

# Flexibler Arbeitsmarkt, unflexible Renten? Diskontinuierliche Lebensverläufe und ihre Absicherung im Alter

*Judith Anna Czepek*

## 1. *Flexibler Arbeitsmarkt, unflexible Renten?*

In der Alterssicherungspolitik in Deutschland hat sich seit den 1990er Jahren ein zweifacher Paradigmenwechsel vollzogen: Zum einen sollte mit dem Ende der Frühverrentungspraxis eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit erreicht werden. Zum anderen wurde das Ziel der gesetzlichen Rentenversicherung auf eine lebensstandardsichernde Rente auf drei Säulen der Alterssicherung verteilt. Unter Wahrung der Beitragsstabilität wurde die Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus beschlossen. Zur Abfederung der geringeren finanziellen Absicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung wurde die sogenannte Riester-Rente als geförderte private Vorsorge eingeführt.<sup>1</sup>

Diese beiden zentralen politischen Richtungswechsel haben die Alterssicherung weniger flexibel gemacht und die Abhängigkeit der Renteneinkommen von den individuellen Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt erhöht: Wegen der höheren Altersgrenzen und dem Fehlen der flexiblen Rentenübergänge<sup>2</sup> müssen die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gut sein, damit bis zu einem Alter von 67 Jahren ausreichende Rentenanwartschaften generiert werden können. Die Einführung von Zu- und Abschlägen etabliert überdies Anreize, die Lebensarbeitszeit über das Regelrenteneintrittsalter hinaus zu verlängern. In dieselbe Richtung weisen Reformen, welche die Beschäftigung nach dem Ren-

---

1 Vielen Dank für hilfreiche Kommentare und Anmerkungen an Anne Müller, Friedrich Paun und Florian Blank.

2 Zu den vormaligen flexiblen Rentenübergangsmöglichkeiten zählen neben den schrittweise ausgelaufenen Rentenarten mit einem früheren Renteneintrittszeitpunkt wie die Rente für Frauen oder bei Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit, die sogenannte 58er-Regelung und die staatlich geförderte Altersteilzeit, die fast ausschließlich geblockt zu einem früheren Erwerbsaustritt genutzt wurde (Czepek 2017).

teneintritt und parallel zum Rentenbezug fördern sollen (Czepek/Weber 2015). Besonders die Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit stärken die Bedeutung des individuellen Arbeitsmarkerfolgs für eine lebensstandardsichernde Rente. Außerdem erhöht die gestärkte Äquivalenz von Beiträgen und Leistungen die Abhängigkeit des staatlichen Renteneinkommens von vorher erbrachten Leistungen. Mit der Absenkung des Rentenniveaus und der Anforderung, freiwillig in die betriebliche und private Altersvorsorge zu investieren, erhöht sich für die Versicherten zudem der Druck, weitere Vorleistungen zu erbringen, die auf allen drei Säulen der Alterssicherung vom Einkommen und den Erwerbsbiographien abhängen.

Während die beiden Paradigmenwechsel eine zunehmende Entflexibilisierung im System der Alterssicherung bewirkt haben, lässt sich auf dem Arbeitsmarkt gleichzeitig ein gegenläufiger Trend beobachten (Czepek 2017). Die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bringt ein höheres Risiko für unstete Erwerbsbiographien mit sich. Flexible, atypische Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere mehr Minijobs und Teilzeitschäftigung, Beschäftigung im Niedriglohnssektor sowie der trotz steigender Beschäftigungszahlen beständige Anteil an Langzeitarbeitslosen haben Auswirkungen auf die Absicherung im Alter.

Ziel dieses Beitrags ist es, zu zeigen, dass eine ungleiche Verteilung in den Alterseinkommen nicht nur die Konsequenz von rentenpolitischen Entscheidungen ist, sondern wesentlich und in vielfältiger Art und Weise von Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und damit von Richtungsentscheidungen in der Arbeitsmarktpolitik abhängt. Ziele wie eine lebensstandardsichernde Rente, eine Abmilderung des Risikos von Altersarmut oder die gesellschaftliche Akzeptanz des Alterssicherungssystems müssen demnach nicht nur in der Renten-, sondern auch in der Arbeitsmarktpolitik adressiert werden.

Der Beitrag zeigt zunächst die institutionalisierte Abhängigkeit von Arbeitsmarkt und Alterssicherung. So garantiert die Rentenversicherung (über-) durchschnittliche Renteneinkommen nur für jene, die gemäß der Beitragsorientierung und dem Äquivalenzprinzip ausreichende Ansprüche erworben haben; Abweichungen von der Normalerwerbsbiographie – atypische Beschäftigungsverhältnisse, niedrige Löhne oder Erwerbsunterbrechungen – resultieren in entsprechend niedrigeren Renteneinkommen. Der anschließende Teil ist den Folgen dieser institutionalisierten Verzahnung gewidmet: Ungleiche Beschäftigungs- und Verdienstchancen übersetzen sich direkt in die Alterseinkommen. Die finanzielle Absicherung von Frauen, von Personen mit Niedriglohn sowie von (Langzeit-) Arbeitslosen stellen dabei die größten Herausforderungen dar. Im letzten Teil werden Reformpfade und Möglichkeiten für einen Ausbau des sozialen Ausgleichs

diskutiert, um die vorher skizzierten Problemlagen anzugehen. Der Reformbedarf besteht dabei nicht nur in der Renten-, sondern auch in der Arbeitsmarktpolitik.

