



Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter?

Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche
Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich

KARIN SCHULZE BUSCHOFF

September 2011

- In vielen Ländern bilden die atypisch Beschäftigten mit einem Anteil von jeweils deutlich über einem Drittel aller Beschäftigten einen beachtlichen Teil der Gesamtbeschäftigten. Insgesamt ist seit Ende der 1990er Jahre europaweit eine Zunahme atypischer Beschäftigung zu verzeichnen.
- Im Ländervergleich findet die auf der EU-Ebene verfolgte *Flexicurity*-Strategie in Deutschland relativ wenig Anwendung. Das deutsche System der staatlichen Altersvorsorge ist aufgrund der starken Lohnzentrierung und der Orientierung am Äquivalenzprinzip nur unzureichend auf atypische Beschäftigungsverhältnisse und weitere Flexibilisierungstendenzen eingestellt. Davon sind vor allem Frauen betroffen, da sie den Großteil der atypischen Beschäftigungen stellen.
- Vergleicht man die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung, dann bestehen die größten Sicherungslücken derzeit für die Soloselbstständigen und für die geringfügig Beschäftigten. Eine der größten Herausforderungen für die deutsche Rentenversicherung besteht entsprechend in der Ausweitung der Pflichtversicherung auf alle Erwerbstätigen.
- Fraglich bleibt, ob ein Festhalten an der traditionellen deutschen Rentenpolitik den durch die Zunahme atypischer, häufig niedrig entlohnter Beschäftigungsformen und zunehmend diskontinuierlicher Erwerbsverläufe entstehenden Herausforderungen gerecht werden kann. Als zukunftsfähiger und überzeugender in Hinblick auf die Bewältigung dieser Herausforderungen erweisen sich Grundrentensysteme wie zum Beispiel die Systeme in Dänemark oder in den Niederlanden.



Inhalt

| | |
|--|-----------|
| 1. Einleitung | 3 |
| 2. Europäische Sozial- und Beschäftigungspolitik | 4 |
| 3. Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa | 7 |
| 4. Die Dynamik atypischer Arbeitsverhältnisse | 11 |
| 5. Die staatliche Alterssicherung der atypisch Beschäftigten im Ländervergleich ... | 12 |
| 5.1 Dänemark | 13 |
| 5.2 Deutschland | 14 |
| 5.3 Italien | 15 |
| 5.4 Niederlande | 16 |
| 5.5 Polen | 17 |
| 5.6 Vereinigtes Königreich | 18 |
| 6. Fazit: <i>Good Practices?</i> | 20 |
| 7. Lehren für Deutschland? | 21 |
| Literatur | 27 |

1. Einleitung¹

Die nationalen Arbeitsmärkte der EU-Mitgliedstaaten stehen unter einem hohen Anpassungsdruck. Globalisierung, verschärfter Wettbewerb der auf internationalen Märkten agierenden Unternehmen, technologischer Wandel, demografische Veränderungen und steigende Frauenerwerbstätigkeit, Flexibilisierungsanforderungen durch neue Organisationsformen und ein sektoraler Wandel hin zum Dienstleistungssektor führen als Bestandteile dieses Anpassungsdrucks bereits seit den 1970er Jahren zu einem grundlegenden strukturellen Wandel der Arbeitsmärkte.

Dieser strukturelle Wandel der Arbeitsmärkte geht einher mit einem sozialen Wandel in Form einer stärkeren Individualisierung der Erwerbsverläufe. Erwerbsverläufe werden insgesamt »brüchiger«. Übergänge zwischen Erwerbsformen und Nicht-Beschäftigung werden häufig Bestandteil von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen (vgl. Schmid 2000). Flexibilitätsanforderungen entsprechend ist der Anteil der sogenannten atypischen (vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden) Arbeitsverhältnisse, also befristete Beschäftigungen, Soloselbstständigkeit, geringfügige Beschäftigungen und Teilzeitbeschäftigungen, in den letzten Jahren in der Mehrzahl der europäischen Länder gestiegen (vgl. Schulze Buschhoff/ Protsch 2008, Schmid/Protsch 2009 sowie Schmid 2010). Im Mittelpunkt dieses Beitrags steht die Frage, ob die staatlichen sozialen Sicherungssysteme der EU-Mitgliedstaaten besonders mit Blick auf die Altersvorsorge diesen Wandlungsprozessen gerecht werden und die staatlichen Altersrentensysteme den atypisch Beschäftigten einen ausreichenden Schutz vor Altersarmut gewährleisten können.

Der Beitrag ist folgendermaßen gegliedert: Zunächst wird im ersten Kapitel die Sozial- und Beschäftigungspolitik auf der EU-Ebene beleuchtet. Mit welchen Leitbildern, Empfehlungen und Anforderungen wird vonseiten der EU dem strukturellen Wandel der Arbeitsmärkte und vor allem der Zunahme atypischer Beschäftigung begegnet? Am Ende des Beitrags wird dies zur Beurteilung der Frage wieder aufgegriffen, ob die verschiedenen nationalen und insbesondere die deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitiken den auf der EU-Ebene formulierten Empfeh-

lungen entsprechen. Werden die nationalen Systeme der sozialen Sicherung dem Anspruch der europäischen Beschäftigungsstrategie gerecht, die mit der zunehmenden Flexibilität der Arbeitsmärkte verbundenen verstärkten Risiken für atypisch Beschäftigte abzumildern?

Bevor die verschiedenen nationalen Systeme der sozialen Absicherung atypisch Beschäftigter im dritten Kapitel in den Blick genommen werden, soll im zweiten Kapitel eine empirische Analyse einen kurzen Überblick über den Wandel der Arbeitsverhältnisse vermitteln. Wie viele Beschäftigte sind in verschiedenen europäischen Ländern eigentlich flexibel beziehungsweise atypisch beschäftigt? Welche Personengruppen sind betroffen und wie gestaltet sich die Entwicklung im Zeitverlauf? Die Ergebnisse der empirischen Analysen zur Struktur, Entwicklung und Dynamik, die im zweiten Kapitel vorgestellt werden, geben Auskunft zu diesen Fragestellungen². Für einen exemplarischen Vergleich von atypischer Beschäftigung in verschiedenen wohlfahrtsstaatlichen Kontexten wurden für den Ländervergleich Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Italien, Dänemark und Polen ausgewählt. Damit wird ein breites Spektrum von wirtschaftlichen Schwerpunkten, institutionellen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen sowie kulturellen Voraussetzungen innerhalb der Vielfalt Europas abgedeckt.

Im dritten Kapitel werden die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen atypischer Beschäftigung ländervergleichend dargestellt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf den (obligatorischen) staatlichen Altersrentensystemen. Auf der Basis der auf Ebene der EU-Beschäftigungs- und Sozialpolitik formulierten Kriterien erfolgt im vierten Kapitel die Benennung von *good practice*-Beispielen. Welchen staatlichen Altersvorsorgesystemen gelingt die soziale Absicherung atypisch Beschäftigter – insbesondere der Schutz vor Altersarmut – besonders gut? Das fünfte Kapitel widmet sich schließlich der Frage, was Deutschland aus den Erfahrungen der anderen untersuchten EU-Mitgliedsländer lernen kann. Vor dem Hintergrund der Formulierung konkreter Anforderungen an die Ar-

1. Jutta Höhne, Forschungsassistentin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), hat die Berechnungen und die grafische Gestaltung der Ergebnisse in Kapitel 3 übernommen.

2. Nicht explizit behandelt wird in diesem Beitrag die Leiharbeit als weitere Form atypischer Beschäftigung. Im Rahmen der Eurostat-Befragungen, auf denen die folgenden Analysen basieren, werden Beschäftigte erst seit dem Jahr 2006 befragt, ob sie einen Vertrag mit einer Leiharbeitsfirma abgeschlossen haben. Längere Zeitreihen, wie sie für die anderen Formen atypischer Beschäftigung erstellt werden, sind also auf der Basis von Eurostat nicht möglich. Laut einer aktuellen Studie des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) ist das Verarmungsrisiko der Leiharbeiternehmer und Leiharbeiternehmerinnen in Deutschland derzeit vier- bis fünfmal so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2011).

beitsmarkt- und Sozialpolitik werden verschiedene Handlungsoptionen erläutert.

2. Europäische Sozial- und Beschäftigungspolitik

Die Sozialpolitik spielt auf der EU-Ebene im Vergleich zu anderen Politikfeldern, etwa der Wirtschafts- und Währungspolitik, eine untergeordnete Rolle. Dennoch ist die positive sozialpolitische Integration, das heißt die Gestaltung sozialer Entwicklungen und die Formulierung von *policies* auf der europäischen Ebene in den letzten Jahren vorangeschritten. In diesem Sinne hat die EU-Kommission ihre sozialpolitischen Kompetenzen deutlich ausweiten können, was etwa die Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zeigen (Eigmüller 2010: 356). Folge der positiven sozialpolitischen Integration ist eine Stärkung der Sozialrechte auf nationaler Ebene³.

Ein grundlegendes Element der positiven Integration in Form der Gestaltung europäischer Sozialpolitik ist der Soziale Dialog, das heißt die hervorgehobene Rolle der Sozialpartner bei der Sozialgesetzgebung. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Sozialpartnervereinbarungen, die als Richtlinienvorschlag von der Kommission in den Ministerrat eingebracht werden. Zur atypischen Beschäftigung gibt es folgende rechtsverbindliche Richtlinien, die auf von der Kommission initiierten Sozialpartnervereinbarungen basieren: die Regelungen der Arbeitsbedingungen bei Teilzeitarbeit (RL1997/81/EG), bei befristeter Arbeit (RL1999/70/EG) und bei Leiharbeit (RL2008/104/EG). Diese Richtlinien, die im Prinzip auf die Setzung von Mindeststandards und die Nichtdiskriminierung atypischer Beschäftigtengruppen abzielen und in nationales Recht umgesetzt werden müssen, haben in vielen Ländern – unter anderem in Deutschland – zu einem deutlichen Rechtsfortschritt geführt.

3. Mit einem Abbau von Sozialrechten in den Nationalstaaten, also der Aufhebung oder Einschränkung bestehender sozialrechtlicher Regulierungen, wird dagegen die negative sozialpolitische Integration assoziiert. Auf dem Weg zum gemeinsamen Binnenmarkt zielt die negative Integration auf Marktöffnung und Wettbewerbsgleichheit und auf die Beschränkung nationalstaatlicher Handlungsmöglichkeiten. Eine entscheidende Rolle fällt dabei dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zu. Dieser hat in zahlreichen Entscheidungen auf der Basis der vier Grundfreiheiten, also dem freien Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital, einen Abbau sozialrechtlicher Unterschiede und Schranken in Europa vorangetrieben. So richten sich Urteile des EuGH unter Berufung auf das Postulat der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit zum Beispiel gegen das Streikrecht und die Tariftreue auf nationaler Ebene (vgl. Girndt 2008).

Die genannten Regelungen zum Arbeitsrecht beziehen sich auf die abhängige Erwerbstätigkeit, nicht jedoch auf die Selbstständigkeit, für welche die allgemeinen Vorschriften des Zivil- beziehungsweise des Handelsrechts gelten. Somit fallen Selbstständige in der Regel nicht unter die Gemeinschaftsrichtlinien zum Arbeitsrecht. Eine Richtlinie zur Regelung der Soloselbstständigkeit als weitere Form atypischer Beschäftigung ist also auch nicht zu erwarten. Weiterhin ist zu beachten, dass die gestärkte Rolle der Sozialpartner – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – bei der europäischen Sozialgesetzgebung im Rahmen des Sozialen Dialogs für die Soloselbstständigen das Risiko birgt, dass ihre Interessen nicht genügend berücksichtigt werden könnten. Sie sind weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer und fallen somit durch das Raster der Sozialpartnerschaft oder passen nicht in Strukturen der Interessenvertretung durch den Sozialen Dialog.

So gibt es zwar keine Richtlinie, aber zumindest eine Empfehlung des Rates für diesen Arbeitsmarktbereich (Empfehlung 2003/134 EG vom 18. Februar 2003), in welcher der Rat seine Mitgliedstaaten auffordert, die Mindestanforderung an den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz für Selbstständige zu erhöhen. Mit dem Grünbuch »Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts« (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006) hat die Kommission die Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, über den Vorschlag größerer Rechtssicherheit und die Einführung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards auch für Soloselbstständige zu debattieren. Dem Grünbuch folgten bislang jedoch keine weiteren Schritte zur Umsetzung dieses Vorschlags.

Während die oben genannten rechtsverbindlichen Richtlinien für bestimmte Formen der atypischen Beschäftigung vor allem im Arbeitsrecht zum Tragen kommen, sind Kernbereiche nationaler Sozialpolitik, wie die Renten-, Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie ihre Regulierung auf der europäischen Ebene anderen, weniger verbindlichen und eher »weichen« Methoden überlassen. So basiert die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) auf einem jährlichen Programm zur Planung, Begleitung, Überprüfung und Anpassung der jeweiligen Politiken der Mitgliedstaaten. Als Verfahren zur Koordinierung der Beschäftigungspolitik nutzen die EU-Mitgliedstaaten die im Vertrag von Lissabon genannte Offene Methode der Koordinierung (OMK). Für die Beschäftigungspolitik erfolgt diese durch

vier Instrumente: erstens durch die Festlegung von integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung, zweitens durch die nationalen Reformprogramme der einzelnen Länder, drittens durch den Jahresbericht der Kommission über Wachstum und Beschäftigung, der die von den Mitgliedstaaten vorgelegten neuen nationalen Reformprogramme analysiert und schließlich viertens durch die Empfehlungen des Rates. Mit dem Vertrag von Lissabon wird ausdrücklich primärrechtlich anerkannt, dass die EU Initiativen zur Koordinierung der Sozial- und Beschäftigungspolitik ergreifen kann. So werden diese Politikbereiche erstmals gemeinsam mit der Wirtschaftspolitik in einer Vertragsbestimmung erwähnt (Dienel/Overkämping 2010: 190).

In der wissenschaftlichen Diskussion wird die OMK vielfach als innovatives und wegweisendes Regulierungsverfahren beschrieben, so ist sie zum Beispiel für Arrowsmith et al. »one of the most important problem-solving tools for the EU in recent years« (Arrowsmith et al. 2004: 323). Anstelle der klassischen, eher starren politischen Entscheidungsverfahren sollen nun Erfahrungsaustausch, *benchmarking*-Verfahren und Lernplattformen treten. Auf der europäischen Ebene sollen durch offene Debatten gemeinsame Ziele entwickelt, effiziente Maßnahmen herausgearbeitet und die bisherigen Maßnahmen der Nationalstaaten evaluiert werden. Politik auf nationaler Ebene soll sich an europäische Vorgaben anlehnen und ein transnationaler und nationaler Erfahrungsaustausch sollen zu einer Überprüfung und Verbesserung der Instrumente führen (Preunkert 2009: 36). Die geringe Verbindlichkeit dieses Verfahrens kann jedoch auch als eine der entscheidenden Schwachstellen betrachtet werden: Die Tatsache, dass die OMK außer dem »blaming and shaming« keine »harten« Möglichkeiten zur Sanktionierung der Mitgliedsländer vorsieht, welche die Zielgrößen und Vorgaben nicht erreichen, schränkt ihren Spielraum deutlich ein.

Das »weiche« Verfahren der OMK setzt sowohl auf qualitative als auch auf quantifizierte Größen. Allerdings zeigt gerade das Beispiel der Beschäftigungspolitik, dass Zahlenvergleiche allein wenig verlässlich sind. Im Rahmen der EBS einigten sich die Mitgliedstaaten auf eine Gesamtbeschäftigungsquote von mindestens 70 Prozent, eine Frauenbeschäftigungsquote von mindestens 60 Prozent und eine Beschäftigungsquote von Älteren (55- bis 64-Jährigen) von mindestens 50 Prozent, die bis zum Jahr 2010 erreicht werden sollte. Dieses zunächst recht

ambitioniert erscheinende Ziel konnte zwar im Laufe der Zeit von vielen Mitgliedstaaten formal erreicht werden, die formale Erreichung der quantitativen Zielgröße sagt jedoch wenig über die Qualität und die Arbeitszeitvolumina der Beschäftigung aus. Bei einem Großteil der neu geschaffenen Arbeitsplätze handelt es sich um atypische Beschäftigungsverhältnisse, das heißt befristete, geringfügige oder Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit oder neue Selbstständigkeit (siehe Kapitel 3). Im Vergleich zur Standardbeschäftigung gehen diese Beschäftigungsformen häufig mit einem geringeren sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz und mit schlechteren Arbeitsbedingungen, zum Beispiel geringerer oder unsteter Entlohnung, einher (siehe Kapitel 4 und 5).

