

Sozialpolitische Schriften

---

Band 95

# Wohlverdienter Ruhestand für alle – eine Illusion?

Von

Judith Anna Czepek



Duncker & Humblot · Berlin

JUDITH ANNA CZEPEK

Wohlverdienter Ruhestand für alle – eine Illusion?

# Sozialpolitische Schriften

herausgegeben von  
Ute Klammer, Simone Leiber und Sigrid Leitner

Band 95

# Wohlverdienter Ruhestand für alle – eine Illusion?

Von

Judith Anna Czepek



Duncker & Humblot · Berlin

Die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften  
der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg  
hat diese Arbeit im Wintersemester 2014/2015  
als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten  
© 2017 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Satz: L101 Mediengestaltung, Fürstenwalde  
Druck: buchbücher.de GmbH, Birkach  
Printed in Germany

ISSN 0584-5998  
ISBN 978-3-428-15123-3 (Print)  
ISBN 978-3-428-55123-1 (E-Book)  
ISBN 978-3-428-85123-2 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

# Inhaltsverzeichnis

<b>A. Mind the Gap: Einführung</b> . . . . .	17
<b>B. Die institutionen- und sozialstaatstheoretischen Grundlagen</b> . . . . .	26
I. Die Strukturierung des Lebenslaufs durch Sozialpolitik . . . . .	26
II. Die Orientierung und Strukturierung individueller Handlungen durch institutionelle Prozesse . . . . .	28
III. Der Institutionenwandel . . . . .	33
IV. Die „dreißigste“ Krise des Sozialstaats und die institutionellen Ausgestaltungs- und Wirkungsprinzipien sozialer Sicherung . . . . .	41
<b>C. Das Modell zur Komplementarität von Arbeitsmarkt und Alterssicherung: Ausgestaltung und Wirkung</b> . . . . .	49
I. Die institutionelle Komplementarität und die lohnarbeitszentrierte Sozialpolitik . . . . .	49
II. Die zentralen Merkmale der Ausgestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung . . . . .	51
1. Die Möglichkeiten der Frühverrentung I: Die Renten für langjährig und besonders langjährig Versicherte . . . . .	66
2. Die Möglichkeiten der Frühverrentung II: Die Rente für Frauen . .	67
3. Die Möglichkeiten der Frühverrentung III: Die Renten wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit . . . . .	67
4. Die Möglichkeiten der Frühverrentung IV: Die 58er-Regelung . .	68
5. Die Möglichkeiten der Frühverrentung V: Die geförderte Altersteilzeitarbeit . . . . .	69
6. Die Möglichkeiten der Frühverrentung VI: Die Renten für Schwerbehinderte und bei Erwerbsminderung . . . . .	70
III. Die Normen und ihre Abweichungen als Untersuchungsleitfaden . .	74
<b>D. Die Methoden, die Operationalisierung und die Datengrundlage</b> . . . . .	80
I. Die Ziele der linearen und logistischen Regressionsanalyse . . . . .	80
1. Die Methode der linearen Regressionsanalyse . . . . .	80
2. Die Methode der logistischen Regressionsanalyse . . . . .	84
II. Die Datengrundlage: Die vollendeten Versichertenleben der Deutschen Rentenversicherung . . . . .	86
III. Die abhängigen Variablen: Die Entgeltpunkte, die Abschlagsdauer und der sozialrechtliche Status . . . . .	90
IV. Die unabhängigen Variablen und der Kohortenvergleich . . . . .	93