## *2. Die institutionalisierte Abhängigkeit der Alterssicherung vom Arbeitsmarkt*

Das Ziel, eine lebensstandardsichernde staatliche Rente für die Versicherten zu erreichen, besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung bereits seit 1957 und galt bis zur Einführung der Riester-Rente kurz nach der Jahrtausendwende. Das Leistungsversprechen auf Lebensstandardsicherung orientiert sich an der Standardrente (§ 154 Abs. 3a SGB VI), die sich aus einem jeweils jährlichen Durchschnittseinkommen in 45 Beitragsjahren errechnet. Bereits diese hohen Voraussetzungen für eine lebensstandardsichernde Rente weisen auf eine erste Schwierigkeit in der Altersversorgung hin, da die überwiegende Mehrheit der Versicherten dieses (Vor-) Leistungsziel eines sogenannten Eckrentners verfehlt und demnach schon vor der Absenkung des Rentenniveaus zu Anfang des Jahrtausends keine Rente in Höhe von etwa 70 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens erwarten konnte. Mit der Einführung der Riester-Rente 2000/2001 wurde dieses Sicherungsziel der staatlichen Renten zugunsten der Absenkung des Rentenniveaus und der staatlichen Förderung der freiwilligen privaten Altersvorsorge sowie der Stärkung der betrieblichen Renten aufgegeben.

Im beitragsabhängigen System der gesetzlichen Rentenversicherung sind die individuellen Renteneinkommen von der Höhe des verbeitragten Einkommens und der Länge der Versicherungszeit abhängig: Je mehr und je länger während des Erwerbslebens eingezahlt wird, desto höher fallen die Leistungen im Alter aus. Dies gilt im Wesentlichen ebenfalls für die freiwillige betriebliche und private Altersvorsorge. Leistungszusagen aus Betriebsrenten erfolgen auf Grundlage von Arbeitsverträgen, Betriebs- oder Tarifvereinbarungen. Die private Vorsorge in der Riester-Rente wird wesentlich von den Haushaltseinkommen und den daraus folgenden Sparbeiträgen und Förderzulagen sowie von der Laufzeit der Sparverträge bestimmt. Dass die jährlichen Rentenzahlungen proportional zu den zuvor geleisteten Beiträgen sind, erzeugt einen „leistungsbezogenen Individualismus“ (Blank/Schulze Buschoff 2013, S. 314). Eine (über-) durchschnittliche Rente können demnach nur jene erwarten, die einer ununterbrochenen Beschäftigung (am besten im selben Betrieb oder derselben Branche) in Vollzeit nachgehen, mit über den Lebensverlauf steigendem Einkommen Beiträge entrichten und darüber hinaus freiwillig in die betriebliche und private Altersvorsorge investieren. Abweichungen von dieser Norm in

Form von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, niedrigen Löhnen, von Erwerbsunterbrechungen durch Arbeitslosigkeit oder durch die Übernahme von Fürsorgeaufgaben wie Erziehung oder Pflege führen entsprechend zu niedrigeren Rentenansprüchen. Neben Ansprüchen aus verarbeiteten Einkommen gewährt die gesetzliche Rentenversicherung jedoch auch Leistungen, wenn keine (oder nur geringe) Beiträge eingezahlt wurden. Sie kennt damit außerhalb des Äquivalenzprinzips Formen des sozialen Ausgleichs, die in der betrieblichen und privaten Vorsorge gar nicht oder nur in geringem Umfang vorgesehen sind. Dabei unterliegt der soziale Ausgleich in der gesetzlichen Rentenversicherung einem Wandel: So wurden mit den Reformen der letzten 30 Jahre u. a. die Absicherung in Bildungsphasen oder bei (Langzeit-) Arbeitslosigkeit gesenkt, aber die Ansprüche bei Kindererziehung oder Pflege gestärkt. Zu den Leistungsverbesserungen in Bezug auf Kindererziehungszeiten zählen prominent die sogenannten Mütterrenten. Mit den Reformen 2014 und 2019 wurde vorwiegend eine Gerechtigkeitslücke geschlossen, indem Erziehungszeiten für Kinder, die vor und nach 1992 geboren wurden, einander stärker gleichgestellt wurden. Zudem wurden die Rentenanwartschaften bei Teilzeitbeschäftigung, die parallel zur Erziehung von Kindern unter 10 Jahren erzielt wurden, aufgewertet, was die eigenständigen Ansprüche von Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung stärkt. Dies erhält ein zusätzliches Gewicht, da seit den 1990er Jahren abgeleitete Ansprüche aus der Hinterbliebenenversorgung abgebaut wurden. Veränderungen in der Anerkennung von Ansprüchen jenseits der Erwerbstätigkeit sind eine zentrale rentenpolitische Stellschraube, die für eine Umverteilung zwischen den sozialen Gruppen, bspw. zu Gunsten von Müttern, sorgt. Verbessert sich insgesamt die Anerkennung, sorgt dies nicht nur für sozialen Ausgleich und Umverteilung, sondern erhöht zudem die Durchschnittsrente.

Da die gesetzliche Rentenversicherung Leistungen entsprechend den relativen Lebenseinkommen gewährt, bringt ihre grundsätzliche Ausrichtung nicht nur eine beabsichtigte ungleiche Verteilung in den Renteneinkommen mit sich. Vielmehr garantiert das Prinzip der Teilhabeäquivalenz lediglich, dass diejenigen mit gleichen Beiträgen gleiche Leistungen erhalten. Damit sichert die gesetzliche Rentenversicherung jedoch weder lebensstandardsichernde noch armutsfeste Renten. Dabei stellen die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung für den überwiegenden Teil der Bevölkerung bisher die hauptsächliche Einkommensquelle im Alter dar. Die Stärkung der zweiten und dritten Säule schafft nach derzeitigem Stand keine Abhilfe, da deren Abdeckung deutlich geringer ausfällt, die

Verteilung zwischen verschiedenen sozialen Gruppen sehr ungleich ist und viele Riester-Verträge ruhen – mit ungewissen Ersparnissen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016).