Die zentrale Aufgabe der EBS ist es, durch die im Rahmen der OMK geführten offenen Debatte gemeinsame Zielgrößen und darüber hinaus gemeinsame Leitbilder zu entwickeln und zu festigen, sodass diese in den nationalen Politiken umfassend Berücksichtigung finden. Dabei gilt es, grundlegende aktuelle, strukturelle und soziale Wandlungsprozesse umfassend zu berücksichtigen und einzubeziehen, wobei den Flexibilisierungsanforderungen und ihren (sozialen) Auswirkungen dabei eine Schlüsselrolle zukommt. Es ist davon auszugehen, dass mit der Flexibilisierung der Arbeit neue Unsicherheiten und Asymmetrien entstehen. Um dem im Rahmen der EBS formulierten Ziel der »social cohesion and inclusion«, also des sozialen Zusammenhalts und der Inklusion, gerecht werden zu können, muss die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte mit sozialer Sicherheit kombiniert werden.

Entsprechend hat die EU-Kommission in den letzten Jahren eine umfassende Debatte über den Begriff der *Flexicurity* angestoßen. In der Debatte um diesen Begriff geht es darum, scheinbar unvereinbare optimistische und skeptische Betrachtungsweisen der Flexibilität beziehungsweise Flexibilisierung der Arbeitsmärkte zu verbinden, die Chancen der Flexibilität zu nutzen und Risiken zu minimieren. Mit dem Begriff der Flexicurity ist die Verbindung zwischen einer größeren Flexibilität (*flexibility*) und einem hierauf abgestimmten Sozialschutz (*security*) gemeint. Der Begriff für diese Verbindung wurde im Kontext der niederländischen Reformen der 1990er Jahre geprägt.

Die dem Anschein nach paradoxe Verbindung von Flexibilität und Sicherheit war auch Thema der European Employment Taskforce unter der Leitung von Wim Kok,

die im November 2003 ihren Bericht mit dem Titel »Jobs, Jobs, Jobs. Creating more Employment in Europe« veröffentlichte (vgl. Report of the Employment Taskforce 2003). In diesem Bericht wurde die Verbindung zwischen Flexibilität und Sicherheit nicht als Paradox, sondern im Gegenteil als Voraussetzung für die Akzeptanz für Flexibilität betrachtet. In ähnlicher Weise argumentieren Leschke et al.: »There is no more paradox in flexicurity than there is in saying that workers are more flexible and creative because they are provided with securities« (Leschke et al. 2006: 1). Die folgende Definition des Begriffs Flexicurity von Madsen betont die Notwendigkeit des Schutzes der Bürger:

»The term flexicurity is used to characterize this successful combination of adaptability to a changing international environment and a solidaristic welfare system, which protects the citizens from the more brutal consequences of structural change.« (Madsen 2002: 243)

Wilthagen und Tros definieren Flexicurity als *policy*-Strategie, welche die Flexibilität des Arbeitsmarktes und die soziale Sicherheit – und zwar vor allem von schwächeren Gruppen – zu stärken sucht:

»A policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organizations and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market, on the other hand.« (Wilthagen/Tros 2004: 169)

Als Kernelemente der Flexicurity nennt Wilthagen die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, die Reform der sozialen Sicherung mit dem Ziel, Beschäftigungsanreize zu setzen, und schließlich die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der atypisch Beschäftigten (vgl. Wilthagen 1998).

Seit einigen Jahren fließt das Konzept der Flexicurity in die EBS ein. So forderte die Europäische Kommission die Mitgliedstaaten in der integrierten Leitlinie 21 für den Zeitraum 2005 bis 2008 auf, »unter gebührender Berücksichtigung der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte zu verringern« (vgl. Rat der Europäischen Union 2005). Die jährlichen europäischen Beschäftigungsberichte stellen

schon seit dem Jahr 2002 ausführlich verschiedene Formen von Flexicurity-Arrangements dar. Weiterhin thematisiert ein Ende 2006 vorgelegtes Grünbuch, wie mit Hilfe des Arbeitsrechts Fortschritte bei der Flexicurity-Agenda erzielt werden können. Im Jahr 2007 wurde der Flexicurity-Begriff innerhalb der EU umfassend debattiert. Das Ergebnis dieser Debatte wurde in der Mitteilung »Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit« der Europäischen Kommission zusammengefasst. Damit legte sie ein Flexicurity-Konzept vor, das heute wichtiger Bestandteil der europäischen Beschäftigungspolitik ist.

Im März 2008 hat der Europäische Rat den neuen Zyklus der integrierten Leitlinien der Lissabon-Strategie unter Berücksichtigung gemeinsamer Grundsätze der Flexicurity gebilligt. Die Kommission hat, ebenfalls im Jahr 2008, auf Aufforderung des Rates eine öffentliche Initiative in Form einer Flexicurity-Mission gestartet. Die Initiative zielt darauf ab, den Mitgliedstaaten bei der Integration der gemeinsamen Grundsätze der Flexicurity zu helfen (vgl. Rat der Europäischen Union 2008). Flexicurity gilt in der EU als das derzeit gefragteste Konzept für die Reformen der Arbeitsmärkte, der Arbeitsgesetzgebung und der Beschäftigungspolitik (Bredgaard et al. 2009: 31).

Nach Tangian (2005) können bei der Flexicurity-Debatte grundsätzlich zwei verschiedene Perspektiven eingenommen werden: erstens, wie der Zielkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie das Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit zu optimieren seien, und zweitens, wie die soziale Sicherung speziell der flexibel Beschäftigten ausgestaltet werden solle. Während die erste Perspektive in der gegenwärtigen Debatte vorherrschend ist, wird im Rahmen dieses Beitrags vor allem die zweite Perspektive verfolgt.

Die der Lissabon-Strategie folgende *Europa-2020*-Strategie entstand vor dem Hintergrund der schwerwiegenden Folgen der ökonomischen Krise für die nationalen Arbeitsmärkte. Der Schwerpunkt liegt wie schon zuvor bei der Lissabon-Strategie vor allem auf Wachstum und Beschäftigungszuwachs. Als neue Zielgröße bis zum Jahr 2020 wird eine allgemeine Beschäftigungsquote von 75 Prozent für Männer und Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren definiert. Zur Erreichung dieser Zielgröße wird auf die Notwendigkeit der Beteiligung bestimmter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt verwiesen, insbesondere Jün-

gere, Ältere, gering Qualifizierte und legale Migranten (vgl. Europäische Kommission 2010). Die Methoden und die Themen- und Aktionsfelder sind mit denen der Lisbon-Strategie vergleichbar, stärker betont werden Bildung und nachhaltige Entwicklung. Bemerkenswert ist, dass nun eine integrierte Richtlinie explizit auf die Bekämpfung von Armut und die Förderung sozialer Inklusion abzielt. Dazu wird auch eine quantitative Zielgröße genannt: Mindestens 20 Millionen Menschen sollen EU-weit bis zum Jahr 2020 weniger von Armut und sozialer Exklusion betroffen oder bedroht sein. Ob die Erreichung dieser Zielgröße gelingt, wird in erheblichem Maße von den Arbeits- und Einkommensbedingungen beziehungsweise vom Wandel der Arbeitsverhältnisse und der sozialen Sicherung, insbesondere der Alterssicherung, abhängen.

Im Rahmen der mit dem Gipfel von Laeken im Jahr 2001 eingeleiteten koordinierenden Rentenpolitik auf europäischer Ebene beziehungsweise der OMK im Bereich Renten ist die Vermeidung von Altersarmut eine zentrale Zielgröße. Der Zielkatalog im Bereich der Rentenkoordination wird derzeit von zwei großen Zielen dominiert: erstens, dem sozialpolitischen Ziel, auch langfristig ein angemessenes Niveau der Renten zu gewährleisten, um insbesondere Altersarmut zu verhindern und zweitens, die finanzielle Nachhaltigkeit der Rentensysteme angesichts vor allem demografischer Herausforderungen zu sichern. Offensichtlich ist jedoch, dass zwischen den beiden Zielen ein Zielkonflikt besteht, das heißt dass die Realisierung der einen Zielgröße in der Regel zulasten der anderen geht (vgl. Kerschbaumer 2010b).

Im Folgenden wird zunächst der Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa beleuchtet. Es folgt die Skizzierung der sozialen Sicherung mit Schwerpunkt auf die staatliche Alterssicherung und die Vermeidung von Altersarmut im europäischen Vergleich.

3. Wandel der Arbeitsverhältnisse in Europa

In vielen Ländern der EU-27 ist der Anteil atypisch Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten recht ausgeprägt. In den meisten Ländern zeigt sich zudem eine Zunahme der atypisch Beschäftigten im Zeitraum zwischen 1998 und 2009. Dieser Trend zeigt sich auch, wenn der Prozentanteil der atypisch Beschäftigten an der

Gesamtbevölkerung betrachtet wird (vgl. Schmid/Protsch 2009).

Dieser Abbildung liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt. Dafür werden atypisch Beschäftigte wie folgt definiert:

- Beschäftigte mit befristeten Verträgen;
- In Vollzeit arbeitende Soloselbstständige;
- Teilzeitbeschäftigte mit Festanstellung und in Teilzeit arbeitende Soloselbstständige (Arbeitszeit > 15 Stunden/Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren;
- Geringfügig Beschäftigte mit Festanstellung oder geringfügig beschäftigte Soloselbstständige (Arbeitszeit ≤ 15 Stunden/Woche).

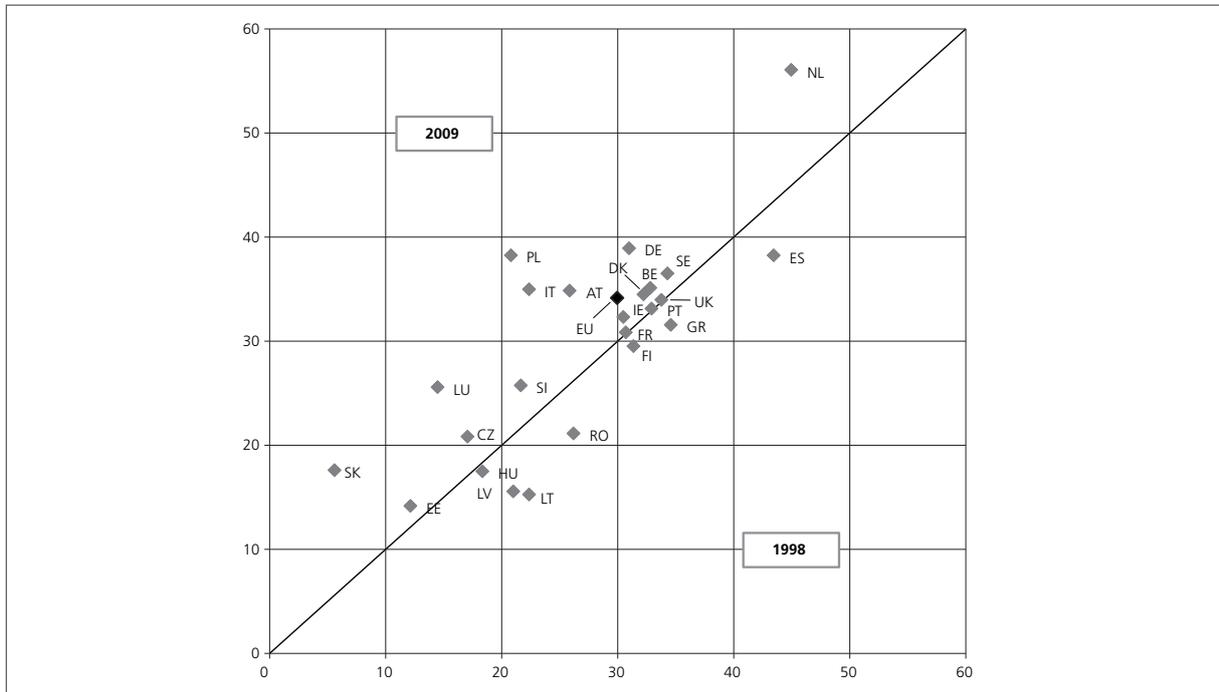
Anhand der Länderauswahl Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Polen und dem Vereinigten Königreich werden im folgenden Unterschiede und Gemeinsamkeiten im europäischen Vergleich aufgezeigt.

Die Berechnungen zeigen, dass der Anteil der Personen in atypischer Beschäftigung in den Niederlanden im Jahr 2009 mit 56,07 Prozent besonders hoch ist. Ein Großteil der hier als atypisch definierten Beschäftigten ist in den Niederlanden jedoch auf den sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen (vgl. Abbildung 4, Erläuterungen zum niederländischen »Teilzeitwunder« siehe Kapitel 5.4). Die Klassifizierung »atypisch« ist demnach für die Niederlande im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit nicht zutreffend.

In den anderen fünf Ländern liegt der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten jeweils bei über einem Drittel. In Deutschland und Polen sind es jeweils 38 Prozent, im Vereinigten Königreich und Italien sind es 35 Prozent und in Dänemark 34,5 Prozent (Werte für das Jahr 2009). In fünf der sechs Länder ist dieser Anteil im Zeitraum zwischen 1998 und 2009 gestiegen. Nur im Vereinigten Königreich ist eine Stagnation zu verzeichnen. Abbildung 4 differenziert nach den einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung im Zeitverlauf 1998 bis 2004 bis 2009:

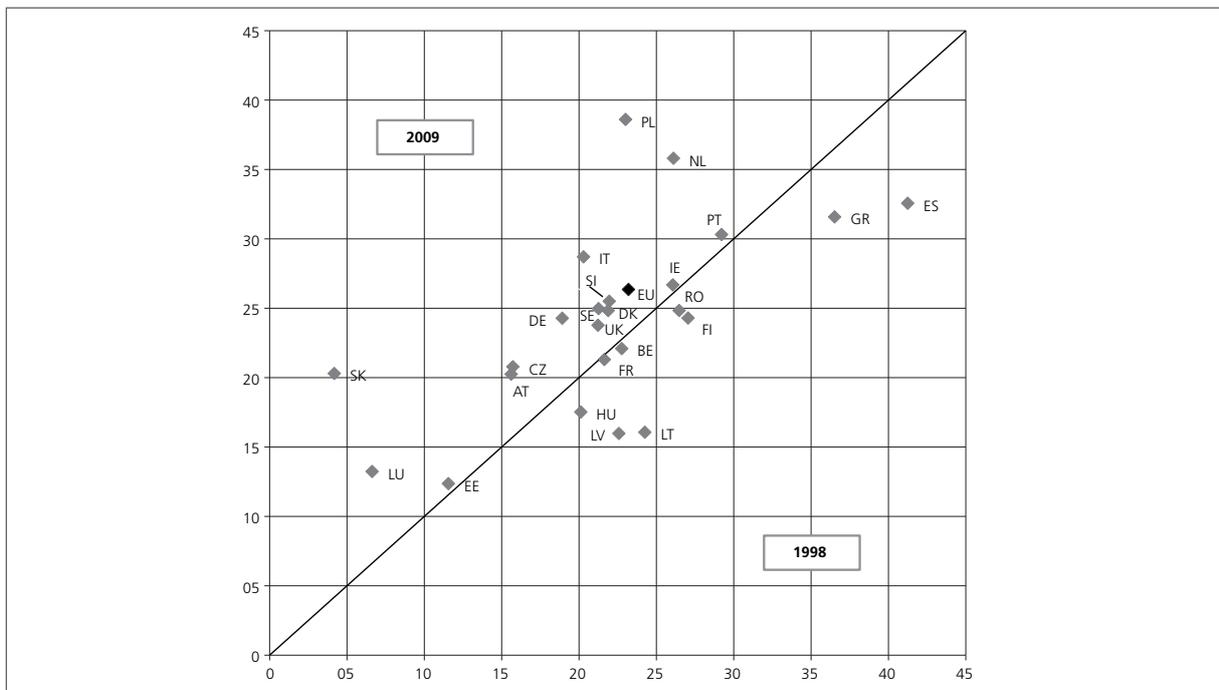


Abbildung 1: Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15 bis 64), in Prozent, 1998 und 2009



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen (Anmerkung: EU 2009 einschließlich BG, CY, MT)

