

# WORKING PAPER

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 209 · Februar 2017 · Hans-Böckler-Stiftung

# KINDERERZIEHUNGSZEITEN IN DER ALTERSSICHERUNG

Ein Vergleich sechs europäischer Länder

Florian Blank, Sonja Blum

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Rentensysteme verschiedener Länder stellen in unterschiedlichem Maße einen Zusammenhang zwischen Erwerbskarriere und Rentenleistungen her. Dieser Zusammenhang wird teils durch Maßnahmen durchbrochen, die Abweichungen von einer „normalen“ Erwerbsbiografie ausgleichen sollen. Das betrifft auch Phasen der Kindererziehung. Durch eine rentenrechtliche Berücksichtigung von Auszeiten wegen Familienphasen oder von einer zeitweisen Reduktion von Erwerbsarbeit können Rentenlücken ausgeglichen und auch der Gender Pension Gap, die Lücke zwischen den Renten von Frauen und Männern, verringert werden. Das Working Paper unterscheidet Typen des Ausgleichs von Kindererziehungszeiten und stellt die Regelungen in sechs Ländern dar (Dänemark, Deutschland, Italien, die Niederlande, Österreich und Schweden). Es berücksichtigt dabei auch aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen sowie Regelungen zu Familienphasen wie etwa Elternzeit oder Elterngeld.

## **Inhalt**

<b>Inhalt</b>	<b>2</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2 Geschlechtsspezifische Rentenunterschiede im Ländervergleich</b>	<b>5</b>
<b>3 Kindererziehungszeiten in Alterssicherungssystemen</b>	<b>9</b>
<b>4 Fallstudien: Sechs europäische Länder im Vergleich</b>	<b>11</b>
4.1 Dänemark	12
4.2 Deutschland	15
4.3 Italien	18
4.4 Niederlande	21
4.5 Österreich	24
4.6 Schweden	27
<b>5 Fazit</b>	<b>30</b>
5.1 Einschätzung zukünftiger Veränderungen	30
5.2 Typen der Absicherung von Kindererziehungszeiten	33
<b>Literatur</b>	<b>37</b>

# 1 Einleitung

Renten sorgen für ein Einkommen nach Beendigung des Erwerbslebens. Zugleich spiegeln sie – in national unterschiedlichem Maße – das Erwerbsleben wider: Eine Erwerbslaufbahn, die mit langen Beitragszeiten auf der Grundlage von Vollzeitbeschäftigung und guten Löhnen verbunden ist, führt in der Regel zu einem höheren Alterseinkommen als eine Erwerbslaufbahn, die Brüche aufweist und auf die eine oder andere Weise vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweicht. Allerdings wird eine strenge Erwerbs- oder Beitragslogik innerhalb eines gesamten Alterssicherungssystems – d. h. öffentlichen, betrieblichen und, sofern politisch gefördert und gefordert, auch privaten Sicherungswegen – selten vollständig umgesetzt. Elemente des sozialen Ausgleichs, als Mindestsicherung oder Kompensation für bestimmte Abweichungen von der „normalen“ Erwerbskarriere, sind Bestandteile vieler Alterssicherungssysteme.

Dieses Papier behandelt den Umgang mit Elternschaft und Kindererziehungszeiten in Alterssicherungssystemen, wobei wir sechs europäische Länder genauer in den Blick nehmen: Deutschland, Österreich, die Niederlande, Dänemark, Schweden und Italien. Phasen der Kindererziehung sind in aller Regel zumindest temporär mit einem teilweisen oder vollständigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben verbunden. Dies führt dazu, dass sowohl während dieser Phasen als auch danach – wenn ein Berufseinstieg nicht wieder auf dem bisherigen Karriereweg einsetzt – keine oder geringere Beiträge an Alterssicherungssysteme geleistet werden. Sofern diese Phasen nicht durch spezielle Instrumente kompensiert werden oder aber das Alterssicherungssystem in Teilen unabhängig von Vorleistungen Renten zahlt, sind Rentenlücken zu erwarten.

Familienbedingte Erwerbsausstiege und darauf ausgerichtete rentenrechtliche Maßnahmen beeinflussen aufgrund der nach wie vor bestehenden häuslichen wie gesellschaftlichen Arbeitsteilung insbesondere die Alterseinkommen von Frauen (*Gender Pension Gap*, vgl. Kapitel 2). Der Ausgleich von Kindererziehungszeiten im Alterssicherungssystem gilt daher als „eine wichtige Maßnahme [...] um Geschlechterungleichheiten im Alter entgegen zu wirken“ (Horstmann & Hülsman 2009: 21). Während andere Policies zum Ausgleich von weiblichen Lebensverläufen rentenpolitische Benachteiligungen von Frauen durch Anreizsetzung z. T. sogar noch verstärken können (z. B. bestimmte Formen von Frühverrentungsoptionen oder abgeleitete Rechte), können Maßnahmen zur eigenständigen Rentenabsicherung von Elternschaft diesen Benachteiligungen entgegenwirken:

„[P]olicies that attack the root cause of disadvantage, such as credits for child rearing, can be thought to operate towards creating a level playing field between men and women.“ (Bettio et al. 2013: 83)

In jüngster Zeit haben Studien verschiedene Ausprägungen des *Gender Pension Gap* in den Mittelpunkt gestellt. Sie haben damit die empirische Lücke zwischen den Renten aktueller Rentnerinnen und Rentner behandelt. Diesen Analysen – die deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern aufzeigen – liegen Lebensläufe zugrunde, die *vergangene* gesellschaftliche Strukturen (etwa die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen) und rentenrechtliche Regelungen widerspiegeln. In diesem Papier wird ein

anderer Weg verfolgt: Es werden im Rahmen kleiner Länderfallstudien die *aktuellen* Regelungen zur Behandlung von Elternschaft und Kindererziehungszeiten in der Alterssicherungspolitik beleuchtet.<sup>1</sup>

Dabei wollen wir den Blick, soweit möglich, über die öffentlichen Renten hinaus lenken. Berücksichtigen werden wir daher neben öffentlichen Sicherungssystemen auch die betriebliche Altersversorgung. Private Vorsorge wird dann mit behandelt, wenn sie im Rahmen der Alterssicherungspolitik des jeweiligen Landes eine explizite Rolle spielt, d. h. im Rahmen eines Mehssäulensystems als Bestandteil der Altersvorsorge konzipiert und i. d. R. entsprechend öffentlich gefördert ist. Angesichts eines Umbaus in Richtung von Mehssäulenmodellen scheint uns ein Blick auf die Anrechnung von Kindererziehungszeiten allein in öffentlichen Systemen verkürzt zu sein. Die Darstellung der Regelungen wird verbunden mit einem Überblick, wie familienbedingte Auszeiten von oder Einschränkungen bei der Erwerbsarbeit ermöglicht und unterstützt werden (etwa durch Elternzeit-Regelungen), und einer Zusammenfassung aktueller arbeitsmarktpolitischer Rahmendaten. Damit sollen plausible Aussagen ermöglicht werden, wie das Zusammenspiel von Arbeitsmarkt und sozialpolitischer Rahmung auf zukünftige Alterseinkommen wirken wird.

Eine erste Bewertung der Regelungen und ihrer (erwarteten) Wirkungen kann stufenweise bzw. entlang von verschiedenen Kriterien erfolgen. Bei einer Bewertung ist dabei erstens das Versorgungsniveau des Alterssicherungssystems insgesamt im Auge zu halten. Zweitens müssen die Regelungen innerhalb eines Systems bewertet werden können. Für eine solche Bewertung lassen sich verschiedene Ausprägungen unterscheiden (vgl. auch Frericks 2015):

1. Auf einer untersten Stufe stellt sich die grundsätzliche Frage, ob und inwiefern ein Alterssicherungssystem Familienphasen überhaupt absichert.
2. Darauf aufbauend stellt sich die Frage, inwieweit ein Alterssicherungssystem die Möglichkeit bietet, bei familienbedingter Erwerbsunterbrechung oder -reduktion ein Alterseinkommen oberhalb der Armutsschwelle zu generieren. Die Formel einer „eigenständigen Alterssicherung“ kann hierbei helfen, Alterseinkommen von Individuen zu bestimmen, die im sicheren Abstand von der Armutsriskoschwelle liegen.
3. Schließlich lässt es sich als weitere Ausprägung definieren, wenn Familienphasen einem durchschnittlichen Erwerbseinkommen oder dem bisherigen Erwerbsverlauf entsprechend kompensiert werden.

Zu dieser letzten Ausprägung ist zweierlei zu bemerken: Einerseits, dass diese Rente aus einem durchschnittlichen Erwerbseinkommen von den Rentnerinnen und Rentnern in ihrer Höhe nicht unbedingt als angemessen empfunden werden muss. Andererseits, dass uns bewusst ist, dass mit dieser Stufe die Gefahr besteht, Erwerbsarbeit auch als normatives Ideal zu setzen oder zu bestätigen, da damit auch die Kompensation von Famili-

---

<sup>1</sup> Die Absicherung von Pflegezeiten nehmen wir dabei nicht mit in die Analyse auf; für den Bereich besteht allerdings noch großer Forschungsbedarf. Bislang werden erst in wenigen Ländern Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet (Horstmann & Hüllsmann 2009: 23).

enarbeit auf die Erwerbsarbeit bezogen bleibt und nicht nach einem eigenen Maßstab erfolgt.

Die Untersuchung der Behandlung von Familienzeiten in der Rentenpolitik ist auch angesichts aktueller politischer Debatten hilfreich: In Deutschland ist derzeit die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung ein politisches Vorhaben. Angesichts zunehmend heterogener Erwerbsverläufe ist die Frage zu stellen, durch welche Mechanismen Familienphasen adäquat begegnet werden kann: Sind solche Mechanismen in der betrieblichen Altersversorgung vorstellbar oder müssten zugleich auch die gesetzliche Rentenversicherung und ihre Mechanismen des sozialen Ausgleichs reformiert werden?