<b>E. Die Abweichungen von der Normalerwerbsbiographie auf dem Arbeitsmarkt</b> .....	102
I. Die Ausbreitung atypischer Beschäftigung .....	102
II. Die Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit .....	108
III. Die Inanspruchnahme von (gefördeter) Altersteilzeitarbeit .....	111
IV. Die Entgelte in West- und Ostdeutschland .....	115
<b>F. Der Pension Gap I: Über potenzielle Lücken in den Rentenanwartschaften</b> .....	118
I. Die deskriptiven Befunde: Diversifikation und Stratifizierung .....	118
1. Die Zuweisung und Diversifikation: Ist die Regelaltersrente die Regel? .....	119
2. Die Stratifizierung: Die schichtspezifischen Unterschiede .....	124
II. Der Pension Gap I: Die Generierung von Rentenanwartschaften .....	130
Exkurs: Die Rentenanwartschaften in den Erwerbsminderungsrenten ..	140
III. Der Regional Pension Gap I: Die Rentenanwartschaften im Ost-West-Vergleich .....	151
1. Die Rentenanpassung nach der Wiedervereinigung .....	151
2. Die Wiedervereinigung und der Umgang mit den DDR-Flüchtlingen .....	152
3. Das DDR-Rentenrecht .....	153
4. Die Umwertung der Bestandsrenten .....	158
5. Die Überleitung von Ansprüchen der Versicherten nach der Wiedervereinigung .....	160
6. Die Hypothesen und Konsequenzen für die Auswertung .....	162
7. Die Generierung von Rentenanwartschaften in Westdeutschland ..	163
8. Die Generierung von Rentenanwartschaften in Ostdeutschland ..	167
IV. Der Regional Pension Gap III: Der Vergleich der Rentenanwartschaften in West- und Ostdeutschland .....	169
V. Der Gender Pension Gap I: Das Male-Breadwinner-Modell in den Rentenanwartschaften in West- und Ostdeutschland .....	173
1. Die Generierung von Rentenanwartschaften von Männern in Westdeutschland .....	177
2. Die Generierung von Rentenanwartschaften von Frauen in Westdeutschland .....	180
3. Die Generierung von Rentenanwartschaften von Frauen in Ostdeutschland .....	188
4. Der Gender Pension Gap I: Die Unterschiede in den Rentenanwartschaften von Frauen in West- und Ostdeutschland .....	190
5. Der Gender Pension Gap I: Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Rentenanwartschaften in Westdeutschland .....	191
VI. Der Pension Gap I: Die Rentenanwartschaften im Kohortenvergleich .....	192
VII. Der Pension Gap I: Zwischenfazit .....	196

<b>G. Der Pension Gap II: Über (staatliche) Leistungen und (private) Kosten der Frühverrentung in Form der Inkaufnahme von Abschlägen</b> .....	201
I. Die deskriptiven Befunde: Die zunehmende Betroffenheit von Abschlägen kurz nach ihrer Einführung .....	201
II. Der Pension Gap II: Die Inkaufnahme von Abschlagsmonaten .....	207
III. Der Pension Gap II: Die Inkaufnahme von Abschlagsmonaten im Kortenvergleich .....	212
IV. Der Regional Pension Gap II: Die Inkaufnahme von Abschlagsmonaten im Ost-West-Vergleich .....	217
1. Die Inkaufnahme von Abschlagsmonaten in Westdeutschland .....	218
2. Die Inkaufnahme von Abschlagsmonaten in Ostdeutschland .....	221
3. Der Regional Pension Gap II: Der Vergleich der Inkaufnahme von Abschlagsmonaten in West- und Ostdeutschland .....	225
V. Der Gender Pension Gap II: Das Male-Breadwinner-Modell in der Inkaufnahme von Abschlagsmonaten in West- und Ostdeutschland .....	228
1. Die Inkaufnahme von Abschlagsmonaten von Männern in Westdeutschland .....	229
2. Die Inkaufnahme von Abschlagsmonaten von Frauen in Westdeutschland .....	232
3. Die Inkaufnahme von Abschlagsmonaten von Frauen in Ostdeutschland .....	238
4. Der Gender Pension Gap II: Die Unterschiede in der Inkaufnahme von Abschlagsmonaten von Frauen in West- und Ostdeutschland ..	242
5. Der Gender Pension Gap II: Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Inkaufnahme von Abschlagsmonaten in Westdeutschland ..	244
VI. Der Pension Gap II: Zwischenfazit .....	246
<b>H. Der Pension Gap III: Über eine (zunehmende) Diskrepanz von Berufsausstieg und Renteneintritt</b> .....	248
I. Die deskriptiven Befunde: Die Abweichungen vom Übergang aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in die Rente .....	248
II. Der Pension Gap III: Die (Aus-)Wege in die Rente .....	255
1. Die Wahrscheinlichkeit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung vor dem Renteneintritt .....	256
2. Die Wahrscheinlichkeit geringfügiger Beschäftigung vor dem Renteneintritt .....	259
3. Die Wahrscheinlichkeit von Altersteilzeitbeschäftigung vor dem Renteneintritt .....	262
4. Die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit vor dem Renteneintritt ..	267
III. Der Pension Gap III: Der Vergleich der (Aus-)Wege in die Rente ..	269
IV. Die (zunehmenden) Diskrepanzen im Rentenübergang .....	272
<b>I. Mind The Gap: Fazit</b> .....	277
I. „Neue“ Leitbilder? – Warum die Regelrente nicht die Regel und die Normalerwerbsbiographie nicht die Normalität ist .....	277