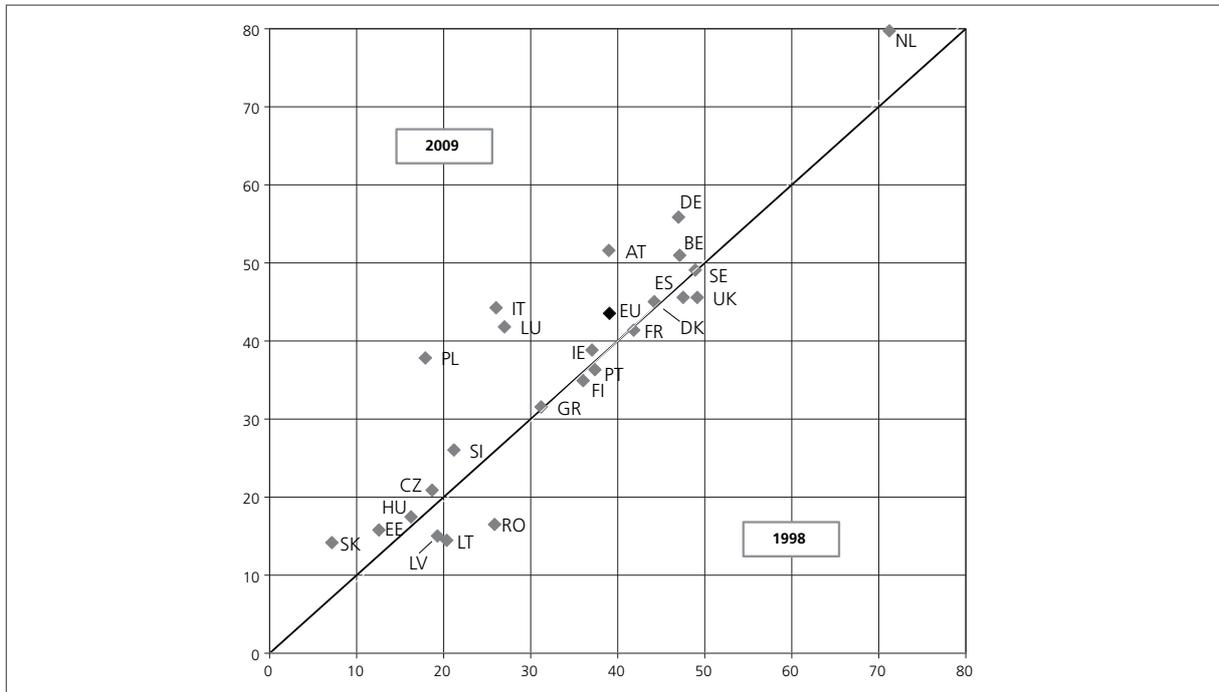
Abbildung 2: Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen männlichen Erwerbstätigen (Alter 15 bis 64), in Prozent, 1998 und 2009



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen (Anmerkung: EU 2009 einschließlich BG, CY, MT)

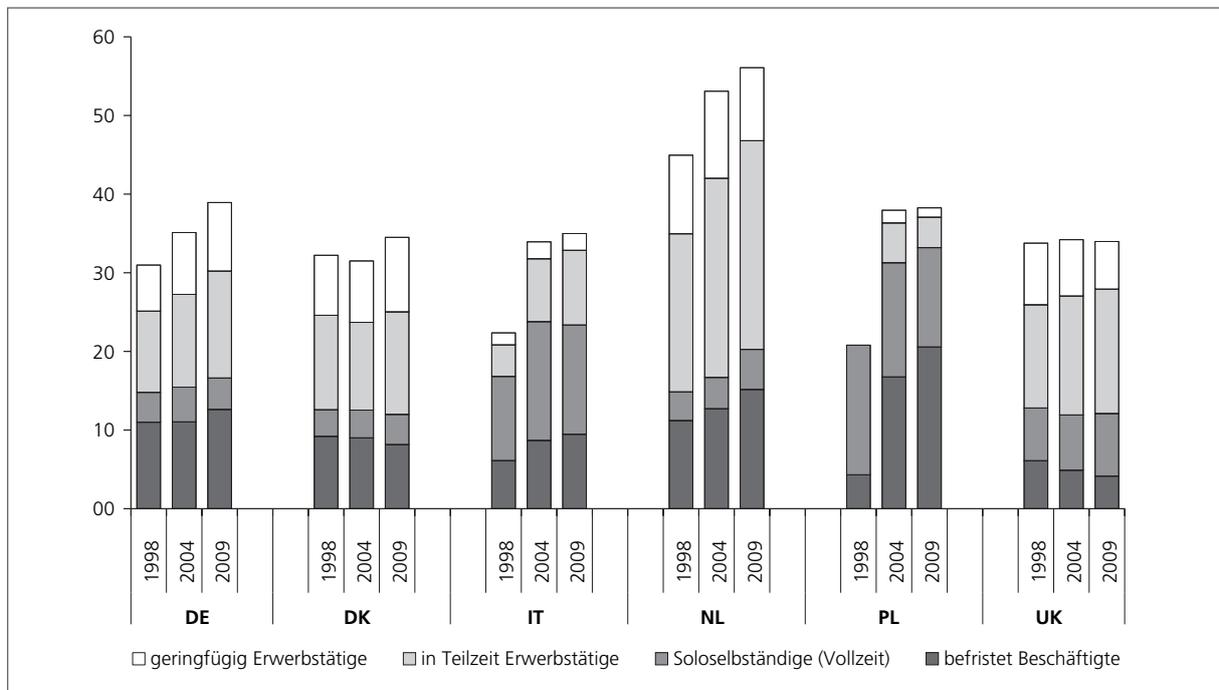


Abbildung 3: Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen weiblichen Erwerbstätigen (Alter 15 bis 64), in Prozent, 1998 und 2009



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen (Anmerkung: EU 2009 einschließlich BG, CY, MT)

Abbildung 4: Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15 bis 64), differenziert nach einzelnen Formen, in Prozent, 1998 bis 2009



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen.



- In Deutschland, Italien und den Niederlanden ist, von unterschiedlichen Niveaus ausgehend, die Zunahme atypisch Beschäftigter auf eine Zunahme aller vier Formen der atypischen Beschäftigung (geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Soloselbstständigkeit) zurückzuführen. Dies gilt insbesondere dann, wenn auch die in Teilzeit ausgeübte Soloselbstständigkeit einbezogen wird. In Deutschland und Italien ist die Zunahme des Anteils der Teilzeit-Soloselbstständigkeit an allen Erwerbstätigen von 0,93 Prozent (DE) beziehungsweise 0,96 Prozent (IT) im Jahr 1998 auf 1,68 Prozent (DE) beziehungsweise 2,16 Prozent (IT) im Jahr 2009 bemerkenswert.
- Im Vereinigten Königreich, wo der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen Beschäftigten insgesamt stagniert, hat der Anteil der Soloselbstständigen und der Teilzeitbeschäftigten zugenommen, der Anteil der Personen in befristeter und geringfügiger Beschäftigung ist rückläufig.
- In Polen ist insgesamt eine deutliche Zunahme der atypisch Beschäftigten zu beobachten. Dies wird jedoch al-

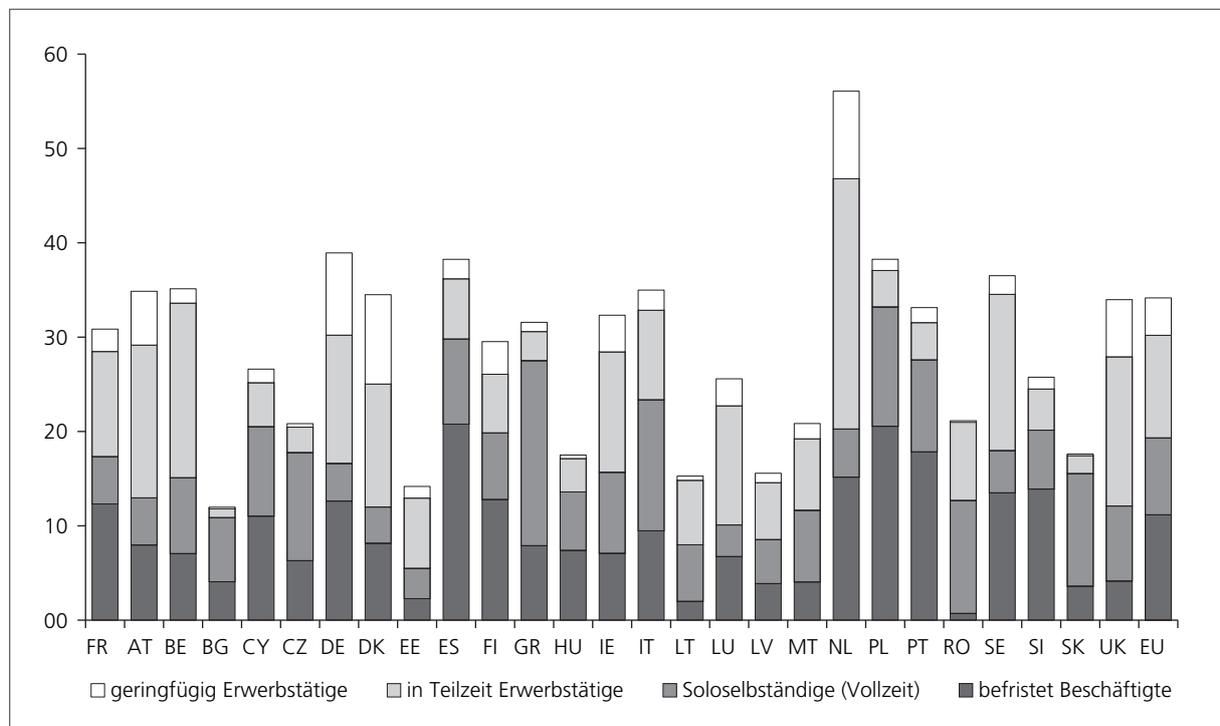
lein durch den im Ländervergleich stärksten Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse getragen. Für Personen in Teilzeitarbeit und Soloselbstständige sind hingegen rückläufige Anteile zu verzeichnen. Bemerkenswert ist hier, dass mehr als die Hälfte der Soloselbstständigkeit in Polen der Landwirtschaft zuzurechnen ist.

- In Dänemark haben die Anteile der Teilzeitbeschäftigten und der geringfügig Beschäftigten zugenommen.

Auf einen nicht unerheblichen Anteil der atypisch Beschäftigten treffen gleich mehrere Kriterien zu, das heißt die Beschäftigten arbeiten sowohl in Teilzeit beziehungsweise in geringfügiger Beschäftigung als auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages beziehungsweise als Soloselbstständige. In den sechs Ländern reicht dieser Anteil im Jahr 2009 von 9,8 Prozent in Dänemark bis hin zu 24,4 Prozent in den Niederlanden (Deutschland 12,2 Prozent).

- Mit Ausnahme von Polen zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer einer atypischen Beschäftigung nachge-

Abbildung 5: Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15 bis 64), differenziert nach einzelnen Formen, in Prozent, 2009



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen.

hen (in Polen sind die Anteile etwa gleich groß). Differenziert nach Beschäftigungsformen wird dieses Ergebnis vor allem durch den hohen Teilzeitanteil von Frauen getragen: Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten in allen Ländern sind Frauen.

- Gering qualifizierte Personen arbeiten in fünf der hier betrachteten Länder häufiger in Formen atypischer Beschäftigung. Nur in Italien unterscheiden sich die Anteile der gering Qualifizierten an den atypisch Beschäftigten beziehungsweise an allen Beschäftigten insgesamt kaum (vgl. Schulze Buschoff/Protsch 2008).

- Jüngere Personen (15 bis 29 Jahre) haben am häufigsten ein atypisches Beschäftigungsverhältnis, gefolgt von älteren Personen (55 bis 65 Jahre). Nur im Vereinigten Königreich arbeiten Ältere häufiger als Jüngere in atypischer Beschäftigung. Die Anteile befristeter Beschäftigter sind in der jüngsten Altersgruppe in allen sechs Ländern vergleichsweise hoch (vgl. Schulze Buschoff/Protsch 2008). Es liegt nahe, diese Zahlen als Ergebnis des Einstiegs in den Beruf beziehungsweise der Kombination von Ausbildung und Berufseinstieg und gegebenenfalls verlängerter Probezeiten in dieser Lebensphase zu werten. Auch die relativ hohen Anteile an geringfügiger Beschäftigung dieser Altersgruppe sind in den meisten Ländern darauf zurückzuführen.

Wie die Ergebnisse zeigen, zeichnet sich zwar EU-weit summa summarum eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ab, die Verbreitung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung sowie sich abzeichnende Trends sind jedoch von Land zu Land verschieden. Während ein Trend hin zu mehr befristeten Arbeitsverhältnissen in vier der sechs hier betrachteten Länder zu beobachten ist, sinken die Anteile befristeter Beschäftigung in Dänemark und dem Vereinigten Königreich – zwei beschäftigungspolitisch erfolgreiche Länder, denen ein geringer Kündigungsschutz gemein ist. Ein geringer Kündigungsschutz bedeutet, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse wie die befristete Beschäftigung an Bedeutung verlieren, wenn es darum geht, Flexibilitätsanforderungen gerecht zu werden. Arbeitgeber können wegen des geringen Kündigungsschutzes eher auf eine Befristung verzichten. Im Falle Dänemarks wird das folglich erhöhte Risiko der Kündigung für die Arbeitnehmer durch relativ hohe Lohnersatzleistungen und durch aktive Arbeitsmarktmaßnahmen gemildert, die mit vergleichsweise hohen Erfolgsquoten der schnellen Wiedereingliederung in

den Arbeitsmarkt einhergehen. Länderunterschiede in der Art und dem Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse basieren auf komplexen Wirkungszusammenhängen, die unter anderem auf die Arbeitsmarktregulierung durch das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz, auf sozialrechtliche Regulierungen, auf das Steuerrecht, die Lohnpolitik, die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik und nicht zuletzt auf Konjunkturschwankungen zurückzuführen sind. Entscheidend ist dabei, ob und in welcher Form die nationalstaatliche Politik die Flexibilisierung der Arbeitswelt weiter vorantreibt und inwieweit die Flexibilisierung arbeits- und sozialrechtlich flankiert wird.

4. Die Dynamik atypischer Arbeitsverhältnisse

Wie im nächsten Kapitel aufgezeigt werden wird, ergeben sich für atypisch Beschäftigte je nach nationaler Ausgestaltung des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts im Vergleich zu Standardbeschäftigten spezifische Nachteile hinsichtlich der sozialen Absicherung und dabei insbesondere hinsichtlich der Alterssicherung. Diese Nachteile könnten dadurch verstärkt werden, dass atypische Beschäftigungen vergleichsweise häufig Bestandteil von brüchigen, unsteten Erwerbskarrieren sind. Es ist in jedem Fall davon auszugehen, dass atypische Beschäftigungen dynamischer sind als Standardbeschäftigungen.

Die Vermutung einer hohen Beschäftigungsdynamik bestätigt sich für die Soloselbstständigkeit. Eine ländervergleichende Studie (Deutschland, Niederlande, Vereinigtes Königreich und Italien) kommt zu dem Ergebnis, dass die Soloselbstständigen im Zeitraum zwischen 1993 und 2003 in allen betrachteten Ländern eine im Vergleich zu anderen Erwerbsformen höhere Mobilität aufweisen (vgl. Schulze Buschoff/Schmidt 2005). Mobilität ist hier definiert als die Summe der Ein- und Austritte in Prozent der Personen in der jeweiligen Erwerbsform zum Zeitpunkt $t-1$. In allen Ländern und zu allen Zeitpunkten liegt die Mobilitätsrate der Soloselbstständigen deutlich über jener der abhängig Beschäftigten und der Arbeitgeber-Selbstständigen (Schulze Buschoff/Schmidt 2005: 537).

Ergebnis einer weiteren Studie, die sich jedoch nur auf Deutschland bezieht, ist, dass auch die Teilzeitbeschäftigung eine vergleichsweise instabile Erwerbsform ist: Von allen im Jahr 2000 in Teilzeit beschäftigten Personen waren im Jahr 2005 nur rund die Hälfte (52 Prozent) noch immer in Teilzeit beschäftigt, ein Fünftel (21 Prozent) war

nicht erwerbstätig (vgl. Bryzinsky-Fay et al. 2007). Im Vergleich dazu gestaltet sich der Beschäftigungsverlauf von geringfügig Beschäftigten in Deutschland noch dynamischer: Von allen Personen, die im Jahr 2000 geringfügig beschäftigt waren, waren dies im Jahr 2005 nur noch gut 36 Prozent. Geringfügige Beschäftigung mündet relativ häufig in Nichterwerbstätigkeit: 29 Prozent der im Jahr 2000 geringfügig Beschäftigten waren fünf Jahre später nicht erwerbstätig (ebd.).