Im folgenden Kapitel wenden wir uns einigen grundlegenden Definitionen zu und werfen einen Blick auf den Forschungsstand zur geschlechtsspezifischen Rentenlücke im Ländervergleich. Auf dieser Basis entwickeln wir ein genaueres Raster für den Vergleich, auf welche Art und Weise Elternschaft sowie Kindererziehungszeiten in verschiedenen Alterssicherungssystemen angerechnet werden (Kapitel 3). Dieses Raster wenden wir in sechs Länder-Fallstudien an (Kapitel 4), für die wir jeweils Peer-Statements<sup>2</sup> eingeholt haben. Anschließend fassen wir in Kapitel 5 die Ergebnisse im Vergleich zusammen, identifizieren verschiedene Absicherungstypen und geben einen Ausblick auf mögliche künftige Entwicklungen.

## 2 Geschlechtsspezifische Rentenunterschiede im Ländervergleich

In der wissenschaftlichen Debatte ist in jüngster Zeit wiederholt auf den Unterschied in der Höhe von Renten von Männern und Frauen hingewiesen worden.<sup>3</sup> Dieser Unterschied wird als geschlechtsspezifische Rentenlücke bzw. als *Gender Pension Gap* bezeichnet. Ländervergleiche, die die Einkommensdaten aktueller Rentnerinnen und Rentner zur Grundlage haben, zeigen, dass der *Gender Pension Gap* sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Dies ist institutionellen Regelungen geschuldet, also der Architektur des Rentensystems, aber auch der national unterschiedlich ausgeprägten geschlechtsspezifischen Lohndifferenz (*Gender Wage Gap*) und dem Erwerbsverhalten von Frauen, das wiederum durch verschiedene Ausprägungen des Systems der Sorgearbeit beeinflusst ist. Vor diesem Hintergrund bestehen nicht nur zwischen den Geschlechtern Unterschiede in den Alterseinkommen, sondern auch innerhalb der Gruppe der Frauen. Hier kann gezeigt werden, dass Mütter – die also mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit familiär bedingte Auszeiten oder Arbeitszeitreduktion aufweisen – häufig gegenüber Frauen ohne Kinder schlechter gestellt sind (*Mother Pension Gap*).

---

<sup>2</sup> Ein großer Dank für die Unterstützung bei unseren Einschätzungen und Aussagen über technische Details der jeweiligen Alterssicherungssysteme gilt an dieser Stelle Valentina Cardinali, Ann-Zofie Duvander, Linda Kridahl, Sibylle Reichert und Tine Rostgaard. Etwaige Fehler fallen dabei allein in unsere Verantwortung.

<sup>3</sup> Vgl. für den deutschen Fall Klenner et al. (2016) sowie [http://boeckler.de/107127\\_107136.htm](http://boeckler.de/107127_107136.htm)

Problematisch an Analysen der *Gender Pension Gap* ist, dass sie die rentenrechtlichen Regelungen *vergänger* Jahrzehnte abbilden und auch Berufskarrieren und biografische Brüche, die für aktuell im Erwerbsleben stehende Menschen nicht mehr unbedingt typisch sind. Für Deutschland ist hier beispielhaft die ausgelaufene Rente nach Mindesteinkommen zu nennen sowie die nach wie vor unterschiedliche Bewertung von Kindererziehungszeiten in Abhängigkeit vom Geburtsdatum der Kinder. Ebenso ist auf die unterschiedlichen Erwerbslaufbahnen von Rentnerinnen in den west- und ostdeutschen Bundesländern hinzuweisen, die mit unterschiedlich hohen Ansprüchen an die Rentenversicherung einhergehen. Diese methodische Problematik kann abgemildert werden, indem auf Rentnerinnen und Rentner in einem kürzeren Zeitraum nach Renteneintritt fokussiert wird (wie es etwa mit dem Konzept des *Central Gender Pension Gap* versucht wird, das nur 65-79-Jährige berücksichtigt).

Der *Gender Pension Gap* drückt in Prozent den Abstand aus, zu dem die in einem Land durchschnittlich von Frauen bezogenen Renten unterhalb der durchschnittlich von Männern bezogenen Renten liegen (Abbildungen 1 und 2; vgl. Tinios et al. 2015: 23).<sup>4</sup>

Abbildung 1: Gender Pension Gap 2012 in %, 65-Jährige und älter



Quelle: Tinios et al. 2015: 26, 64 auf Grundlage von EU-SILC 2012  
BE und IE: Daten für 2011

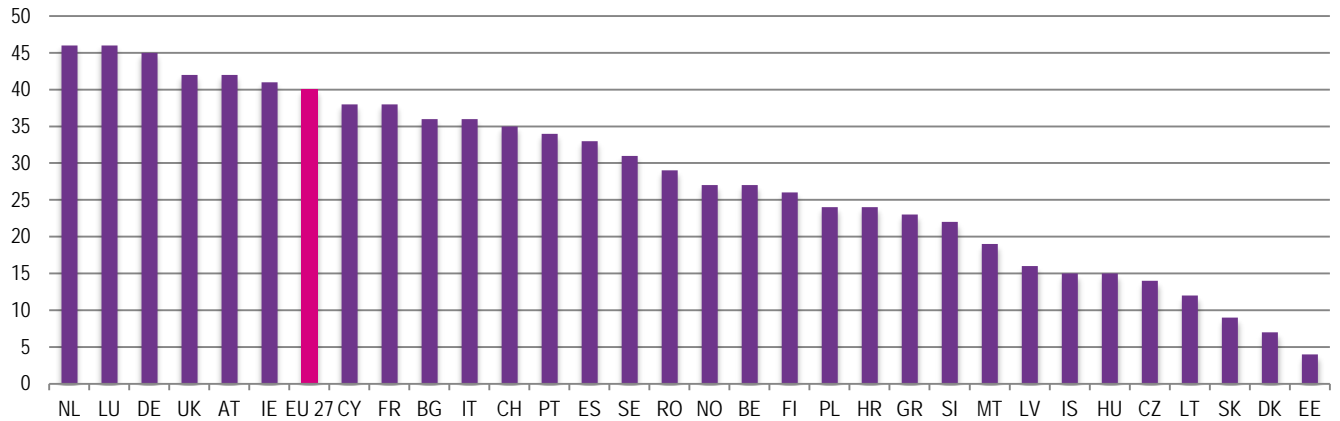


Tinios et al. (2015: 11) führen Rentenlücken der Frauen auf den Einfluss von verschiedenen, ineinandergreifenden Arbeitsmarktfaktoren zurück:

- Stundenlohn (beeinflusst von Bildung, Fähigkeiten, Segregation und Diskriminierung)
- Arbeitszeit (Teilzeitarbeit, Arbeitsverträge/Selbstständigkeit)
- Erwerbsjahre (Erwerbsunterbrechungen, Arbeitslosigkeit)

<sup>4</sup> Der *Gender Pension Gap* bezieht sich auf diejenigen, die überhaupt Anspruch auf eine Altersrente haben. Daneben wird auch der Indikator herangezogen, wie viele Frauen bzw. Männer in einem Land keinen eigenständigen Rentenanspruch erworben haben („zero pension“). Die Rentenlücke unter Einbezug derjenigen, die keinen Rentenanspruch erworben haben, wird als *Elderly Pension Gap* bezeichnet (Tinios et al. 2015).

Abbildung 2: Central Pension Gender Gap 2012 in %, 65-79-Jährige

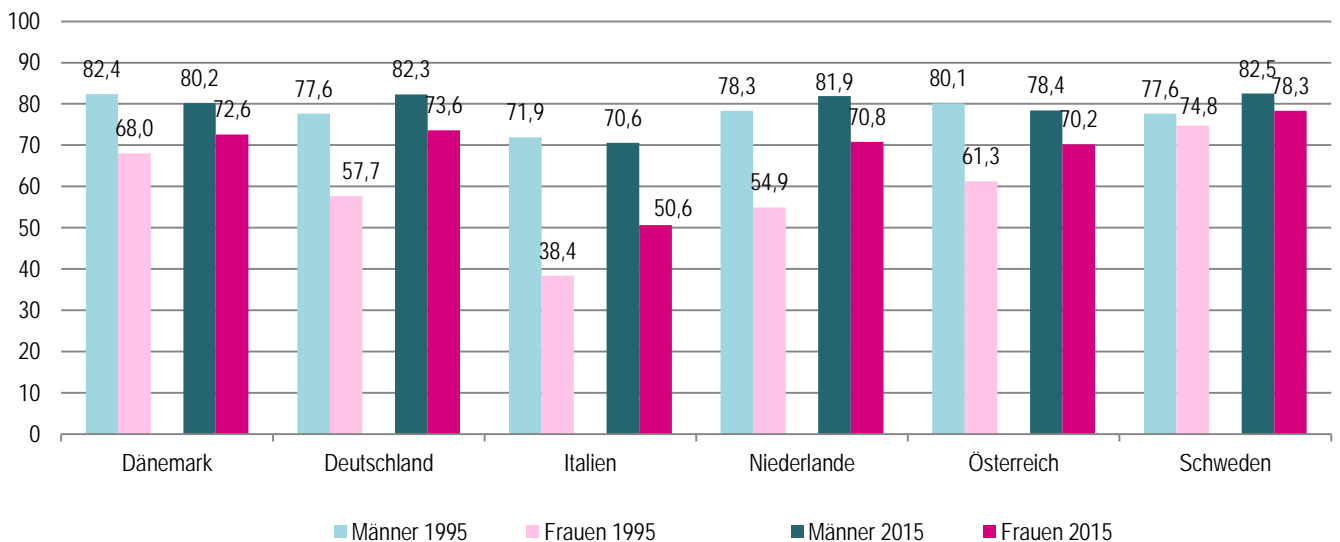


Quelle: Tinios et al. 2015: 26 auf Grundlage von EU-SILC 2012  
BE und IE: Daten für 2011



Bei allen drei oben genannten Faktoren sind Frauen gegenüber Männern benachteiligt: Sie beziehen durchschnittlich niedrigere Löhne und Gehälter, arbeiten – vor allem aufgrund von Sorgearbeit – häufiger in Teilzeit oder unterbrechen ihre Erwerbsarbeit einige Jahre. Daten von Eurostat zeigen, dass in den in diesem Papier näher betrachteten Ländern nach wie vor unter Männern eine höhere Erwerbstätigkeit festzustellen ist als unter Frauen, und zudem Frauen eher Teilzeit arbeiten (Abbildungen 3 und 4) Daten von Eurostat belegen zudem den *Gender Wage Gap*.