1. Die Zunahme der Komplementarität als mögliche Ursache der Pension Gaps .....	280
2. Die Wirkung sozialrechtlicher Regelungen: Zunahme der Komplementarität .....	291
II. Schlussfolgerungen und weitere Forschung .....	294
III. Reformoptionen: Administrative Re-Kommodifizierung als Lösung? ..	297
<b>Anhang</b> .....	303
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	312
<b>Sachverzeichnis</b> .....	325

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die Typen institutionellen Wandels: Prozesse und Ergebnisse . . . . .	36
Tabelle 2: Die Dimensionen unintendeder Effekte I . . . . .	39
Tabelle 3: Die Dimensionen unintendeder Effekte II . . . . .	39
Tabelle 4: Die theoriegeleiteten Forschungsannahmen . . . . .	76
Tabelle 5: Die Verteilung der Stellung im Beruf in den Daten der vollendeten Versichertenleben und im Mikrozensus . . . . .	89
Tabelle 6: Die Verteilung der persönlichen Entgeltpunkte und der Abschlagsmonate in den in den Daten der vollendeten Versichertenleben in West- und Ostdeutschland . . . . .	92
Tabelle 7: Die Verteilung der soziodemographischen Merkmale nach Zugangskohorte (in Klammern in %) . . . . .	94
Tabelle 8: Die Verteilung der Qualifikation in den Daten der vollendeten Versichertenleben und im Mikrozensus (in %) . . . . .	95
Tabelle 9: Die Verteilung der Bildung, der beruflichen Stellung und des Einkommens nach Geschlecht und Zugangskohorte (in Klammern in %) . . . . .	97
Tabelle 10: Die Verteilung des Einkommens in den Daten der vollendeten Versichertenleben . . . . .	98
Tabelle 11: Die Entwicklung der Normalarbeiter und der atypischen Beschäftigten von 1991 bis 2015 (in %) . . . . .	104
Tabelle 12: Die Strukturmerkmale atypisch Beschäftigter 2015 (in %) . . . . .	106
Tabelle 13: Die Verbreitung beider Modelle der geförderten Altersteilzeitbeschäftigung von 2005 bis 2015 (in %) . . . . .	111
Tabelle 14: Die Altersteilzeitbeschäftigung nach Alter von 2005 bis 2015 (in %) . . . . .	112
Tabelle 15: Die Dauer der Inanspruchnahme geförderter Altersteilzeitbeschäftigung von 2005 bis 2015 (in %) . . . . .	113
Tabelle 16: Die Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie die Inanspruchnahme geförderter Altersteilzeit nach Geschlecht in West- und Ostdeutschland 2015 (in %) . . . . .	113
Tabelle 17: Die Entgeltgruppen in West- und Ostdeutschland 2000 und 2015 (in %) . . . . .	116
Tabelle 18: Die Entgeltgruppen nach Geschlecht und Arbeitszeit in West- und Ostdeutschland 2015 (in %) . . . . .	117

