institutionell eingebaute Rollenverteilung in verknüpften Lebensläufen führt zu einer zu geschlechtsspezifischen Unterbrechungen in Erwerbsbiografien, zum anderen zum 1,5-Einkommen-Haushalt, in dem der ‘Zuverdiener’ meist die Frau ist (abzulesen z.B. an der Teilzeitbeschäftigungsquote von Erwerbstätigen, Tabelle 4).

**Tabelle 4 Teilzeitbeschäftigte 2004 (in Prozent der geschlechtsspezifischen Gesamtbeschäftigung)**

	Männer	Frauen
EU 15	7.2	35.2
Österreich	4.9	38.6
Belgien	6.8	41.0
Dänemark	12.5	33.9
Finnland	8.7	17.8
Frankreich	5.2	30.0
Deutschland	6.5	41.6
Griechenland	2.2	8.6
Irland	6.1	31.9
Italien	4.9	24.8
Luxemburg	2.4	40.2
Niederlande	22.5	74.8
Portugal	7.0	16.1
Schweden	12.4	36.4
Spanien	2.8	18.3
UK	10.6	44.2
(Norwegen)	15.0	45.8)

Quelle: Eurostat 2005 (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>)

Dieses Phänomen gewinnt bei verstärkter Individualisierung des Rentenaufbaus an Bedeutung, da sich das Lebensinkommen aufgrund beider Marginalisierungen (durch Erziehungsunterbrechung und Zuverdienerstatus) in vielfacher Hinsicht reduziert, so z.B. auch durch Unterschiede in Weiterbildungsinvestitionen, die zunehmend an Bedeutung gewinnen, sowohl für die ‘Arbeitsfähigkeit’

<sup>2</sup> Diese steuerliche Einteilung kennen wir aus Deutschland und Holland; in abgewandelter Form besteht sie allerdings auch in Frankreich (Dingeldey 2001).

(employability) überhaupt als auch für das Anstellungs- und Einkommensniveau (Schmid 2005).

### **3. Reform-Tendenz 2: Institutionelle Verschiebungen - Rentenressourcen und Solidaritätsattribute**

Rentensysteme verändern sich in zweifacher Hinsicht. Zum einen verändern sich die klassischen Versicherungsprinzipien, die dem gemeinschaftlichen Zusammenhalt zuträglich sind (Ewald 1986); sie gleichen mehr und mehr individuellen Verträgen. Es ist nicht neu, dass Beitragsleistungen und Renten korrelieren. Allerdings entspricht die Entwicklung zu reinen *defined contribution* Systemen eher dem Vorsorgeprinzip einer Sparocke. Einen weiteren Aspekt zur Verschärfung der Eigenverantwortung stellt die veränderte Einheit der Rentenversicherten dar, die immer weniger partnerschaftlich abgeleitete Rentenansprüche anerkennt. Den Siebenmeilenstiefeln dieser Individualisierung von Berechnungsnormen und Lebenslaufpolitik steht eine überaus träge Aufweichung des Geschlechtervertrages gegenüber (Lewis u. Giullari 2005).

Neben der veränderten Einheit der Rentenlogik (Individuum) spielen 'versicherungsfremde Leistungen', die in Deutschland aufgrund der Wiedervereinigungskosten schwerer wiegen als in vielen anderen Ländern, eine vor allem diskursformende Rolle. Da umlagefinanzierte Rentensysteme in Familienernährersystemen (*male breadwinner model*) immer Familienkomponenten beinhalteten, ist es fragwürdig, ob z.B. Kindererziehungszeiten tatsächlich versicherungsfremd sind. Auch die allgemeine Standardsicherung des Rentenniveaus, früher in Richard Musgraves positivem Sinn des geteilten Mehrwerts umgesetzt - d.h. Rentner sollten vom ökonomischen Wachstum durch an die Lohnentwicklung geknüpfte Indexierung mitprofitieren -, entwickelt sich zu einer Solidarität des gemeinsamen Gürtelengerschnallens. Die Einführung eines Kohorten Anpassungsfaktors (demographischer Faktor) in die Rentenberechnung in Schweden, Italien und Deutschland sind hierfür Beispiele. Die potenziell solidaritätsfördernde Kapazität dieser öffentlichen Renten wird zudem dadurch geschwächt, dass sie teilweise in private Vorsorgesysteme transformiert werden und als Nebeneffekt Arbeitgeberleistungen stärker auf die Arbeitnehmer und den Steuerzahler verschieben (Beispiel *Riesterrente* in Deutschland und vornehmlich *Perps* in Frankreich).