Abbildung 3: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht 1995 und 2005 in %, 20-64-Jährige

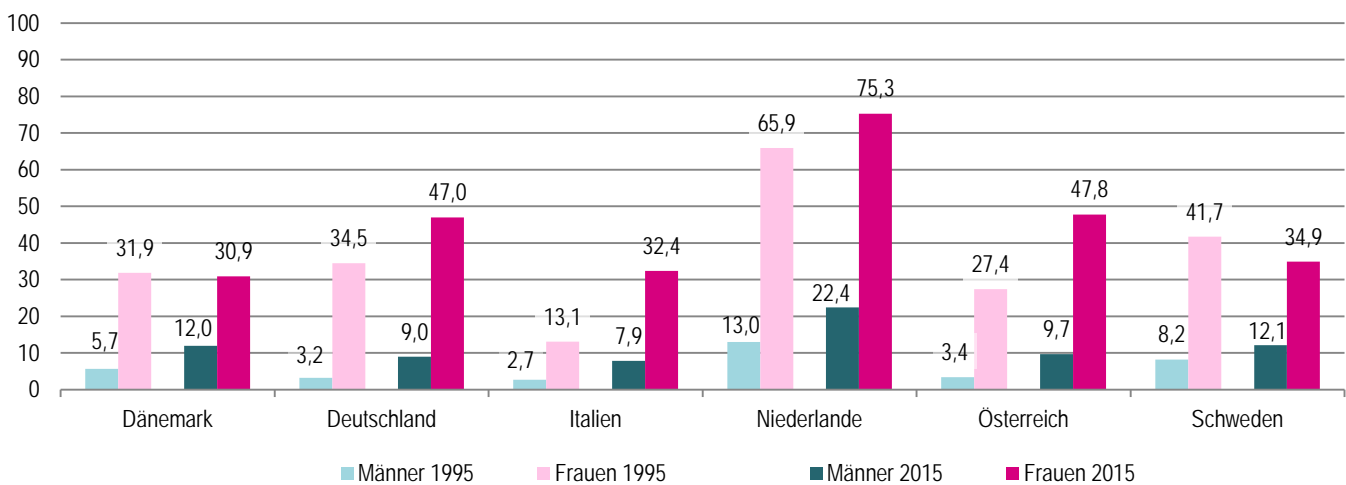


Quelle: Eurostat, Tabelle [lfsa\_ergan], Abruf 15.02.2017



Da die Erwerbsunterbrechungen und/oder Arbeitszeitreduktion häufig erfolgen, um Kinderbetreuungsarbeit zu übernehmen, ist es sinnvoll, neben der geschlechtsspezifischen Rentenlücke v. a. auch den *Mother Pension Gap* mit in den Blick zu nehmen. Bettio et al. (2013: 61) kamen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass das Vorhandensein von einem oder zwei Kindern in allen untersuchten Ländern – außer Polen und Österreich – zu Rentennachteilen führte. In den meisten Fällen stieg die Benachteiligung dabei linear mit der Kinderanzahl an. In einigen Ländern schien jedoch die Benachteiligung ab dem dritten Kind überproportional anzusteigen, nämlich in Frankreich, Österreich, Dänemark und der Schweiz (Bettio et al. 2013: 62; vgl. Abbildung 5).

Abbildung 4: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung 1995 und 2005, 20-64-Jährige



Quelle: Eurostat, Tabelle [ifsa\_eppga], Abruf 15.02.2017

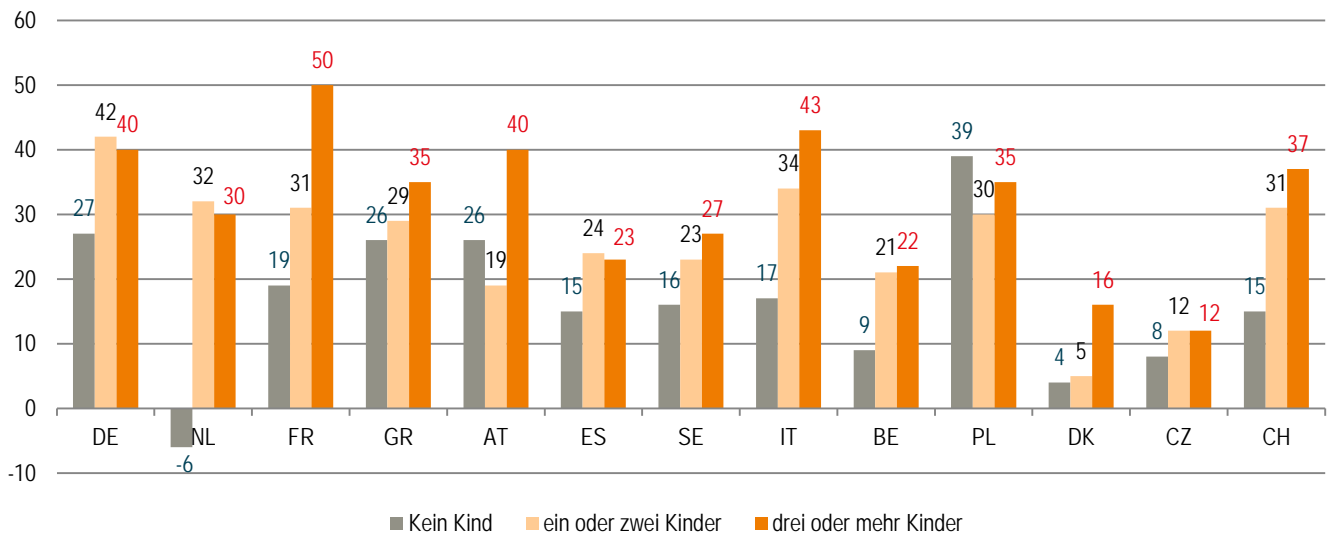
WSI

Teilweise sind Entscheidungen, eine familiäre Auszeit zu nehmen oder Arbeitszeit zur Erfüllung von Sorgearbeit zu reduzieren, Ergebnis bestimmter Anreize, die durch die Renten- und Sozialpolitik gesetzt werden (z. B. Elternzeitregelungen); teilweise sind sie Ergebnis nicht direkt beobachtbarer Merkmale wie der Aushandlungen der Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit innerhalb der Familie (Tinios et al. 2015: 11). Aus den Spezifika der Rentensysteme lassen sich theoretisch Anreize für eine Arbeitsaufnahme ableiten (etwa eine hohe Belohnung der Erwerbsarbeit bzw. Bestrafung von Auszeiten und umgekehrt eine Relativierung der Erwerbskarriere mit Blick auf Alterseinkünfte); ein erwerbszentriertes Sozialversicherungssystem oder ein System mit einer starken Rolle von Betriebsrenten sollte damit höhere Anreize für eine Arbeitsaufnahme bieten als ein System mit einer großzügigen, universellen Sicherung oder Kompensationselementen in den verschiedenen Säulen. Allerdings sind solche Überlegungen problematisch, da sie Entscheidungen für oder gegen familiäre Auszeiten direkt auf das (zu erwartende) Lebenseinkommen beziehen. Anreize für oder gegen Erwerbstätigkeit sind aber plausibler Weise viel unmittelbarer auf das *gegenwärtige* Einkommen bezogen oder beziehen nicht-monetäre Fak-



toren mit ein (z. B. Kinderwunsch, Liebe, Verantwortung vor dem Hintergrund kultureller Annahmen über den Stellenwert von Familie und Traditionen der Verteilung von Familienarbeit).

Abbildung 5: Gender Pension Gap nach Anzahl der Kinder



Quelle: Bettio et al 2013: 62 auf Grundlage von Share 2006/2007 und Sharelife 2008/2009

### 3 Kindererziehungszeiten in Alterssicherungssystemen

Kindererziehungszeiten wurden erst ab einem vergleichsweise späten Zeitpunkt der wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung in der Alterssicherung eigenständig abgesichert. Diese Absicherung „zielt darauf, in erwerbsarbeitsorientierten Rentensystemen das Rentenniveau von Familienarbeitenden anzuheben“ (Leitner 2002: 173) und für Unterbrechungen in deren Erwerbskarrieren zu kompensieren. Auch andere Argumente wurden für die Absicherung von Kindererziehungszeiten z. T. angeführt, wie etwa der Beitrag zur Nachhaltigkeit des Rentensystems, den Eltern gegenüber Kinderlosen leisten. Mittlerweile berücksichtigen viele europäische Länder Kindererziehungszeiten in den Rentensystemen. In der konkreten Ausgestaltung unterscheiden sie sich jedoch teils beträchtlich (Möhring 2014: 142).

Diese Unterschiede sind vor dem Hintergrund rentenpolitischer und familienpolitischer Entwicklungspfade zu analysieren und zu bewerten. Zum einen sind nationale Alterssicherungssysteme in unterschiedlichem Maße erwerbszentriert. So wird in der Literatur davon ausgegangen, dass Grundrentenmodelle – wie etwa in Dänemark und den Niederlanden – für eine bessere Absicherung bei unterbrochenen Erwerbsbiografien sorgen.<sup>5</sup> Leit-

<sup>5</sup> So etwa Hinrichs und Jessoula (2012: 244): Die niederländischen und dänischen Grundrentensysteme „are crucial in preventing poverty in old age, especially for workers with interrupted careers or on an atypical contract, as well as women who mainly work part-time“.

ner (2002: 172) konstatiert vor diesem Hintergrund sogar, dass „die Anerkennung von Kindererziehungszeiten [...] ausschließlich für erwerbsarbeitsorientierte Rentensysteme von Bedeutung“ ist, nicht also für Volksversicherungssysteme wie in den Niederlanden oder Skandinavien. Dies ist allerdings insofern ergänzungsbedürftig, als dass erstens z. B. in Schweden durchaus eine Kombination aus Grundrente und einkommensorientierter Rente besteht. Zweitens gilt die Einschränkung nur mit Blick auf die gesetzliche Rente, während Auswirkungen familienbedingter Unterbrechungen auf betriebliche und private Vorsorge hiervon unabhängig sind und Betriebsrenten teils einen erheblichen Anteil der Alterseinkünfte ausmachen. Eine Analyse von Bettio et al. (2013: 58) zeigt entsprechend, dass die verschiedenen Säulen durchaus verschiedene und sogar gegenläufige Auswirkungen auf den *Gender Pension Gap* haben. So ist der *Gender Pension Gap* in den Niederlanden auf die geschlechtsspezifische Nutzung der betrieblichen Altersversorgung zurückzuführen, die Leistungen der ersten Säule allein führen sogar zu einem negativen *Gender Pension Gap*.