Tabelle 19: Die Rentenarten nach Kohorte in West- und Ostdeutschland (in %) . . . . .	122
Tabelle 20: Die schichtspezifischen Unterschiede in den durchschnittlichen Entgeltpunkten nach Kohorten in West- und Ostdeutschland . . . . .	125
Tabelle 21: Die durchschnittlichen Entgeltpunkte nach Rentenart und Kohorte in West- und Ostdeutschland . . . . .	126
Tabelle 22: Die Einkommensverteilung nach Rentenart 2005 und 2010 (in %) . . . . .	129
Tabelle 23: Die Verteilung der Qualifikation nach Rentenart (in %) . . . . .	130
Tabelle 24: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte . . . . .	135
Tabelle 25: Die durchschnittlichen Entgeltpunkte nach Qualifikation, Geschlecht und Familienstand in West- und Ostdeutschland . . . . .	136
Tabelle 26: Die durchschnittlichen Entgeltpunkte nach Schichtmerkmalen in den Erwerbsminderungsrenten in West- und Ostdeutschland . . . . .	144
Tabelle 27: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte in den Erwerbsminderungsrenten . . . . .	145
Tabelle 28: Die durchschnittlichen Entgeltpunkte und Anteile (in %) nach Geschlecht und Familienstand in den Alters- und Erwerbsminderungsrenten in West- und Ostdeutschland . . . . .	147
Tabelle 29: Die Unterschiede in der Alterssicherung in der BRD und in der DDR . . . . .	156
Tabelle 30: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte in Westdeutschland . . . . .	164
Tabelle 31: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte in Ostdeutschland . . . . .	168
Tabelle 32: Die Gegenüberstellung der Hypothesen und zentralen Ergebnisse des Ost-West-Vergleichs . . . . .	172
Tabelle 33: Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den durchschnittlichen Entgeltpunkten nach Kohorten in West- und Ostdeutschland . . . . .	174
Tabelle 34: Die durchschnittlichen Entgeltpunkte nach Geschlecht und Kindern in West- und Ostdeutschland . . . . .	175
Tabelle 35: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte von Männern in Westdeutschland . . . . .	179
Tabelle 36: Die Verbreitung des Male-Breadwinner-Modells in den Altersrenten bei Frauen nach Qualifikation und Kohorte in West- und Ostdeutschland (in %) . . . . .	183
Tabelle 37: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte von Frauen in Westdeutschland . . . . .	185
Tabelle 38: Die rentenrechtlich relevanten Zeiten in den Altersrenten nach Geschlecht und Kohorte in West- und Ostdeutschland (in Monaten) . . . . .	187

Tabelle 39: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte von Frauen in Ostdeutschland . . . . .	189
Tabelle 40: Die Abschläge im Rentenzugang 2005 . . . . .	204
Tabelle 41: Die Determinanten der Abschlagsmonate in den Altersrenten . . . . .	207
Tabelle 42: Die Determinanten der Abschlagsmonate in Westdeutschland . . . . .	219
Tabelle 43: Die Determinanten der Abschlagsmonate in Ostdeutschland . . . . .	222
Tabelle 44: Die durchschnittlichen Abschlagsmonate und rentenrechtlichen Zeiten bei Frauen nach Familienstand, Kindern und Bildungsniveau in West- und Ostdeutschland . . . . .	226
Tabelle 45: Die Determinanten der Abschlagsmonate in den Altersrenten von Männern in Westdeutschland . . . . .	230
Tabelle 46: Die Determinanten der Abschlagsmonate in den Altersrenten von Frauen in Westdeutschland . . . . .	234
Tabelle 47: Die Determinanten der Abschlagsmonate in den Altersrenten von Frauen in Ostdeutschland . . . . .	240
Tabelle 48: Die Anteile und durchschnittlichen Entgeltpunkte nach Versichererstatus vor dem Leistungsfall in West- und Ostdeutschland . . . . .	253
Tabelle 49: Der Versichererstatus im Jahr vor dem Leistungsfall nach Rentenarten (in %) . . . . .	255
Tabelle 50: Die Determinanten der Wahrscheinlichkeit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Jahr vor dem Renteneintritt . . . . .	258
Tabelle 51: Die Determinanten der Wahrscheinlichkeit geringfügiger Beschäftigung im Jahr vor dem Renteneintritt . . . . .	261
Tabelle 52: Die Determinanten der Wahrscheinlichkeit von Altersteilzeitarbeit im Jahr vor dem Renteneintritt . . . . .	264
Tabelle 53: Die Determinanten der Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit im Jahr vor dem Renteneintritt . . . . .	268
Tabelle 54: Die Wirkungen der zwei Dimensionen der Höhe der Rentenanwartschaften . . . . .	289
Tabelle 55: Die Wirkungsanalyse sozialrechtlicher Regelungen . . . . .	291
Tabelle 56: Die Verteilung der soziodemographischen Merkmale in den vollen Erwerbsminderungsrenten (in Klammern in %) . . . . .	303
Tabelle 57: Die Verteilung der Qualifikation, des beruflichen Status und des Einkommens in den vollen Erwerbsminderungsrenten (in Klammern in %) . . . . .	304
Tabelle 58: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte in den Altersrenten 2005 . . . . .	305
Tabelle 59: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte in den Altersrenten 2007 . . . . .	306