Auch für die befristete Beschäftigung in Deutschland gilt, dass sie häufig Bestandteil von recht unsicheren Karrieren und Erwerbsverläufen ist. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen sind im Vergleich zur unbefristeten Beschäftigung die Wahrscheinlichkeit, bei einem Stellenwechsel wieder befristet zu werden, und auch das Arbeitslosigkeitsrisiko erhöht (Giesecke/Groß 2005: 248). Entsprechend der festgelegten Befristungs(höchst)dauern ist die Beständigkeit von befristeten Beschäftigungen naturgemäß weit aus geringer (beziehungsweise die Dauer kürzer) als die von anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Eine Studie über Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der EU-15 weist auf der Basis gepoolter Daten für den Zeitraum zwischen 1995 und 2001 nach, dass ein Drittel aller befristet Beschäftigten zwei Jahre später immer noch in einem befristeten Arbeitsverhältnis stand, aber immerhin rund 40 Prozent dieser Beschäftigten der Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gelungen ist. Rund 20 Prozent der befristet Beschäftigten war jedoch nach zwei Jahren nicht erwerbstätig. Auch wenn sich auf lange Sicht für einen Großteil der Arbeitnehmer ein befristetes Beschäftigungsverhältnis als eine Brücke beziehungsweise ein Übergang zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis erweist, sind die Abgänge in Nichterwerbstätigkeit weitaus häufiger als bei unbefristet Beschäftigten (European Commission 2004: 166).

Eine ländervergleichende Längsschnittstudie bestätigt für die Länder Dänemark, Deutschland, Spanien und das Vereinigte Königreich für den Zeitraum zwischen 1994 und 2001 die These, dass Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind als Personen mit einem Standardarbeitsvertrag (Leschke 2006: 17). Insgesamt wird durch die Ergebnisse der genannten Studien belegt, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse mit einer hohen Dynamik, das heißt einer Vielzahl von Übergängen von einer Beschäftigungsform zu einer anderen, sowie einem er-

höhten Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden sind. Dies hat besondere Implikationen für die soziale Sicherung, vor allem für die Arbeitslosenversicherungen und für die Alterssicherungssysteme.

Eine hohe Dynamik in Form einer Vielzahl von Übergängen von einer Beschäftigungsform zu einer anderen gilt im Sinne des Flexicurity-Konzepts dabei durchaus als wünschenswert: Die Dynamik erhöht die Beschäftigungsfähigkeit und damit die Beschäftigungssicherheit. Beschäftigungssicherheit nimmt bei zunehmender Flexibilisierung der Arbeitswelt im Vergleich zur Arbeitsplatzsicherheit, also der Sicherheit, einen bestimmten Arbeitsplatz zu behalten, einen immer größeren Stellenwert ein. Beschäftigungssicherheit und soziale Sicherung in Form von Einkommenssicherheit insbesondere für atypisch Beschäftigte gehören zu den Kernelementen der *security* als Bestandteil der Flexicurity. Wichtig für die Frage, ob auch bei dynamischen und unsteten Erwerbsverläufen eine Einkommenssicherheit gewährt wird, ist die konkrete Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme.

5. Die staatliche Alterssicherung der atypisch Beschäftigten im Ländervergleich

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern die nationalen Sicherungstypen und -systeme auf die atypischen Beschäftigungsformen eingestellt sind. Erfüllen die sozialen Sicherungssysteme auch für atypisch Beschäftigte ihre Aufgabe der Einkommenssicherung beim Eintritt sozialer Risiken und insbesondere der Altersabsicherung in ausreichendem Maße? Weiterhin ist entscheidend, ob und inwiefern die nationalen Sicherungssysteme der hohen Dynamik atypischer Beschäftigungsformen gerecht werden. Es stellt sich die Frage, ob Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen im Erwerbsverlauf zu einem Nachteil der Beschäftigten in Bezug auf ihre soziale Sicherheit führen.

Entscheidende Kriterien sind hierbei, ob und in welchem Umfang atypisch Beschäftigte von den einzelnen Versicherungszweigen der staatlichen Systeme erfasst werden. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Gewährleistung der Einkommenssicherung auch bei wechselhaften Erwerbsverläufen (*transitions*).

Grundsicherungssysteme, die staats- beziehungsweise wohnbürgerliche Rechte darstellen und der Höhe nach

armutsvermeidend sind, erfüllen *alle* diese Kriterien, da weder das Beschäftigungsverhältnis noch der Erwerbsstatus an sich eine Rolle für die Teilhabe spielen. Staatliche Grundsicherungssysteme werden jedoch meist durch weitere staatliche Systeme ergänzt. Diese ergänzenden Systeme sind zumeist beitragsbezogen beziehungsweise am Versicherungsprinzip orientiert. Je nach Beitragsgestaltung und daraus abgeleiteten Ansprüchen ergibt sich ein differenzierteres Bild hinsichtlich der genannten Kriterien:

Beschäftigte in Teilzeit beziehungsweise in befristeten Arbeitsverhältnissen werden im Gegensatz zu Soloselbstständigen und geringfügig Beschäftigten bezüglich der Integration in die Versicherungssysteme in der Regel nicht anders behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Sind lange und unflexible Versicherungszeiten jedoch Bedingung für den Bezug von monetären Leistungen, ist der Zugang für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen unter Umständen eingeschränkt.

Weitere Nachteile können entstehen, wenn die Höhe und/oder die Bezugsdauer von Leistungen stark an die Höhe der Beitragszahlung beziehungsweise das vorherige Einkommen und/oder die Dauer der Beschäftigung gekoppelt sind. Besonders nachteilig wirkt sich eine atypische Beschäftigung dann aus, wenn das Niveau der Sozialleistung selbst für Standardbeschäftigte niedrig angesetzt ist.

5.1 Dänemark

Die Grundpfeiler des gesetzlichen Rentensystems in Dänemark sind das Volksrentensystem und das Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem (ATP-System). Eine steuerfinanzierte Volks- beziehungsweise Altersgrundrente bietet armutsvermeidende Einkommenssicherheit für alle Einwohner, die ihren Wohnsitz ausreichend lange in Dänemark hatten. Die Mitgliedschaft hängt allein vom Wohnen in Dänemark beziehungsweise der Einwohnerschaft ab und nicht davon, ob der/die Versicherte eine Beschäftigung ausgeübt hat. Das Volksrentensystem wird durch das einkommensbezogene, jedoch relativ schwach am Äquivalenzprinzip orientierte ATP-System ergänzt. Da die Dauer der Versicherung in die Berechnung einfließt, können Nachteile für lückenhafte Erwerbsbiografien entstehen. Das ATP-System schließt geringfügig Beschäftigte mit einer Arbeitszeit unter neun Stunden und Soloselbst-

ständige ohne vorheriges Beschäftigungsverhältnis aus. Soloselbstständige sind wegen fehlender Betriebszugehörigkeit auch bezüglich der betrieblichen Alterssicherung im Nachteil. Diese erreicht bei den abhängig Beschäftigten einen Deckungsgrad von 90 Prozent.

Anspruch auf die Volksrente erwirbt jeder Einwohner, der ab dem 15. Lebensjahr mindestens drei Jahre in Dänemark gewohnt hat. Die Volksrente wird ab dem 65. Lebensjahr ausgezahlt und setzt sich aus einem Grundbetrag und einer Rentenzulage zusammen. Es handelt sich um gesetzlich festgelegte Pauschalbeträge. Die volle Rente erhält man, wenn man zwischen dem 15. und 65. Lebensjahr mindestens 40 Jahre in Dänemark gewohnt hat. Die volle Rente setzt sich dann aus folgenden Beträgen zusammen: Im Jahr 2006 betrug der monatliche Grundbetrag 4648 Dänische Kronen für eine alleinstehende Person, was etwa 623 Euro entspricht. Die Rentenzulage für eine alleinstehende Person betrug im selben Jahr monatlich 4679 Dänische Kronen, was etwa 628 Euro entspricht (vgl. OECD 2007). Alle in voller Höhe ausgezahlten staatlichen Zahlungen aus dem steuerfinanzierten Altersgrundrentensystem setzen eine 40-jährige Einwohnerschaft voraus. Kürzere Phasen der Einwohnerschaft bedeuten anteilig entsprechend geringere Auszahlungssummen (Kürzungen pro fehlendes Jahr um 1/40). Bezieht der Rentenempfänger oder die Rentenempfängerin (gegebenenfalls auch der Ehepartner) weitere Leistungen beziehungsweise Einkommen neben der Rente, so kann die Rente gekürzt werden oder ganz wegfallen. Die Volksrente wird monatlich gezahlt und jährlich an die Lohnentwicklung angepasst (vgl. OECD 2007).

Das steuerfinanzierte Volksrentensystem wird durch das beitragsfinanzierte ATP-System ergänzt. Im ATP-System sind alle Arbeitnehmer zwischen 16 und 65 Jahren pflichtversichert, die mindestens neun Stunden die Woche bei demselben Arbeitgeber arbeiten. Selbstständige, die zuvor für mindestens drei Jahre als Arbeitnehmer im ATP-Versicherungssystem versichert waren, können sich freiwillig weiter versichern. Das Leistungsspektrum des ATP-Systems umfasst Altersrenten und Kapitalabfindungen für Hinterbliebene. Das ATP-System wird ausschließlich aus den Beiträgen der Versicherten und aus den vom ATP-System erwirtschafteten Erträgen finanziert. Die Höhe der Leistungen hängt von der Dauer der Mitgliedschaft und der Höhe der gezahlten Beiträge ab. Die Höhe des zu zahlenden ATP-Beitrags hängt vom Umfang der Arbeitszeit ab. Ein Vollzeitbeschäftigter zahlt dem-

nach einen höheren Betrag als ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Zu den Vollzeitbeschäftigten zählt jeder Arbeitnehmer, der mindestens 117 Stunden im Monat arbeitet. Der Arbeitnehmer zahlt ein Drittel, der Arbeitgeber zwei Drittel des zu zahlenden Betrags. Die freiwillig ATP-Versicherten müssen ihren Beitrag in voller Summe selbst bezahlen. Ein voller Anspruch auf diese beitragsbezogene dänische Arbeitsmarkt-Zusatzrente setzt kontinuierliche Beitragszahlungen voraus (vgl. European Commission 2010).

Seit 1999 ergänzt das Sondersparsystem *Special Pension* (SP) die Leistungen aus dem Volksrentensystem und dem ATP-System. Abhängig Beschäftigte, Selbstständige und Bezieher und Bezieherinnen von Leistungen aus der Arbeitslosen- und Krankenversicherung sind verpflichtet, ein Prozent ihrer Einkünfte in das individuelle Rentenansparmodell SP zu zahlen. Es gewährt ausschließlich altersbezogene Leistungen. Wurde in das Sondersparsystem eingezahlt, erhält man mit 65 Jahren eine Rente, deren Höhe auf der Grundlage der angesparten und verzinsten Beiträge berechnet wird. Die Rente wird monatlich über einen Zeitraum von zehn Jahren gewährt. Geringe angesparte Beträge werden in Form einer Einmalzahlung gewährt (vgl. OECD 2007).

5.2 Deutschland

In Deutschland gibt es keine Altersgrundrente, aber eine bedürftigkeitsgeprüfte Mindestsicherung im Alter außerhalb des Rentensystems (Sozialhilfe). Wie das Arbeitslosenversicherungssystem ist auch das erwerbsbezogene Alterssicherungsregelsystem stark am Äquivalenzsystem orientiert, das heißt für die Höhe der Leistungen ist die Erwerbsbiografie beziehungsweise die Dauer der Beschäftigungszeiten und die Höhe der Einkommen von entscheidender Bedeutung. Von dem staatlichen System der Alterssicherung sind ein Großteil der Selbstständigen und die geringfügig Beschäftigten (400-Euro-Jobs beziehungsweise Minijobber/innen) ausgeschlossen.

Auch wenn rund ein Drittel der Gesamtausgaben der Deutschen Rentenversicherung durch Bundeszuschüsse bestritten wird, um etwa anrechenbare, aber beitragsfreie Zeiten, zum Beispiel der Kindererziehung, auszugleichen, gilt deutlich folgendes Prinzip: Die Rente spiegelt die Erwerbsbiografie wider. Die für den Leistungsbezug bestimmenden Faktoren sind in erster Linie die Höhe der

während des gesamten Versicherungslebens durch Beiträge versicherten Arbeitsentgelte. Beiträge werden paritätisch von Arbeitgebern und Beschäftigten abgeführt. Die Berechnungsgrundlage sind die versicherten Arbeitsentgelte bis zur Beitragsbemessungsgrenze und Zeiten der Kindererziehung in den ersten drei Jahren nach der Geburt (diese werden als Beitragszeiten mit Durchschnittsverdienst angerechnet).

Wer Rentenversicherungsbeiträge aus dem jährlichen Durchschnittsentgelt aller Versicherten abführt (in den alten Bundesländern lag dies im Jahr 2010 bei 32003 Euro) erhält auf dem Rentenkonto einen Entgeltpunkt (EP) gutgeschrieben. Derzeit ist der Gegenwert für einen EP ein monatlicher Rentenanspruch von 27,20 Euro. Wer Rentenversicherungsbeiträge aus dem hälftigen Beitrag entrichtet, also aus circa 16000 Euro, dem wird entsprechend ein halber EP gutgeschrieben (vgl. Kerschbaumer 2010b). Da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten oder geringfügig beschäftigt sind und durchschnittlich geringere Entgelte erhalten als Männer, fallen auch ihre Beiträge und entsprechend die Leistungen aus der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) im Durchschnitt deutlich geringer aus.

Die politische Stoßrichtung (wie zum Beispiel die »Rentenkürzungsreformen« der letzten Jahre in Form von Verschlechterung der rentenrechtlichen Berücksichtigung von Ausbildungszeiten oder von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II sowie die Stabilisierung des Beitragsatzes zulasten der Leistungen) führt im Zusammenhang mit der Zunahme atypischer Beschäftigung, der Ausweitung des Niedriglohnssektors und zunehmend diskontinuierlicher Erwerbsverläufe auf längere Sicht zu einer Erhöhung des Armutsrisikos für Rentner und Rentnerinnen. Schon heute zeigt sich, dass die Rentenzahlbeträge deutlich sinken. Ein Vergleich der Renten des Rentenbestands, also derjenigen Personen, die im Jahr 2008 bereits Rentner und Rentnerinnen waren und des Rentenzugangs, also derjenigen, die 2008 Rentner und Rentnerinnen wurden, zeigt deutlich die Absenkung der Nettoszahlbeträge. Während die Männer unter den Bestandsrentnern in den alten Bundesländern noch eine durchschnittliche Nettorente von 950 Euro bezogen, erhielten die Zugangrentner nur noch einen Betrag von 822 Euro. Die Renten der Frauen sinken zwar nicht so schnell wie die der Männer, sie bewegen sich aber bereits heute auf einem Armutsgefährdungsniveau. Die Bestandsrentnerinnen aus den alten Bundesländern erhielten 2008 monat-

lich 485 Euro netto, die Zugangsrentnerinnen nur noch 468 Euro (vgl. Kerschbaumer 2010a; Berechnungen auf der Grundlage von Zahlen der Rentenversicherung Bund, Stand 31.12.2008, nicht erfasst werden Ansprüche in anderen Systemen außerhalb der GRV).

Hinzu kommt, dass Frauen im Vergleich zu Männern seltener von betrieblicher Altersvorsorge profitieren: Während rund ein Drittel der Männer Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersvorsorge haben, sind es nur circa sieben Prozent der Frauen. Dabei betragen die Rentenbeträge der Frauen mit durchschnittlich 213 Euro weniger als die Hälfte der Rentenbeträge der Männer (Kerschbaumer 2010a: 8).