Zum anderen existieren auf nationaler Ebene sehr unterschiedliche Kulturen und sozialpolitische Anreize in Hinblick auf die Unterbrechung von Erwerbsbiografien zugunsten von Familienarbeit. Hier rücken die jeweiligen Familien- und Betreuungspolitiken ins Blickfeld (v. a. Elternzeit, öffentliche Kinderbetreuung). Somit stellt sich auch die Frage, inwiefern sich die renten- und familienpolitischen Regelungen ergänzen oder zusammenspielen: Wird bspw., wenn die Möglichkeit zu einer vergleichsweise langen Elternzeit besteht, der gesamte Zeitraum auch in der Alterssicherung berücksichtigt? Und findet umgekehrt dort, wo Auszeiten zur Kindererziehung arbeitsrechtlich kaum vorgesehen sind, auch kein Ausgleich bei der Alterssicherung statt, wenn sich Menschen dennoch dafür entscheiden? Renten- und familienpolitischen Regelungen sind vor diesem Hintergrund auf folgende Merkmale hin zu untersuchen (Tabelle 1):

Tabelle 1: Merkmale des Policy-Designs

Dimension	Ausprägung
Anspruchsberechtigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechtsspezifische Ausgestaltung</li> <li>• Geschlechtsneutrale Ausgestaltung</li> </ul>
Maximaldauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurz (unter 1 Jahr pro Kind)</li> <li>• Mittel (1-2 Jahre pro Kind)</li> <li>• Lang (mehr als 2 Jahre pro Kind)</li> </ul>
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgleich des individuellen Verdiensts</li> <li>• Pauschalbetrag (Durchschnittsverdienst oder niedrigerer Betrag)</li> <li>• Flexibel oder Kombination</li> </ul>
Anspruchsvoraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorherige Erwerbstätigkeit notwendig</li> <li>• Unabhängig von vorheriger Erwerbstätigkeit</li> </ul>
Parallele und anschließende Erwerbstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit paralleler Erwerbstätigkeit</li> <li>• Mögliche additive Anrechnung paralleler Erwerbstätigkeit</li> <li>• Aufwertung einer betreuungsbedingten Arbeitszeitreduktion</li> </ul>

Quelle: Möhring 2014; Leitner 2002; eigene Ergänzungen



Bezüglich der Kriterien „Maximaldauer“ und „Höhe“ der Anrechnung erscheint uns an dieser Stelle eine kombinierte Betrachtung sinnvoll zu sein. Anders als z. B. bei Elternzeit-Regelungen, wo tatsächlich über die Dauer der Freistellungsmöglichkeiten Leistungen gewährt bzw. Anreize gesetzt werden,<sup>6</sup> ist bei der Alterssicherung eher das Produkt aus beidem entscheidend. So würden wir vermuten, dass eine hohe Anrechnung über die Dauer eines Jahres im Vergleich zu einer niedrigen Anrechnung über drei Jahre, die beide additiv zu Erwerbsarbeit angerechnet werden können und zusammengenommen die gleiche Anrechnungshöhe ergeben, keine unterschiedlichen Erwerbsanreize setzen (während dies bei entsprechenden Elternzeit-Regelungen durchaus der Fall ist).

#### 4 Fallstudien: Sechs europäische Länder im Vergleich

Für die Fallstudien haben wir sechs europäische Länder ausgewählt: Dänemark, Deutschland, Italien, die Niederlande, Österreich und Schweden. Diese Auswahl basierte auf mehreren Kriterien. Zum einen haben wir ost- und mitteleuropäische Länder bewusst nicht in den Vergleich einbezogen, obgleich sie in Hinblick auf Reformen und die weitere Entwicklung des Alterssicherungssystems womöglich die derzeit interessantesten Fälle darstellen. Angesichts unserer Fragestellung wollten wir jedoch vergleichsweise „gereifte“ und stabile Alterssicherungssysteme auswählen, für die wir mit dem Augenmerk auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Sozialpolitik (renten- und familienpolitische Regelungen) mit höherer Plausibilität Aussagen zur zukünftigen Entwicklung treffen können. Unter diesen Ländern fiel unsere Wahl auf die Niederlande, Dänemark und Schweden, da in diesen Ländern (auch) Grundrentenmodelle existieren, sie aber extrem unterschiedliche *Gender Pension Gaps* aufweisen. Schweden und Dänemark repräsentieren hierbei „schwache Ernährermodelle“ (Lewis & Ostner 1994), in denen Frauen eine vergleichsweise hohe Erwerbsbeteiligung aufweisen. Die Niederlande dagegen sind traditionell ein Beispiel für ein „starkes Ernährermodell“. Deutschland und Österreich wiederum sind beides Länder, deren Alterssicherung auf Sozialversicherungssystemen beruht und die eine hohe geschlechtsspezifischer Rentenlücke sowie eine Tradition des „starken Ernährermodells“ aufweisen (sowohl in der Sorgepolitik als auch im entsprechenden familialen und arbeitsmarktbezogenen Verhalten), die sich jedoch in der Alterssicherungspolitik insofern unterscheiden, als dass in Deutschland ein Umbau zum Mehrsäulensystem erfolgt ist, während Österreich weitgehend an der Lebensstandardsicherung als Prinzip der gesetzlichen Rentenversicherung festgehalten hat. Italien ist in unserem Kontext u. a. deshalb von Interesse, als dass es die Tradition eines „starken Ernährermodells“ mit Deutschland und Österreich teilt und eines der wenigen Länder ist, in denen die Anrechnung von Kindererzie-

---

<sup>6</sup> So wurde etwa gezeigt, dass aus Gleichstellungsperspektive eine mittlere Elternzeitdauer von etwa einem Jahr als „optimal“ angesehen werden kann (Dearing 2016; Ciccia & Verloo 2012). Allerdings ist auch während der Elternzeit in vielen Ländern eine (eingeschränkte) Erwerbsarbeit möglich oder existiert ein Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung (z.B. in Deutschland, Österreich).

hungszeiten in der Rentenversicherung an eine tatsächliche Erwerbsunterbrechung geknüpft ist (und nicht: die Mutter- bzw. Elternschaft an sich). Gleichzeitig finden wir in vielen „traditionellen Ernährermustern“ deutliche Veränderungen sowohl in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung als auch in den entsprechenden Vereinbarkeitspolitiken, z. B. mit kürzeren Erwerbsunterbrechungen von Müttern nach der Geburt eines Kindes, insgesamt steigender Frauenerwerbstätigkeit etc. (siehe Abbildungen 3 und 4). Auch vor diesem Hintergrund sind zukünftige Veränderungen der *Gender Pension Gaps* im Vergleich zu den aktuell verfügbaren Daten einzuschätzen.

## 4.1 Dänemark

### 4.1.1 Das dänische System der Renten- und Vereinbarkeitspolitik

Dänemarks *Central Gender Pension Gap* ist nach dem Wert für Estland der geringste in Europa: Die geschlechtsspezifische Rentenlücke der 65- bis 79-Jährigen betrug 2012 nur 7% (Tinios et al. 2015: 26). Bei Berücksichtigung auch von Personen ohne Renten (*Elderly Gender Pension Gap*) lag der Wert noch darunter bei 6% (Tinios et al. 2015: 36). Bettio et al. (2013: 62) verweisen darauf, dass der Gap zwischen Frauen ohne oder mit einem oder zwei Kindern kaum ansteigt, allerdings Frauen mit drei oder mehr Kindern einen deutlich höheren *Gender Pension Gap* aufweisen.

Ähnlich wie das niederländische Rentensystem (s. u.) beinhaltet das dänische System eine Arbeitsteilung zwischen den verschiedenen Teilsystemen der Alterssicherung. Als Basis dient die Volksrente (*Folkepension*). Anspruchsvoraussetzungen für die volle Basisleistung sind 40 Jahre Wohnsitz in Dänemark; bei geringerer Wohndauer in Dänemark werden die Beträge anteilig gekürzt. Die Höhe dieser Leistung betrug 2016 €9.782/Jahr. Es wird eine individuelle Einkommensprüfung vorgenommen, die zu einer Kürzung der Volksrente bei hohem Einkommen führen kann (MISSOC).

Die Volksrente wird im Falle von Bedürftigkeit um eine Rentenzulage (*pensionstillæg*) aufgestockt. Voraussetzung ist die Prüfung aller persönlichen Einnahmequellen (inkl. der unten beschriebenen Arbeitsmarkt-Zusatzrente und der Betriebsrenten): Die Ergänzungsleistung beträgt bei Paaren €5.060/Jahr pro Person und €10.324/Jahr für Alleinstehende. Auch hier wird eine Kürzung bei Einkünften des Leistungsbeziehers bzw. Partners vorgenommen (MISSOC; OECD 2015: 240). Ergänzend kommt eine Zusatzrente für bedürftige Rentnerinnen und Rentner hinzu (OECD 2015: 240).

Bei der ATP (Arbeitsmarkt-Zusatzrente; *arbejdsmarkedets tillægspension*, s. u.) handelt es sich um eine obligatorische, kapitalgedeckte Kollektivversicherung mit Beitragsprimat.

„ATP covers all wage earners and almost all recipients of social security benefits. ATP membership is voluntary for the self-employed. ATP

covers almost the entire population and comes close to absolute universality.“ (OECD 2015: 241)

Die Beiträge sind gestaffelt nach Arbeitsstunden, die Beitragsanpassung wird durch die Sozialpartner im Rahmen von Tarifverträgen festgelegt (OECD 2015: 242). Geringfügig Beschäftigte (< 9 Stunden pro Woche) sind von der Versicherungspflicht befreit. Laut MISSOC umfassen die Leistungen der ATP: „[j]ährlich DKK 23.600 (€3.173) ab dem Alter von 65 Jahren, falls der Empfänger seit dem 1. April 1964 im Zusatzrentensystem versichert ist und seit diesem Zeitpunkt ununterbrochen einer Vollzeitbeschäftigung nachging“. Schließlich sind durch die betriebliche Altersversorgung nahezu alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgesichert. Im Rahmen dieses von den Sozialpartnern ausgehandelten Teilsystems gilt das Beitragsprimat. Umgesetzt wird es durch kapitalgedeckte Versicherungen.

