

Rente in der Arbeitswelt 4.0 – neun Thesen

Eva M. Welskop-Deffaa, Berlin

Die mitten im Wirtschaftswunder 1957 beschlossene Produktivitätsrente feiert ihren 60. Geburtstag und steht vor der Herausforderung, sich an die Realitäten der Arbeitswelt 4.0 anzupassen. Hybride Erwerbsverläufe, volatile Lebenseinkommenskurven und die Internationalisierung der Arbeitsmärkte sind Charakteristika der digitalisierten Wirtschaft. Für die „Rente 4.0“ heißt das: Die Einbeziehung der Lebenseinkommensbestandteile, die aus selbstständiger Tätigkeit stammen, wird immer wichtiger; die Beitragsbemessungsgrenze sollte deutlich angehoben werden; die Arbeit an Sozialversicherungsabkommen ist zu intensivieren. Gleichzeitig bleibt die Frage nach der Aufteilung von Care-Aufgaben mit ihren Auswirkungen auf die Alterssicherung von Frauen und Männern auf der Tagesordnung. Die geltende Anrechnungsregelung bei der Hinterbliebenenrente kann in der Arbeits- und Lebenswelt 4.0 einer Überprüfung ebenso wenig standhalten wie die Regelungen zur Heiratserstattung vor 50 Jahren.

Mehr als dreißig Jahre lang wurde die Diskussion um die Zukunft der Alterssicherung in Deutschland dominiert von der Demografie (Nullmeier 2012, S. 125): Die sukzessive Verlängerung der Lebenserwartung mehrerer von Kriegen glücklich unberührter und vom wachsenden Wohlstand getragener Generationen und die Tatsache, dass sich die geburtenstarken Babyboomer in den 20er-Jahren des 21. Jahrhunderts gemeinsam dem Renteneintrittsalter nähern, fokussierten die Aufmerksamkeit fast aller Experten und Expertinnen, die sich mit Rentenfragen beschäftigten, auf die Frage, wie die demografischen Herausforderungen bewältigt werden könnten.

Die Antworten, die gefunden wurden, sind bekannt: Mit einem in mehreren Schritten vollzogenen Reformpaket wurde das faktische Renteneintrittsalter für Frauen und Männer angehoben (vgl. z. B. Brettschneider/Klammer 2016, S. 18; Börsch-Supan et al. 2009).¹ Kindererziehungszeiten wurden in der Rentenversicherung als eigenständiger generativer Beitrag anerkannt.² Und: Die Zielgröße des Verhältnisses von Standardrente zu Durchschnittsverdienst wurde abgesenkt – verbunden mit der Relativierung der Sicherungsfunktion der gesetzlich-

chen Rente im Konzept der „drei Säulen“ und einer Aufwertung der zwei unterschiedenen Formen („privater“ und „betrieblicher“) privilegierter kapitalgedeckter Altersvorsorge (Kaltenbach 1990; Schmähl 2012). Anschaulichster Beleg für die Engführung der Diskussion um die Zukunft der Rente ist die Briefmarke, die 1989 zum 100. Geburtstag der Deutschen Rentenversicherung erschien (siehe Abbildung 1). Sie zeigt weder Reichskanzler Otto von Bismarck, noch einen Reprint des „Gesetzes betreffend die Invaliditäts- und Altersversicherung“, das 1889 beschlossen wurde, sondern dargestellt sind „Demografieebäume“ im Wandel von der Pyramide des Jahres 1889 zum Weihnachtsbaum 2000 – offenbar für jedermann verständlich als Inbegriff dessen, was die Leistungskraft der Rentenversicherung im Generationenvertrag ebenso auszeichnet wie herausfordert.

1 Die Flexirentengesetzgebung des Jahres 2016 ist als vorläufig letzter Schritt in diese Richtung zu nennen, nachdem 2014 die „Rente mit 63“ für eine Teilgruppe der Versicherten die Logik des erhöhten Renteneintrittsalters durchbrochen hatte.

2 mit Nachhilfe durch das Bundesverfassungsgericht vgl. „Mütterrentenurteil“ vom 7. Juli 1992 Az.: 1 BvL 51/86, 1 BvL 50/87, 1 BvR 873/90, 1 BvR 761/91 und Beschluss vom 12. März 1996 Az. 1 BvR 609/90, 1 BvR 692/90.

Abbildung 1: 100 Jahre gesetzliche Rentenversicherung – deutsche Briefmarke von 1989



Quelle: Deutsche Bundespost.

Der Einfluss des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktteilhabe auf die Alterssicherung stand während dieser Jahre im Schatten (und im Dienst) der dominanten Debatte. Der kleine auf den Arbeitsmarkt gerichtete Teil der Aufmerksamkeit konzentrierte sich wesentlich auf die Effekte der Hartz-Reformen und den wachsenden Niedriglohnsektor. Diskutiert wurden die Fragen, ob die Verringerung der Arbeitslosigkeit und die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen, Migranten und Beschäftigten 55 plus die Alterssicherung stabilisieren werden, oder ob neue Altersarmut all jenen drohe, die ein Leben lang von niedrigen Einkommen Beiträge zahlen (Keck 2016; Brettschneider/Klammer 2016).

Erst allmählich wird – im Kontext der Debatten um die „Arbeit 4.0“ – sichtbar, wie fahrlässig es ist, Rentenpolitik zuerst von der Demografie, und nicht vom Arbeitsmarkt her zu denken. Entscheidend für die Finanzierung der Renten von morgen sind nämlich die Einkommen und Beiträge, nicht die Köpfe der Beitragszahler.

Die Frage nach der Rente in der Arbeitswelt 4.0, die Frage nach der Rente 4.0, richtet nun gezielt den Blick auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktdynamiken und Anpassungsnotwendigkeiten der gesetzlichen Rentenversicherung in einer sich disruptiv wandelnden Arbeitswelt und damit auf die Reformaufgabe, die Rente über 2030 hinaus sicher zu erhalten. Es „stellt sich die Frage nach Generationengerechtigkeit un-

ter dynamisch sich verändernden Arbeitsweltbedingungen. Mit der beschleunigten Digitalisierung und der Organisation der Arbeit über Apps und Internetplattformen stehen wir mitten im Veränderungsprozess der Arbeitswelt 4.0. Die heute Jungen fragen: Wie können wir darauf vertrauen, dass wir – wenn wir alt sind – aus den Versorgungssystemen, in die wir einzahlen, noch Leistungen erhalten, die ein Leben in Würde gewährleisten?“ (Weiss/Welskop-Deffaa 2016).

In neun Thesen markiert dieser Beitrag die Leitplanken, die beachtet werden sollten, wenn in der 19. Legislaturperiode die Reformnotwendigkeiten der Rentenversicherung unter diesen Vorzeichen neu auf der Tagesordnung stehen.

These 1:

Die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rente wird von Veränderungen der Arbeitswelt stärker berührt als von Veränderungen der Lebenserwartung und der Geburtenrate.