In Bezug auf die soziale Sicherung von selbstständig Erwerbstätigen stellt Deutschland im europäischen Vergleich eine Besonderheit dar: Während in der Mehrzahl der europäischen Länder die Selbstständigen durch die staatlichen Pflichtversicherungssysteme systematisch erfasst werden, ist die Pflichtversicherung in Deutschland entsprechend der Tradition der Bismarckschen Sozialversicherung auf wenige Sondergruppen Selbstständiger (beziehungsweise Scheinselbstständiger) begrenzt. Dahinter steht die Vorstellung, dass die Selbstständigen für sich selbst vorsorgen können und nicht des kollektiven Schutzes der Solidargemeinschaft der Versicherten bedürfen. Dies gilt, mit Ausnahme von Sonderregelungen, die einzelne Gruppen von Selbstständigen in die Sozialversicherung einbeziehen, auch heute noch. Bei diesen einzelnen Gruppen von Selbstständigen wurde davon ausgegangen, dass die Annahme fehlender Schutzbedürftigkeit nicht gerechtfertigt ist. So wurden sie schrittweise in die staatliche Alterssicherung integriert. So bestehen heute für etwa ein Viertel der Selbstständigen obligatorische Sondersysteme, wobei die Bedingungen je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich sind. Obligatorische Alterssicherungssysteme gelten für Hausgewerbetreibende, Lehrer/innen, Erzieher/innen, Pflegepersonal, Hebammen, Seelots/inn/en, Küstenschiffer/innen und Küstenfischer/innen, Handwerker/innen mit Eintrag in die Handwerksrolle und Bezirksschornsteinfegermeister/innen, Künstler/innen und Publizist/inn/en, Landwirt/inn/e/n sowie freie Berufe wie Rechtsanwält/inn/e/n, Notar/inn/e/n oder Ärzt/inn/e/n.

Für selbstständige Künstler/innen und Publizist/inn/en besteht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung mit der Schaffung der Künstlerso-

zialkasse (KSK) seit 1983. Die Beitragshöhe in der KSK richtet sich nach dem im Voraus geschätzten Jahreseinkommen, das in Monate umgerechnet wird. Die Versicherten haben wie abhängig Beschäftigte die Hälfte der Beitragssumme an die Sozialversicherung zu zahlen, die zweite Hälfte wird durch einen Bundeszuschuss und die vom Auftraggeber zu entrichtende Künstlersozialabgabe aufgebracht.

Offensichtlich ist, dass auch weitere Gruppen von Selbstständigen, insbesondere unter den sogenannten »neuen Selbstständigen«, nicht anders als die bislang schon pflichtversicherten Gruppen von Selbstständigen und die abhängig Beschäftigten auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen und den sozialen Risiken Alter, Krankheit und Arbeits- beziehungsweise Auftragslosigkeit in gleicher Weise ausgesetzt sind. Vielfach gefordert wird deshalb die Erweiterung der staatlichen Pflichtversicherung der Altersvorsorge um Selbstständige aller Berufsgruppen.⁴

5.3 Italien

In Italien gibt es kein Grundsicherungssystem für die Altersrente, verschiedene berufsgruppenspezifische Alterssicherungsregelsysteme, sogenannte Fonds, sind jedoch für alle Erwerbstätigen (einschließlich der Selbstständigen) obligatorisch. Der *fondo pensioni lavoratori dipendenti* (FLDP) als der größte Fonds ist versicherungsbasiert und wird vorwiegend über Beiträge im Wege des Umlageverfahrens finanziert. Die Rentenhöhe hängt bezüglich des Zeit- und Einkommensfaktors von der vorherigen Erwerbsbiografie ab. Da sich der Aufbau, die Leistungen und die Finanzierung der verschiedenen Fonds zum Teil erheblich unterscheiden, kann ein beruflicher Wechsel oder ein Wechsel von einem Fonds zum anderen mit Nachteilen verbunden sein (Schulze Buschhoff 2004: 7).

In den 1990er Jahren wurde das Altersrentensystem in Italien umfassend reformiert. Hintergrund war der erhebliche Kostendruck durch großzügige Regelungen. So hatten Staatsbedienstete bereits nach 15 oder 20 Bei-

4. Eine solche Erweiterung staatlicher Systeme der sozialen Sicherung um den Versichertenkreis der Selbstständigen aller Berufsgruppen ist jüngst in der Arbeitslosen- und in der Krankenversicherung erfolgt. Seit 2006 besteht die Möglichkeit der Weiterversicherung Selbstständiger in der Arbeitslosenversicherung (im Anschluss an eine abhängige Beschäftigung; sogenannte »Altfälle« werden ausgeschlossen). Seit 2009 besteht die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung für die gesamte Bevölkerung und damit auch für Selbstständige.

tragsjahren Anspruch auf Rentenzahlungen. Abhängig Beschäftigte konnten bereits in einem Alter von circa 50 Jahren mit rund 70 Prozent ihres letzten Gehalts in den Ruhestand gehen. Für alle Beschäftigten wurden die Renten mit zwei Prozent des letzten Gehalts je Beitragsjahr berechnet, was effektive Renten von 90 Prozent des letzten Nettogehalts hervorbrachte. Die Rentenkosten wurden deshalb für das Jahr 2040 auf mehr als 23 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) geschätzt (vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung 2011).

Zum 1. Januar 1996 wurde als bedeutendster Teil der Reform Lamberto Dinis die Änderung der Berechnungsmethode der Rentenhöhe von einem verdienstorientierten System, *sistema retributivo*, auf das beitragsorientierte *sistema contributivo* eingeführt. Nach dem alten System wird nur das Einkommen der letzten fünf Jahre betrachtet und als Ausgangspunkt für die Ermittlung der Rentenhöhe verwendet. Im *sistema contributivo* ist hingegen die gesamte Erwerbsbiografie für die spätere Rentenhöhe von Bedeutung. Darüber hinaus bemisst sich die spätere Rentenhöhe nicht nach dem Einkommen, sondern nach der Summe der während des Erwerbslebens geleisteten Beiträge.

Dennoch gibt es auch heute noch viele rentenrechtliche Regelungen, die einen hohen Kostendruck verursachen. Viele Italiener müssen weiterhin nicht auf das Erreichen des offiziellen Rentenalters warten, sondern nutzen die sogenannte Berufsaltersrente. Statt früher nach 35 Beitragsjahren besteht nun die Möglichkeit mit 40 Beitragsjahren ohne Altersgrenze in Rente zu gehen (immer noch mit 80 Prozent des früheren Einkommens) oder etwa im Alter von 59 Jahren mit 36 Beitragsjahren. Bis zum Jahr 2013 soll für 36 Beitragsjahre das minimale Renteneintrittsalter auf 61 Jahre steigen, aber danach nicht mehr angehoben werden.

Insgesamt gilt trotz der erfolgten Reformen noch immer, dass das italienische Rentensystem extrem teuer ist. Im Jahr 2010 wurde für das Rentensystem mehr als ein Drittel aller laufenden Ausgaben der öffentlichen Haushalte aufgebracht. Die italienischen Sozialbeiträge, 32,7 Prozent für den Arbeitgeber und 9,19 Prozent für den Arbeitnehmer, sind im internationalen Vergleich hoch und müssen fast ausschließlich für die Renten verwendet werden, um das System stabil zu halten (vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung 2011).

In Italien hat die Selbstständigkeit traditionell eine hohe Bedeutung, der Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen ist im Ländervergleich einer der höchsten in ganz Europa. In den letzten Jahren ist in Italien eine intensive Debatte um den rechtlichen Schutz für Selbstständige und vor allem für wirtschaftlich abhängige Selbstständige geführt worden. Dies hat zur Folge, dass alle Gruppen von Selbstständigen beziehungsweise von Personen im Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit inzwischen in die obligatorischen Systeme der sozialen Sicherung integriert sind. Mit Ausnahme der Arbeitslosigkeit werden soziale Risiken durch die staatlichen Systeme abgedeckt: So sind alle Gruppen von Selbstständigen in das Gesundheitssystem integriert, haben Ansprüche im Falle von Mutterschaft und generieren Ansprüche auf Rentenzahlungen. Von Nachteil ist jedoch, dass die Regelungen selektiv und partikularistisch sind, das heißt je nach Zugehörigkeit zu einem bestimmten Rentenfonds erhebliche Unterschiede aufweisen können.

5.4 Niederlande

Mit einer gesetzlichen Altersrente, dem *Algemene Ouderdomswet* (AOW), wurde in den Niederlanden im Jahr 1957 ein umfassendes staatliches Grundversorgungssystem eingeführt. Das AOW basiert auf einer obligatorischen Alterssicherung nach dem Umlageverfahren für sämtliche in den Niederlanden wohnhaften Personen. Die AOW-Grundsicherung ist eine Pauschalleistung, die nicht von den Beiträgen abhängig ist, die während des Erwerbslebens eingezahlt wurden.

Der niederländische Staat stellt allen Bürgern ab dem 65. Lebensjahr eine staatliche Grundsicherung zur Verfügung, die nur auf die Einwohnerschaft, das heißt auf das Wohnen in den Niederlanden, abgestellt ist und bei der die Erwerbstätigkeit keine Rolle spielt. Auch Einwohner, die nie einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nachgegangen sind und geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf eine staatliche Rente. Es gibt keine Bedürftigkeitsprüfung. Weder ein vorgezogener Rentenbezug noch ein Ausstieg aus dem staatlichen Pflichtversicherungssystem sind möglich.

Die maximale Höhe dieser Grundrente ist für jeden Empfänger gleich und richtet sich nach dem gesetzlichen Nettomindestlohn. Für jedes AOW-Versicherungsjahr wer-

den zwei Prozent des vollen Betrags der AOW-Grundrente aufgebaut. Personen, die zwischen der Vollendung ihres 15. und 65. Lebensjahres nicht ununterbrochen nach dem AOW versichert gewesen sind, das heißt nicht ununterbrochen in den Niederlanden wohnhaft waren, haben keinen Anspruch auf eine volle AOW. Der volle Betrag der AOW wird dann für jedes fehlende Versicherungsjahr um zwei Prozent gekürzt (vgl. Niederlandeweb 2011).

Die staatliche Grundrente wird durch steuerähnliche Beiträge finanziert, die auf das Einkommen erhoben werden. Jede Person in den Niederlanden mit einem Einkommen ist verpflichtet, diese Beiträge zu zahlen. Beiträge werden unter anderem erhoben auf Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit, selbstständiger Arbeit, Renten, Sozialleistungen, Mieten und Einkünfte aus Gewerbebetrieben (Bieber 2003: 137).

Der Beitragssatz für die AOW beträgt 17,9 Prozent, für die Hinterbliebenenversorgung (ANW) 1,25 Prozent. Die Beiträge werden allein von den Arbeitnehmern entrichtet, Arbeitgeber müssen keine Beiträge zahlen. Das Einkommen wird höchstens bis zu 28 850 Euro pro Jahr mit Beiträgen zur Volksversicherung belastet. Die Beiträge für die Invaliditätsversicherung werden dagegen allein vom Arbeitgeber entrichtet. Die Höhe der ausbezahlten Leistung aus dem gesetzlichen Rentenversicherungssystem betrug ab dem 1. Januar 2011 für eine alleinstehende Person 984,75 Euro monatlich (von diesem Nettobetrag ist der Beitrag für das AOW-System schon abgezogen; vgl. Sociale Verzekeringsbank 2011).

Die Altersgrundrente bietet eine armutsvermeidende Einkommenssicherheit im Alter auch für vormalig atypisch Beschäftigte, was zu der starken Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen, dem sogenannten niederländischen »Teilzeitwunder«, beigetragen haben dürfte (Klammer 2000: 317). Auch der Wechsel von einer abhängigen zu einer selbstständigen Beschäftigung bleibt hier ohne Auswirkung auf die Höhe der Alterssicherungsleistung aus dem staatlichen Kernsystem. Entscheidend ist hier lediglich die Dauer des Wohnsitzes in den Niederlanden. Charakteristisch für das niederländische System ist allerdings auch die hohe Bedeutung der zweiten Säule der Alterssicherung, der betrieblichen Altersversicherung. Rund 90 Prozent der Beschäftigten in den Niederlanden sind durch derartige Alterssicherungsverträge erfasst. Hier sind un-

ter Umständen Soloselbstständige aufgrund fehlender Betriebszugehörigkeit benachteiligt.

Für die Soloselbstständigen ergibt sich eine weitere besondere Problematik. In der Regel umfasst das allgemeine soziale Sicherungssystem alle Einwohner, einschließlich der Selbstständigen. In einigen Zweigen bestehen jedoch besondere Vorschriften für Selbstständige. In der Vergangenheit hatten Selbstständige ihre eigenen einkommensbasierten Versicherungssysteme für Geldleistungen bei Krankheit, Behinderung und Mutterschaft. Im Jahr 2004 wurden diese Systeme der sozialen Sicherung von Selbstständigen per Gesetz abgeschafft. Damit wird die Absicherung dieser sozialen Risiken Selbstständiger aus der kollektiven Verantwortung gelöst und dem Individuum beziehungsweise dem privaten Versicherungsmarkt überlassen. Dies geht einher mit dem Trend zu Umbau und Privatisierung von Teilen des sozialen Sicherungssystems in den Niederlanden (vgl. Aerts 2005). Wegen der Abschaffung der Versicherungssysteme speziell für Selbstständige ist das Absicherungsniveau für diese durch staatliche Systeme niedriger als das für abhängig Beschäftigte. Trotzdem besteht für sie – wie für atypisch Beschäftigte insgesamt – kein Altersarmutsrisiko. Wie alle Einwohner haben auch sie Anspruch auf die armutsvermeidende Grundrente im Alter.

Wie das deutsche System ist das niederländische System der staatlichen Rentenversicherung umlagefinanziert, das heißt stark von der Anzahl der Beitragszahler abhängig, womit sich der demografische Wandel beziehungsweise die Alterung der Bevölkerung als Problem darstellt. Unter dem Motto »*meedoen, meer werk, minder regels*« (»Mitmachen, mehr Arbeit, weniger Regelungen«) zielten die Reformen der letzten Jahren vor allem darauf, die Finanzierungsbasis des Alterssicherungssystems durch die Erhöhung der Arbeitspartizipation Älterer (das heißt der 55- bis 65-Jährigen) zu erhöhen und steuerbegünstigte Frührentenmöglichkeiten zu begrenzen.

5.5 Polen

In Polen gibt es keine Altersgrundrente. Das erwerbs- und beitragsbezogene Altersrentenregelsystem bezieht auch Soloselbstständige außerhalb der Landwirtschaft und geringfügig Beschäftigte ein.

Das Rentensystem in Polen wurde im Jahr 1999 grundlegend reformiert. Die ersten Ansprüche aus dem neuen System konnten im Jahr 2009 geltend gemacht werden. Ziel der Reform war es, das System finanziell nachhaltig zu gestalten. Öffentliche Zuschüsse und der Beitrag der Arbeitgeber wurden reduziert. Auf der einen Seite wurden Möglichkeiten frühzeitiger Verrentung abgebaut, auf der anderen Seite wurde eine stärkere Äquivalenz zwischen Beiträgen und Leistungen verankert, um einen deutlicheren Anreiz zu setzen, in Arbeit zu bleiben. Für atypisch Beschäftigte mit geringen Einkommen liegen die Ersatzraten im neuen System niedriger. Als Resultat ist eine erhöhte Altersarmutsrate in der Zukunft zu befürchten (vgl. Golinowska et al. 2003).

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Rentenversicherung 1999 besteht das System aus einem umlagefinanzierten und einem kapitalgedeckten Teil. Mit dem größten Teil der Beiträge wird das (mit einigen Ausnahmen) für alle Beschäftigten obligatorische Umlageverfahren finanziert. Die Höhe der Beiträge beläuft sich auf 19,52 Prozent des Lohnes, die zu jeweils gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer geleistet werden. 7,3 Prozent des Arbeitnehmerbeitrags fließen dabei in offene Rentenfonds, die als Pflichtversicherung die zweite Säule des Systems darstellen. Sie werden von privaten Anbietern verwaltet und finanzieren sich, neben den Beitragszahlungen, durch Wertpapierhandel und Zinszahlungen. Seit 2005 folgen die laufenden Rentenzahlungen zudem dem Prinzip der Preisindexierung, das heißt, dass sie von der Entwicklung der Verbraucherpreise abhängig sind (vgl. Schultewolter 2010).

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Arbeitslosigkeit, der zu niedrigen Beschäftigungsquote und der zu kurzen Beschäftigungszeiten gelang es mit der Reform von 1999 nicht, die Finanzierung der Rentensysteme ausreichend zu stabilisieren. Eine nachhaltige Sicherung der Finanzierung wird auch dadurch erschwert, dass Bauarbeiter und Landwirte im Vergleich zu anderen Berufsgruppen durch Sonderregelungen im Rentenversicherungssystem nach wie vor großzügige Privilegien genießen (ebd.).