Länder übergreifend lassen sich beobachten, dass sich bisher existente Solidaritätsaspekte innerhalb und zwischen Generationen teilweise in Richtung Eigenverantwortung verschieben. Die viel beschworene Aufregung, dass der

Generationenvertrag an sein Ende gekommen sei, ist nur bedingt verständlich: Eine Art Generationenvertrag wird es immer geben müssen (Hills/Falkingham 1995, Pension Commission 2005). Sehr wohl beunruhigend ist jedoch die Verschiebung von Ressourcen (und damit auch der Anspruchsberechtigung), deren Ausmaß und genaue Richtung noch nicht abzusehen sind, die aber generationenintern und generationsübergreifend zu großen Umbrüchen führen kann.

#### **4. Reform-Tendenz 3: Institutionelle Erneuerungen - Solidarität innerhalb und zwischen Generationen**

Neben Verschiebungen von Ressourcen innerhalb der bestehenden Systeme lassen sich auch eine Reihe institutioneller Neuerungen beobachten. Neue Solidaritätsformen beeinflussen Rentenberechnungen. So werden in einigen Ländern Erziehungszeiten eingeführt und/oder erweitert wie z.B. in Frankreich, Deutschland und Österreich, in gewissem Sinne auch in Großbritannien. Da die Einarbeitung dieser erziehungsbezogenen Rentenberücksichtigungszeiten sich national stark unterscheidet und sehr komplex ist<sup>3</sup>, verzichten wir auf eine auflistende Tabelle (vgl. z.B. den eher verwirrenden Versuch einer Auflistung in den MISSOC Tabellen). Diese Zeiten bergen für die Betroffenen letztlich nicht nur Vorteile, sie sind aber vor allem als Legitimitätserweiterung von Rentensystemen bemerkenswert.

Aktuell wird in der Großen Koalition in Deutschland darüber diskutiert, so genannte Vatermonate (d.h. 2 Bonus-Monate bei der Zahlung des Elterngelds, wenn auch der Vater Elternzeit nimmt) einzuführen. Diese wird sich indirekt auch auf die Rentenanwartschaften auswirken. Schweden kennt solche Vatermonate schon lange.

Auch Regelungen für den Erwerb von Rentenansprüchen in Ausbildungszeiten verändern sich: In Deutschland gelten sie zunehmend nur noch für spezielle Weiterbildungsprogramme von Arbeitnehmern, in Frankreich können Anrechnungszeiten für Zeiten des Studiums (käuflich) erworben werden. Um verschiedene Erwerbsunterbrechungen zu ermöglichen und auch rentenrechtlich zu erfassen, werden in einigen Ländern Lebenslaufregelungen entwickelt, wie z.B. in Belgien und den Niederlanden (Keuzekamp 2004).

---

<sup>3</sup> So muss bspw. zwischen Anrechnungszeiten oder Berücksichtigungszeiten im Sinne von Wartezeiten sowie zwischen pauschalisierten oder einkommensabhängigen Beiträgen unterschieden werden.

Diese Formen generationsinterner Solidarität (die generationsübergreifend rentensichernd wirken sollen) werden vornehmlich und vermehrt von Steuergeldern finanziert. Sie finden also in erster Linie Eingang in die gesetzlichen Renten, nicht jedoch in Zusatzrenten.