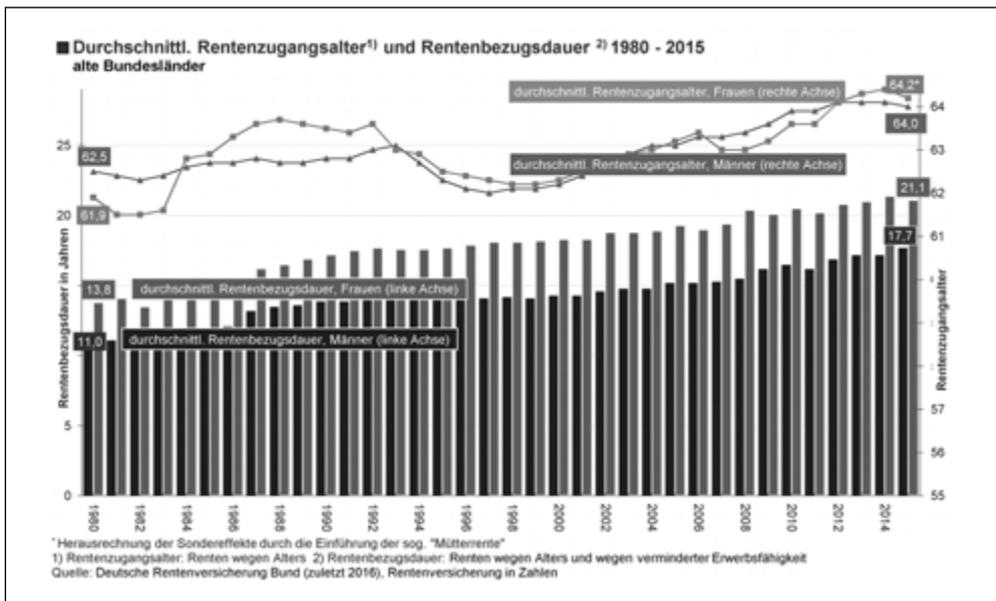
Im Kosmos kapitalgedeckter Renten ist die Lebenserwartung neben dem Zins naturgemäß die dominante Einflussgröße, da der individuell angesparte Betrag versicherungsmathematisch auf die Rentenbezugsdauer verteilt werden muss. In der umlagefinanzierten Rentenversicherung ist der Zusammenhang zwischen Lebenserwartung und Funktionsfähigkeit des Systems deutlich weniger unmittelbar: Die Lebenserwartung entscheidet zwar mit über die Zahl der Rentner, die zu einem bestimmten Zeitpunkt auf der Ausgabenseite der Rentenversicherung zu Buche schlagen und damit über die Gesamtausgabevolumina, die von den aktuellen Beitragszahlern aufgebracht werden müssen. Tatsächlich ist die Frage, wie hoch die Gesamtbelastung ausfällt, aber stärker von der Erwerbsbiografie und den Ansprüchen abhängig, die die Rentner erworben haben, als von ihrer Zahl. Sind Rentner, die gute Versicherungsbiografien

vorweisen können, im Rentenalter, sind sie „teurer“ und „belastender“ für die aktuelle Beitragszahlergeneration als Rentner, die lückenhafte Erwerbsverläufe hinter sich haben. Ebenso ist im geltenden Rentenrecht entscheidend, wie viele Paare verheiratet das Rentenalter erreichen, und wie diese zuvor ihre Familienarbeit organisiert haben: Je weniger verheiratete Paare mit „traditioneller Rollenteilung“ im Rentenalter, umso weniger schlägt die ungekürzte Hinterbliebenenversorgung als faktische Verlängerung der Rentenlaufzeit der Männer durch. Es ist also richtig und wichtig, in der Rentenpolitik die Zahlen zur Rentenbezugsdauer zur Kenntnis zu nehmen, die zum Beispiel das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) kompakt zusammengestellt hat (siehe Abbildung 2). Wichtiger ist es jedoch, den Wandel der Erwerbsverläufe präzise zu beobachten und seismografisch Arbeits-

marktveränderungen fortzuschreiben, um die Anpassungsnotwendigkeiten des Rentenrechts rechtzeitig zu erkennen und auf den Wandel perspektivisch zu reagieren. Rentenreformen bedürfen langer Übergangszeiten.

Der Dreischritt von der steigenden Lebenserwartung über steigende Beitragssätze zur steigenden Belastung der aktiven Generation, der über Jahre als Quasigesetzmäßigkeit den Demografiediskurs zur Rente in Deutschland bestimmte, wird inzwischen auch von EU-Experten kritisch hinterfragt: Die „demografische Abhängigkeitsquote“ (das Verhältnis der über 65-Jährigen zu den unter 65-Jährigen) sei – so ihre Argumentation – nur eine Teilmenge der für die Debatte relevanteren „ökonomischen Abhängigkeitsquote“: Neben den Rentnern sind die Erwerbslosen, aber auch die sonstigen nicht erwerbstätigen abhängigen Personen

Abbildung 2: Durchschnittliches Rentenbezugsalter und durchschnittliche Rentenbezugsdauer 1980 bis 2015



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (zuletzt 2016), Rentenversicherung in Zahlen; Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ); sozialpolitik-aktuell.de.

(Hausfrauen/-männer, Schüler, Studenten) „Mitesser“, die vom Arbeitsertrag der Erwerbstätigen mit finanziert werden. Wenn es um die distributive Inanspruchnahme der Erwerbstätigen gehe, müsse der Blick auf die (arbeitsmarktabhängige) Gesamtbelastung und nicht exklusiv auf die demografische Abhängigkeitsquote gerichtet werden (siehe Abbildungen 4 und 5).

These 2:

Die größte Rentenreform in der Nachkriegsgeschichte Deutschlands – die „große Rentenreform“ von 1957 – bestand darin, die gesetzliche Rentenversicherung an die Dynamiken der Wirtschaftswunderzeit anzupassen – an veränderte Produktionsbedingungen, Produktionsprozesse und Produktionsanlagen. Die Dynamik der Rente war und ist von der Dynamik des Produktivitätsfortschritts getragen.

Die jetzt mehr als 30 Jahre währende Dominanz des Demografiediskurses und die Unterschätzung der Produktions- und Arbeitsmarktdynamiken als Determinanten der

Rentenpolitik in Deutschland überrascht umso mehr, als die entscheidende Weichenstellung für das deutsche Rentensystem vor genau 60 Jahren von der tiefen Einsicht in die Notwendigkeit bestimmt war, die Situation der Rentner „an die wirtschaftlichen Gegebenheiten unserer Zeit“ anzupassen, so die Begründung des Gesetzes zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten 1957 (Welskop-Deffaa 2016c, S. 146). Die bald nach Verabschiedung des Gesetzes erschienene Informationsbroschüre der Bundesregierung über die Produktivitätsrente (siehe Abbildung 3) stellt nicht nur im Titel(-bild) ganz andere Zusammenhänge her als die Briefmarke von 1989, sondern macht mit dem einleitenden Zitat des Generalsekretärs für die Sozialreform Kurt Jantz auch im Text unverzüglich deutlich, welche ökonomischen Logiken sie ins Zentrum der Rentenpolitik stellt:

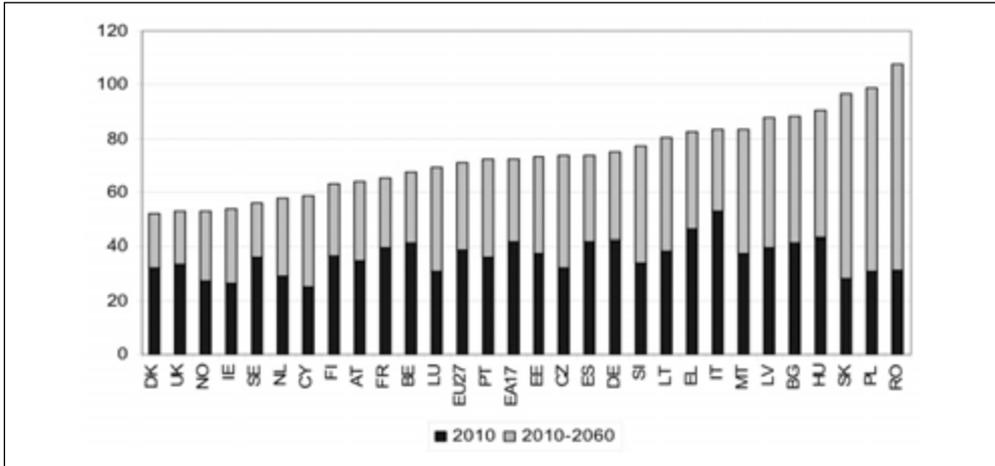
„So entspringt die neue Rentenformel modernem Denken über die Gegebenheiten und Erfordernisse des 20. Jahrhunderts. Sie stellt die Beziehung her zwischen Lohn und Rente, zwischen Produktivität der Wirtschaft und den Einkünften der Alten, Kran-