Für künftige Rentnerinnen und Rentner prognostiziert die OECD eine Bruttoersatzrate für Durchschnittsverdiener von 67,8%. Dazu tragen das öffentliche System (inkl. ATP) 21,5 Prozentpunkte und die betriebliche Altersversorgung 46,3 Prozentpunkte bei. Dabei zeigt das dänische Sicherungssystem stark degressive Züge: Für Personen mit halben durchschnittlichen Einkommen liegt die Ersatzrate bei 107,4% (Beitrag des öffentlichen Systems 56,2 Prozentpunkte, der betrieblichen Altersversorgung 51,3 Prozentpunkte [!]), mit anderthalbfachen Einkommen 55,1% (Beitrag des öffentlichen Systems 10,3 Prozentpunkte, des betrieblichen 44,7 Prozentpunkte). Deutlich wird zudem, dass nach dieser Kalkulation für einen Durchschnittsverdiener mehr als die Hälfte seiner Alterseinkünfte aus der betrieblichen Altersversorgung folgen werden (OECD 2015: 141).

Dänemark wird mit Blick auf sein Gender-Regime als ein „schwaches Ernährermodell“ eingeordnet (Lewis & Ostner 1994: 27); Frauen werden in diesem Wohlfahrtssystem eher als Arbeitnehmerinnen denn als Ehefrauen und Mütter behandelt (Lewis & Ostner 1994: 19). Entsprechend weist dieses System eine Tradition großzügig ausgebauter Kinderbetreuung auch für Kleinkinder auf (Borchhorst & Teigen 2015: 37). Dänemark habe sich, wie Schweden, „vorrangig dem Modell allgemeiner Erwerbsarbeit verschrieben“ so Borchhorst und Teigen (2015: 38), einem Modell, das „die Gleichheit der Geschlechter in den Vordergrund rückt und weibliche Erwerbsarbeit fördert, zum Beispiel durch Ausbau des Kinderbetreuungsangebots“.

Die Erwerbsquote von Frauen ist laut Eurostat im Zeitraum 1995-2015 leicht gestiegen, allerdings von einem vergleichsweise hohen Ausgangsniveau: von 68,0% auf 72,6% (Männer 2015: 80,2%). Der Teilzeitanteil unter Frauen ist in diesem Zeitraum etwa stabil geblieben (1995: 31,9%, 2015: 30,9%) und liegt damit über dem der Männer (2015: 12,0%). Der *Gender Pay Gap* lag 2014 mit 16,0% (2014, unbereinigt, ohne öffentliche Verwaltung; Eurostat Tabelle [earn\_gr\_gpgr2]) im europäischen Mittel.

Insbesondere durch diese hohe Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist der geringe *Gender Pension Gap* zu erklären. Dennoch sind Probleme zu befürchten:

„[T]he Achilles' heel of the Danish old age pension system is that contributions for second pillar pensions are paid only for people in active employment; no entitlements are earned during unemployment, sick-

ness, maternity leave or other kinds of leave from the labour market.“  
(Ploug 2012: 183)

Dabei werden allerdings in der Betriebsrente durch tarifliche Regelungen manche familienbedingten Lücken, in denen Lohn bezogen wird, ausgeglichen. Entsprechend ist zu vermuten, dass der deutlich höhere *Gender Pension Gap* für Frauen mit drei oder mehr Kindern daraus resultiert, dass diese Familienkonstellation mit einer geringeren Arbeitsmarkteteiligung einhergeht.

Das dänische Wohlfahrtssystem sieht Ausstiege aus Erwerbsarbeit für Familienarbeit vor.<sup>7</sup> Mutterschutz besteht in der Zeit vier Wochen vor und 14 Wochen nach Geburt des Kindes, die ersten zwei Wochen nach der Geburt sind verpflichtend. Beschäftigte haben in dieser Zeit einen Anspruch auf eine einkommensbezogene staatliche Leistung bis zu brutto €554/Woche bei Vollzeitbeschäftigung oder Selbstständigkeit. Tarifverträge sorgen für viele Beschäftigte für eine Aufstockung der staatlichen Leistung (2011 waren so 75% der Beschäftigten abgesichert). Die Arbeitgeber sind wiederum durch gemeinsame Fonds kollektiv abgesichert. Vaterschaftsurlaub wird für zwei Wochen nach der Geburt des Kindes gewährt. Bei tarifgebundenen Beschäftigten ist dies mit voller Lohnfortzahlung verbunden. Elternzeit kann für 32 Wochen genommen werden, bis das Kind 48 Wochen alt ist. Der individuelle Anspruch beträgt 32 Wochen je Elternteil, allerdings hat jede Familie nur Anspruch auf 32 Wochen *bezahlte* Elternzeit pro Familie – Vätermomente wie in Deutschland, Österreich oder Schweden existieren in Dänemark *nicht*. Eine Verlängerung der Elternzeit ist bei entsprechender Kürzung der Entgeltersatzleistung möglich, auch Teilzeitarbeit ist möglich. Die finanzielle Leistung bei bezahlter Elternzeit entspricht im Umfang der Leistung beim Mutterschutz, ebenso die Ergänzung durch tarifliche Regelungen.

#### 4.1.2 Kindererziehung im dänischen Alterssicherungssystem

Die Volksrente kennt keine familienbezogenen Elemente, hier sind der Einwohnerstatus und ggf. Bedürftigkeit, aber keine Vorleistungen ausschlaggebend für Zugang und Höhe. Anders verhält es sich mit der ATP-Rente, die an Erwerbstätigkeit gekoppelt ist und an die monatlich entsprechend der Arbeitszeit pauschale Beitragssätze entrichtet werden. Hier sind während Familienzeiten vor und nach Geburt des Kindes Beiträge vorgesehen: Bei Bezug von Entgeltersatzleistungen bei Elternzeit wird der doppelte Beitragssatz zur ATP-Versicherung eingezahlt, wobei der/die Leistungsempfänger/in ein Drittel des Beitrags übernimmt, Staat oder Gemeinde die verbleibenden zwei Drittel (OECD 2015: 243). Die OECD verweist auf Möglichkeiten, dass auch längere Erwerbsausstiege durch ATP-Beiträge abgesichert werden können, durch Wechsel in ein anderes (von der OECD nicht spezifiziertes System bzw. staatlichen Leistungsbezug etwa bei kranken oder behinderten Kindern).

---

<sup>7</sup> Die folgenden Informationen sind Bloksgaard & Rostgaard 2016 entnommen.

Zur zweiten Säule hält die OECD fest: „There are no credits or contributions for occupational pension schemes for periods out of paid work caring for children“ (OECD 2015: 243; ebenso Ploug 2012: 195-196, 200). Allerdings wird im von uns eingeholten Peer-Statement zu Dänemark darauf hingewiesen, dass viele Personen während familienbedingten Arbeitsunterbrechungen – also nicht Arbeitslosigkeit – auf Grundlage von Tarifverträgen volle Löhne beziehen. Die maßgeblichen Tarifverträge für Arbeiterinnen und Arbeiter regeln eine Zahlung des vollen Entgelts für 20 Wochen (18 für die Mutter und zwei für den Vater; s. o.) einschließlich der Zahlung für Renten. Im öffentlichen Sektor (Staat und Gemeinden) und im Finanzdienstleistungssektor wird die gesamte Erwerbsunterbrechung durch Lohnfortzahlung abgesichert, einschließlich Beiträge für Renten.

## 4.2 Deutschland

### 4.2.1 Das deutsche System der Renten- und Vereinbarkeitspolitik

Mit Blick auf den *Central Gender Pension Gap*, also die geschlechtsspezifische Rentenlücke der 65- bis 79-Jährigen, hat Deutschland mit einem *Gap* von 45% die drittschlechteste Position innerhalb der EU inne (Tinios et al. 2015: 26).<sup>8</sup> Der als *Elderly Gender Pension Gap* bezeichnete Wert unter Einbezug von Nicht-Rentenempfängern (also Null-Renten) führt zu einem Wert von 47% für die 65- bis 79-Jährigen (Tinios et al. 2015: 36). Wird – auf Grundlage einer anderen Datenbasis – analysiert, welche Auswirkungen die Anzahl von Kindern auf den *Gender Pension Gap* hat, zeigt sich, dass Frauen mit ein oder zwei Kindern deutlich geringere Renten gegenüber Männern beziehen als Frauen ohne Kinder. Frauen mit drei oder mehr Kindern sind nur geringfügig bessergestellt als Frauen mit ein oder zwei Kindern (Bettio et al. 2013: 62).

Ursächlich für diese Unterschiede zwischen den jetzigen Rentnerinnen und Rentnern sind vor allem unterschiedliche Erwerbsverläufe, insbesondere aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung: Das Familienregime folgte über lange Zeit dem *Male-Breadwinner*-Modell. Deutschland gilt traditionell als erwerbszentrierter Wohlfahrtsstaat, in dem das soziale Sicherungssystem stark an die Erwerbskarriere gekoppelt ist. Das findet Niederschlag auch in einer Analyse von EU-SILC-Daten entlang der Erwerbsverläufe von Frauen: Der *Gender Pension Gap* nimmt zu, je weiter Frauen vom Median der geleisteten Arbeitszeit (in Jahren) abweichen (Tinios et al 2015: 49-50). Auch Analysen zum *Mother Pension Gap* weisen in diese Richtung (Möhring 2014).

Das deutsche Alterssicherungssystem basiert auf einer gesetzlichen Rentenversicherung und freiwilliger, kapitalgedeckter betrieblicher und privater Vorsorge, die im Zusammenspiel den Lebensstandard im Alter sichern sollen. Das Prinzip der Beitragsäquivalenz der Leistungen und die Fokussie-

---

<sup>8</sup> Dabei liegt der *Gender Pension Gap* in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland, entsprechend der unterschiedlichen Berufskarrieren der jetzigen Rentnerinnen (vgl. BMFSFJ 2011: 12).

rung auf Erwerbstätigkeit in der deutschen Rentenversicherung<sup>9</sup> wird durch Elemente des sozialen Ausgleichs durchbrochen. Dabei wurde die Berücksichtigung von Familienphasen ausgebaut, zuletzt 2014. Eine Mindestsicherung innerhalb des Rentensystems existiert nicht. Allerdings kann bei geringen Einkommen im Haushaltskontext die bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung in Anspruch genommen werden.