Weil Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und Leistungen in der Alterssicherung eng verzahnt sind, wirken sich neben rentenpolitischen Veränderungen auch Arbeitsmarktreformen auf die Absicherung im Alter aus. Mit der Einführung von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II änderten sich auch die Beitragsregelungen zur gesetzlichen Rentenversicherung – insbesondere für Bezieher\*innen von Arbeitslosengeld II. Dauert die Arbeitslosigkeit nur kurz an und wird Arbeitslosengeld I bezogen, entrichtet die Bundesagentur für Arbeit Beiträge in Höhe von 80 Prozent des letzten Bruttojahreseinkommens von Versicherten an die gesetzliche Rentenversicherung. So bleiben gravierende Sicherungslücken in den Versichertenbiographien aus. Für Bezieher\*innen von Arbeitslosengeld II wurden die Beiträge der Bundesagentur für Arbeit an die gesetzliche Rentenversicherung jedoch massiv gesenkt, sodass seit 2011 keine Beiträge mehr gezahlt werden. Die Folge längerer Arbeitslosigkeit kann damit häufig eine anhaltende Bedürftigkeit über die Erwerbsphase hinaus sein.

Ein Wandel in der Gewährung von Ansprüchen jenseits der abhängigen Erwerbsarbeit lässt sich als Umdeutung des Leistungsbegriffs interpretieren, in dem sich eine veränderte gesellschaftliche Bewertung von Leistung widerspiegelt: In Zeiten des demographischen Wandels wird der Unterstützung von Eltern, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der nachhaltigen Finanzierung der Renten im Generationenvertrag eine zunehmende Bedeutung beigemessen. Die Fürsorge als gesellschaftlich und demographisch notwendige Leistung erfährt durch die rentensteigernde Anerkennung von Fürsorgeleistungen für Kinder und Pflege eine Aufwertung. Im Kontrast zu Fürsorgeaufgaben erfahren jedoch Zeiten, in denen Erwerbsarbeit aus anderen Gründen nicht möglich ist – bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Ausbildung – eine reduzierte Anerkennung in der gesellschaftlichen Bewertung.

### *3. Entwicklung des Arbeitsmarktes und Konsequenzen für die Absicherung im Alter*

Durch ihre Beitragsabhängigkeit sind die Einkommen im Alter in mehrfacher Hinsicht stark von der Entwicklung des Arbeitsmarktes abhängig: Erstens führt die Zunahme von atypischen, darunter insbesondere sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen zu einer geringeren Abdeckung innerhalb der (erwerbstätigen) Bevölkerung durch das gesetzliche

Rentensystem sowie zu Lücken in den Versicherungsbiographien und damit zu einer niedrigeren Absicherung im Alter. Zweitens nimmt die Verteilung der Löhne die Verteilung der Alterseinkommen weitgehend vorweg. Ein ungleicher Erwerbsumfang und ungleiche Verdienstchancen sowie Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, z. B. von Frauen oder von Personen mit Migrationshintergrund, übertragen sich direkt auf die Verteilungen der Alterseinkommen und das damit verbundene höhere Risiko von Armut im Alter. Beschäftigte im Niedriglohnsektor oder Personen, die nur den Mindestlohn erhalten, haben geringe Chancen, eine ausreichende Rente zu erzielen oder zusätzlich zu ersparen. So lässt sich zwar eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen konstatieren, doch diese basiert zu großen Teilen auf Minijobs ohne Rentenversicherungspflicht sowie vor allem auf Teilzeitarbeit. Beides, die Lücken in den Versicherungsbiographien und die niedrigen Stundenzahlen mit den niedrigen Löhnen, resultiert am Ende des Erwerbslebens in entsprechend niedrigen Ansprüchen und Leistungen. Drittens entstehen durch (Langzeit-) Arbeitslosigkeit Lücken in den Versicherungsbiographien. Viertens birgt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Inkaufnahme von Abschlägen im Falle einer früheren Verrentung, verstärkt bei gesundheitlich bedingter Erwerbsminderung, das Risiko geringer Renteneinkommen. Überdies geht die Entwicklung des Arbeitsmarktes durch die Dynamisierung der Renten und den Nachhaltigkeitsfaktor in die Berechnung der ausgezahlten gesetzlichen Renten ein. Damit bestimmen nicht nur der individuelle Arbeitsmarkterfolg, sondern auch die Entwicklung der Löhne und das Verhältnis der Beitragszahler\*innen zu den Rentenbezieher\*innen die Renteneinkommen.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen, gleichzeitig haben aber auch atypische Beschäftigungsverhältnisse zugenommen (Statistisches Bundesamt 2019d). Teilweise ist atypische Beschäftigung in Bezug auf die Alterseinkommen unproblematisch, etwa bei befristeten Arbeitsverträgen in Vollzeit. Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung ist langfristig hingegen schädlich für die Renteneinkommen. Dies ist insbesondere für Frauen ein Problem: Laut Mikrozensus sind nahezu 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten weiblich (Statistisches Bundesamt 2019a).

Die entsprechenden Konsequenzen niedriger Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung für (westdeutsche) Frauen werden durch die Aufwertung von Beiträgen bei paralleler Teilzeitarbeit und Erziehungszeiten zwar abgemildert. Der Beitrag dieser Regelung zur Reduktion des Gender Pension Gap, d. h. der relative Unterschied der Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern, wird jedoch als niedrig eingeschätzt (Grabka et al. 2017, S. 89). Neben der Kindererziehung leisten Frauen auch