Abbildung 3: Informationsbroschüre der Bundesregierung über die Produktivitätsrente



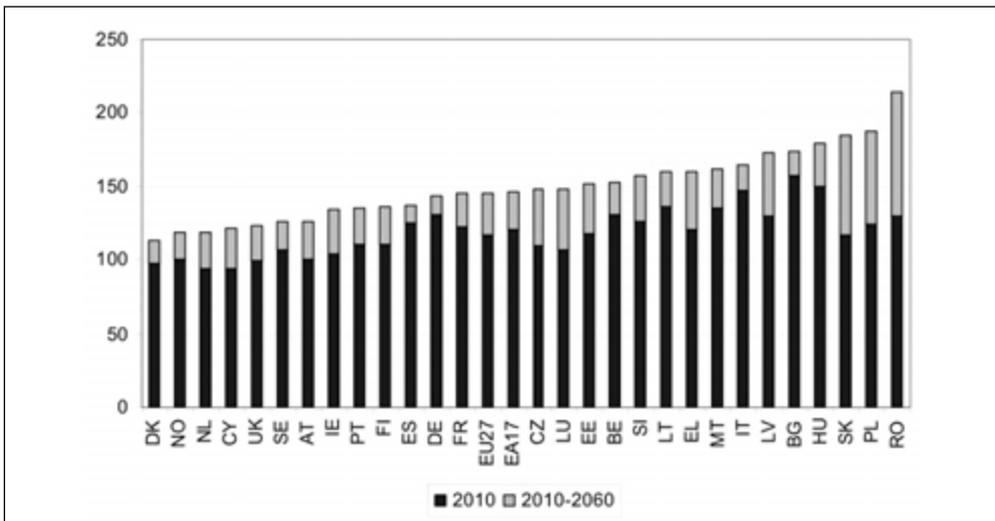
Quelle: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 1957.

Abbildung 4: Gesamtzahl der Senioren und Seniorinnen im Verhältnis zur beschäftigten Bevölkerung (15 bis 64 Jahre) 2010 bis 2060 in Europa



Quelle: EU-Ageing Report 2012, Commission services, EPC.

Abbildung 5: Gesamtzahl der inaktiven Bevölkerung (alle Altersgruppen) im Verhältnis zur beschäftigten Bevölkerung (15 bis 64 Jahre) 2010 bis 2060 in Europa



Quelle: EU-Ageing Report 2012, Commission services, EPC.

ken und Hinterbliebenen. Das Denken im Geldwert der Beiträge für die Alters- und Invaliditätssicherung ist durch das Denken im Wert der Arbeit abgelöst worden. Die An-

passung des Altersruhegeldes [...] an die Wirtschaftsverhältnisse von heute und morgen – das war das Ziel der Rentenreform.“ (Presse- und Informationsamt 1957, S. 8).

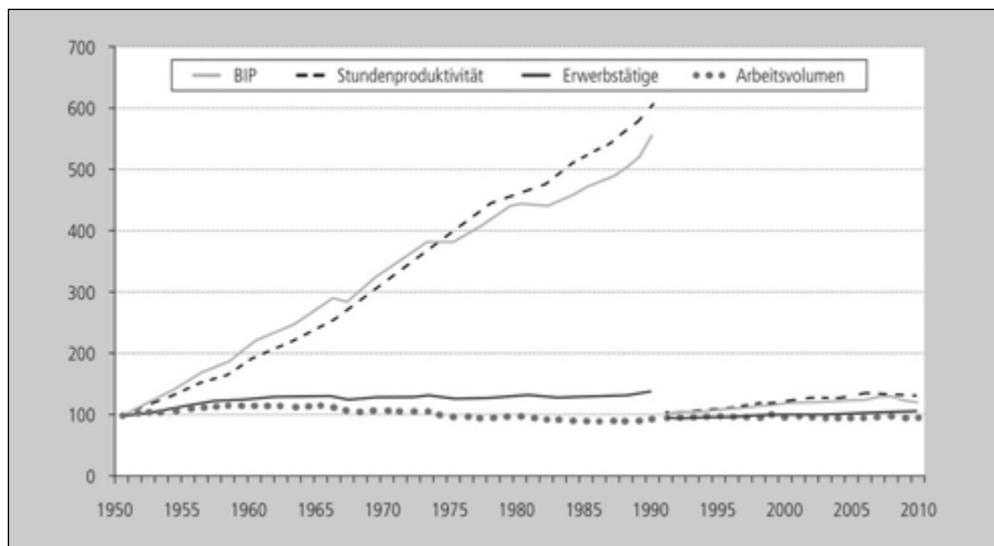
Die Wirtschaftsverhältnisse der 50er- und 60er-Jahre waren geprägt von einer dynamischen Veränderung der Produktionsmittel, der Produktionsbedingungen und -prozesse und von einer deutlichen Steigerung von Produktivität (siehe Abbildung 6) und Lohneinkommen.

Die sich durch die steigende Produktivität ergebenden Verteilungsspielräume sollten nicht nur zwischen Arbeit und Kapital, sondern auch zwischen Jung und Alt „gerecht“ verteilt werden – diese Entscheidung stand hinter dem Konzept der Produktivitätsrente. Oswald von Nell-Breuning: Die junge, produktive und erwerbstätige Generation wolle die nicht mehr erwerbsfähige Generation fortan „an dem von ihr laufend geschaffenen Sozialprodukt in so großzügiger Weise beteiligen, dass es dem aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Menschen erspart bleibt, von der Lebensstellung, die er in seinem Arbeitsleben sich errungen hat, und von der damit verbundenen Lebenshaltung abzusinken.“ (Nell-Breuning 1960,

S. 360). Wie viel zu verteilen sei, bestimme sich dabei allein durch Leistungsfähigkeit und Leistungswillen der aktiven Generation (Nell-Breuning 1960, S. 363). Der Produktivitätsfortschritt je Arbeitsstunde sei also auf „drei Anwärter“ zu verteilen: auf höhere „Lebenshaltung“ (Löhne), auf Arbeitszeitverkürzung und auf die Ansprüche der Nicht-(mehr-) Produktiven (Nell-Breuning 1960, S. 351).