Tabelle 60: Die Determinanten der Summe der persönlichen Entgeltpunkte in den Altersrenten 2010 .....	307
Tabelle 61: Die Determinanten der Abschlagsmonate in den Altersrenten 2005 .....	308
Tabelle 62: Die Determinanten der Abschlagsmonate in den Altersrenten 2007 .....	309
Tabelle 63: Die Determinanten der Abschlagsmonate in den Altersrenten 2010 .....	310

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Der „Eigenschaftsraum“ von Institutionen nach Lepsius .....	29
Abbildung 2:	Das Modell zur Komplementarität des Arbeitsmarktes und des Alterssicherungssystems .....	50
Abbildung 3:	Die vier Ebenen der Alterssicherung in Deutschland .....	53
Abbildung 4:	Die Darstellung der Vorgehensweise in den Analysen .....	84
Abbildung 5:	Die Entwicklung der Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland von 1950 bis 2015 (in %) .....	109
Abbildung 6:	Die Entwicklung der Inanspruchnahme der 58er-Regelung in West- und Ostdeutschland von 2003 bis 2010 (in %) .....	110
Abbildung 7:	Der Anteil der Rentenarten an den Zugängen in die gesetzliche Rente von 1960 bis 2015 (in %) .....	120
Abbildung 8:	Das durchschnittliche Renteneintrittsalter von 1960 bis 2015 (in Jahren) .....	124
Abbildung 9:	Der Anteil der Personen mit Abschlägen beim Altersrentenzugang und die durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate von 1997 bis 2015 .....	201
Abbildung 10:	Die durchschnittliche Anzahl an Abschlagsmonaten in den Altersrenten nach Geburtsjahr .....	203
Abbildung 11:	Die Entwicklung des Versichertenstatus vor dem Leistungsfall von 1996 bis 2015 (in %) .....	251

## Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AltTZG	Altersteilzeitgesetz
Art.	Artikel
AVID	Altersvorsorge in Deutschland
AVmEG	Altersvermögensergänzungsgesetz
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BRD	Bundesrepublik Deutschland
ca.	circa
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DM	Deutsche Mark
DRV	Deutsche Rentenversicherung
ebd.	ebenda
et al.	et alii
etc.	et cetera
f.	folgende
FDZ	Forschungsdatenzentrum
ff.	folgenden
FRG	Fremdrentengesetz
HBeglG 1984	Haushaltsbegleitgesetz 1984
HBeglG 2011	Haushaltsbegleitgesetz 2011
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit
M	Mark
Mrd.	Milliarden
RAnglG-DDR	Rentenangleichungsgesetz der DDR
RRG'92	Rentenreformgesetz 1992
RRG'99	Rentenreformgesetz 1999
RÜG	Rentenüberleitungsgesetz

RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz	Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgesetzgrundlagen
RV-Leistungsverbesserungsgesetz	Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
SHARE	Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
sog.	sogenannte
u. a.	unter anderem/unter anderen
vgl.	vergleiche
VSKT	Versichertenkontenstichprobe
VVL	Vollendete Versichertenleben
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut
z. B.	zum Beispiel



## A. Mind the Gap: Einführung

„Wir können nicht bei der Rente mit 65 oder der Rente mit 67 verharren, das greift zu knapp.“ Wer wolle und es könne, solle bis zum 75. oder 80. Lebensjahr arbeiten. „Ja, klar – wer will und kann! Warum denn nicht?“ (Wolfgang Clement 2012)

Es scheint weitgehend Einigkeit über die politische Notwendigkeit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu herrschen, die als Teil einer Strategie für eine nachhaltige Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik begriffen werden kann: Mit Blick auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und auf die Bekämpfung des postulierten Fachkräftemangels sollen die Auswirkungen des Wandels der Altersstruktur abgefangen werden, wobei die Beitragsstabilität gewahrt werden soll. Da erwartet wird, dass Versicherte länger Ansprüche erwerben, kann so außerdem zum Erhalt des Versorgungsniveaus beigetragen werden. Dementsprechend sollten sowohl der Staat, als auch die Betriebe und die versicherten Arbeitnehmer von der Verlängerung der Lebensarbeitszeit profitieren.