häufiger häusliche Pflegetätigkeiten (Ehrlich/Kelle 2019, Czaplicki 2016), die als Fürsorgeaufgabe noch weniger Anerkennung in der gesetzlichen Rentenversicherung erfahren als die Erziehung von Kindern, wenngleich der Bedarf künftig zunehmen dürfte (Klammer 2017). Ergebnisse von Brüssig et al. (2017) weisen allerdings darauf hin, dass nicht die Anerkennung von Kindererziehungs- oder Pflegezeiten per se problematisch ist. Vielmehr belegen die Autor\*innen, dass niedrige Löhne und kurze Arbeitszeiten sowie längere Arbeitslosigkeit niedrige Renteneinkommen bedingen (Brüssig et al. 2017). Demnach folgen niedrige Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung eher aus der sogenannten Teilzeitfalle bzw. dem Klebeffekt, der sich zeigt, wenn insbesondere Frauen Beruf und Familien vereinbaren wollen und nicht mehr in Vollzeittätigkeiten zurückkehren. Problematisch sind auch Minijobs, da sich Arbeitnehmer\*innen häufig von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Minijobs sind für Arbeitgeber in der Rentenversicherung beitragspflichtig, Arbeitnehmer\*innen können sich aber von den Beiträgen befreien lassen. Am 30.6.2019 übten in Deutschland 7.047.554 Personen eine solche ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Zum Vergleich: Zum selben Zeitpunkt waren 33.414.400 Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Der Anteil von Frauen und Personen unter 25 und über 65 Jahren in Minijobs ist überdurchschnittlich hoch (Minijob Zentrale 2019: 3ff.). Mit 19 Prozent bei Minijobs im gewerblichen Bereich, bzw. 13,3 Prozent im Privathaushalt (Minijob Zentrale 2019: 3f.) entscheiden sich nur wenige Minijobber\*innen – auch unter 65 Jahren – für Beiträge zur Rentenversicherung, die monatlich bei etwa 16 Euro liegen. Die Rentenansprüche sind entsprechend der maximalen Einkünfte von nur 450 Euro niedrig, aber Zeiten im Minijob werden nur als vollwertige Beschäftigungszeiten angerechnet und ermöglichen damit u. U. eine Rente vor dem Regelrenteneintrittsalter, wenn sich Arbeitnehmer\*innen nicht befreien lassen. Wird ein Minijob nur über wenige Jahre und parallel zur Fürsorge für mindestens ein Kind unter 10 Jahren ausgeführt, gilt versichert dasselbe wie bei Teilzeitbeschäftigung: Die Beiträge bei Versicherungszeiten von mindestens 25 Jahren werden um 50 Prozent aufgewertet. Bei einem Verdienst von 450 Euro entspricht dies entsprechend Beiträgen in Höhe eines 675-Euro-Jobs. Dennoch bleiben Minijobs auch dann problematisch, da nur wenig eingezahlt wird.

Neben der geringfügigen Beschäftigung gibt es in Deutschland insgesamt ein großes Arbeitsmarktsegment, in dem Beschäftigte keine ausreichenden Rentenansprüche erwerben können. In dieses Segment fielen 2017 7,9 Mio. abhängig Beschäftigte, die mit einem Lohn unterhalb der

Niedriglohnschwelle<sup>3</sup> von 10,90 Euro erwerbstätig waren (Grabka/Schröder 2019). Etwa 1,4 Mio. davon sind Mindestlohn-Jobs (Statistisches Bundesamt 2019c). Unter den Niedriglohnbeschäftigten ist u. a. der Anteil von Frauen, von Personen ohne berufliche Qualifikation und von Ostdeutschen überdurchschnittlich hoch (Grabka/Schröder 2019). Wenngleich der Niedriglohnsektor entsprechend dieser Definition durch die Einführung und die regelmäßige Erhöhung des Mindestlohns nicht begrenzt werden konnte, hat dies zumindest dazu beigetragen, dass es im untersten Lohnsegment auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu Lohnerhöhungen kam (Grabka/Schröder 2019). Im Grundsatz wirkt sich dies positiv auf die Rentenansprüche aus. Doch für die Absicherung im Alter entspringt 2018 rein rechnerisch selbst aus einem Niedriglohn von 10,80 Euro und 40 Beitragsjahren nur eine gesetzliche Bruttorente von 713 Euro (Kerschbaumer 2019, S. 315). Rentenansprüche auf Basis des aktuellen Mindestlohns von 9,19 Euro im Jahr 2019 fallen entsprechend noch geringer aus. Eine aktuelle Studie zeigt zudem, dass es den meisten Beschäftigten langfristig nicht gelingt, den Niedriglohnsektor zu verlassen (Grabka/Schröder 2019, S. 255f.). Demnach ist es durchaus realistisch anzunehmen, dass die Lebenseinkommen der meisten Beschäftigten im Niedriglohnsektor nicht für eigenständige Rentenansprüche und eine zusätzliche private Vorsorge ausreichen werden.

Der Ausbau des Niedriglohnsektors ging mit einer Reduktion der Arbeitslosigkeit einher. So ist die Arbeitslosigkeit seit ihrem Höhepunkt 2005 mit 4,8 Mio. deutlich zurückgegangen. Das gilt auch für die Langzeitarbeitslosigkeit: Die Anzahl an Personen, die länger als zwölf Monate auf der Suche nach Arbeit sind, ist seit 2011 gesunken. Gleichwohl lag ihr Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit 2017 bei 35,6 Prozent, das sind über 900.000 Menschen (Bundesagentur für Arbeit 2019). Die Jobsuche stellt sich für Langzeitarbeitslose vergleichsweise schwierig dar, da geringe oder fehlende Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen oder die Betreuung von Kindern unter drei Jahren den erfolgreichen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschweren. Darüber hinaus sind Ältere und Personen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig langzeitarbeitslos (Achatz/Trappmann 2011; Lietzmann 2016). Bei älteren Arbeitslosen kommen noch deutlich niedrigere Wiederbeschäftigungschancen und bei anhaltender Arbeitslosigkeit eine Entwertung und sogar ein Abbruch der

---

3 Als Niedriglohn wird ein Bruttolohn bezeichnet, der unterhalb von zwei Dritteln des nationalen Medianbruttolohns aller Vollzeitbeschäftigten im jeweiligen Jahr liegt.