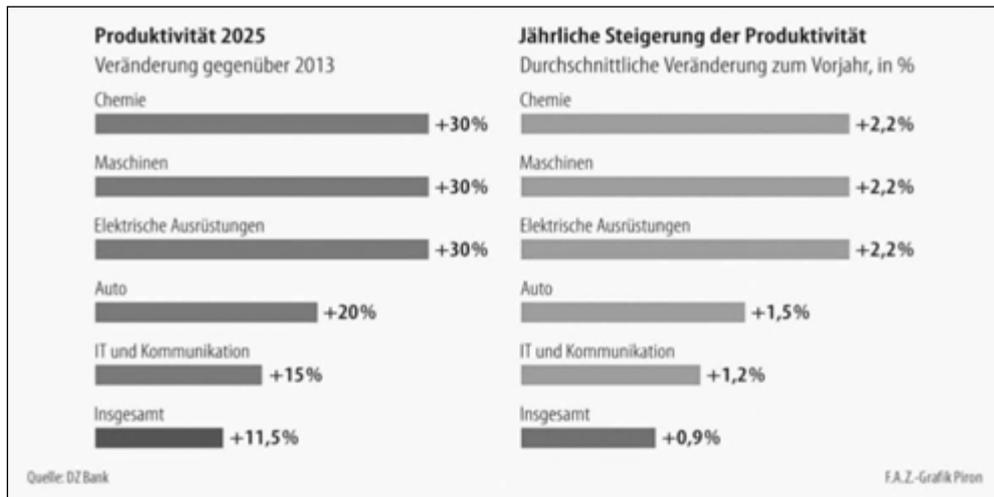
Diese Bewertung der Funktionsweise der Produktivitätsrente ist bis heute zutreffend. Wenn die Digitalisierung, wie zu erwarten (siehe Abbildung 7), eine deutliche Steigerung der Produktivität mit sich bringt, werden grundsätzlich die Verteilungsspielräume – auch die zugunsten der Rentner – größer, sofern nicht eine beschleunigte „kapitalistische Logik der Landnahme im Informationsraum“ (Boes et al. 2015) eine Gewinnmaximierung mit exklusiver Verteilung des Produktivitätsfortschritts auf Kapitalertrag und Arbeitszeitverkürzung durchsetzen kann.

Abbildung 6: Produktions-Produktivitäts-Schere in Deutschland 1950 bis 2010, ab 1991 Gesamtdeutschland; 1950 und 1990 jeweils = 100



Quelle: The Conference Board, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08997.pdf>

Abbildung 7: Deutsche Wirtschaft profitiert von der Digitalisierung – Entwicklung der Produktivität 2013 bis 2025



Quelle: <http://m.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/industrie-4-0-steigert-produktivitaet-in-deutschland-deutlich-14071866.html>.

Per se ist der mit der Digitalisierung verbundene Produktivitätsfortschritt eine Chance für die Rentenversicherung, weil mit ihm der Verteilungsspielraum zugunsten der Nicht-Erwerbspersonen größer wird. Es deutet sich allerdings an, dass die Steigerung der Produktivität in der Arbeitswelt 4.0 strukturell mit komplexen Verschiebungen der Beschäftigtenstruktur zulasten der abhängigen Lohneinkommen verbunden sein werden, die für das Rentenversicherungssystem eine Herausforderung darstellen. Sie muss rechtzeitig erkannt und gelöst werden, damit sich die Chance der Arbeit 4.0 nicht zu einem Risiko für die Rentenversicherung entwickelt (Welskop-Deffaa 2016a).

These 3:

Die Arbeitswelt 4.0 ist eine Arbeitswelt hybrider Erwerbsverläufe. Unter den jüngeren Kohorten nimmt schon heute der Anteil derer zu, in deren Erwerbsleben sich Phasen der Selbstständigkeit und Phasen abhängiger Beschäftigung

mehrfach abwechseln. Diese Entwicklung beschleunigt sich; Grenzen zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit verschwimmen.

Die Zukunft der Arbeit vorherzusagen ist gerade in Umbruchszeiten mit erheblichen Risiken verbunden. Niemand kann wissen, wie sich die neuen IT-Möglichkeiten auf die Organisation der Arbeit tatsächlich auswirken werden. Die kreative Suche nach passenden Vokabeln, die den Veränderungsprozess beschreiben sollen (zum Beispiel Cloudworking, Informationsgesellschaft, digitale Treppe), macht bereits deutlich, wie schwer es fällt, das Profilgebende der neuen Arbeitswelt auf den Begriff zu bringen. Mit der Formel „Arbeiten 4.0“ hat sich aktuell ein Code durchgesetzt, der besonders offen ist – unter anderem für die kontinuierliche Integration von Studienergebnissen und Erkenntnissen verschiedenster Art, weil er sich bewusst inhaltlich selbst nicht festlegt – weder auf einen spezifischen Zusammenhang der Arbeitsmarktveränderung zur

digitalen Revolution, noch auf einen einzelnen vermeintlich „prägenden“ Teilaspekt der Veränderung (Weißbuch 2016).

Jenseits aller Unwägbarkeiten spricht vieles dafür, dass ein wesentliches Merkmal der Arbeitswelt 4.0 in der Möglichkeit der Unternehmen bestehen wird, ihre Produktionsprozesse – via Cloud – flexibel skalierbar weit über die physischen Grenzen des Betriebs auszuweiten (Boes et al. 2015, S. 78; Schröder 2016). Aufbauend auf dem Paradigma der Cloud reorganisieren die Unternehmen ihre Wertschöpfungsbeziehungen in neuartigen Formen der Zusammenarbeit im „Informationsraum“ unter Einbeziehung vielfältigster Akteure – aufgrund des kostengünstigen Zugangs zum Internet und der Anwendung mobiler Endgeräte wird die Eintrittsschwelle für neue Akteure immer niedriger. Darüber hinaus bildet sich eine Infrastruktur an Crowdsourcing-Plattformen heraus, die als Intermediäre zwischen Unternehmen und den Akteuren im Netz fungieren – mit ihrer Hilfe werden Crowdsourcer, digitale Freelancer, in sprunghaft steigender Zahl nahtlos in den Produktionsprozess integriert, ohne selbst in einem Lohnarbeitsverhältnis zu stehen (Boes et al. 2015, S. 80 f.).

Da die neuen Beschäftigungsformen für viele Anbieter von und Nachfrager nach Arbeit offenkundig mindestens vorläufig hoch attraktiv sind, da sie Flexibilität und Selbstbestimmung optimal vereinbar zu machen scheinen (#WorkonDemand), spricht nichts dafür, dass der beobachtbaren Zunahme von Phasen (neuer) Selbstständigkeit im Lebenslauf kurzfristig die Dynamik abhandkommen wird. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass (mindestens bis zur Ablösung des geltenden Arbeitsrechts durch ein erweitertes Beschäftigungsrecht) Pendelerwerbsbiographien zunehmen werden, in denen Beschäftigte zeitweise größere Teile ihres Erwerbseinkommens außerhalb eines Normalarbeitsverhältnisses erwirtschaften. Die wegweisende Analyse von Kay et al., die die Zunahme der Pendelbiografien bereits für die letzten Jahrzehnte sichtbar machen

kann (Kay et al. 2017), stützt die Erwartung der beschleunigten digitalisierungsgetriebenen Erwerbshybridisierung (Welskop-Deffaa 2016b). Die Bereitschaft und Notwendigkeit, im Lebenslauf Phasen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung zu kombinieren, wird durch die Realität paralleler Ausübung selbstständiger und abhängiger Tätigkeiten (Nebenerwerbsgründungen) ergänzt und befördert das Verschwimmen der (vormals vermeintlich) klaren Abgrenzung selbstständiger von abhängiger Arbeit.

These 4:

Die Antwort der Rentenversicherung auf diese Entwicklung muss lauten: Wir erweitern den Kreis der Pflichtversicherten. Selbstständige gehören in diesen Kreis ebenso hinein wie Arbeiter und Angestellte.