Im internationalen Vergleich weist Deutschland ein geringes Versorgungsniveau für künftige Rentnerinnen und Rentner auf.<sup>10</sup> Die Bruttoersatzrate für Durchschnittsverdiener wurde von der OECD auf Grundlage des 2014 geltenden Rechts auf 37,5% prognostiziert, zusätzliche freiwillige Vorsorge (darunter fällt hier auch die betriebliche Altersversorgung, bAV) soll weitere 12,5% zu einer gesamten Bruttoersatzrate von 50,0% beitragen. Personen mit halben oder anderthalbfachen Durchschnittseinkommen weisen aufgrund des starken Äquivalenzprinzips die gleichen Ersatzraten auf (OECD 2015: 141). Die betriebliche Altersversorgung wird von Männern und Frauen gleich oft genutzt, sofern der öffentliche Dienst in die Analysen einbezogen ist; anderenfalls sind Männer deutlich öfter durch die zweite Säule abgesichert. Es zeigen sich zudem Unterschiede beim Umfang der Absicherung. Die staatlich geförderte private Vorsorge wird häufiger von Frauen genutzt, auch die Kinderzulage wird deutlich häufiger von Frauen in Anspruch genommen (Kruse & Scherbarth 2016: 93).

In Deutschland lag lange ein starker Fokus der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik auf der Erbringung von Kindererziehung sowie Alten- und Krankenpflege innerhalb der Familie, d. h. insbesondere durch Frauen. In den vergangenen Jahren sind aber durch eine Reihe von Reformen die Möglichkeiten einer außerhäuslichen Erbringung dieser Leistungen verbessert worden, auch mit dem Ziel, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. In diesem Kontext sind sowohl die Einführung der Pflegeversicherung zu nennen als auch der Ausbau der öffentlich geförderten Kinderbetreuung v. a. für unter Dreijährige und schließlich die verschiedenen Elternzeit- bzw. Elterngeld-Reformen. Im Ergebnis existieren in Deutschland eine Reihe von Familienleistungen und Regeln, die Ausstiege aus Erwerbsarbeit oder eine Reduktion von Erwerbsarbeit vorsehen bzw. ermöglichen.

Der Mutterschutz beträgt 14 Wochen bei vollem Lohnausgleich, von denen sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen (verpflichtend) nach der Geburt liegen. Elternzeit kann von einem oder beiden Elternteilen im Umfang von jeweils bis zu drei Jahren in den ersten drei Lebensjahren des Kindes genommen werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann diese Zeit auch auf mehr als zwei Abschnitte verteilt werden und können bis zu zwölf Monate in der Zeit bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genutzt werden. Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz und ein

---

<sup>9</sup> Die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist zentrales System für Beschäftigte. Daneben bestehen Sondersysteme für Beamte, Landwirte und manche Gruppen von Selbstständigen.

<sup>10</sup> Die OECD stellt für ihre Projektionen (fiktive) Personen gegenüber, die 45 Jahre mit einem Durchschnittsverdienst gearbeitet haben. Auf diese Lebensläufe wird das aktuell geltende Rentenrecht angewandt, um so künftige Rentenansprüche im Verhältnis zum Durchschnittslohn zu projizieren. Zum Ansatz der OECD siehe Blank et al. (2016: 17).



spezieller Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Tarifliche Regelungen sehen teils eine längere Elternzeit vor.

Elterngeld wird Eltern nach Geburt eines Kindes geleistet, wenn sie nicht mehr als 30 Stunden pro Woche beschäftigt sind. Die Leistung beträgt 65% bis 67% des vorherigen Nettoeinkommens, maximal €1.800, mindestens jedoch €300. Für geringverdienende Eltern ist ein Bezug von bis zu 72% des vorherigen Nettoeinkommens möglich. Einkommen aus Teilzeitarbeit wird mit der Leistung verrechnet. Anspruch besteht auf insgesamt 14 Monate, wobei ein Elternteil maximal zwölf Monate in Anspruch nehmen darf. Eine Verdopplung der Bezugsdauer ist bei halbiertes Leistung möglich; ebenso wie die Vereinbarung mit Teilzeitarbeit (Elterngeld Plus). Die Regelungen sind geschlechtsneutral gestaltet. Im Ergebnis nehmen aber deutlich mehr Frauen Elterngeld in Anspruch und auch für einen deutlich längeren Zeitraum als Männer – die Erwerbsunterbrechung von Müttern ist also in der Regel größer als die von Vätern.<sup>11</sup>

Zusammenfassend ist zu sagen, dass ein befristeter Erwerbsausstieg in Deutschland aus familiären Gründen möglich ist und im internationalen Vergleich relativ stark staatlich unterstützt wird. Ebenso ist festzuhalten, dass Sorgearbeit zunehmend aus den Familien verlagert wird. Im Zeitraum von 1995 bis 2015 hat sich die Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland deutlich erhöht von 57,7% auf 73,6% (Eurostat; siehe Abbildung 3 oben). Die Frauenerwerbsquote liegt damit aber nach wie vor deutlich unterhalb der der Männer (2015: 82,3%, Eurostat), wobei sich der Abstand im Laufe der Zeit verringert hat. Dahinter verbirgt sich aber nicht unbedingt sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-)Arbeit: Die Teilzeitquote unter Frauen ist von 34,5% (1995) auf 47,0% (2015) gestiegen (Eurostat; s. Abbildung 4 oben). Ein Anstieg ist auch bei Männern zu verzeichnen, allerdings auf sehr viel niedrigerem Niveau (von 3,2% auf 9,0%, Eurostat). Der *Gender Pay Gap* in Deutschland liegt vergleichsweise hoch bei 22,3% (2014, unbereinigt, ohne öffentliche Verwaltung; Eurostat Tabelle [earn\_gr\_gpgr2]). Wie wird also der vorhandenen geschlechtlichen Arbeitsteilung und geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktintegration im Alterssicherungssystem begegnet?

#### 4.2.2 Kindererziehung im deutschen Alterssicherungssystem

In der GRV werden Entgeltpunkte für ein Elternteil für Kindererziehung gutgeschrieben (also als Beitragszeiten behandelt): Drei Entgeltpunkte für ab 1992 geborene Kinder, zwei Entgeltpunkte für davor geborene Kinder.<sup>12</sup> Ein Entgeltpunkt entspricht ab Mitte 2016 einer monatlichen Rente von 30,45 € (West). Diese Entgeltpunkte werden auch gutgeschrieben, wenn die betreffende Person direkt nach Geburt bereits wieder arbeitet. Ansprüche an die GRV aus Erwerbsarbeit und die Entgeltpunkte für Kindererziehung werden addiert und sind durch die Beitragsbemessungsgrenze (2016: monatlich €6.200 (West) bzw. €5.400 (Ost) in der Summe begrenzt. Diese Rentenan-

---

<sup>11</sup> Siehe auch: [http://www.boeckler.de/wsi\\_51807.htm](http://www.boeckler.de/wsi_51807.htm)

<sup>12</sup> Die zwei Entgeltpunkte sind auch als „Mütterrente“ bekannt, die als Teil des „Rentenpakets“ 2014 beschlossen wurde. Zuvor wurde nur ein Entgeltpunkt für vor 1992 geborene Kinder gutgeschrieben.

sprüche werden auch Personen gutgeschrieben, die in anderen Sicherungssystemen pflichtversichert sind. Sie können einen eigenständigen Rentenanspruch mit begründen.

Zeiten mit Krankengeldbezug – d. h. also auch die Phase des Mutterschutzes, sofern Krankengeld gezahlt wird – sind Beitragszeiten. Zeiten der Schutzfristen während Schwangerschaft und Mutterschaft nach Mutterschutzgesetz fließen als Anrechnungszeiten in die rentenrechtliche Gesamtleistungsbewertung<sup>13</sup> ein. Erziehungszeiten bis zum vollendeten 10. Lebensjahr eines Kindes (bei einem pflegebedürftigen Kind: bis zum 18. Lebensjahr) werden bei einem Elternteil als Berücksichtigungszeiten in die Gesamtleistungsbewertung einbezogen. Erziehungszeiten haben zudem Einfluss auf die Anspruchsvoraussetzungen für Erwerbsminderungs- und Altersrenten.

In der gesetzlichen Regulierung der bAV sind keine originär familienpolitischen Maßnahmen und Aspekte zu verzeichnen. Auf tariflicher und betrieblicher Ebene finden sich aber Beispiele für eine Berücksichtigung von Familienphasen (z. B. Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, § 9). Teils wird aber auch explizit darauf verwiesen, dass die Elternzeit eine entgeltlose Zeit ist und damit in dieser Phase (oder auch im tariflichen Elternurlaub) keine tariflich vereinbarten Zuschüsse zur bAV geleistet werden. Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld werden dagegen teils als Phasen des Entgeltbezugs genannt. Auf betrieblicher Ebene kann geregelt werden, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die bAV auch während entgeltlosen Zeiten durch eigene Beiträge nutzen kann (etwa Mutterschutz oder Elternzeit) (Laßmann & Röhrich 2010: 35-36).

Die private Altersvorsorge (Riester-Rente) wird durch Zulagen und einen Sonderausgabenabzug gefördert. Kindererziehungszeiten werden nicht speziell als Unterbrechungsphasen berücksichtigt. Stattdessen wird einem Elternteil für jedes kindergeldberechtigte Kind €300 (für vor 2008 geborene Kinder €185) jährlich zusätzlich an Zulagen gewährt.