Dabei führt die Diskussion um die 'versicherungsfremden Leistungen' zurück zur bereits erwähnten Sparsocke: Wo soll die Grenze gezogen werden, die entscheidet, von welchen Ressourcen welche Leistungen bezahlt werden sollen und welche Solidaritätsgemeinschaft in Zukunft noch über Renten-Einkommen gestützt werden soll? Die entsprechende Definition einkommensbezogener Solidarität ist von Bedeutung für die Zuordnung von Identitäten, die mehr sein wollen oder sollen als individuelle Sparstrumpfstopfer.

Der Solidaritätsgrund (z.B. Kindererziehungszeiten) kann bei den Betroffenen die Stellung auf dem Arbeitsmarkt negativ beeinflussen und damit letztlich die Ungleichheiten bei den Rentenansprüchen noch erhöhen, d.h. die neuen Solidaritätsformen sind noch nicht ausreichend ins Gesamtgefüge der Anspruchsformeln und Ressourcen integriert. Um das Beispiel zu bemühen, das anders konnotiert schon in Abschnitt 2 anklang: Wenn eine Mutter für Kindererziehungszeiten aus der 'Arbeitsmarktpflicht' entlassen wird (Erziehungsurlaub), ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass ihr gegenwärtiges und zukünftiges Einkommensniveau gegenüber jemandem, der keine Erziehungszeit nimmt, aus vielerlei Gründen sinkt und somit natürlich auch die ab dieser Erziehungszeit erworbenen Rentenansprüche (Román/Schippers 2005).

#### **5. Reform-Tendenz 4: Interessenvertretung und Gesetzgeber - Umsetzung gesamtgesellschaftlicher Solidarität**

Neben dem generationsübergreifenden Vertrag, dem so genannten Generationenvertrag, gibt es auch generationsinterne Verträge, wie beispielsweise bestimmte Formen der Arbeitnehmersolidarität oder den so genannten Geschlechtervertrag. Das Solidaritätsprinzip bedarf also auch generationenintern einer Konkretisierung. Interessenvertreter spielen in diesem Formgebungsprozess eine wichtige Rolle. Auffallend ist, dass die Gewerkschaften in den meisten europäischen Ländern vor allem Interessenvertreter der Arbeitnehmer, nicht aber auf gleicher Stufe auch der Arbeitnehmerinnen zu sein scheinen (Handler 2004). Neuestes Beispiel ist die Lebenslaufgesetzgebung in den Niederlanden, die 2006 in Kraft getreten ist. Diese war gedacht, um verschiedenen Ansprüchen des modernen Lebens leichter gerecht werden zu können, indem man z.B. Arbeit, Fortbildung und Kindererziehung flexibler kombiniert (Combinatiescenario) - insbesondere mit der Intention, die Einkommens- und



Rentendifferenzen zwischen Frauen- und Männerlebensläufen zu nivellieren. Letztlich haben gerade Gewerkschaften diese Regelung so verändert, dass die im Abschaffen begriffene Frühverrentung zugunsten ihrer bevorzugten Klientel rentenrechtlich wieder auflebte. Nun wird erwartet, dass die Lebensläufe ihre geschlechtsspezifischen Formen beibehalten oder sogar verstärken.

Die Interessen der weiblichen Arbeitskräfte werden eher von staatlichen und supranationalen Akteuren (insbesondere vom Europäischen Parlament und vom Europäischen Gerichtshof) vertreten. Beispiele hierfür sind die Konditionen für betriebliche Renten, die bisher vor allem Frauen und deren Positionen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligen (Mindestalter oder –einkommen, früher auch direkte Diskriminierungen) oder geschlechtsdifferenzierte Zusatzrenten, die erst vor allem durch europäische Gesetzgebung verändert und abgebaut werden.

Die Tendenz, die wir hiermit hervorheben möchten, betrifft die von verschiedenen Interessenvertretern unterschiedlich definierte Solidarität. Während der öffentliche Diskurs vornehmlich eine neo-liberale Entwicklung konstatiert (Müller 2004) und die Gewerkschaften männliche Arbeitnehmersolidarität praktizieren, scheint eine Art neo-etatistischer Strömung eine gesamtgesellschaftliche Form von Solidarität teilweise durchsetzen zu können. Europäische und nationale Gesetzgebung sind und bleiben somit unverzichtbar, um emanzipatorische im Sinne von gleichberechtigte Rentenregelungen herbeizuführen.