Für die Rentenversicherung ist die Reaktion auf grundlegende Verschiebungen der Beschäftigtenstruktur keine neue Aufgabe (Wolff 1990). Seit ihrer „Erfindung“ ist der Kreis der Versicherten immer wieder ausgeweitet worden; vormals eigenständige Sicherungssysteme wurden zusammengeführt, um den solidarischen Finanzierungsausgleich in der Generationenfolge unabhängig von Brancheneffekten umfassend gewährleisten zu können. Gestartet ist die gesetzliche Rentenversicherung als reine Arbeiterrentenversicherung; erst kurz vor dem ersten Weltkrieg wurden auch die Angestellten in die Pflichtversicherung einbezogen, in einer rechtlich eigenständigen Reichsversicherungsanstalt für Angestellte. Es dauerte dann noch 90 Jahre, bis die Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung 2004 einen einheitlichen Versichertenbegriff einführte und die administrative Trennung der Arbeiter- und der Angestelltenversicherung beendete (ver.di 2014, S. 29) – nachdem bereits mit der Rentenreform 1957 die meisten inhaltlichen Unterschiede zwischen der Versicherung der

Angestellten und Arbeiter aufgehoben worden waren (Hockerts 1990, S. 98).

Auch verschiedene Selbstständige sind im Zuge dieser Anpassungs- und Reaktionsprozesse in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen worden (Kreikebohm/Kuszynski 2012). Entstanden ist ein Flickenteppich, der selbst für Fachleute kaum eine innere Logik erkennen lässt. Es bedarf schon gründlicher historischer Spurensuche, um die jeweiligen Einzelfallentscheidungen nachzuvollziehen und zu bemerken, dass und warum die Krankenschwester in der Rentenversicherung auch als Selbstständige im Regelfall pflichtversichert ist, die Altenpflegerin aber nicht. „Die selbständig Tätigen fanden nur zögerlich Zugang zur Sozialversicherung,“ so das Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung (Wolff 1990, S. 536): „Man ging davon aus, dass Selbstständige, die übertragbare sachliche Produktionsmittel besaßen, nicht schutzbedürftig sind. Daher wurden grundsätzlich nur diejenigen Selbstständigen, die für ihre Tätigkeit keine sachlichen Produktionsmittel brauchten [...], der Zwangsversicherung unterstellt. Diese Art der Bedürftigkeitsunterscheidung scheint eher willkürlich zu sein, zumal die damit verbundene Fiktion, dass nämlich allein das Eigentum an Produktionsmitteln für eine Einkommenssicherung ausreicht, nicht der Wirklichkeit entspricht. Vielmehr müssen die meisten Selbstständigen wie jeder Arbeitnehmer ihre volle Arbeitskraft zur Existenzsicherung mit einbringen.“

Die Einbeziehung der selbstständigen Handwerker in die gesetzliche Rentenversicherung 1939 folgte dieser Einsicht. Und 1983 wurden die selbstständig tätigen Künstler und Publizisten in der Rentenversicherung der Angestellten versicherungspflichtig – unterstützt durch die Konstruktion der Künstlersozialkasse, über die ein Quasi-Arbeitgeberanteil der Beiträge als Künstlersozialabgabe von den „Vermarktern“ einbezogen wird.

Für selbstständige Landwirte (und ihre Angehörigen) fand der Gesetzgeber 1957 eine

andere Lösung: Die gesetzliche Alterssicherung der Landwirte wird als eigene berufsständische Versorgung (heute von der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau) durchgeführt und zielt auf eine Teilsicherung ab, deren Höhe nur mit der Dauer der Einzahlungen variiert. Der Beitragssatz ist nominell für alle Versicherten gleich hoch, dabei wird je nach Einkommenshöhe ein Beitragszuschuss aus Steuermitteln bis zu 60 Prozent des Beitrags gewährt (Bundesregierung 2012).

Es ist hier nicht der Ort, um die unterschiedlichen Lösungen zur Einbeziehung von Selbstständigen in die Versicherungspflicht im Detail zu vergleichen, und es sollen auch die Möglichkeiten erweiterter Melde-, Abgleichs- und Abführungspflichten (und Gestaltungsoptionen des Sozialversicherungsausweises) nicht nachvollzogen werden, die hilfreich sein können, um Beitragsvermeidungsstrategien von Selbstständigen entgegenzutreten (Wolff 1990, S. 559 ff.). Entscheidend ist im Zusammenhang mit den skizzierten Prognosen zur hybriden Arbeitswelt 4.0 im Grunde nur das Fazit: Immer dort, wo tiefgreifende Veränderungen des Erwerbslebens den umfassenden Versicherungsschutz schutzbedürftiger Beschäftigter infrage stellten oder wo die Exklusion größerer Einkommensbestandteile im Lebenslauf das Solidarprinzip der Rentenversicherung zu gefährden drohten, ist es dem Gesetzgeber (nicht selten nach Vorarbeit der Gerichte) gelungen, den Kreis der Versicherten zu erweitern beziehungsweise die Versicherungspflicht zu präzisieren.

Die hybriden Erwerbsformen der Arbeitswelt 4.0 lassen eine Exklusion der Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit nicht länger vertretbar erscheinen (Welskop-Deffaa 2017; Nullmeier 2017), weil im Lebenslauf letztlich unkalkulierbare Einkommensbestandteile aus selbstständiger Arbeit immer größere Bedeutung für das Lebenserwerbseinkommen erlangen. Mindestens eine an den Handwerkern (18-jährige Versicherungspflicht) oder an den Landwirten (Pflichtversicherung als Teil-

sicherung mit Beitragszuschüssen) orientierte Lösung müsste zeitnah für alle Selbstständigen eingeführt werden. Beide „Vorbilder“ sind Vorbilder, die (gerade auch) für hybride Erwerbsverläufe entwickelt wurden – in die Meisterrolle eingetragene Handwerker kombinieren in ihrem Lebenslauf typischerweise Phasen der Anstellung als Lehrling und Geselle mit Phasen der Selbstständigkeit als Meister. Die gesetzliche Alterssicherung für Landwirte orientiert sich an hybriden Erwerbsverläufen, indem sie besonders einfache Befreiungsmöglichkeiten für die Landwirte schafft, die als Nebenerwerbslandwirte eine reguläre Beschäftigung in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nachweisen können.

Eine großzügige Bezuschussung der Beiträge von prekären Selbstständigen und eine vergleichsweise einfache Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht bei Nachweis ausreichender Absicherung für hybride Selbstständige könnten zwei erprobte Muster sein, die für die Einbeziehung der neuen hybriden Selbstständigen der Arbeitswelt 4.0 zu übernehmen wären.

These 5:

Neben ihrer Hybridisierung charakterisiert die Volatilität Erwerbsverläufe in der Arbeitswelt 4.0.

Der „klassische Erwerbsverlauf“ mit kontinuierlich steigendem Einkommen wird in der Arbeitswelt 4.0 durch Erwerbsverläufe mit Einkommensspitzen in verschiedenen Lebensphasen abgelöst, Phasen mit hohem und Phasen mit niedrigem Einkommen wechseln sich ab. Im Vergleich zur Hybridisierung lässt sich die zu erwartende zunehmende Volatilität der Einkommensverläufe in der Arbeitswelt 4.0 durch die vorhandenen Daten bislang noch weniger gut als kommender Trend aufspüren. Immerhin bestätigt der Datenreport 2016 des Statistischen Bundesamtes (Destatis) und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), dass drei Prozent der Men-

schen, die 2014 über ein Einkommen in Höhe von 150 Prozent des Medianeinkommens verfügten, in den Jahren 2010 bis 2013 ein oder zwei Phasen der Einkommensarmut erlebt haben (Goebel/Krause 2016). Die Mechanik des Ausgleichs einkommensschwacher Phasen im Lebenslauf, in denen nur wenige Entgeltpunkte für die Rente erworben werden, durch höhere Beiträge in guten Jahren ist durch die Beitragsbemessungsgrenze gekappt. Diese Kappung ist immer weniger plausibel – eine deutliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze gehört daher zu den sinnvollen und notwendigen Anpassungen der gesetzlichen Rentenversicherung an die Arbeitswelt 4.0 ebenso wie die Erweiterung des Versichertenkreises (Weiss/Welskop-Defaa, 2016 votieren für eine „dynamische gesplittete Beitragsbemessungsgrenze“, Welskop-Defaa 2016c).