5.6 Vereinigtes Königreich

Im Vereinigten Königreich basiert das System der sozialen Sicherung auf den Grundprinzipien des *Beveridge*-Plans von 1942. Dieser Plan sieht vor, dass eine obligatorische

beitragsbezogene Sozialversicherung eine Absicherung für den Einkommensausfall beim Eintritt der Risiken Alter, Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit und Verwitwung bieten sollte. Charakteristisch für den *Beveridge*-Plan ist die Orientierung an Erwerbsarbeit, verbunden mit sehr niedrigen Beiträgen und einer minimalen Grundversicherung für die gesamte Bevölkerung. *Beveridge* bezog in seinen Bericht die Selbstständigen bewusst ein und setzte damit die Erkenntnis um, dass die Selbstständigen keineswegs eine homogene und wohlhabende Gruppe darstellen.

Selbstständige zahlen einen vergleichsweise niedrigen Beitragssatz zum nationalen Versicherungssystem *National Insurance Contributions* (NICs). Im Gegensatz zu den abhängig Beschäftigten haben sie dafür auch keinen Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfällen (Devetzi 1999: 47-48). Für geringfügig Beschäftigte besteht keine Versicherungspflicht in diesem System, sie können sich jedoch durch freiwillige Zahlungen weiterversichern.

Diejenigen, die Beiträge in die NICs zahlen, erwerben Ansprüche auf die staatliche Grundrente. Die Grundrente ist ein einkommensunabhängiger, einheitlich hoher Betrag, der jedes Jahr neu festgelegt wird. Die Leistungen des Grundrentensystems werden nur ausgezahlt, wenn Beiträge eine Mindestanzahl von Jahren geleistet wurden. Der volle Betrag, der keinesfalls armutsvermeidend ist, wird nur bei einer sehr langen Beitragszeit ausgezahlt, wobei allerdings Kinderbetreuung, Pflege und Arbeitslosigkeit angerechnet werden (vgl. Leschke 2009). Seit ihrer Einführung im Jahr 1946 lag die Grundrente fast durchgehend auf einem Niveau unterhalb des Existenzminimums.

1977 wurde das staatliche Rentenzusatzsystem *State Hearings Related Pensions Schemes* (SERPS) eingeführt, das seit April 2002 *State Second Pension* heißt und zusätzlich zur einheitlichen Grundrente einkommensbezogene Zusatzrenten bereitstellen sollte (Hill 2003: 104). Von diesem staatlichen Zusatzrentensystem sind die Selbstständigen jedoch ausgenommen. Es besteht für sie auch keine Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in diesem System. Für befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte können Nachteile entstehen, weil die Leistung des Zusatzrentensystems deutlich von der Höhe des Einkommens und der Dauer der Beschäftigung abhängt.



Tabelle 1: Alterssicherung und atypische Beschäftigung

| | Grundsicherungssystem | Regelsystem | | | | Sonstiges |
|-----------|--|--|---|--|--|---|
| | | Zugang zu Regelsystemen | | Bedingungen des Leistungsbezugs | | |
| | | Soloselbstständige | Geringfügig Beschäftigte | Mindestbeitragszeit | Leistungsberechnung: Abhängigkeit von vorherigem Einkommen und Dauer der Beschäftigung | |
| DK | Ja (Volle Grundrente bei 40 Jahren Wohnsitz) | Selektiv, freiwillige Weiterversicherung für vormals mindestens drei Jahre abhängig beschäftigte Selbstständige | Teilweise (Ausgeschlossen sind Beschäftigte mit Arbeitszeit < neun Stunden/Woche) | Keine | Unabhängig von vorherigen Einkommen, hängt jedoch von den Beiträgen (drei verschiedene Level je nach Art der Arbeit) und von der Versicherungsdauer ab | Betriebliche Alterssicherung hat Deckungsgrad von 90 Prozent bei abhängig Beschäftigten |
| DE | Nein | Selektiv | Nein (Bei Einkommen ≤ 400 Euro/Monat) | Kurz (Fünf Jahre) | Ja | |
| IT | Nein | Ja | Ja | Versichert vor 1.1.1996: lang (20 Jahre); versichert nach 1.1.1996: kurz (fünf Jahre) | Versichert vor 1.1.1996: ja, aber Dauer der Erwerbstätigkeit ist weniger entscheidend; versichert nach 1.1.1996: abhängig von Beiträgen während gesamter Erwerbszeit | |
| NL | Ja (Volle Grundrente bei 50 Jahren Wohnsitz) | Kein Regelversicherungssystem neben der Grundrente; siehe jedoch »Sonstiges« | | | | Betriebliche Alterssicherung hat Deckungsgrad von > 90 Prozent bei abhängig Beschäftigten |
| PL | Nein | Ja (Außerhalb der Landwirtschaft) Auch für Selbstständige in der Landwirtschaft gibt es ein Versicherungssystem. Der Transfer zwischen den verschiedenen Versicherungssystemen (für abhängig Beschäftigte, Landwirte, Beamte) ist jedoch problematisch. | Ja | Geboren vor 1.1.1949: lang (Männer: 20 Jahre, Frauen: 15 Jahre); geboren nach 1.1.1949: keine Mindestbeitragszeit, entscheidend sind individuell gesammelte Anwartschaften | Personen geboren vor 1.1.1949: ja; geboren nach 1.1.1949: abhängig von Beiträgen | |
| UK | Ja (Jedoch beitragsfinanziert, freiwillige Beiträge können geleistet werden) | Nein | Nein (Bei Arbeitnehmern Einkommen < 119 Euro/Woche) | Sehr kurz | Ja | |

Quellen: European Commission (Missoc) (2010), Schulze Buschoff/Protsch (2008), OECD (2007), Golinowksa et al. (2003).

Beim diesem staatlichen Zusatzrentensystem handelt es sich um ein Pflichtsystem für abhängig Beschäftigte. Von der Versicherungspflicht sind diejenigen befreit, welche die Teilnahme an einem entsprechenden privaten Vorsorgesystem nachweisen können (*contracted-out*). Das Niveau der SERPS-Renten hängt zwar vom konkreten Einkommen ab, die höchstmögliche SERPS-Rente beträgt jedoch nur 20 Prozent des durchschnittlichen Arbeitseinkommens (Devetzi 2003: 412).

Dieses bescheidene Niveau der staatlichen Zusatzrenten, die steuerlichen Anreize zum *contracting-out* und das extrem niedrige Niveau der Grundrenten führen dazu, dass Betriebsrenten zur Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards eine immer wichtigere Rolle spielen. Selbstständige haben jedoch nur mangelnden Zugang zu betrieblichen Altersvorsorgesystemen. Da sie gleichzeitig auch vom staatlichen Zusatzrentensystem und damit auch von der Möglichkeit des *contracting-out* ausgeschlossen sind, sind sie stärker als abhängig Beschäftigte auf die private Vorsorge zur Sicherung des Lebensstandards im Alter beziehungsweise zur Vermeidung von Armut im Alter angewiesen.

6. Fazit: *Good Practices*?

In den hier betrachteten Ländern bilden die atypisch Beschäftigten mit einem Anteil von jeweils einem Drittel (beziehungsweise in den Niederlanden sogar der Hälfte) an allen Beschäftigten einen beachtlichen Teil der Gesamtbeschäftigten. Der Anteil einzelner Formen atypischer Beschäftigung ist in einigen Ländern so hoch, dass es eigentlich nicht gerechtfertigt scheint, überhaupt von *a*-typischer Beschäftigung zu sprechen. So zählen die Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden, die Soloselbstständigkeit in Italien und die befristete Beschäftigung in Polen aufgrund ihrer hohen Anteile wohl eher zu den typischen Erwerbsformen; der Vergleichbarkeit halber wird jedoch die Bezeichnung atypische Beschäftigung beibehalten. Frauen, gering Qualifizierte und jüngere Personen unter 30 Jahren sind besonders häufig atypisch beschäftigt. Summa summarum hat der Anteil dieser Beschäftigungsform seit Ende der 1990er Jahre zugenommen. Es bestehen jedoch deutliche Unterschiede in den Anteilen und der Entwicklung einzelner Formen der atypischen Beschäftigung zwischen den einzelnen Ländern.

Hinsichtlich der sozialen Sicherung von atypisch Beschäftigten besteht auf nationaler Ebene je nach Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme unterschiedlicher Handlungsbedarf. Handlungsbedarf besteht besonders in Bezug auf die Absicherung Soloselbstständiger und geringfügig Beschäftigter. Diese Beschäftigten werden von den staatlichen Versicherungssystemen teilweise gar nicht erfasst oder deutlich schlechter behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Auch auf der EU-Ebene wären stärkere verbindliche Vorgaben insbesondere hinsichtlich der sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung der Soloselbstständigkeit wünschenswert. Für die Soloselbstständigen gibt es im Gegensatz zu den atypischen Beschäftigungsformen Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung keine rechtsverbindliche EU-Richtlinie.

Insgesamt sind beitragsbezogene Sicherungssysteme mit Geringfügigkeitsgrenzen wenig geeignet, die mit der atypischen Beschäftigung verbundenen spezifischen Risiken (unstete und häufig niedrige Einkommen) abzufedern. Alternativ beziehungsweise ergänzend dazu sollten Grundsicherungsmodelle weiterentwickelt werden. Staatliche Systeme, die auf dem Einwohnerprinzip basieren, Grundsicherungsmodelle integrieren und eine (zumindest teilweise) Steuerfinanzierung (beziehungsweise eine Finanzierung mit Beiträgen, die nicht nur auf das Erwerbseinkommen, sondern auch auf andere Einkünfte erhoben werden) vorsehen, sind besser geeignet, eine Balance von atypischer Beschäftigung und Flexibilisierungsrisiken zu unterstützen (vgl. Hinrichs 2007 und Leschke 2006).

In Bezug auf die staatliche Alterssicherung ist entscheidend, ob trotz eines atypischen Erwerbsverlaufs ein zumindest armutsvermeidendes Renteneinkommen zu erwarten ist. Dies ist in den Niederlanden und in Dänemark der Fall, hier gewährleisten universelle Grundrentensysteme armutsvermeidende Einkommenssicherheit für alle Einwohner. In Dänemark wird das Grundrentensystem durch ein beitragsbezogenes Regelsystem ergänzt. In beiden Ländern bilden jedoch betriebliche Rentensysteme eine weitere wichtige Säule der Alterssicherung, von denen Soloselbstständige ohne Betriebsbindung ausgeschlossen sind.

In Italien und Polen gibt es keine Altersgrundrente, sondern beitragsbezogene Regelsysteme der Alterssicherung für alle Erwerbstätigen, einschließlich der Soloselbst-

ständigen. In beiden Ländern besteht für atypisch Beschäftigte aufgrund ihrer häufig unsteten und niedrigen Einkommen die Gefahr von Altersarmut, in Polen insbesondere für nach dem 1. Januar 1949 geborene Personen, die im Gegensatz zu den früher geborenen keinen Anspruch mehr auf eine Mindestrente haben. In Polen kommt erschwerend hinzu, dass der Transfer von gesammelten Ansprüchen beim Wechsel zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung problematisch ist.

Im Vereinigten Königreich sind mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten alle Erwerbstätigen im beitragsfinanzierten Grundrentensystem pflichtversichert. Daneben gibt es ein staatliches Zusatzrentensystem, von dem neben den geringfügig Beschäftigten auch die Soloselbstständigen ausgeschlossen sind. Die Höhe der Leistungen aus dem Grundrentensystem ist so niedrig, dass insbesondere für die von dem staatlichen Zusatzsystem ausgeschlossenen Beschäftigten die Gefahr der Altersarmut besteht.

In Deutschland sind ein Großteil der Selbstständigen und geringfügig Beschäftigten nicht im beitragsbezogenen Regelaltersversicherungssystem pflichtversichert. Die starke Orientierung am Äquivalenzprinzip ist für atypisch Beschäftigte mit häufig niedrigen und unsteten Einkommen von Nachteil.

Im Ländervergleich ist auf der einen Seite in Dänemark und in den Niederlanden die soziale Absicherung atypischer Beschäftigter hinsichtlich der genannten Kriterien der Absicherung atypischer Beschäftigung (Art und Umfang der Einbeziehung in die einzelnen Versicherungszweige) mit häufig universellem Zugang und hohen Nettoersatzquoten relativ umfassend gewährleistet. Dänemark und die Niederlande gelten damit als die Vorreiterländer, was die Umsetzung von Flexicurity-Strategien betrifft. In den Niederlanden wurde in den letzten Jahren allerdings auch ein starker Akzent auf die Privatisierung der Absicherung sozialer Risiken gesetzt. Das wird durch die Abschaffung bestimmter sozialer Sicherungssysteme für Selbstständige im Jahr 2004 besonders deutlich (vgl. Aerts 2005).

Auf der anderen Seite steht Deutschland als Beispiel für ein Land, in dem die Flexicurity-Strategie vergleichsweise wenig Anwendung findet. Das deutsche System der sozialen Sicherung ist aufgrund des selektiven Zuschnitts der Versicherungszweige und der starken Orientierung

am Versicherungsgedanken (beziehungsweise am Äquivalenzprinzip) nur unzureichend auf atypische Beschäftigungsverhältnisse und weitere Flexibilisierungstendenzen eingestellt. Während Standardbeschäftigte hier recht hohe Schutzrechte genießen, sind für die atypisch Beschäftigten die Zugangsvoraussetzungen für die Versicherungssysteme hoch und die Leistungen relativ niedrig. Davon sind vor allem Frauen betroffen, da sie den Großteil der atypischen Beschäftigten stellen.

Die politische Stoßrichtung der letzten Rentenreformen, in erster Linie den Beitragssatz zu stabilisieren und dafür Einschnitte bei den Leistungen in Kauf zu nehmen, führen in Deutschland auf längere Sicht zu einer deutlichen Erhöhung des Armutsrisikos für Rentner und Rentnerinnen. Zu einem erhöhten Altersarmutsrisiko tragen auch die Verschlechterung der rentenrechtlichen Berücksichtigung von Ausbildungszeiten oder von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II (ALG II) bei. Treffen wird das erhöhte Altersarmutsrisiko vor allem die Beschäftigten im Niedriglohnbereich und die wachsende Zahl der atypisch und/oder diskontinuierlich Beschäftigten.

7. Lehren für Deutschland?

Die Umsetzung des auf der EU-Ebene propagierten Leitbildes der Flexicurity ist in Deutschland noch nicht überzeugend erfolgt. Mit den Hartz-Reformen aus den Jahren 2003 bis 2005 knüpfte die rot-grüne Bundesregierung an den Ansatz der Flexicurity an. Das Flexicurity-Konzept beziehungsweise eine stärkere Aktivierung von Arbeitssuchenden wurde umgesetzt, indem die rechtlichen Grundlagen einzelner Formen atypischer Beschäftigungsformen umfassend dereguliert wurden und so zum Beispiel die Schaffung von geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) und von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus (Ich-AGs) gefördert wurden. Weiterhin wurden stärkere Sanktionen beim Bezug von ALG I zum Beispiel bei Nichtaufnahme von Arbeitsangeboten im Bereich atypischer Beschäftigung eingeführt. Damit wird zwar die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt gefördert, dies geht aber nicht mit mehr Sicherheit für die betreffenden Beschäftigten einher, wie es eigentlich dem Flexicurity-Gedanken entsprechen würde. Elemente des Forderns sind sehr viel stärker ausgeprägt als Elemente des Förderns. Insgesamt haben die Reformen der letzten Jahre zu einer relativ ungleichen Verteilung von Risiken zugunsten der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen und

zuungunsten der atypisch Beschäftigten geführt. Die Segmentierung des Arbeitsmarktes geht einher mit der Zunahme sozialer Ungleichheit. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, gilt es, die Durchlässigkeit zwischen den Segmenten zu fördern. Weiterhin ist eine Neujustierung der sozialen Sicherheit notwendig, damit nicht nur kontinuierliche, sondern auch flexible Verläufe und atypische Beschäftigungen adäquat abgesichert werden. Dies würde wesentlich zu einer größeren Chancengleichheit von Männern und Frauen beitragen.

Im europäischen Vergleich ist der Rückgang traditioneller Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland seit dem letzten Jahrzehnt vergleichsweise hoch. Die Industrie ist zwar nach wie vor vom männlich dominierten sogenannten Normalarbeitsverhältnis geprägt. Im expandierenden Dienstleistungssektor haben aber im Vergleich zu anderen europäischen Ländern nur relativ wenig Beschäftigte eine unbefristete Vollzeitstelle (vgl. Eichhorst et al. 2010). Weiterhin ist der Anteil von Frauen in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen aufgrund des lange dominierenden *Male-Breadwinner*-Modells unterdurchschnittlich. Die Entwicklung hin zu mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt trifft entsprechend eher Frauen als Männer. Der geringe Anteil von Frauen in Normalarbeitsverhältnissen ist in den letzten Jahren in Deutschland nochmals zurückgegangen (ebd.). Deutlich gestiegen ist dagegen der Anteil von Frauen in atypischer Beschäftigung, das heißt insbesondere der Frauen in Teilzeit, in geringfügiger Beschäftigung und in Soloselbstständigkeit.