## **6. Fazit: Das veränderte Verhältnis von Eigenverantwortung und Solidarität**

Die beschriebenen Entwicklungstendenzen der zeitlich und räumlich definierten und unterschiedlich verknüpften Prinzipien von Solidarität und Eigenverantwortung lassen uns eine allgemeinere Tendenz konstatieren. Gegenwärtig wird Solidarität verstärkt im Garantiefaktor angesiedelt, d.h. ein bestimmter Rentenanspruch wird garantiert entsprechend neu angepassten Regelungen und Indexierungen (*Defined Benefits* werden beispielsweise zu *Defined Contributions*; neue Niveaubestimmungsfaktoren werden entwickelt wie *Notional Defined Contributions*, im deutschen Rentensystem eingeführt als demographischer Faktor).

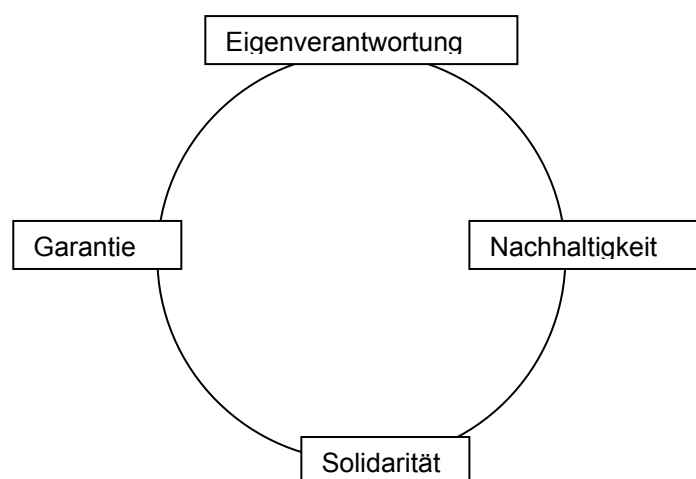
Außerdem nehmen Umverteilungsmöglichkeiten durch die Verschiebung in Richtung private Vorsorge ab (SPC 2005). Ressourcen zur Deckung von solidaritätsdefinierten Rentengründen verschieben sich von Beiträgen in Richtung Steuerfinanzierung. Aufgrund dieser veränderten staatlichen (finanziellen) Verantwortlichkeit ist verständlich, warum die (Re-)Definition von 'aktiven Lebens-

läufen' (*activation*), die paternalistisch, gar 'pädagogisch' anmutet, wichtiges Anliegen der Politik ist.

Diese Solidarität ist inzwischen angebunden an eine ideale Erfüllung der Eigenverantwortungspflicht. Strengere und forderndere Rentennormen sind dafür ein eindeutiges Zeichen. Aber auch Lebenslaufregelungen, die Forderung nach eigener Sicherstellung von persönlicher 'Arbeitsfähigkeit' (*employability*) und Gesundheit, sind Beispiele dieser umfassender werdenden Bedingungen für Solidaritätsgarantien.

Mit anderen Worten: Eigenverantwortung wird viel umfassender, aktiver und normierter definiert – letztlich also auch realitätsferner. Hierzu gehört zum einen eine ideale lebenslange individuelle Partizipation auf dem Arbeitsmarkt, eine informierte und langfristig angelegte Altersvorsorge, ein verantwortlicher Umgang mit Gesundheit und Weiterbildung (*life long learning*) und eine eventuell in den Lebenslauf störungsfrei eingebettete eventuelle Familiengründung. Die vom Anspruch her volle (insgesamt aber niveaumäßig reduzierte) Solidaritätsleistung kann nur beanspruchen, wer den strenger definierten und breiter angelegten Legitimitätsgründen ideal entspricht.

Diese zunehmende 'Strenge' basiert auf der politisch dominierenden Nachhaltigkeitsargumentation. Nur wenn die Nachhaltigkeit der Sozialsysteme gewährleistet sei, wäre die notwendige Voraussetzung für die garantierte Solidarität gegeben. Hier also schließt sich der Kreis: Nur wer ideal der redefinierten Norm der Eigenverantwortung entspricht und damit zur notwendigen Nachhaltigkeit des Systems beiträgt, kann die (verminderte) Solidaritätsgarantie einfordern.