These 6:

Die Arbeitswelt 4.0 ist nicht nur hybrider und volatiler, sie ist auch internationaler als die Arbeitswelt der 1950er-Jahre.

Nicht selten werden die wesentlichen Bewährungsrisiken der gesetzlichen Rentenversicherung in der Arbeitswelt 4.0 darin gesehen, dass mit der Digitalisierung die Globalisierung der Arbeit beschleunigt vorschreitet. Wie kann ein nationales Alterssicherungssystem wirksamen Versicherungsschutz anbieten in einer Welt, in der die Arbeit über Clouds und Plattformen in kleine Aufträge zerteilt in aller Herren Länder angeboten und erledigt wird? Wie lässt sich Versicherungszwang durchsetzen unter den Bedingungen globalisierter arbeitsteiliger Wertschöpfung – nicht nur in der Industrie, sondern auch in den Dienstleistungsbranchen?

Tatsächlich nimmt bei der Deutschen Rentenversicherung der Anteil der Versicherungskonten mit Auslandsbezug stetig zu. Es gibt immer mehr Menschen mit Migra-

tionshintergrund, die in Deutschland Arbeit suchen und finden, und immer mehr deutsche Beschäftigte verbringen einen Teil ihres Erwerbslebens im Ausland. Gleichzeitig kann man ablesen, dass gerade unter den Menschen mit Wanderungsgeschichte besonders viele sind, deren Rente im Alter nicht zum Leben reicht (Sachverständigenrat 2010). Es besteht also reichlich Anlass, die früh entwickelte „Aus- und Einstrahlungstheorie“ weiterzuentwickeln, die die Schwächen einer strikten Anwendung des Territorialitätsprinzips einer nationalen Sozialversicherung überwindet, die ihre Schranken an den Grenzen der inländischen Staatsgewalt findet (Wolff 1990, S. 531).

Der Nationalstaat hat keine unmittelbare Verantwortung und Kompetenz, für Menschen in anderen Ländern soziale Sicherung (und Besteuerung) zu regeln, aber die Verantwortung für die soziale Sicherheit der eigenen Bürger kann er als Sozialstaat nicht abgeben. Er hat also weiterhin nicht nur dafür Sorge zu tragen, dass Menschen, die in Deutschland leben und arbeiten, hier Steuern zahlen, ebenso muss fraglos ihre Sozialabgabepflicht durchgesetzt werden, um das soziale Sicherungsniveau verlässlich zu gewährleisten, das dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes entspricht. Unternehmen, die hier Arbeitsleistung nachfragen, müssen ihren Teil dazu beitragen, dass die darauf entfallenden Steuern und Sozialabgaben tatsächlich entrichtet werden.

Reformbedarf, der sich als Schlussfolgerung aus der Globalisierung für die Sozialversicherungen ergibt, besteht daher in der Notwendigkeit, vermehrt Sozialversicherungsabkommen abzuschließen. Ausweislich des Internetauftritts der Deutschen Rentenversicherung hat Deutschland aktuell mit zwanzig Ländern zweiseitige Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen. Die Liste, die sich auf der Homepage des Bundesfinanzministeriums findet, verweist auf über einhundert Doppelbesteuerungsabkommen (Welskop-Deffaa 2017) – ein Ungleichgewicht, das unter den Bedingun-

gen der Wirtschaft 4.0 nicht länger akzeptiert werden kann.

These 7:

Ein beitragsbasiertes Rentensystem, das darauf zielt, im Alter Ersatzleistungen für ausfallendes Erwerbseinkommen zu gewähren, ist auch in der Arbeitswelt 4.0 sinnvoll und tragfähig, da sich bei allen Veränderungen, die durch die Digitalisierung zu erwarten sind, grundsätzlich erkennbar nichts an der Tatsache ändert, dass Einkommen für „Arbeit“ gewährt wird.

Wo Arbeit erbracht wird und wie Arbeit organisiert wird – das wird sich in den Changeprozessen der Arbeitswelt 4.0 vergleichsweise stark verändern, das haben wir bereits konstatiert. Hybride Erwerbsverläufe sind das Ergebnis, auf das rechtzeitig mit der Einbeziehung aller Selbstständigen-Einkommen in die Beitragspflicht reagiert werden sollte. Eine grundsätzliche Anfrage an die Funktionsfähigkeit eines beitragsbasierten Sicherungssystems, das am Erwerbseinkommen anknüpft, entsteht aus den Wandlungsprozessen dabei nicht.

Grundlegender stellt sich die Frage nach seiner Zukunft für einen anderen Teil des Drei-Säulen-Modells – für die betriebliche Alterssicherung. Denn mit der Digitalisierung der Arbeit wird sich vor allem der „Betrieb“ in seiner Funktion erheblich verändern. „Der Aufstieg des Computers zum Medium bewirkte [...] nicht nur im Blick auf nationale Arbeitsmärkte räumliche Entgrenzungen, sondern brach einer forcierten ‚Entbetrieblichung‘ von Erwerbstätigkeit Bahn. Die Telearbeit der frühen Jahre, die meist nur die häusliche Verdopplung des Firmenarbeitsplatzes zu Hause und den händischen Hin- und Hertransport der Arbeitsinhalte auf Disketten meinte, hatte hier allenfalls einen leichten Vorgeschmack auf das geboten, was nun mit dem Siegeszug des Internets passierte. Das zeitliche und räumliche Gefüge von Arbeit verändert sich

zusehends, Arbeit wurde zunehmend auch außerhalb von Fabriken und Büros verrichtet – und sie wird wohl kaum mehr dahin zurückkehren.“ (Schröder 2016, S. 70). Weder räumlich und zeitlich, noch arbeitsvertraglich ist der „Arbeiter 4.0“ nachhaltig in einen Betrieb eingebunden, als digitaler Nomade ist er keinem Arbeitgeber so nahe, dass dieser für ihn eine lebensbegleitende, Betriebszugehörigkeit stabilisierende betriebliche Alterssicherung abzuschließen als naheliegendes Incentive ansehen wird. Die im Koalitionsvertrag der 18. Legislaturperiode verabredete Stärkung betrieblicher Altersversorgung zu einer starken „zweiten Säule“ erscheint daher fast ein wenig als Erinnerung an eine längst vergangene Zeit. Alterssicherungspolitik setzte hier mit Unterstützung einiger Gewerkschaften das fort, was mit der Privilegierung der Entgeltumwandlung durch die Riester-Reformen bereits begann: Die entschlossene Umdeutung betrieblicher Altersversorgung zu einer Spielart kapitalgedeckter Altersvorsorge, bei der die Mitarbeiter ihre Zusatzrente über den Betrieb abwickeln, via Entgeltumwandlung aber selbst finanzieren. Nach der ersten Stufe der Entpflichtung der Arbeitgeber bei der sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung 2002 könnte es nun zu einem Modell kommen, das „betrieblich“ nur deshalb noch im Namen trägt, um die aktive Einbindung der Sozialpartner in die kapitalgedeckte Säule mit einem Begriff zu verbinden. Ob damit Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 sachgerecht aufgegriffen werden, wird sich unter Umständen von Branche zu Branche unterschiedlich beantworten lassen.

These 8:

Die Einbeziehung unbezahlter Care-Tätigkeit in die Rentenversicherung bleibt auch in der Arbeitswelt 4.0 eine Herausforderung.