Reformbemühungen in diese Richtung sind in Deutschland schon in den 1990er Jahren begonnen worden und haben bereits zu Ergebnissen geführt: So ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter in den Altersrenten in dem Zeitraum von 1993 bis 2015 von 63,0 auf 64,0 Jahre gestiegen (Deutsche Rentenversicherung 2016a: 137). Zudem konnte eine Erhöhung der Erwerbsquote Älterer auf 50% gemäß dem Ziel der Europäischen Union (vgl. Europäischer Rat 2001 und 2002) schon 2007 erreicht werden (Brussig 2010: 1). Aus sozialpolitischer Sicht erscheinen heute daher die Folgen des demographischen Wandels in einer alternden Gesellschaft als zumindest abgemildert.

Jedoch verschärfen zwei aktuelle Entwicklungen die Situation des Übergangs in den Ruhestand: In den letzten Jahren sind Rentengesetze in Kraft getreten, die eine Erhöhung der Altersgrenzen für den Renteneintritt in die gesetzliche Rentenversicherung festlegen. Zudem werden durch Zu- und Abschläge Anreize für einen späteren Renteneintritt gesetzt. Die bestehende Diversifikation der Rentenarten in die gesetzliche Rentenversicherung, die bisher einen flexibleren Renteneintritt erlaubten, wurden dadurch begrenzt, dass die Altersgrenzen schrittweise angehoben wurden und die Zugänge nur noch für bestimmte Kohorten geöffnet blieben. Dies schränkt die flexiblen Wahlmöglichkeiten für Betriebe und Versicherte deutlich ein.

Diese Entwicklungen auf Seiten des Alterssicherungssystems in Richtung einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit können eine Verschiebung der Lasten zu Ungunsten der Versicherten und eine zunehmende Prekarisierung des Ruhestands bewirken, da sich zugleich ein gegenläufiger institutioneller Wandel auf dem Arbeitsmarkt beobachten lässt: Dessen verstärkte Flexibilisierung schlägt sich auf der Individualebene in zunehmend diskontinuierlichen Erwerbsbiographien nieder, mit denen niedrigere Rentenansprüche einhergehen. Dieser gleichzeitige und gegenläufige Wandel auf dem Arbeitsmarkt, den man mit einer zunehmenden Flexibilisierung beschreiben kann, und der Wandel im Alterssicherungssystem hin zu einer zunehmenden Ent-Flexibilisierung, erzeugen einen hohen Forschungsbedarf hinsichtlich der zu erwartenden sozialen Konsequenzen.

Aufgrund dieser Entwicklungen ist davon auszugehen, dass sich auf der individuellen Ebene der Versicherten eine zunehmende Heterogenität findet, die die Ziele der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der daraus resultierenden höheren Rentenansprüche nicht für alle sozialen Gruppen in gleicher Weise realistisch erscheinen lässt.

Eine zunehmende Heterogenität des Altersübergangs wird durch den aktuellen Stand der Forschung<sup>1</sup> klar bestätigt: So finden Motel-Klingebiel und Engstler (2008) auf Basis des Alterssurveys, einer Wiederholungsbefragung von 1996 und 2002 von Personen in der zweiten Lebenshälfte, eine entsprechende Heterogenität in den von ihnen untersuchten Äquivalenzeinkommen und in den relativen Einkommenspositionen Älterer. Brussig beschäftigt sich in seiner Untersuchung der Beschäftigungsstabilität mit den Ursachen dieser Heterogenität und beobachtet auf der einen Seite eine Abhängigkeit der Einkommenseinbußen von instabilen Erwerbsverläufen aufgrund von Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderung. Auf der anderen Seite führen hohe Qualifikationen zu hohen Einkommen. Eine hohe Beschäftigungsstabilität weisen eher westdeutsche Männer auf. Beide Befunde sprechen für eine starke Arbeitsmarktabhängigkeit der individuellen Einkommen und Rentenanwartschaften (vgl. Brussig 2009). Brussig schlussfolgert daraus, dass die „institutionelle Heterogenität“ unterschätzt wird (Brussig 2009: 245). Auf derselben Datengrundlage vollendet der Versichertenbiographien von Rentenzugängen im Jahr 2004 untersucht Potrafke die Effekte des Timings von