Versichertenbiographien hinzu, da die Bundesagentur für Arbeit entsprechend der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes Beiträge ab 50 Jahren altersabhängig maximal nur in den ersten 24 Monaten der Arbeitslosigkeit an die gesetzliche Rentenversicherung entrichtet. Mit dem Auslaufen der verschiedenen Arten der Frühverrentung und mit der Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters verschärfte sich das Rentenrecht mit Folgen für ältere Versicherte. Durch die Arbeitsmarkt- und Rentenreformen ist die (potenzielle) Lücke zwischen Erwerbstätigkeit oder zumindest abgesicherter Arbeitslosigkeit und dem Renteneintritt größer geworden. Dies erhöht das Risiko für ältere Versicherte bis zu dem späteren Renteneintritt nicht abgesichert zu sein, falls sie nicht beschäftigt sind. So sind die Erwerbsquoten von Älteren zwar deutlich gestiegen, aber die Wiederbeschäftigungschancen sind niedrig und haben Folgen für die Absicherung im Alter. Verlieren Ältere ihren Arbeitsplatz, ist es für sie – abhängig von der vorherigen Beschäftigung, Qualifikation, Gesundheit, Beruf und Branche schwierig, wieder in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzusteigen (Sieglen 2016, S. 204). Während die Chance, innerhalb von 24 Monaten wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, mit 50 Jahren bei etwa 80 Prozent liegt, sinkt sie ab 60 Jahren sehr stark: bei Männern auf neun Prozent und bei Frauen auf fünf Prozent im Alter von 63 bis 64 Jahren (Homrighausen/Wolf 2018). Trotz des verlängerten Bezugs von Arbeitslosengeld I steigt damit das Risiko für Personen, die im höheren Erwerbsalter arbeitslos werden, bis zum Rentenübergang in Arbeitslosigkeit zu verbleiben. Bei einem Alter von etwa 60 Jahren kann dies zu einer Entwertung der langjährigen Versichertenbiographien führen, da in den letzten Jahren vor dem Ruhestand von bald 67 Jahren in Arbeitslosengeld II keine Beiträge mehr eingezahlt und damit keine Ansprüche mehr generiert werden. Die steht im Kontrast zu erwerbstätigen Älteren, die in dieser Zeit viel länger und in der Regel relativ hohe Rentenansprüche erwerben.

Ein Blick auf die Daten der Deutschen Rentenversicherung zu Rentenzahlbeträgen und Versicherungszeiten zeigt deutlich das Äquivalenzprinzip in dem Verhältnis von eingezahlten Beiträgen und langen Versicherungszeiten zu gewährten Leistungen (Deutsche Rentenversicherung 2019): Während westdeutsche Männer, die 2018 in die gesetzliche Rente zugewandert sind, im Durchschnitt über 40 Jahre versichert waren und eine durchschnittliche Rente in Höhe von 1087 Euro ausgezahlt bekamen, fielen sowohl die Versicherungszeiten mit fast 33 Jahren als auch die Rentenzahlbeiträge mit durchschnittlich 688 Euro von Frauen in Westdeutschland deutlich geringer aus. Über einen längeren Zeitraum betrachtet hat sich der Gender Pension Gap von derzeit 37 Prozent damit bereits deutlich

verringert. Im Westen sind unter den bisherigen Rentnerinnen viele, die wenig erwerbstätig waren. Insbesondere früher schieden Frauen in Westdeutschland mit der Geburt von Kindern nicht selten ganz aus dem Arbeitsmarkt aus. In jüngeren Generationen steigen Mütter häufig in Minijobs oder in Teilzeitarbeit wieder in den Arbeitsmarkt ein. Dennoch fallen die Beiträge, Versicherungszeiten und damit Renteneinkommen entsprechend geringer aus. Eine höhere Erwerbsorientierung bei besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten resultiert in geschlossenen Erwerbsbiographien; Vollzeit- oder vollzeitnahe Arbeitszeiten führen zu entsprechend geringeren geschlechtsspezifischen Unterschieden in Ostdeutschland (Kreyenfeld et al. 2018). Das spiegelt sich darin wider, dass beide Geschlechter im Osten im Durchschnitt 43,2 Jahre versichert sind und die Rentenzahlbeträge mit 1066 Euro für Männer und mit 974 Euro für Frauen dichter beieinanderliegen (Deutsche Rentenversicherung 2019). Zudem ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied auf dem Arbeitsmarkt im Westen mit 21 Prozent deutlich höher als im Osten mit 5 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019b). Die schlechteren Verdienstchancen von Frauen und der geschlechtsspezifische Lohnunterschied fallen umso mehr ins Gewicht, je stärker Frauen mit Blick auf den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit im Laufe ihres Lebens in den Arbeitsmarkt integriert sind: Der Gender Pay Gap transferiert sich direkt in den Gender Pension Gap.