Die Ausweitung atypischer Beschäftigung ist im europäischen Vergleich in Deutschland besonders deutlich mit der Gefahr einer weiteren Prekarisierung verbunden. Eine 2008 veröffentlichte OECD-Studie konstatiert, dass sich das Wohlstandsgefälle zwischen Arm und Reich in Deutschland in den letzten Jahren deutlich vergrößert hat. Seit Mitte der 1990er Jahre haben sich die Löhne und Gehälter drastisch auseinanderbewegt. »Von dieser Zunahme der Disparitäten waren die meisten (wenn auch nicht alle) Länder betroffen, wobei in Kanada und Deutschland in jüngster Zeit z. B. erhebliche Ausweitungen zu verzeichnen waren (...)« (OECD 2008: 2). Weiterhin geht mit der Zunahme der Disparitäten eine insgesamt zähe Lohnentwicklung, das heißt eine im internationalen Vergleich unterdurchschnittliche Steigerung der Löhne, einher. Die Ausweitung atypischer Beschäftigung und insbesondere des Niedriglohnsektors bergen das Ri-

siko der Zunahme sozialer Ungleichheit und der Prekarisierung.

Prekarierungs- und Altersarmutsrisiken werden durch die jüngsten Rentenreformen noch verstärkt. Das Ziel der Reformen der GRV von 2001 und 2004 war in erster Linie, die Beitragsbelastungen der künftigen Generationen soweit wie möglich zu begrenzen. Dafür wurden auch erhebliche Einschnitte bei den Leistungen in Kauf genommen. Weiterhin stellt sich bei der Neuregelung der Steuererleichterung bei privater Altersvorsorge über die sogenannte Rürup-Rente angesichts der Zunahme von Geringverdienern die Frage, ob diese sich eine solche private Vorsorge überhaupt leisten können und ob nicht eher die ohnehin schon Privilegierten, nämlich die Besserverdienenden, davon profitieren (Niejahr 2006: 21).

Inzwischen hat sich die Ausrichtung der Diskussionen rund um die Weiterentwicklung der Rentenversicherung verschoben. In den aktuellen Diskussionen tritt die Frage des Leistungsniveaus wieder stärker in den Vordergrund (Thiede 2009: 355). Befürchtungen werden laut, dass das Leistungsniveau der GRV künftig zu einem deutlichen Anstieg der Altersarmut führen wird (vgl. Riedmüller/Willert 2008; Leiber 2009 sowie Kerschbaumer 2010a). Insbesondere vor dem Hintergrund der Ausweitung atypischer und häufig niedrig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse und zunehmend diskontinuierlicher Erwerbs- beziehungsweise Versicherungskarrieren stellt sich die Frage, mit welchen Reformmaßnahmen der befürchteten Armut im Alter begegnet werden kann.

Fraglich ist dabei, ob ein Festhalten an der traditionellen deutschen Rentenpolitik, das heißt am reinen Sozialversicherungsprinzip mit einer starken Orientierung am Äquivalenzprinzip, den oben genannten Herausforderungen überhaupt gerecht werden kann. Als zukunftsfähiger und überzeugender in Hinblick auf die Bewältigung dieser Probleme stellen sich Grundrentensysteme dar, zum Beispiel die Systeme in Dänemark oder in den Niederlanden.

In Dänemark bietet eine steuerfinanzierte Volks- beziehungsweise Altersgrundrente armutsvermeidende Einkommenssicherheit für alle Einwohner, die ihren Wohnsitz ausreichend lange im Land hatten. Die Mitgliedschaft hängt allein vom Wohnen in Dänemark und nicht davon ab, ob der/die Versicherte eine Beschäftigung ausgeübt hat. Auch der niederländische Staat stellt allen Einwoh-

nen ab dem 65. Lebensjahr eine staatliche Grundsicherung zur Verfügung, die nur auf das Wohnen im Land abgestellt ist und bei der die Erwerbstätigkeit keine Rolle spielt. In beiden Ländern haben auch Einwohner, die atypisch, diskontinuierlich oder auch gar nicht beschäftigt waren, Anspruch auf eine staatliche Altersgrundrente. In den Niederlanden gibt es bei der staatlichen Altersgrundversicherung keine Bedürftigkeitsprüfung, in Dänemark kann die Höhe der Leistungen der staatlichen Grundrente gekürzt werden, wenn der Empfänger weitere Einkommen bezieht, die über bestimmten Grenzen liegen. In beiden Ländern ist das Niveau der Leistungen armutsvermeidend. Vor allem das niederländische Modell könnte als Vorbild dienen, da es wie das deutsche System umlagefinanziert ist und Umlagefinanzierungen sich als recht krisenfest erwiesen haben. In den Niederlanden werden die Beiträge zur Altersgrundversicherung auf viele Einkunftsarten und nicht nur auf die Erwerbseinkommen erhoben. Diese breitere Finanzierungsbasis stärkt die Nachhaltigkeit des Systems. Nichtsdestotrotz ist die Finanzierungsbasis des niederländischen Systems, wie andere umlagefinanzierte Systeme auch, von demographischem Wandel und der Alterung der Bevölkerung bedroht. Um die Zahl der Beitragszahler zu erhöhen, ist der niederländische Staat bemüht, das durchschnittliche, tatsächliche Renteneintrittsalter zu erhöhen und Frühverrentungsmöglichkeiten zu begrenzen.

Die Einführung einer Grundrente nach dänischem oder niederländischem Vorbild in Deutschland würde einen deutlichen System- und damit Paradigmenwechsel bedeuten. Dies würde der in der Wohlfahrtsstaatsforschung seit den 1990er Jahren dominierenden Vorstellung von der sogenannten Pfadabhängigkeit sozialstaatlicher Reformen widersprechen. Nach dieser Vorstellung kann sozialpolitischer Wandel nur »inkrementell«, das heißt in kleinen Schritten und marginal erfolgen, da von historisch eingeschlagenen Pfaden nicht abgewichen wird. Argumentiert wird damit, dass insbesondere der deutsche, konservative Wohlfahrtsstaat reformträge sei. Doch gerade in Deutschland können jüngere Reformen wie die Einführung der Riester-Rente und die Hartz-Reformen als Beleg dafür gelten, dass unter bestimmten Rahmenbedingungen Pfadabweichungen und Paradigmenwechsel in der Reformpolitik möglich sind (vgl. Jochem 2011). Gegen einen Systemwechsel in der Deutschen Rentenversicherung spricht allerdings das gewichtige Argument, dass der Bestandsschutz, das Problem bereits erworbener

Ansprüche sowie die Überleitung zu einem neuen System große Hürden darstellen.

Sicherlich finden sich auch für die Beibehaltung der tradierten deutschen Rentenpolitik gute Argumente, so etwa die paritätische Beitragszahlung und die Einbeziehung der Versicherungsnehmer in die Organisation und Verwaltung der Systeme. So wird einerseits immer wieder die Zukunftsfähigkeit der deutschen Sozialversicherung betont (Bogedan/Leiber 2009: 400), andererseits dürfte unumstritten sein, dass das System in seiner derzeitigen Ausgestaltung angesichts des aufgezeigten Problemdrucks durchaus reformbedürftig ist.

Offensichtlich ist, dass das Organisationsprinzip der Rentenversicherung in Deutschland der Lebensrealität eines Großteils der Bevölkerung zuwiderläuft. Während es mit der Orientierung am Versicherungsgedanken und der Anwendung des Äquivalenzprinzips auf dauerhafte und kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung setzt, sind hohe Flexibilität, Arbeitsmarktmobilität und Brüche charakteristisch für heutige Erwerbsbiografien. Zur adäquaten Einbeziehung atypischer Beschäftigungsformen in die sozialen Sicherungssysteme ist eine Erwerbsverlaufsperspektive nötig, mitsamt der Einbeziehung von Übergängen im Lebensverlauf beziehungsweise von unsteten Einkommen und Brüchen in der Erwerbsbiografie. In der Sicherung dieser Risiken gibt es noch erhebliche Defizite.

Überlegungen zur Absicherung unsteter Einkommensverläufe wurden mit der Idee sogenannter flexibler Rentenanwartschaften bereits vor ein paar Jahren in Form von überzeugenden Modellrechnungen vorgelegt (vgl. Langelüddeke et al. 1999; Thiede 2000). Mit flexiblen Anwartschaften würde man während Phasen der Vollzeitbeschäftigung Anwartschaften erwerben, welche bei Phasen verminderter Anwartschaften ausgeglichen werden würden. Auf diese Weise würden die negativen Wirkungen diskontinuierlicher Erwerbsverläufe abgemildert. Unabhängig von der Höhe des Beitrags, den man erbracht hat, erhält man einen zusätzlichen EP. Die zusätzlichen Anwartschaften sind auf fünf EP begrenzt und können von den Versicherten zur Schließung von Sicherungslücken flexibel eingesetzt werden.

Die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen und unsteter Erwerbsbiografien stellt sich auch in Bezug auf die Arbeitslosenversicherung als Herausforderung zur Entwicklung neuer sozialer Sicherungselemente dar. Um

die soziale Sicherung zu erweitern, ist der Vorschlag zur Einrichtung persönlicher Entwicklungskonten als Ergänzung der tradierten aktiven Arbeitsmarktpolitik entwickelt worden (vgl. Schmid 2008). Dahinter steht die Idee der Erweiterung der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Derzeit sichert die Arbeitslosenversicherung nur das Einkommensrisiko bei Arbeitslosigkeit ab, mit der Beschäftigungsversicherung würden auch die oftmals riskanten Übergänge im Erwerbsverlauf berücksichtigt. Weiterhin könnten aktuellen Anforderungen, wie dem Risiko der Erosion der Bildung im Erwerbsverlauf, entsprochen werden. Die Beschäftigungsversicherung zielt somit auf die Eindämmung von Exklusionsgefahren am Arbeitsmarkt, von denen vor allem atypisch Beschäftigte betroffen sind.

Eine der größten und zugleich schwierigsten Herausforderungen für die deutsche Rentenversicherung besteht in der konkreten Ausgestaltung eines längst überfälligen Reformschrittes, nämlich der Ausweitung der Pflichtversicherung auf alle Erwerbstätigen und damit auch auf die geringfügig Beschäftigten und auf alle Gruppen von Selbstständigen. Vergleicht man die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung, dann bestehen die größten Sicherungslücken derzeit für die nicht versicherungspflichtigen Soloselbstständigen und für die ebenfalls nicht versicherungspflichtigen geringfügig Beschäftigten.

■ Geringfügige Beschäftigung:

Angesichts einer dramatischen Fehlentwicklung durch die Ausweitung der sogenannten Minijobs ist dem Deutschen Frauenrat zuzustimmen, der die Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro fordert (vgl. Deutscher Frauenrat 2010). Derzeit bedeutet die große Zahl der Minijobs (circa sieben Millionen) deutliche Einnahmeverluste für die Sozialversicherungsträger. Im deutschen, deutlich am Äquivalenzprinzip orientierten Rentensystem ist die Gefahr der Altersarmut für geringfügig Beschäftigte gravierend: Minijobs führen zu Armutsrenten. Betroffen sind davon in erster Linie Frauen, deren Durchschnittsrente ohnehin geringer als die der Männer ist. Die öffentlichen Sozialausgaben steigen, beispielweise durch Inanspruchnahme der Hinterbliebenenrente oder einer Grundsicherung, entsprechend an. Minijobs sind vor allem für immer mehr Frauen die alleinige Verdienstquelle. Dadurch sind diese Arbeitnehmer/innen aber nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert und auch in der gesetzlichen

Kranken- und Rentenversicherung nicht eigenständig abgesichert. Vielen bleibt nur die Mitversicherung bei dem Ehepartner/der Ehepartnerin. Folge davon ist eine dauerhafte existenzielle Abhängigkeit von dem/der Partner/in beziehungsweise von staatlichen Transferleistungen sowohl in der Erwerbsphase als auch im Alter. Durch »billige« Minijobber/innen geraten auch Tariflöhne weiter unter Druck, insbesondere nachdem 2003 die ursprüngliche Begrenzung auf eine zulässige Höchstarbeitszeit weggefallen ist. Weiterhin ist davon auszugehen, dass reguläre Beschäftigungsverhältnisse durch Minijobs in erheblichem Maße verdrängt werden.

■ Soloselbstständige:

Durch das solidarische, umlagefinanzierte staatliche System der sozialen Sicherung werden die Selbstständigen nur teilweise, meist im Rahmen von Sonderregelungen, erfasst. Für den Großteil der Selbstständigen besteht keinerlei Sozialversicherungspflicht zur Altersvorsorge, obwohl sie vielfach ähnlich wie Arbeitnehmer auf Erwerbseinkommen angewiesen sind und häufig geringere und unregelmäßigere Einkommen erzielen als diese. Eine Versicherungspflicht besteht wiederum dann, wenn ein Arbeitsverhältnis die Kriterien einer vermuteten Scheinselbstständigkeit erfüllt. Mit der Begrenzung der Pflichtversicherung auf wenige Sondergruppen Selbstständiger (beziehungsweise Scheinselbstständiger) stellt Deutschland im europäischen Vergleich eine Besonderheit dar. Denn in der Mehrzahl der europäischen Länder werden die Selbstständigen durch die staatlichen Pflichtversicherungssysteme nahezu komplett erfasst.

Die Schaffung neuer Sonderregelungen für bestimmte Gruppen, wie zum Beispiel die Einführung der Künstlersozialversicherung oder der spezifischen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen des Existenzgründungszuschusses (Ich-AG), setzen die unsystematische und uneinheitliche Einbeziehung von Minderheitsgruppen fort. Dadurch werden auf der einen Seite zwar Privilegien für die Sondergruppen, auf der anderen Seite jedoch auch neue Hürden, Ausgrenzungen und Benachteiligungen für die nicht berücksichtigten Gruppen geschaffen.

Die unsystematische und partikuläre Erfassung Selbstständiger durch das Sozialversicherungsrecht führt zu

einer Verstärkung der sozialen Risiken für einen wachsenden Teil der Selbstständigen. Statt weiterer Sonderregelungen – etwa für bestimmte Berufsgruppen, für von der Arbeitsagentur geförderte Selbstständige oder für Scheinselbstständige – sollte der generelle soziale Schutzbedarf Selbstständiger anerkannt werden. Und analog zu den Regelungen bei abhängig Beschäftigten sollten möglichst universelle Regelungen geschaffen werden (Betzelt 2004: 34). Gefordert wird in Deutschland deshalb vielfach die obligatorische Einbeziehung aller Selbstständigen in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme, insbesondere in das System der GRV (vgl. Bieback 2001; Betzelt/Fachinger 2004 sowie Schulze Buschoff 2005).

Mit der geforderten Einbeziehung der Selbstständigen in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme stellt sich jedoch das Problem der Beitragsgestaltung. Durch die Einbeziehung aller Selbstständigen in die gesetzliche Sozialversicherung würde eine stärkere Entkopplung des sozialen Schutzes vom Arbeitsverhältnis beziehungsweise vom Arbeitnehmerstatus bewirkt, wodurch das Prinzip der paritätischen Beitragszahlung in Frage gestellt wird. Die Ausweitung der Sozialversicherungen über den Kreis der abhängig Beschäftigten hinaus führt dazu, dass vielen Versicherten ein Arbeitgeber »fehlt«, der einen Teil der Versicherungsbeiträge übernehmen könnte.

In dem derzeit geltenden beitragsbezogenen Rentenversicherungssystem Deutschlands sind nur rund ein Viertel aller Selbstständigen in der GRV pflichtversichert. Bestehen keine besonderen Konditionen, wie zum Beispiel bei der KSK, dann müssen die in der GRV freiwillig oder pflichtversicherten Selbstständigen ihren Beitrag vollständig selbst aufbringen. Wegen dieser Rahmenbedingungen sind die Beiträge relativ hoch. Die derzeit geltenden Regelungen in den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen führen insbesondere für pflichtversicherte Selbstständige im unteren Einkommensbereich zu einer erheblichen Belastung.