Eigenverantwortung und Solidarität werden redefiniert und neu verlinkt, so dass sie einander letztlich bedingen, ja entsprechen.

Literaturverzeichnis

- Born, C. (2003): Changes in family roles and arrangements between generations: an indicator for the modernization of gender relations?, in: Heinz, W.H. & Marshall, V.W. (Hrsg.): Social Dynamics of the life course, New York, S. 279-298.
- Dingeldey, I. (2001): European Tax Systems and their Impact on Family Employment Patterns, in: Journal of Social Policy, 30 (4), S. 653-672.
- EC-Report (2003): Adequate and sustainable pensions. Joint report by the Commission and the Council, No. 7165/03, ECOFIN 76, SOC 115, Brüssel.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/pensions/2003jpr\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/pensions/2003jpr_en.pdf)
- Ewald, F. (1986): L'Etat Providence, Paris.
- Frericks, P./ Maier, R./ De Graaf, W. (2005): Configurations of rights linked to pension reforms, RESORE, Employees' Resources and Social Rights in Europe, Deliverable 34.
- Handler, J. F. (2004): Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe. The Paradox of Inclusion. Cambridge Studies in Law and Society, Cambridge.
- Harvey, M./ Randles, S. (2003): Market exchanges and 'instituted economic process': an analytical perspective, in: Revue d'Economie Industrielle, 101 (Dec), S. 11-30.
- Haverland, M. (2001): Another Dutch miracle? Explaining Dutch and German pension trajectories, in: Journal of European Social Policy, 11 (4), S. 308-323.
- Herderscheê, G. (2004): Het pensioenreglement is oneerlijk, in: De Volkskrant. 7.1.2004.
- Hills, J./ Falkingham J. (Hrsg.) (1995): The Dynamic of Welfare. The Welfare State and The Life Cycle, New York et al.  
<http://www.univ-nancy2.fr/ILSTEF/RESORE/GB/Gb.html>
- Keuzekamp, S./ Breedveld, K./ Hoff, S./ Oudejans/ A., Portegijs, W./ Soede, A./ Wildeboer Schut, J.M. (2004): Een EER voor de levensloopregeling, The Hague. ([www.scp.nl](http://www.scp.nl))
- Lewis, J./ Guillari, S. (2005): The adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach, in: Economy and Society, 34 (1), S. 76-104.
- Missoc (2004): Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland. European Commission, Brüssel.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/missoc2004\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/missoc2004_en.pdf)

- Moen, P. (2003): 'Linked Lives: Dual Careers, Gender, and the Contingent Life Course', in: Heinz, W. H. & Marshall, V. W. (Hrsg.): *Social Dynamics of the life course*, New York, S. 237-258.
- Müller, A. (2004): *Die Reformlüge. 40 Denkfehler, Mythen und Legenden, mit denen Politik und Wirtschaft Deutschland ruinieren*, München.
- Pension Commission (2005): *A New Pension Settlement for the Twenty-First Century*
- Román, A./ Schippers, J. (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.
- Schmid, G. (2005): *Social Risk Management through Transitional Labour Markets*. Paper contributed to the TLM.net conference in Budapest, 19/20 May. <http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers.htm>
- SPC (Social Protection Committee) (2005): 'Privately Managed Pension Provision'. Brüssel.
- The Second Report of the Pensions Commission.  
<http://www.pensionscommission.org.uk/publications/2005/annrep/annrep-index.asp>
- Veil, M. (2002): *Alterssicherung von Frauen in Deutschland und Frankreich. Reformperspektiven und Reformblockaden (Vol. 41)*, Düsseldorf.