Eine mittelfristige Angleichung der Unterschiede nach Geschlecht sowie in West- und Ostdeutschland ist nicht zu erwarten, da das Lohngefälle anhält (Jansen 2017), die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland höher liegt (Bundesagentur für Arbeit 2019) und sich ostdeutsche Frauen in ihren Erwerbsverläufen den westdeutschen Frauen insofern angleichen, als sie häufiger in Teilzeit arbeiten als ältere Generationen (Grabka et al. 2017, S. 95). Bisher machte das Ost-West-Gefälle in den Löhnen getrennte rentenrechtliche Regelungen auch noch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung notwendig (Czepek 2015). Die Angleichung der Renten soll bis 2025 abgeschlossen sein, setzt aber voraus, dass sich das Lohngefälle zwischen den alten und den neuen Bundesländern verringert.<sup>4</sup> Allerdings lag der durchschnittliche Lohn im Osten 2015 noch bei 80 Prozent des Niveaus des Westens (Jansen 2017, S. 237). Die Ursachen werden u.a. in der Wirt-

---

4 Das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz legt ein neueres Verfahren zur Angleichung der Renten in West- und Ostdeutschland fest. Sofern die Löhne in Ostdeutschland keine Neuberechnung des Rentenwertes erforderlich machen, entkoppelt das neue Verfahren die Angleichung der Renten von der Lohnentwicklung in West- und Ostdeutschland und erreicht die vollständige Angleichung bis zum Jahr 2025.

schaftsstruktur mit weniger verarbeitendem Gewerbe, weniger Großbetrieben und mehr Zulieferern – und entsprechend geringer entlohnten Tätigkeiten, sowie in der schwächeren tarifpolitischen Durchsetzungskraft gesehen (Jansen 2017).

Insgesamt verweisen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt auf Reformbedarf sowohl im System der Alterssicherung sowie präventiv auf dem Arbeitsmarkt, da Arbeit im Niedriglohnsektor, in Minijobs, in Teilzeit oder auf Mindestlohniveau keine ausreichenden Rentenansprüche generiert und Erwerbsunterbrechungen durch Arbeitslosigkeit das Risiko für diskontinuierliche Erwerbsbiographien und für niedrige Renteneinkommen erhöhen.<sup>5</sup>

#### *4. Reformpfade nach der doppelten Preisgabe des Ziels der Lebensstandardsicherung*

Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit stärken die direkte Abhängigkeit der Versicherten von ihrem individuellen Beschäftigungs- und Verdienstchancen. Dass das Ziel einer lebensstandardsichernden Rente auf die drei Säulen der Alterssicherung verteilt wurde, hat diese Abhängigkeit vom individuellen Arbeitsmarkterfolg und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sogar noch verstärkt: Die Privatisierung des Risikos für eine lebensstandardsichernde Rente macht die Versicherten zusätzlich von betrieblichen Versorgungssystemen abhängig und freiwilliges, individuelles Sparverhalten (Riester-Rente) notwendig. Gleichzeitig verringern die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Rückbau der Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit (insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit) die Chancen, eben diese Vorleistungen zu erbringen. Die doppelte Preisgabe des Ziels der Lebensstandardsicherung erfolgt erstens durch eine Verstärkung der Erwerbsverlaufsorientierung (und Entflexibilisierung) in der Alterssicherung und zweitens durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit den dargelegten Entwicklungen bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhnen.

Daraus ist zu schlussfolgern, dass Reformen für eine Lebensstandardsicherung im Alter nicht nur in der Rentenpolitik, sondern auch auf dem

---

5 Dabei bedeutet der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit und Minijobs jedoch nicht unbedingt Altersarmut im Haushaltskontext. Aber der höhere Anteil von Frauen in Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung weist auf eine höhere Bedürftigkeit von Frauen hin (Klammer 2017).

Arbeitsmarkt angegangen werden müssen. Dabei gilt es, neben dem Ziel der Lebensstandardsicherung für große Teile der Bevölkerung in einer Pflichtversicherung, Altersarmut zu verhindern, die Akzeptanz der Alterssicherung zu erhalten und die Gerechtigkeit zwischen Generationen sowie verschiedenen sozialen Gruppen, wie Gering- und Hochqualifizierten, Geschlechtern oder Nationalitäten, zu wahren. Reformvorschläge müssen sich außerdem daran messen lassen, ob sie dazu beitragen, die skizzierten Probleme zu adressieren. Auch künftig wird eine starke Abhängigkeit von der gesetzlichen Rentenversicherung selbst dann bestehen, wenn für derzeitige und spätere Generationen auf dem Arbeitsmarkt die betriebliche und private Vorsorge eine größere Rolle spielen sollte. Um den zentralen Herausforderungen in der Alterssicherung in Deutschland zu begegnen, muss die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt werden, denn weder die betriebliche noch die private Altersvorsorge verfügen über ausreichende Mechanismen zum sozialen Ausgleich.

Um die Inklusion aller Erwerbstätigen zu gewährleisten, sollten Selbstständige durch eine Versicherungspflicht in das System sozialer Sicherung integriert werden, da sich insbesondere bei Selbstständigen Sicherungslücken andeuten (Reimann 2015). Darüber hinaus würde eine beidseitige Rentenversicherungspflicht ohne Option auf Verzicht für Minijobs Lücken in den Versicherungsbiographien schließen. Der Rückbau des Niedriglohnsektors trüge dazu bei, im unteren Qualifikations- und Einkommensbereich niedrige Beiträge und damit unzureichende Ansprüche zu verhindern. In dieselbe Richtung weist die Forderung, dass sich die Höhe des Mindestlohns zusätzlich daran bemessen sollte, ob aus langen Beitragszeiten eine Rente über dem Grundsicherungsniveau entspringt. Wenn Löhne nicht nur zum Leben, sondern auch für eine ausreichende Rente reichen, wird gleichzeitig die Akzeptanz der Alterssicherung gestärkt. Zudem wird das Versprechen auf Leistungsgerechtigkeit eingelöst und bereits präventiv dem Bedarf an Leistungen der Grundsicherung oder nachträglichen Kompensationsleistungen entgegengewirkt, die nicht durch vorherige Beiträge gedeckt sind. Über die gesetzliche Rentenversicherung hinaus stärken höhere Löhne insbesondere am unteren Ende der Lohnverteilung und eine umfangreichere Tarifbindung die zweite und dritte Säule in der Altersvorsorge.

Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Verbesserung der Anerkennung von Erziehungs- und Pflegezeiten resultieren in höheren Ansprüchen, doch Beschäftigung in Teilzeit oder in Minijobs ist für Frauen beim Aufbau eigenständiger Rentenansprüche ein Problem. Es bleibt also eine Herausforderung, gleichzeitig die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu fördern und die Lebensleistung außerhalb der lohnabhän-

gigen Erwerbsarbeit anzuerkennen, ohne die Leistungsgerechtigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung zu gefährden. Je mehr der Rückbau der abgeleiteten Ansprüche in der Hinterbliebenenversorgung voranschreitet, je häufiger Scheidungen auftreten und je stärker sich partnerschaftliche Arrangements jenseits der Ehe verbreiten, desto wichtiger wird die eigenständige Absicherung im Alter für Frauen und desto dringlicher ist es, gleichstellungspolitische Forderungen zu erfüllen (Klammer 2017). Für familienorientierte Frauen erfordert das Ziel, die eigenständigen Ansprüche zu stärken, die weitere rentensteigernde Anerkennung von Zeiten bei der Erziehung von Kindern und bei der Übernahme von häuslicher Pflege. In der Schweiz, wo der Gender Pension Gap in der gesetzlichen Rentenversicherung bei nur drei Prozent liegt (Fluder/Kessler 2017, S. 37), werden Erziehungsgutschriften bis zu einem Alter der Kinder von 16 Jahren gewährt und die Übernahme von Pflegeaufgaben ermöglicht ein fiktives Einkommen in gleicher Höhe wie die Kindererziehung. Ferner besteht eine Beitragspflicht im Falle von Nicht-Erwerbstätigkeit. Dies wirkt Versicherungslücken entgegen und bedingt auch bei Frauen lange Beitragsdauern. Eine Rentenversicherungspflicht mit Mindestbeiträgen wie in der Schweiz oder z. B. für Mini-Jobs würde effektiv Versorgungslücken auf Grundlage legitimer Leistungen schließen. Privilegien für Minijobs und kurze Arbeitszeiten im Steuerrecht sollten ausgeräumt, für Mütter der Wiedereinstieg erleichtert, Kinderbetreuung im Kleinkind- und Schulalter ausgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch außerhalb der Teilzeitarbeit verbessert werden. Für eine partnerschaftliche Aufteilung zwischen Ehegatten und damit für höhere eigenständige Ansprüche von Frauen sorgt in der Schweiz zudem das obligatorische Rentensplitting. In Deutschland ist das Rentensplitting hingegen optional und eine Alternative zur Hinterbliebenenversorgung. Es bringt Vorteile vor allem jenen, die während der Ehe oder Partnerschaft nur geringe Ansprüche erworben haben, aber im Falle des Todes der Partnerin oder des Partners wegen der Einkommensanrechnung kaum profitieren würden. Das Rentensplitting, der Versorgungsausgleich und die Hinterbliebenenversorgung könnten attraktiver und unabhängiger von den Annahmen zum möglichen, späteren Verlauf der Karriere und der Lebensperspektiven wie einer Wiederheirat gestaltet werden.

Mit der steigenden Frauenerwerbstätigkeit gewinnen geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Löhnen, in der beruflichen Weiterqualifizierung und Karriere ein zusätzliches Gewicht, z. B. wenn leitende Positionen bevorzugt nur in Vollzeit vergeben werden, eine leichtere Vereinbarkeit eher in typischen Frauenberufen gesehen wird und umgekehrt die Karrierechancen in Männerberufen höher liegen. Schlechtere Beschäftigungs-, Karriere- sowie Verdienstmöglichkeiten und Diskriminierung betreffen je-

doch nicht nur Frauen, sondern lassen sich auf andere benachteiligte soziale Gruppen auf dem Arbeitsmarkt wie Personen anderer Nationalität und mit Migrationshintergrund übertragen.

Um Sicherungslücken durch Arbeitslosigkeit und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen, sollten mehr Mittel für die Qualifizierung und für geförderte Beschäftigung bereitgestellt werden, um einen Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern. Mit Blick auf die schwierige strukturelle Lage von Bezieher\*innen von Arbeitslosengeld II sollte zudem zusätzlich eine Absicherung nicht nur beim Bezug von Arbeitslosengeld I erfolgen, um anhaltende Bedürftigkeit und die Entwertung von Versicherungsbiographien im höheren Lebensalter zu vermeiden.

Die Verlängerung der Lebensarbeit wurde als Win-Win-Win Lösung diskutiert. Unter Wahrung der Beitragsstabilität können Versicherte länger Rentenansprüche erwerben. Gleichzeitig kann der nachhaltigen Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung Rechnung getragen werden (Czepek 2017). Doch eine weitere Verlängerung der Lebensarbeitszeit trüge zu einer noch stärkeren Polarisierung im höheren Lebensalter bei: Die potenzielle Lücke bis zum Regelrenteneintrittsalter würde für diejenigen größer, die schlechte Beschäftigungschancen aufweisen, die geringqualifiziert und/oder gering entlohnt sind und in der Folge ohnehin nur niedrige Leistungen erwarten können. Eine weitere Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters wirft zudem Gerechtigkeitsfragen in Bezug auf die ungleiche Lebenserwartung auf: Solange Personen, die mit geringen Qualifikationen lange in einem körperlich anspruchsvollen Beruf tätig waren, eine weitaus kürzere ferne Lebenserwartung haben als Personen mit Hochschulabschluss, kann es keine gerechte pauschale weitere Verlängerung der Lebensarbeitszeit geben. Dies würde die ohnehin bereits stattfindende Umverteilung zugunsten derjenigen verstärken, die länger in Ausbildung sind, später in die Sozialversicherung einzahlen, ein systematisch geringeres Risiko einer Erwerbsminderung tragen und stark von der gestiegenen Lebenserwartung profitieren. Verbesserte Beschäftigungschancen sind aber nicht nur Aufgabe staatlicher Politik, sondern auch von Betrieben. Deren Engagement für Ältere z.B. in der Qualifizierung und im betrieblichen Gesundheitsmanagement kann derzeit noch nicht mit der demographischen Alterung der Belegschaften mithalten (Bellmann et al. 2018).