## 4.3 Italien

### 4.3.1 Das italienische System der Renten- und Vereinbarkeitspolitik

Der *Central Pension Gender Gap* (65- bis 79-Jährige) lag 2012 in Italien bei 36% (Tinios et al. 2015: 26). Der *Elderly Gender Pension Gap* lag sogar bei 46% (Tinios et al. 2015: 36), sodass sich die Versorgungslücke im internationalen Vergleich als sehr hoch darstellt. Der Effekt von Mutterschaft auf die geschlechtsspezifische Rentenlücke ist in Italien besonders deutlich ausgeprägt: Die Rentenlücke für Frauen ohne Kind liegt „nur“ bei 17% und

---

<sup>13</sup> „Die Zuordnung von Entgeltpunkten für beitragsfreie Zeiten und beitragsgeminderte Zeiten erfolgt im Rahmen der so genannten Gesamtleistungsbewertung. Entscheidend für die Höhe des Gesamtleistungswertes ist die Höhe aller geleisteten Beiträge und deren Dichte. Die beitragsfreien und -geminderten Zeiten erhalten einen Durchschnittswert an Entgeltpunkten: Er errechnet sich aus der Gesamtleistung der Beiträge im belegungsfähigen Gesamtzeitraum.“ (Deutsche Rentenversicherung 2016)

damit z. B. auf dem Niveau Schwedens und deutlich niedriger als in Deutschland oder Österreich (Bettio et al. 2013: 62). Für Frauen mit einem oder zwei Kindern steigt sie hingegen schon auf 34% an; für Frauen mit drei und mehr Kindern auf 43% – und damit im Ländervergleich von Bettio et al. (2013: 62) auf den zweithöchsten Wert nach Frankreich.

In Italien besteht ein beitragsbezogenes Rentensystem, in dem die Rentenhöhe auf zwei Faktoren beruht (OECD 2015: 290; MISSOC): zum einen den Beiträgen, die insgesamt während des Erwerbslebens geleistet wurden, und zum anderen auf dem sogenannten Umwandlungskoeffizienten, der die Wahrscheinlichkeit des Ablebens, des Hinterlassens einer Witwe bzw. eines Witwers und der dann verbleibenden Auszahlungsjahre einer Hinterbliebenenrente einbezieht. Im italienischen System ist die zu erwartende Rente also eng an das Renteneintrittsalter und an die Lebenserwartung gebunden (ibid.). Für Frauen bestehen Frühverrentungsmöglichkeiten mit Abschlägen.

Italiens Alterssicherungssystem ist in den 1990er Jahren zu einem Mehssäulensystem umgestaltet worden (Pavolini et al. 2016: 31). Allerdings ist nur ein Viertel der Beschäftigten in zusätzliche Rentensysteme einbezogen, für etwa ein Viertel werden Beiträge geleistet; etwa 14% der Beschäftigten sind durch ein Betriebsrentensystem abgesichert (Pavolini et al. 2016: 36). Eine besondere staatlich geförderte dritte Säule besteht in Italien nicht. Die aktuellen Kalkulationen der OECD (2015: 141) beziehen nur öffentliche Leistungen ein. Hier beträgt die Bruttoersatzrate für alle Einkommensgruppen 69,5%. Das System hat eine starke Erwerbszentrierung.

„Workers on permanent part-time jobs are in a better position with respect to other atypical workers and their pension prospects seem be more similar to SER [Standard Employment Relationship] workers. Part-timers pay full contributions in the first pillar, and the permanent nature of their contract may well lead to mostly uninterrupted careers. This favors either affiliation with supplementary pension funds or the provision of a rather ‘generous’ TFR [Trattamento di fine rapporto; lump-sum payment for private employees] at retirement. Also, they are entitled to maternity leave and related contributions credits for periods of non-employment for maternity and childcare purposes. This is particularly important in light of the gender-profile of part-time work in Italy: 78 per cent of part-timers are women and 27.9 per cent of women work part-time in contrast with 5.1 per cent of men. This leads to a higher probability of spells of non-employment due to childcare, particularly given the underdevelopment of care services for children below the age of three in Italy (coverage is currently around 12 per cent of all children in the age group 0-3 years.” (Jessoula 2012: 80-81)

In Italien existiert ein sehr langer, obligatorischer Mutterschutz von fünf Monaten, der mit einem Mutterschaftsgeld in Höhe von 80 Prozent des vorherigen Einkommens begleitet wird (Addabbo et al. 2015). Daneben hat jeder Elternteil individuellen Anspruch auf sechs Monate Elternzeit. Die Familie hat insgesamt Anspruch auf elf Monate Elternzeit, wobei allerdings jeder Familie nur zehn Monate Elternzeit zur Verfügung stehen, wenn der Vater nicht mindestens drei Monate in Anspruch nimmt. Die Elternzeit kann am Stück genommen oder in verschiedene Blöcke aufgeteilt werden. Wird

sie für unter sechsjährige Kinder in Anspruch genommen, so beträgt das Elterngeld 30% der vorherigen Einkünfte; bei älteren Kindern (bis zu zwölf Jahren) ist die Elternzeit unbezahlt. Ein neueres Detail an der italienischen Regelung ist, dass Mütter nach dem Ende des Mutterschutzes ihre Elternzeitanprüche bis elf Monate nach der Geburt gegen Kinderbetreuungs-Gutscheine in Höhe von €300 pro Monat einlösen können (Addabbo et al. 2015).

Die Elternzeitregelung weist Charakteristika der familialistischen Tradition des italienischen Vereinbarkeitsregimes auf. Während die italienische Mutterschutzregelung vergleichsweise generös ist, setzt mit der auch für Väter zugänglichen Elternzeit ein mit niedriger Pauschalleistung ausgestattetes System ein, das dementsprechend – trotz der Quotierung – kaum Anreize für Väter setzt, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Wie Jessoula (2012) im obigen Zitat hervorhebt, sind auch bei der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern die Unterschiede sehr deutlich ausgeprägt. Die Beschäftigtenquote von Frauen ist zwar seit 1995 (38,4%) signifikant angestiegen auf 50,6% im Jahr 2015 (Abbildung 3) – dies jedoch auf einem im internationalen Vergleich niedrigen Niveau und in deutlichem Abstand zur Beschäftigtenquote von Männern, die 2015 bei 70,6% lag. Hinzu kommt, dass auch die Teilzeitquote seit 1995 stark angestiegen ist und 2015 bei 32,4% lag (Abbildung 4). Die geschlechtsspezifische Lohndifferenz liegt demgegenüber in Italien sehr niedrig (2014: 6,1%; unbereinigt, ohne öffentliche Verwaltung; Eurostat Tabelle [earn\_gr\_gpgr2]).

#### **4.3.2 Kindererziehung im italienischen Alterssicherungssystem**

Für verschiedene Zeiträume der Kindererziehung werden, ohne Kosten für den Arbeitgeber, Ansprüche auf Leistungen erworben. Die Zeit des Bezugs von Mutterschaftsgeld (für 22 Wochen) wird als fiktive Beitragszeit behandelt (MISSOC). Daneben werden bestimmte „Fehlzeiten am Arbeitsplatz“ (darunter Fehlzeiten aufgrund von Kindererziehung) als fiktive Beitragszeiten berücksichtigt (MISSOC). Jessoula kommt zu folgender Einschätzung:

“Contribution credits for compulsory maternity leave (5 months) are quite generous because they are calculated on the basis of the last wage. The same applies to voluntary parental leave not exceeding six months until the child is three years old. Contributions are also credited for longer leave periods (maximum ten months to be shared between mother and father) and when the child is aged 3-8. In the cases, however, credits are based on 200 per cent of the value of the social allowance, and they may turn out to be less generous. [...] For these workers, the main challenge is represented by the low level of wages due to reduced working time, in combination with declining replacement rates and the neutrality of the NDC [notional defined contribution] system, with respect to earning levels. As mentioned above, this may well lead to inadequate income maintenance after retirement, even in the case of workers with full careers (40 years) on a part-time basis.“ (Jessoula 2012: 81)

Im OECD-Bericht wird darauf hingewiesen, dass eine Anrechnung von Elternschaft über den Umwandlungskoeffizienten erfolgt, der für *Mütter* angehoben wird (was eine geschlechtsspezifische Ausrichtung indiziert): Bei Müttern von ein bis zwei Kindern werde dem Umwandlungskoeffizienten des tatsächlichen Renteneintrittsalters ein Jahr zugeschlagen; bei Müttern mit drei und mehr Kindern seien es zwei Jahre (OECD 2015: 292). Hier zeigt sich – im Kontext des italienischen Systems, das eben die Rente äquivalent auch zum Renteneintrittsalter berechnet – eine aussagekräftige Bedeutung der „Dauer“ der Elternschafts-Anrechnung bei der Altersrente. Auf diese Weise werden für diesen Zeitraum auch 100% des Einkommens angerechnet. Durch die Anerkennung der Mutterschaft erhöht sich die Rente laut einer früheren Darstellung der OECD um etwa 3% bei ein bis zwei Kindern und um etwa 6% bei drei und mehr Kindern (OECD 2014: 287). In der zweiten Säule des italienischen Alterssicherungssystems scheint keine spezifische Anerkennung von Elternschaft und/oder Zeiten der Kindererziehung zu bestehen.

## 4.4 Niederlande

### 4.4.1 Das niederländische System der Renten- und Vereinbarkeitspolitik

Der *Central Gender Pension Gap*, die geschlechtsspezifische Rentenlücke der 65- bis 79-Jährigen war 2012 in den Niederlanden mit 46% europaweit am höchsten; die Niederlande liegen dabei knapp vor Deutschland (Tinios et al. 2015: 26). Der *Elderly Gender Pension Gap*, d. h. unter Einbezug aller älteren Menschen zwischen 65 und 79 Jahren lag ebenfalls bei 46% (Tinios et al. 2015: 36). Auf der Basis anderer Daten kommen Bettio et al. (2013: 62) zu dem Schluss, dass Frauen ohne Kinder sogar eine höhere Rente aufweisen als Männer; entsprechend steigt der Gap dann bei Frauen mit Kindern, wobei zwischen Frauen mit ein oder zwei Kindern und Frauen mit drei oder mehr Kindern nur ein geringer Unterschied festzustellen ist. Angesichts der Existenz einer Grundrente mag der hohe *Gender Pension Gap* überraschen; er erklärt sich aber aus dem Zusammenspiel des niederländischen Mehrsäulensystems und der Arbeitsmarktlage von Frauen, insbesondere der früheren Erwerbsbeteiligung heutiger Rentnerinnen. Hierbei ist auch die geschlechtsspezifische Lohndifferenz zu beachten (s. u.), die sich im Betriebsrentensystem widerspiegelt.