Wenn und damit es gelingt, Erwartungen von Frauen und Männern an eine partner-

schaftliche Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit in der Arbeitswelt 4.0 leichter realisierbar zu machen (Weißbuch 2016, S. 32), bedarf es flankierender gesetzlicher Anpassungen nicht nur im Familien- und Arbeitszeitrecht. Auch für das Rentenrecht ergibt sich in der Arbeitswelt 4.0 die Chance und Notwendigkeit der nächsten Stufe der Anpassung – weg von der Philosophie der abgeleiteten Alterssicherung der Ehefrau hin zu einer gleichberechtigten Alterssicherung, die eine partnerschaftlich einvernehmliche Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit im Alter nicht mit ungleichen Folgen „bestraft“ (Tophoven/Tisch 2017; Brettschneider/Klammer 2016, S. 65). Es geht um ein Rentenrecht, das eine partnerschaftliche Verteilung der Care-Aufgaben unterstützt (Bundesregierung 2011, S. 4; Brudermüller u. a. 2013). Die geltende Anrechnungsregelung bei der Hinterbliebenenrente wird in der Arbeits- und Lebenswelt 4.0 einer Überprüfung anhand der geltenden Vorstellungen von Ehe, Partnerschaft und Frauenerwerbstätigkeit ebenso wenig standhalten wie die Regelungen zur Heiraterstattung vor 50 Jahren (Wolff 1990, S. 553; Welskop-Deffaa 2016c, S. 151). Ein permanentes Rentenanwartschaftssplitting, wie es von vielen Frauenverbänden seit Jahren gefordert wird, ist als laufender Versorgungsausgleich – idealerweise aufsetzend auf der Errungenschaftsgemeinschaft als Ehegüterstand und kombiniert mit Kinderzuschlägen für die Aufstockung gesplitteter Anwartschaften – eine passende Lösung für eine familien- und generationengerechte Rente 4.0 (Weiss/Welskop-Deffaa 2016, S. 10). Die kontinuierliche hälftige Aufteilung der von beiden Partnern während der Ehe erworbenen Rentenanwartschaften würde das häufig sehr böse Erwachen bei der Scheidung ersparen. Es könnte und sollte durch Zuzahlungsregelungen die Chance eröffnet werden, die durch Erwerbsunterbrechung und Teilzeitarbeit entstehenden Alterssicherungsrisiken nicht nur partnerschaftlich aufzuteilen, sondern auch frühzeitig auszugleichen. Der ähnlich wie bei den Partnermona-

ten des Elterngeldes durch eine solche Regelung zu erwartende Effekt, dass die Neigung der Männer zunimmt, für familiäre Sorgaufgaben die eigene Arbeitszeit zu reduzieren und die häuslichen Aufgaben mit ihren Partnerinnen zu teilen, spricht ausdrücklich für die Einführung der Regelung, die verbunden mit einer regelmäßigen Information über die persönlichen Alterssicherungsanwartschaften unbürokratisch auszugestalten ist.

Den hier vorgeschlagenen Kinderzuschlägen für die Aufstockung gesplitteter Anwartschaften ist im Vergleich zu anderen Konzepten der verbesserten Anerkennung von Familienleistungen in der Rente klar der Vorzug zu geben. Die weitere Verbesserung der Anerkennung familiärer Pflegeleistungen in der Rentenversicherung bleibt unabhängig davon auf der Tagesordnung, um dem Zusammenwirken von professioneller und familiärer ambulanter Pflege die adäquate rentenrechtliche Rahmung zukommen zu lassen. Unterstützt durch digitale Services für die häusliche Pflege wird diesem Zusammenwirken in den nächsten Jahren eine eher wachsende Bedeutung zukommen.

These 9:

Generationengerechtigkeit in der Rente bedarf einer Zusage auf der Leistungsseite, die den heutigen Beitragszahlern ein vernünftiges Maß an Erwartungssicherheit bezüglich des Leistungsniveaus gibt. Auch und gerade in der Arbeitswelt 4.0!

„Mit der beschleunigten Digitalisierung und der Organisation der Arbeit über Apps und Internetplattformen stehen wir mitten im Veränderungsprozess der Arbeitswelt 4.0. Die heute Jungen fragen: Wie können wir darauf vertrauen, dass wir – wenn wir alt sind – aus den Vorsorgesystemen, in die wir einzahlen, noch Leistungen erhalten, die ein Leben in Würde gewährleisten?“ – diese Frage aus dem Konzeptpapier „Die Rente

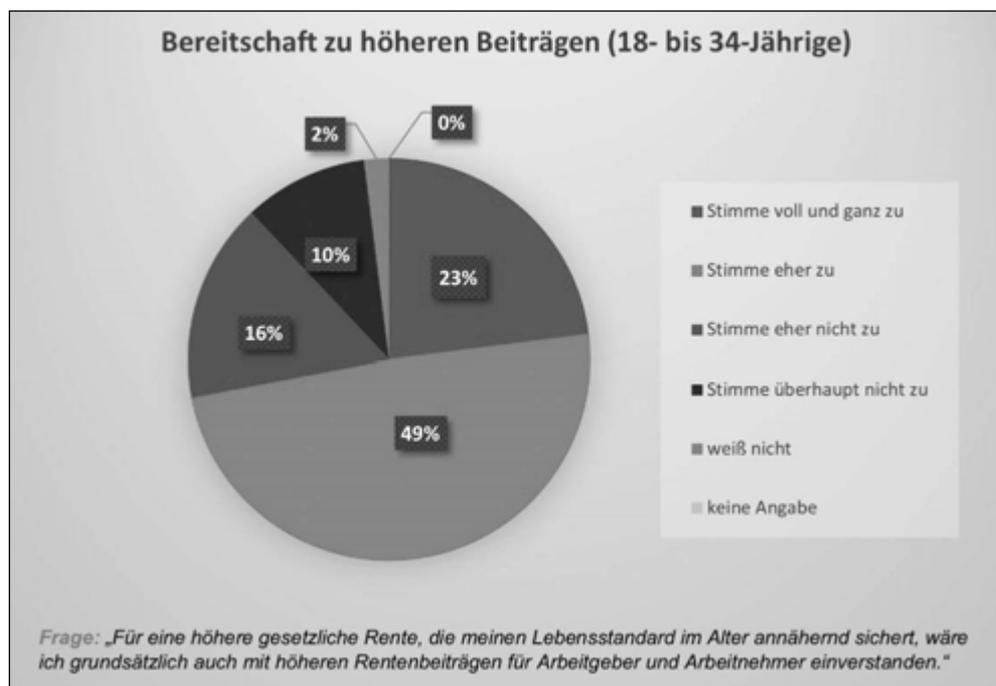
4.0“ (Weiss/Welskop-Deffaa 2016, S. 1) haben wir an den Anfang der neun Thesen zur Rente in der Arbeitswelt 4.0 gestellt. Acht Thesen haben wesentliche Leitplanken einer Weiterentwicklung der Rentenversicherung unter den Bedingungen von Digitalisierung und Globalisierung bereits benannt. Ein letzter Gedanke soll und darf nicht fehlen:

Um die Risikobereitschaft der Jungen, ihre Neugierde und Mitgestaltungsbereitschaft in der Arbeitswelt 4.0 zu fördern, ist eine verlässliche, folgerichtige Gestaltung der Alterssicherung von herausragender Bedeutung. Gerade in Zeiten, in denen vieles Vertraute wegbricht, bedarf es institutioneller Gewissheiten, die zur Gestaltung des eigenen Lebens frei von Ängsten ermutigen. Die heute jungen Erwachsenen sehen das durchaus so. Sie sind bereit, höhere Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen, wenn sie sich im Gegenzug darauf verlassen können, dass dem auch ein verlässliches Sicherungsniveau gegenübersteht (siehe Abbildung 8).