Dieser Beitrag belegt die starke Abhängigkeit des Rentensystems in der eigenen Zielerreichung von den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Entsprechend bedeutet dies, dass das Rentensystem Defizite unzureichender Beiträge nur bedingt korrigieren kann. Die Konsequenz ist nicht nur, dass sich politisches und wirtschaftliches Handeln auf dem Arbeitsmarkt

auf die Absicherung im Alter auswirkt, sondern Reformen in der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik nicht getrennt diskutiert dürfen und der Arbeitsmarkt so reguliert werden sollte, dass die Menschen sowohl aktuell als auch zukünftig in Form einer Rente von ihrem Einkommen leben können.

### *Literatur*

- Achatz, J./Trappmann, M. (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren, IAB-Discussion Paper 2/2011, Nürnberg
- Bellmann, L./Dummert, S./Leber, U. (2018): Konstanz altersgerechter Maßnahmen trotz steigender Beschäftigung Älterer, in: WSI-Mitteilungen 71 (1), S. 20–27
- Blank, F./Schulze Buschoff, K. (2013): Arbeit, Leistungsgerechtigkeit und Alterssicherung im deutschen Wohlfahrtsstaat, in: WSI-Mitteilungen 66 (5), S. 313–320
- Brussig, M./Postels, D./Zink, L. (2017): Niedrige Renten trotz langer Versicherungszeiten. Eine empirische Analyse der Risikofaktoren, in: WSI-Mitteilungen 70 (4), S. 248–258
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016), [https://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Rente\\_nversicherungsbbericht/rentenversicherungsbericht.html](https://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Rente_nversicherungsbbericht/rentenversicherungsbericht.html) (abgerufen am 12.03.2020)
- Czaplicki, C. (2016): Pflege zahlt sich aus – Der Beitrag nichterwerbsmäßiger Pflege zur Alterssicherung, in: Sozialer Fortschritt 65 (5), S. 105–112
- Czepek, J. A. (2015): Ongoing differences and ongoing transfers? The role of labour market conditions in pension entrances in East and West Germany, in: Research in Social Change 7 (3), S. 249–275
- Czepek, J. A. (2017): Wohlverdienter Ruhestand für alle – eine Illusion?, Berlin
- Czepek, J. A./Weber, E. (2015): Die Flexi-Rente als Instrument zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, IAB-Stellungnahme 06/2015, Nürnberg
- Deutsche Rentenversicherung (2019): Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2018, Berlin
- Ehrlich, U./Kelle, N. (2019): Pflegende Angehörige in Deutschland: Wer pflegt, wo, für wen und wie?, in: Zeitschrift für Sozialreform 65 (2), S. 175–203
- Fluder, R./Kessler, D. (2017): Warum Frauen weniger Rente erhalten als Männer, in: Impuls BFH 1/2017, S. 36–39
- Grabka, M. M./Schröder, C. (2019): Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, in: DIW Wochenbericht 14/2019, S. 249–257

- Grabka, M. M./Jotzo, B./Rasner, A./Westermeier, C. (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter, in: DIW Wochenbericht 5/2017, S. 87–96
- Homrighausen P./Wolf, K. (2018): Wiederbeschäftigungschancen Älterer – Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen, IAB-Kurzbericht 11/2018, Nürnberg
- Jansen, A. (2017): Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Implikationen für die Angleichung des Rentenrechts, in: WSI-Mitteilungen 70 (4), S. 237–247
- Kerschbaumer, J. (2019): Eine Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung zollt der Lebensleistung Respekt, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 315–317
- Klammer, U. (2017): Alterssicherung von Frauen revisited – Aktuelle Entwicklungen und zukünftige Perspektiven, in: Sozialer Fortschritt 66 (5), S. 359–375
- Kreyenfeld, M./Mika, T./Radenacker, A. (2018): Der Gender Pension Gap in Ost- und Westdeutschland: Welchen Einfluss hat eine Scheidung auf die Alterssicherung?, in: Sozialer Fortschritt 67 (11–12) S. 973–996
- Lietzmann, T. (2016): Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit: Definitionen, Quantitäten, Strukturen, in: WSI-Mitteilungen, 69 (5), S. 334–343
- Minijob-Zentrale (2019): Quartalsbericht der Minijob-Zentrale II 2019, herausgegeben von Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, [https://www.minijob-zentrale.de/DE/02\\_fuer\\_journalisten/02\\_berichte\\_trendreporthe/node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporthe/node.html) (abgerufen am 12.03.2020)
- Reimann, A. (2015): Herausforderungen für die Weiterentwicklung der Alterssicherung, in: Sozialer Fortschritt 64 (8), S. 202–205
- Sieglen, G. (2016): Schlechte Chancen ab 50? Übergänge älterer Arbeitsloser in Beschäftigung im Zeitvergleich, in: Zeitschrift für Sozialreform 62 (2), S. 181–208
- Statistisches Bundesamt (2019a): Abhängig Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Beschäftigungsumfang, Geschlecht, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12211-0011> (abgerufen am 12.03.2020)
- Statistisches Bundesamt (2019b): Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (unbereinigt) von 2014 bis 2018, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-05-oed-privat-ab-2014.html> (abgerufen am 12.03.2020)
- Statistisches Bundesamt (2019c): Jobs im Mindestlohnbereich im April 2014, 2015, 2016 und 2017, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestlohnereich.html> (abgerufen am 12.03.2020)
- Statistisches Bundesamt (2019d): Kernerwerbstätige nach einzelnen Erwerbsformen, Ergebnisse des Mikrozensus, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html> (abgerufen am 12.03.2020)