

**Chaitanya Sampat, Franklin E. Bettencourt,
Yukteshwar Baranwal, Ioannis
Paraskevagos, Anik Chaturbedi, Subhodh
Karkala, Shantenu Jha, Rohit
Ramachandran, Marianthi Ierapetritou**

A parallel unidirectional coupled DEM-PBM model for the efficient simulation of computationally intensive particulate process systems.

"die entwicklung der löhne hat für das deutsche rentenversicherungssystem eine doppelte bedeutung: zum einen bildet sie über das umlageverfahren die wesentliche grundlage zur finanzierung der aktuellen renten, in dem ein bestimmter prozentsatz vom bruttolohn (derzeit 19,9%) als rentenbeitrag in die rentenkasse abgeführt wird. zum anderen wird durch die individuelle lohnhöhe entsprechend dem äquivalenzprinzip von beiträgen und leistung der spätere individuelle rentenanspruch festgelegt. dass nur ein 'guter lohn' auch zu einer 'guten rente' führt, ist vor diesem hintergrund eine binsenweisheit: so muss einerseits eine entsprechende lohnsumme vorhanden sein, um die laufenden renten bezahlen zu können und den rentenbeitrag auf einem akzeptablen niveau zu halten. andererseits muss der individuelle lohn eine bestimmte höhe erreichen, um im alter eine auskömmliche rente sicherzustellen. in den letzten beiden jahrzehnten ist das deutsche rentensystem durch die entwicklung der löhne erheblich unter druck geraten. die äußerst moderate lohnentwicklung und der hierdurch bedingte rückgang der lohnquote haben die finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen rentenversicherung erheblich eingeschränkt. durch die kopplung der rentenzuwächse an die allgemeine lohnentwicklung sind nicht nur die löhne, sondern auch die renten hinter der allgemeinen wirtschaftsentwicklung zurückgeblieben. schließlich führt ein sich ausbreitender niedriglohnsektor dazu, dass immer mehr menschen im alter nur noch minirenten beziehen und altersarmut zu einem massenphänomen zu werden droht."

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikern Teilzeitarbeit als hoch ambivalente Strategie für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kritisiert werden mangelnde Existenzsicherung, fehlendes Prestige und die geschlechterhierarchisierende vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (Jurczyk/ Kudera 1991; Kurz-Scherf 1993, 1995; Floßmann/Hauder 1998; Altendorfer 1999; Tálos 1999). In wohlfahrtsstaatlichen Arbeiten wird kritisch hervorgehoben, dass Ideologie und Praxis von Teilzeitarbeit, die als „Zuverdienst“ von Ehefrauen und Müttern zum männlichen Familieneinkommen konstruiert werden, das *male-breadwinner*-Modell (Sainsbury 1999) selbst dann noch stützen, wenn dieses angesichts hoher struktureller Erwerbslosigkeit und der

Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse bereits erodiert ist. Als frauenpolitisch intendiertes Instrument wird schließlich Teilzeitarbeit als verkürzte „Bedürfnisinterpretation“ (Fraser 1994) identifiziert: Die Arbeitszeitreduktion von Frauen wird als Vereinbarung von Familie und Beruf, nicht aber von Familie und Karriere gedacht und realisiert.

Aus der Sicht von PolitikerInnen, Führungskräften und SozialwissenschaftlerInnen verlangen hochqualifizierte Funktionen und leitende Positionen, d.h. Arbeitsplätze, die mit Macht, Geld und gesellschaftlichem Ansehen ausgestattet sind, ungeteilten Einsatz, Anwesenheit und Loyalität. Leitbilder von Führung enthalten die Prämisse der „Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit“ im Sinne eines weit über die Normalarbeitszeit hinausgehenden zeitlichen Engagements (Burla et al. 1994; Kieser et al. 1995).