Um das Vertrauen der heutigen jungen Beitragszahler in die Rentenversicherung und damit ihre Beitragszahlungsbereitschaft zu erhalten, braucht es die Zusicherung eines Sicherungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung über 2030 hinaus. Heute endet diese sozialrechtliche Zusicherung der Mindest-Rentenniveauhöhe im Jahr 2030 (§ 154 Abs 3 SGB VI), also Jahre vor dem zu erwartenden Renteneintritt der heute 30- oder 35-Jährigen. Diese Zusage muss bis zum Jahr 2070 verlängert werden – und zwar auf einem Niveau, das oberhalb der im geltenden Recht für 2030 avisierten 43 Prozent liegt.

Literatur

Börsch-Supan, Axel/Hank, Karsten/Jürges, Hendrik und Schröder, Mathis (2009), 50plus in Deutschland und Europa. Ergebnisse des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Wiesbaden.

Abbildung 8: Bereitschaft zu höheren Beiträgen (18- bis 34-Jährige)

Quelle: IG Metall 2016.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara und Lühr, Thomas (2015), Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“. WSI-Mitteilungen 2/2015, S. 77–85.

Brettschneider, Antonio und Klammer, Ute (2016), Lebenswege in die Altersarmut. Biografische Analysen und sozialpolitische Perspektiven, Berlin 2016.

Brudermüller, Gerd/Dauner-Lieb, Barbara und Meder, Stephan (2013), Wer hat Angst vor der Errungenschaftsgemeinschaft? Auf dem Weg zu einem partnerschaftlichen Güterrecht. Göttingen. Bundesregierung (2011), Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, BT-Drs. 17/6240 vom 16. Juni 2011.

Bundesregierung (2013), Lagebericht der Bundesregierung über die Alterssicherung der Landwirte 2013, BT-Drs. 18/83 vom 20. November 2013.

European Commission (2012), The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010–2060), (http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf).

Goebel, Jan und Krause, Peter (2016), Einkommensentwicklung – Verteilung, Angleichung, Armut und Dynamik. Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis) und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Bonn 2016, S. 178–190.

- Hockerts, Hans Günter* (1990), Die Rentenreform 1957. Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung. Festschrift aus Anlass des 100jährigen Bestehens der gesetzlichen Rentenversicherung, Neuwied und Frankfurt, S. 93–104.
- IG Metall (2016), Junge Generation und gesetzliche Rente: Pessimismus und Perspektiven. Eine Analyse. Frankfurt.
- Kaltenbach, Helmut* (1990), Die Rentenversicherung im Konzept der „Drei-Säulen“, Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung. Festschrift aus Anlass des 100jährigen Bestehens der gesetzlichen Rentenversicherung, Neuwied und Frankfurt, S. 425–450.
- Kay, Rosemarie/Schneck, Stefan* und *Suprinovič, Olga* (2017), Erwerbshybridisierung – Verbreitung und Entwicklung in Deutschland. In: Auf der Suche nach der selbstbestimmten Erwerbsbiographie. Chancen und Risiken der Erwerbshybridisierung, hg. von Andrea D. Bührmann, Uwe Fachinger und Eva M. Welskop-Deffaa, Wiesbaden 2017, S. 73–99.
- Keck, Wolfgang* (2016), Zur Dynamik der Beschäftigung im Niedriglohnbereich von 2004 bis 2013. Deutsche Rentenversicherung 3/2016, S. 166–185.
- Kreikebohm, Ralf* und *Kuszynski, Jens* (2012), Der versicherte Personenkreis in der gesetzlichen Rentenversicherung. Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung SGB VI, Köln 2012, S. 293–313.
- von Nell-Breuning, Oswald* (1960), Wirtschaft und Gesellschaft heute, Bd. 3, Freiburg 1960.
- Nullmeier, Frank* (2012), Politische Rahmenbedingungen der Rentenpolitik. Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung SGB VI, Köln 2012, S. 109–129.
- Nullmeier, Frank* (2017), Arbeitnehmerversicherung, Erwerbstätigenversicherung, Volksversicherung als Organisationsprinzipien sozialer Sicherung, Vortrag bei der Jahrestagung des Forschungsnetzwerks Alterssicherung 26. und 27. Januar 2017 (<http://www.fna-rv.de/SharedDocs/Downloads/DE/FNA/Jahrestagung/2017/Vortrag%20Nullmeier.html?nn=466198>).
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (1957), Die Produktivitätsrente. Die wichtigsten Einzelheiten der Gesetze zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Arbeiter und der Rentenversicherung der Angestellten, Düsseldorf.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2010), Jahresgutachten 2010, Berlin.
- Schmähl, Winfried* (2012), Von der Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung zu deren partiellem Ersatz: Ziele, Entscheidungen sowie sozial- und verteilungspolitische Wirkungen – Zur Entwicklung von der Mitte der 1990er Jahre bis 2009, Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung SGB VI, Köln 2012, S. 131–193.
- Schröder, Lothar* (2016), Die digitale Treppe. Wie die Digitalisierung unsere Arbeit verändert und wie wir damit umgehen. Frankfurt 2016.
- Tophoven, Silke* und *Tisch, Anita* (2017), Employment trajectories of German baby boomers and their effect on statutory pension entitlements, in: Advances in Life Course Research 2017.
- Ver.di (2014), 125 Jahre Selbstverwaltung. Die Geschichte der Selbstverwaltung in der gesetzlichen Rentenversicherung und die Rolle der Gewerkschaften, Berlin 2014.
- Weiss, Peter* und *Welskop-Deffaa, Eva M.* (2016), Die Rente 4.0 – Das Konzept der dynamischen Rente für die Arbeitswelt der Zukunft (http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Alter-Rente/Dokumente/2016_06_REnte4.0_CDU.pdf).
- Weißbuch Arbeiten 4.0 – Diskussionsentwurf (2016), veröffentlicht vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (www.arenitviernull.de).
- Welskop-Deffaa, Eva M.* (2016a), Die dynamische Rente 4.0 – Antworten der Alterssicherungspolitik auf die Digitalisie-

- rung der Arbeit, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik ZfW, 6/2016, S. 129–137.
- Welskop-Deffaa, Eva M.* (2016b), Erwerbs-hybridisierung oder Altersarmut 4.0? Neue Argumente für die Einbeziehung Selbstständiger in die gesetzliche Rentenversicherung, Soziale Sicherheit 8/2016, S. 307–311.
- Welskop-Deffaa, Eva M.* (2016c), Alterssicherung in der Arbeitswelt 4.0 – Fitnesscheck für Adenauers Produktivitätsrente. In: Zukunftsfeste Rente. Neue Impulse für die Alterssicherung (hg. von Thomas Köster), S. 146–153.
- Welskop-Deffaa, Eva M.* (2017), Rente 4.0 – Sozialstaatliche Antworten auf die Arbeitswelt der Crowdworker. In: Crowdwork und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Hg. von Martin Dabrowski et al., Münster 2017, S. 143–151.
- Wolff, Gerhard* (1990), Der versicherte Personenkreis, Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung. Festschrift aus Anlass des 100jährigen Bestehens der gesetzlichen Rentenversicherung, Neuwied und Frankfurt, S. 525–561.

Anschrift der Verfasserin:

Eva M. Welskop-Deffaa
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft
Bundesvorstand (bis 31. Januar 2017)
Rykestraße 49
10405 Berlin