---

<sup>1</sup> Die Datengrundlage zur Erforschung der Einkommensdynamik vor und nach dem Rentenübergang ist vergleichsweise gut: In den Daten des Alterssurvey, des Sozioökonomischen Panel (SOEP) oder der Altersvorsorge in Deutschland 2005 (vgl. AVID 2007) werden sehr umfassend die Renteneinkommen aller drei Säulen des Alterssicherungssystems – teilweise auf Haushaltsebene und/oder international vergleichend – bereitgestellt. Ein internationales Projekt mit dem Schwerpunkt auf Personen über 50 Jahren ist das Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), welches Befragungsdaten aus 20 Europäischen Ländern enthält.

Erwerbsunterbrechungen auf die Rentenansprüche von westdeutschen Männern im Fall von Arbeitslosigkeit (vgl. Potrafke 2011, 2007): Er kann in seiner Studie einen Restorationseffekt nachweisen, wonach die Auswirkungen bei länger zurückliegender Arbeitslosigkeit stärker sind als bei späteren Erwerbsunterbrechungen (Potrafke 2007: 99). Hervorzuheben ist, dass sich keine niedrigeren Rentenansprüche bei Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase zeigen. Als ursächlich dafür sieht Potrafke eine institutionelle Regelung, die der Inkaufnahme niedriger Renten im Fall von Arbeitslosigkeit entgegenwirkte (Potrafke 2007: 97).

Eine zunehmende Heterogenität im Renteneinkommen und in der Absicherung von Altersübergängen lässt sich demnach nicht nur auf individuelle Merkmale, sondern auch auf die Arbeitsmarktbedingungen, die „institutionelle Heterogenität“ (Brussig 2009: 245) und spezifische institutionelle Regelungen zurückführen. Studien zu Kohortenunterschieden nehmen genau dieses Spannungsverhältnis zwischen individuellen Unterschieden, wie z. B. in der Qualifikation oder dem Geschlecht, und strukturellen Bedingungen in den Blick. Engstler und Brussig (2006) können im Alterssurvey zeigen, dass Arbeitslosigkeit vor dem Renteneintritt in späteren Geburtskohorten zunimmt und dies noch stärker auf Ost- als auf Westdeutschland zutrifft.

Das „nahezu universelle Muster des nahtlosen Wechsels aus der Erwerbstätigkeit in die Altersrente verschwand in kürzester Zeit“, konstatieren Menning et al. (2007: 26) und begründen dies mit der Beobachtung, dass der Anteil an Arbeitslosigkeit in den Kohorten von 1917/22 und 1923/27 von 3% bis 4% auf 23% gestiegen ist. Allerdings ist fraglich, ob es dieses „nahezu universelle Muster“ jemals wirklich gegeben hat: Studien zu den Versichertenverläufen finden eine Reihe von unterschiedlichen Verlaufstypen. Im Fall von Zähle et al. (2009) basieren die sechs Typen auf abgeschlossenen Biographien, die im Sozioökonomischen Panel (SOEP) enthalten sind. Neben Biographien, die dem Ideal des Normalarbeitsverhältnisses am Ende des Erwerbslebens folgen, finden sich zudem Frühverrentungen aus Normalerwerbsbiographien, Nicht-Erwerbstätige – häufig Hausfrauen, Teilzeitbeschäftigte, Selbstständige sowie Personen, die aus der Arbeitslosigkeit in die Rente wechseln (vgl. Zähle et al. 2009). Personen, welche dem Idealtypus eines späten Rentenübergangs aus vollzeitiger Beschäftigung weitgehend entsprechen, haben zugleich die höchsten individuellen Renteneinkommen. Ihnen folgen mit etwas Abstand jene, die aus einem Normalarbeitsverhältnis in die Frühverrentung wechseln. Alle anderen Verlaufstypen weisen nur einen Bruchteil des Renteneinkommens auf (Zähle et al. 2009: 592).

Die ausdifferenzierten Übergangsmuster sprechen ebenso für eine Heterogenität unter den Versicherten wie sie auch andere Studien zu Erwerbs-