Die Dienstleistungsgewerkschaft *ver.di*, die hauptsächlich im Medienbereich tätige Selbstständige als Mitglieder rekrutiert und organisiert, propagiert analog zur KSK die Beteiligung der Auftraggeber an den Sozialversicherungsbeiträgen. Ein Auftraggeberanteil könnte in Form eines Honoraranteils einbezogen wer-

den, der wie bei der Mehrwertsteuer als Sozialversicherungsbeitrag in die Rechnung eingetragen und auf den Endpreis der Arbeitsleistung aufgeschlagen würde. Der/die Selbstständige wäre dann für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge selbst verantwortlich. Eine weitere Variante wäre ein Zuschuss aus Steuermitteln zu den Sozialversicherungsbeiträgen bei kleinen Einkommen, die sich der Staat durch eine Auftragsgeberabgabe rückerstatten lassen könnte (ver.di 2005: 134). Denkbar wäre auch die finanzielle Entlastung der Selbstständigen mit niedrigen Einkommen bei der Beitragsgestaltung durch Zuschüsse aus allgemeinen Steuermitteln, zum Beispiel in Form eines Freibetrags oder eines Beitragserlasses (vgl. Betzelt 2004).

Bei der Beitragsgestaltung Selbstständiger in der tradierten gesetzlichen Rentenversicherung gilt es, die schwierige Balance zwischen zwei Zielen zu meistern: Zum einen sollten die Beitragslast insbesondere für »kleine« Selbstständige erschwinglich und die Konditionen der Versicherung lohnenswert sein. Zum anderen sollte die Finanzierungsbasis der gesetzlichen Sozialversicherung nicht geschwächt werden und eine Neuregelung sollte nicht zulasten der anderen Beitragszahler/innen gehen.

Im Einzelnen sind folgende Handlungsoptionen zur Vermeidung von Altersarmut atypisch Beschäftigter zu nennen, die erstens auf das Erwerbssystem beziehungsweise die Erwerbsbeteiligung und die Arbeits- und Einkommensbedingungen, zweitens auf die Reformierung des bestehenden Rentenversicherungssystems und drittens auf einen Systemwechsel abzielen.

1. Handlungsoptionen, die auf das Erwerbssystem beziehungsweise die Erwerbsbeteiligung und -bedingungen abzielen:

- Auf der Seite der Arbeitsmarktpolitik: weg von der Niedriglohnstrategie;
- Angleichung der Verdienste in Ost- und Westdeutschland;
- Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen und Älteren;

- *Equal pay*: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Beseitigung der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern;
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Reform der Arbeitslosenversicherung zur Beschäftigungsversicherung;
- Beschäftigungsfähigkeit bestimmter Gruppen verbessern, in Fort- und Weiterbildung investieren, Förderung der Qualifizierung und beruflichen Weiterbildung Benachteiligter;
- Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns, Stärkung der Tarifbindung und angemessene Löhne;
- Abschaffung bzw. deutliche Herabsetzung der Geringfügigkeitsgrenze für die Sozialversicherungspflicht, allgemeine Verbeitragung. (Bei Beibehaltung einer Geringfügigkeitsgrenze ist die (Wieder-)Einführung einer Grenze für die zulässige Arbeitszeit in Stunden unerlässlich);
- Abschaffung des Ehegattensplittings im Steuerrecht.

2. Handlungsoptionen bezüglich des Rentenversicherungssystems und der Reform des bestehenden Systems:

- Abkehr vom starren Versicherungsgedanken beziehungsweise vom Äquivalenzprinzip, sodass mehr Spielräume zur Umverteilung zugunsten von Geringverdienern geschaffen werden;
- Umverteilung zugunsten von Geringverdienern zum Beispiel in Form der Wiederbelebung der in der GRV 1992 abgeschafften sogenannten Rente nach Mindesteinkommen, die unterdurchschnittliche Einkommen bei langjährig Versicherten bei der Ermittlung der EP erhöhte;
- Anerkennung von Zeiten der Berufsausbildung als Rentenversicherungsjahre;
- Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre erst dann, wenn eine deutliche Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Renteneintrittsalters verzeichnet werden kann;

- Bessere rentenrechtliche Bewertung von Zeiten einer längeren Arbeitslosigkeit;
- Flexible Anwartschaften;
- Einbeziehung der bislang nicht pflichtversicherten Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung;
- Versicherungspflicht für alle Erwerbstätigen.

3. Handlungsoption bezüglich Versicherungssystem und Systemwechsel:

- Einführung einer armutsvermeidenden Grundrente.

Abschließend bleibt zu betonen, dass bei der Gestaltung der Renten- und der Arbeitsmarktpolitik eine stärkere Koordinierung entlang einer übergeordneten und gemeinsamen Zielrichtung, nämlich der Sicherung existenzsichernder und angemessener Löhne im Erwerbsleben und armutsfester Renten im Alter, erfolgen sollte. Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und weitere Reformen des Rentensystems dürfen nicht weiterhin zulasten der sozialen Sicherheit der Beschäftigten erfolgen. In der Kombination von sozialer Sicherheit und Flexibilität liegt die zentrale Dimension armutsfester und zukunftsfähiger Systeme.



- Aerts, Monique** (2005): *The Dutch social insurance system for self-employed*. WZB-discussion paper SP I 2005.
- Arrowsmith, James/Sisson, Keith/Margison, Paul** (2004): What can »benchmarking« offer the open method of co-ordination? In: *Journal of European Public Policy* 11 (2): 311-328. (Special issue »The open method of co-ordination in the European Union«).
- Betzelt, Sigrid** (2004): *Konzeptvorschlag zur sozialen Altersabsicherung Selbständiger*. Gutachten im Auftrag des Projekts mediafon der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Bremen.
- Betzelt, Sigrid/Fachinger, Uwe** (2004): Jenseits des Normalunternehmers: Selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 3: 21-30.
- Bieback, Karl-Jürgen** (2001): Soziale Absicherung neuer Selbständiger. In: *WSI-Mitteilungen* 53, Heft 12: 810-817.
- Bieber, Ulrich** (2003): Niederlande. In: VDR, Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): *Rentenversicherungen im internationalen Vergleich*. DRV-Schriften, Bd. 45. Bad Homburg: WDV Wirtschaftsdienst: 137-166.
- Bogedan, Claudia/Leiber, Simone** (2009): Fit für die Zukunft: Vorschläge für eine moderne Sozialversicherung. In: *WSI-Mitteilungen* 7/2009: 400-401.
- Bregaard, Thomas/Larsen, Fleming/Madsen, Per K./Rasmussen, Stine** (2009): Flexicurity und atypische Beschäftigung in Dänemark. In: *WSI-Mitteilungen* 1/2009: 31-38.
- Brzinsky-Fay, Christian/ Protsch, Paula/Schulze Buschoff, Karin** (2007): *Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich*. (Unveröffentlichtes Konferenzpapier zur 5. Internationalen ISSA-Forschungskonferenz über soziale Sicherheit vom 5. bis 7. März in Warschau).
- Deutscher Frauenrat** (2010): *Minijobs – Wege in die Armut. Kann sich unsere Gesellschaft Minijobs leisten?* (Positionspapier des Deutschen Frauenrates zu Minijobs beschlossen auf der Mitgliederversammlung 2010).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** (2011): *Niedriglohn und Lohndumping im Verleihgewerbe*. DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik aktuell Nr. 2 (Februar 2011).
- Devetzi, Stamatia** (2003): Großbritannien. In: VDR, Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): *Rentenversicherungen im internationalen Vergleich*. DRV-Schriften, Bd. 45. Bad Homburg: WDV Wirtschaftsdienst: 391-417.
- Dienel, Christiane/Overkämping, Sabine** (2010): Der Vertrag von Lissabon und die europäische Sozialpolitik. In: Olaf Leiß (Hrsg.): *Die Europäische Union nach dem Vertrag von Lissabon*. Wiesbaden: VS Verlag: 176-195.
- Eichhorst, Werner/Kuhn, Andrea/Thode, Eric/Zenker, Rosemarie** (2010): *Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Eigmüller, Monika** (2010): Vom Nationalstaat lernen? Möglichkeiten und Grenzen der Analogiebildungen zwischen nationaler und europäischer Sozialpolitikentwicklung. In: Monika Eigmüller/Steffen Mau (Hrsg.): *Gesellschaftstheorie und Europapolitik. Sozialwissenschaftliche Ansätze zur Europaforschung*. Wiesbaden: VS Verlag: 353-379.
- European Commission** (2004): *Employment in Europe*. Brüssel.
- European Commission** (2006): *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, European Commission Green Paper*. Brüssel.
- European Commission (Missoc)** (2010): *Comparative Tables on Social Protection in the 25 Member States of the European Union, in the European Economic Area and in Switzerland – Situation on 1 January 2010*. Brüssel.
- Europäische Kommission** (2010): *Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*. Mitteilung der Kommission. Brüssel, den 3.3.2010. KOM (2010) 2020.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung** (2011): Junge Rentner in Italien. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (20.8.2003); <http://www.faz.net/s/RubC9401175958F4DE28E143E68888825F6/Doc~E2BE8483064A74CF88E094FFFE3C7EB6C~A.Tpl~Ecommon~Scontent.html> (aufgerufen am 12.2.2011).
- Giesecke, Johannes/Groß, Martin Groß** (2005): Befristete Beschäftigung. In: *WSI-Mitteilungen* 5/2006: 247-261.
- Girndt, Cornelia** (2008): Die EuGH-Urteile. In: *Mitbestimmung* 7/8: 22.
- Golinowksa, Stanislaw/Pietka, Katarzyna/Sowada, Christoph/ Zukowsky, Maciej** (2003): *Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries – Poland, Country Study*. Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V.
- Hill, Michael** (2003): *Understanding Social Policy*. 7. Auflage. Oxford: Blackwell Publishing.
- Hinrichs, Karl** (2007): *Do we need better basic protection in old age to make flexible labour markets more palatable? A modest plea for universal tax-financed pensions*. Paper presented on the 5th International Research Conference on Social Security, Warsaw, 5-7 March 2007.
- Jochem, Sven** (2011): *Skandinavische Arbeits- und Sozialpolitik. Vorbilder für einen vorsorgenden Staat*. Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Berlin.
- Kerschbaumer, Judith** (2010a): Die Frau lebt nicht vom Mann allein. Auswirkungen von Lohnungleichheit auf die Alterssicherung von Frauen. In: *Humboldt chancengleich*, Juni 2010: 6-8.
- Kerschbaumer, Judith** (2010b): ver.di-Stellungnahme zum EU-Grünbuch »Rente«. In: *sopo-aktuell* Nr. 102 vom 29. November 2010.
- Klammer, Ute** (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. In: *WSI-Mitteilungen* 5/2000: 313-321.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2006): *Grünbuch »Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts«* (22.11.2006).
- Langelüdekke, Anne/Rabe, Birgitta/Thiede, Reinhold** (1999): Flexibel Anwartschaften und Anwartschaftszeiten. In: *Die Angestelltenversicherung* 1: 7-13.
- Leiber, Simone** (2009): *Armutvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen*. WSI-Diskussionspapier Nr. 166, Düsseldorf.



- Leschke, Janine** (2006): *Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment?* Vortrag zur 27. Konferenz der International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), 14.-16. September 2006.
- Leschke, Janine/Schmid, Günther/Griga, Dorit** (2006): *On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*. WZB-discussion paper SP I 2006-108.
- Leschke, Janine** (2009): Flexible Erwerbsverläufe und Sozialversicherung. In: *WSI-Mitteilungen 7/2009*: 383-390.
- Madsen, Per Kongshøj** (2002): *The Danish Model of »Flexicurity« – A Paradise with some Snakes*. Conference Paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Interactions between Labour Market and Social Protection. Brussels May 16, 2002.
- Niederlandeweb** (2011): *Rente in den Niederlanden*; <http://www.unimuenster.de/HausDerNiederlande/zentrum//20/20.html>, (aufgerufen am 21.2.2011).
- Niejahr, Elisabeth** (2006): Kollegen zweiter Klasse. In: *Die Zeit* (2.3.2006); <http://www.zeit.de/2006/10/Arbeitsmarkt> (aufgerufen am 21.7.2011).
- OECD** (2007): *Pensions at Glance, Public Policies across OECD countries*, 2007 Edition; http://www.oecd.org/document/35/0,3746,en_2649_34757_38717411_1_1_1_1,00.html (aufgerufen am 1.12.2010).
- OECD** (2008): *Mehr Ungleichheit trotz Wachstum? Einkommensverteilung und Armut in OECD-Ländern* (Zusammenfassung); <http://www.oecd.org/dataoecd/45/26/41525363.pdf> (aufgerufen am 5.2.2010).
- Preunkert, Jenny** (2009): *Chancen für ein soziales Europa? Die offene Methode der Koordinierung als neue Regulierungsform*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rat der Europäischen Union** (2005): *Entscheidung des Europäischen Rates vom 12. Juli 2005 für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten*; <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0009:0010:DE:PDF> (aufgerufen am 15.2.2010).
- Rat der Europäischen Union** (2008): *Umsetzung der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz im Rahmen des Zyklus 2008-2010 der Lissabon-Strategie – Bericht der Flexicurity-Mission* (17047/08); <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1515&langId=de> (aufgerufen am 5.1.2011).
- Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok** (2003): *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more Employment in Europe* (November 2003).
- Riedmüller, Barbara/Willert, Michaela** (2008): *Die Zukunft der Alterssicherung. Analyse und Dokumentation der Datengrundlage aktueller Rentenpolitik* (Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung), Düsseldorf.
- Schmid, Günther** (2000): Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt am Main und New York: Campus Verlag: 269-293.
- Schmid, Günther** (2008): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Erweiterung der sozialen Sicherheit. In: *WSI-Mitteilungen 7/2008*: 358-364.
- Schmid, Günther** (2010): *Non-Standard Employment and Labour Force Participation: A Comparative View of the Recent Development in Europe*. IZA-discussion paper No. 5087.
- Schmid, Günther/Protsch, Paula** (2009): *Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa*. WZB-discussion paper SP I 2009-505.
- Soziale Verzekeringsbank** (2011): *AOW-pensioen, AOW-bedragen*; http://www.svb.nl/int/nl/aow/hooogte_aow/bedragen/index.jsp (aufgerufen am 21.2.2011).
- Schultewolter, Daniel** (2010): *Sozialstaat und Rentensystem in Polen. Eine Bestandsaufnahme*. Länderbericht der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin, 8. Juni 2010.
- Schulze Buschoff, Karin** (2004): *Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen*. WZB-discussion paper SP I 2004-108, Berlin.
- Schulze Buschoff, Karin** (2005): Von der Scheinselbstständigkeit zur Ich-AG – neue sozialpolitische Weichenstellungen? In: *Zeitschrift für Sozialreform* (ZSR), Nr. 1/2005: 64-93.
- Schulze Buschoff, Karin/Schmidt, Claudia** (2005): Die Status-Mobilität der Solo-Selbstständigen und ihre soziale Sicherung im europäischen Vergleich. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* (ZAF) 4: 531-557.
- Schulze Buschoff, Karin/Protsch, Paula** (2008): Die soziale Sicherheit von (a-)typisch Beschäftigten im europäischen Vergleich. In: *Internationale Revue für Soziale Sicherheit* (ISSR), 4/2008: 51-73.
- Tangian, Adranik** (2005): *Monitoring Flexicurity Policies in the EU with Dedicated Composite Indicators*. WSI-discussion paper Nr. 137. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Thiede, Reinhold** (2000): Flexible Anwartschaften: Modell zur Modernisierung des Rentensystems. In: *Soziale Sicherheit 2*: 48-52.
- Thiede, Reinhold** (2009): Mindestsicherungselemente in der gesetzlichen Krankenversicherung? Flexible Erwerbsverläufe und Sozialversicherung. In: *WSI-Mitteilungen 7/2009*: 355-362.
- ver.di** (2005): *Sozialpolitische Informationen. Daten/Fakten/Hintergründe*. ver.di Abteilung Sozialpolitik und Gesundheitspolitik (1. Halbjahr 2005).
- Wilthagen, Ton** (1998): *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform*. WZB-discussion paper FS-I 98-202.
- Wilthagen, Ton/Tros, Frank** (2004): The Concept of »Flexicurity«: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets. In: *Transfer* 10 (2): 166-186.



Über die Autorin

Dr. Karin Schulze Buschoff ist Privatdozentin für komparative Arbeits- und Sozialpolitik.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung
Internationale Politikanalyse | Abteilung Internationaler Dialog
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Dr. Gero Maaß, Leiter Internationale Politikanalyse

Tel.: ++49-30-269-35-7745 | Fax: ++49-30-269-35-9248
www.fes.de/ipa

Bestellungen/Kontakt hier:
info.ipa@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86872-850-7