## Seit 2004 erschienene WSI-Diskussionspapiere

120. **Truger, Achim:** Verteilungs- und beschäftigungspolitische Risiken aktueller Steuerreformkonzepte: Eine Analyse mit Steuerbelastungsvergleichen für konkrete Haushaltstypen, Februar 2004
121. **Niechoj, Torsten:** Gewerkschaften und keynesianische Koordinierung in Europa. Chancen, Risiken und Umsetzungshürden, März 2004
122. **Tangian, Andranik, S.:** Defining the flexicurity index in application to European countries, April 2004
123. **Niechoj Torsten:** Fünf Jahre Makroökonomischer Dialog – Was wurde aus den ursprünglichen Intentionen?, April 2004
124. **Hein, Eckhard/ Schulten, Thorsten/ Truger, Achim:** Wage trends and deflation risks in Germany and Europe, Juni 2004
125. **Hein, Eckhard/ Truger, Achim:** Macroeconomic co-ordination as an economic policy concept – opportunities and obstacles in the EMU, Juni 2004
126. **Hein, Eckard/Niechoj, Torsten:** Leitlinien für ein dauerhaftes Wachstum in der EU?, Juli 2004
127. **Seifert, Hartmut:** Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, Juli 2004
128. **Hein, Eckhard/Schulten, Thorsten:** Unemployment, Wages and Collective Bargaining in the European Union, September 2004.
129. **Schulten, Thorsten:** Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe, August 2004
130. **Seifert, Hartmut:** Flexibility through working time accounts: reconciling economic efficiency and individual time requirements, Juni 2004
131. **Tangian, Andranik, S.:** Liberal and trade-Unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European Countries, October 2004
132. **Tangian, Andranik, S.:** Constructing the composite indicator “Quality of work” from the third European survey on working conditions, November 2004
133. **Hein Eckhard,** Interest rate, debt, distribution and capital accumulation in a post-Kaleckian model, Dezember 2004
134. **Bothfeld, Silke; Gronbach Sigrid; Seibel Kai:** Eigenverantwortung in der Arbeitsmarktpolitik: zwischen Handlungsautonomie und Zwangsmaßnahmen; Dezember 2004.

135. **Tangian, Andranik, S.:** A composite indicator of working conditions in the EU – 15 for policy monitoring an analytical purposes; März 2005 - englische Fassung -  
**Tangian, Andranik, S.:** Ein zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen in der EU-15 für Politik-Monitoring und analytische Zwecke; August 2005 - deutsche Übersetzung -
136. **Dribbusch, Heiner:** Trade Union Organising in Private Sector Services; April 2005
137. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators; Juni 2005
138. **Tangian, Andranik, S.:** Composite indicator of German regional policy and its use for optimizing subsidies to regional labour markets, Juli 2005
139. **Tangian, Andranik, S.:** Bundestagswahl 2005: Ergebnisse im Spiegel der Parteiprogramme, September 2005 – deutsche Fassung -  
**Tangian, Andranik, S.:** German parliamentary elections 2005 in the mirror of party manifestos, January 2006 - englische Übersetzung -
140. **Ellguth, Peter/Kirsch, Johannes/Ziegler, Astrid:** Einflussfaktoren der öffentlichen Förderung in Ostdeutschland – eine Auswertung des IAB-Betriebspanels -, November 2005
141. **Tangian, Andranik, S.:** European welfare state under the policy „make work pay“: Analysis with composite indicators, Dezember 2005
142. **Brandt, Torsten:** Mini- und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Dezember 2005
143. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik:** Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?, März 2006
144. **Ziegler, Astrid:** Zur Vorbereitung auf die neue Förderphase der Europäischen Strukturfonds – Synopse zu den zentralen Ergebnissen der Aktualisierungsberichte zur Halbzeitbewertung der OP in Ostdeutschland -, März 2006  
**Ziegler, Astrid:** Preparing for the European Structural Funds' next funding period – Synopsis of the central findings of the updates of the mid-term evaluation of the Operational Programmes in East Germany -, März 2006 - englische Übersetzung –
145. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints, Juni 2006
146. **Leiber, Simone/ Zwiener, Rudolf:** Zwischen Bürgerversicherung und Kopfpauschale: Vorschläge für eine tragfähige Kompromisslösung, Jun 2006