Das niederländische Rentensystem basiert auf einer deutlichen Arbeitsteilung zwischen öffentlicher und betrieblicher Sicherung. Es umfasst eine öffentliche Alterssicherung in Form einer Grundrente (AOW; *Algemene Ouderdomswet*), ein durch tarifliche Regelungen quasi-obligatorisches System der betrieblichen Altersversorgung und darüber hinaus ggf. noch private Vorsorge.

Die Höhe der Grundrente ist abhängig von der Zeit, die eine Person in den Niederlanden gewohnt oder gearbeitet hat. Dauer der Anwesenheit in den Niederlanden. Eine volle Grundrente wird erst nach 50 Jahren geleistet, ansonsten nur anteilig. Die Rentenhöhe beträgt 2016 €1.153,35 brutto (inkl.

AOW-Einkommenszulage, ohne Urlaubsgeld). Davon werden noch Krankenversicherungsbeitrag eventuell (ermäßigte) Lohnabgaben abgezogen. Bei Paarhaushalten wird eine geringere Rente geleistet, sie beträgt dann pro Person €794,59. Hinzu kommt Urlaubsgeld (€859,32/Jahr für Alleinstehende). Durch die Leistung AIO (*Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen*) wird ggf. die Rente aus der AOW und anderen Quellen aufgestockt.<sup>14</sup> Die Leistungen der Grundrente gelten als sehr effektives Mittel zur Bekämpfung von Altersarmut, wobei allerdings ein kleiner Teil der Leistungsbezieher nicht die vollen Beträge erhält (Anderson 2012: 207, 224).

91% der Beschäftigten sind in das Betriebsrentensystem einbezogen; auf Antrag der Tarifparteien kann eine Branchenlösung verpflichtend für den Sektor gemacht werden (OECD 2015: 310; Keune & Payton 2016: 22). Betriebsrenten übernehmen damit die Aufgabe der Lebensstandardsicherung von Beschäftigten.

Entsprechend den Prognosen der OECD wird ein Durchschnittsverdiener in den Niederlanden mittels des öffentlichen Sicherungssystems eine Bruttoersatzrate von 27,1% erreichen. Darin – und in den abweichenden Werten für Bezieher von hälftigen bzw. anderthalbfachen Durchschnittseinkommen (54,2% bzw. 18,1%) – zeigt sich der Charakter einer pauschalen Basissicherung. Die von der OECD als „private mandatory“ eingestuftes Betriebsrenten erreichen für den Durchschnittsverdiener eine Bruttoersatzrate von 63,4% und übertreffen damit die Leistungen aus dem öffentlichen System um das Doppelte. Daraus ergibt sich eine gesamte Bruttoersatzrate von 90,5% (bei halbem Durchschnittseinkommen 94,0%, bei doppeltem Durchschnittseinkommen 89,3%) (OECD 2015: 141). In diesen Zahlen zeigt sich wieder deutlich die Arbeitsteilung zwischen den Teilsystemen, die im Unterschied zu Deutschland mit verschiedenen Aufgaben der Säulen verbunden ist.

Das niederländische Gender-Regime wurde ähnlich dem deutschen und österreichischen System als „starkes Ernährermodell“ (Lewis & Ostner 1994: 18) eingestuft. Das Rentensystem war lange Zeit auf diese Gesellschaftsstruktur ausgerichtet, wurde aber dem gesellschaftlichen Wandel angepasst:

„The state pension and occupational pension schemes were originally designed to respond to the needs and preferences of full-time breadwinners in standard employment. [...] The rapid growth in female labour market participation in the 1980s and 1990s, as well as the increase in dual earner couples, undermined the effectiveness of this approach. Domestic political pressures, as well as European Community (EC) law, resulted in the removal of the last discriminatory practices by 1990. By the 2000s the ‘one and a half earner model’ had replaced the old breadwinner model.“ (Anderson 2012: 206)

Die Erwerbsquote von Frauen ist im Zeitraum 1995-2015 von 54,9% auf 70,8% gestiegen, liegt damit aber weiterhin unterhalb der von Männern (2015: 81,9%; Eurostat). Im gleichen Zeitraum ist allerdings auch die Teilzeitquote unter den Frauen gestiegen, von 65,9% auf 75,3%, die höchsten

---

<sup>14</sup> <http://www.svb.nl/int/de/>

Werte unter den hier betrachteten Ländern (Eurostat). Schließlich zeigt sich für die Niederlande ein im Vergleich der Länder mittlerer *Gender Pay Gap* von 16,1% (2014, unbereinigt, ohne öffentliche Verwaltung; Eurostat Tabelle [earn\_gr\_gpgr2]).

Das Zusammenspiel des in der Vergangenheit dominanten starken Ernährermodells mit dem ausgebauten Betriebsrentensystem – das eine Zeit lang sogar bestimmte Formen atypischer Beschäftigung, auch Teilzeit, gar nicht berücksichtigte (Anderson 2012: 210) – liefert eine Erklärung des hohen *Gender Pension Gap* in den Niederlanden. Wie eine Analyse von Bettio et al. (2013: 58) zeigt, ist der *Gender Pension Gap* bei Betrachtung der ersten Säule allein sogar negativ; es sind die Betriebsrenten, die vor dem Hintergrund des in der Vergangenheit dominanten Familienmodells zu stark unterschiedlichen Rentenleistungen für Frauen und Männer führen. Auch gegenwärtig folgen aus – häufiger von Frauen ausgeübt – Teilzeitbeschäftigung geringere Ansprüche an Betriebsrenten; die Ansprüche reduzieren sich zudem durch verkürzte Erwerbskarrieren (Anderson 2012: 204, 225; 2011: 307). Das Zusammenspiel von Grundrente und bAV wurde jedoch zugunsten von Teilzeitbeschäftigten verbessert (Anderson 2012: 221-222).

Die niederländische Familienpolitik sieht Erwerbsausstiege nur begrenzt vor (vgl. den Dulk 2016): Mutterschutz (*zwangerschaps- en bevallingsverlof*) ist für insgesamt 16 Wochen obligatorisch. In dieser Zeit wird von Krankenkassen eine Einkommensersatzleistung von 100% gewährt, begrenzt jedoch auf €197 pro Tag. Die Leistung wird durch die Arbeitslosenversicherung finanziert (den Dulk 2016: 1). Elternzeit (*ouderschapsverlof*) ist möglich für 26-mal die Wochenarbeitszeit in Stunden je Elternteil und Kind, also bei einer Vollzeitstelle für 26 Wochen. Diese Elternzeit muss allerdings in Teilzeit genommen werden; ein Vollzeit-Ausstieg setzt die Zustimmung des Arbeitgebers voraus. Entsprechend verlängert sich bei einer vorherigen Vollzeitstelle diese Teilzeitphase (den Dulk 2016: 2). Bis 2015 wurde die Nutzung von Elternzeit steuerlich gefördert.<sup>15</sup> Die Elternzeit kann bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Elternzeit kann auch während des Bezugs angepasst oder in Blöcken genommen werden. Voraussetzung ist Beschäftigung bei einem Arbeitgeber von einem Jahr. Spezifischere Regelungen sind durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung möglich (den Dulk 2016: 3).

#### 4.4.2 Kindererziehung im niederländischen Alterssicherungssystem

Zu der Behandlung von Kindererziehungszeiten hält die OECD (2015: 311) fest:

„In the basic old-age pension scheme, periods out of paid work are automatically covered. In the occupational schemes, there are no

---

<sup>15</sup> Laut Peer-Statement wurde bis 2015 jede Stunde Elternzeit mit mind. €4,29 gefördert (oder mehr, entsprechend dem Einkommen), die der jeweilige Elternteil aus staatlichen Zuschüssen erhielt. Diese Steuerleistung wurde eingeführt, um den Einkommensverlust auszugleichen und die Inanspruchnahme von Elternzeit attraktiver zu machen. 2015 wurde dieser Steueranreiz zur Elternzeit abgeschafft.

credits for childcare periods during which people are out of paid work but the accrual of pension rights continues over remaining working years. However, many schemes allow voluntary contributions to cover the aforementioned periods of absence.“

In den Niederlanden besteht eine Vielzahl von Betriebsrentensystemen<sup>16</sup>, laut Peer-Statement führen Phasen der Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Elternzeit (*parental leave*) in der Mehrzahl dieser Systeme allerdings *nicht* zu Ansprüchen.

## 4.5 Österreich

### 4.5.1 Das österreichische System der Renten- und Vereinbarkeitspolitik

Die geschlechtsspezifische Rentenlücke ist in Österreich mit am höchsten in Europa. Der *Central Pension Gender Gap*, d. h. die geschlechtsspezifische Rentenlücke der 65- bis 79-Jährigen, lag 2012 bei 42% (Tinios et al. 2015: 26). Der *Elderly Gender Pension Gap* – d. h. unter Einbezug aller älteren Menschen zwischen 65 und 79 Jahren, auch derjenigen ohne Rentenanspruch – lag noch einmal deutlich höher, nämlich bei 49% (Tinios et al. 2015: 36). Diese Versorgungslücke liegt also bei der jetzigen Rentner- und Rentnerinnen-Generation deutlich höher als in Deutschland. Interessanterweise ist Österreich aktuell eines der wenigen Länder, bei denen das Vorhandensein von einem oder zwei Kindern sogar zu einer Absenkung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke führt – wohingegen diese bei den derzeitigen Rentnerinnen mit drei und mehr Kindern stark ansteigt (Bettio et al. 2013: 62).

Wie auch Deutschland ist das österreichische Alterssicherungssystem maßgeblich durch die gesetzliche Sozialversicherung gekennzeichnet.<sup>17</sup> Ein grundlegender Umbau mit einer stärkeren Betonung der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung hat jedoch nicht stattgefunden: Die erste Säule ist nach wie vor auf die Lebensstandardsicherung ausgerichtet. Mit der sogenannten Ausgleichszulage existiert zudem eine Mindestrente, 2017 in Höhe von €889,84 für Alleinstehende und €1.334,17 für Paare. Wie auch bei Erwerbseinkommen gibt es hierbei 14 jährliche Zahlungen. Das gesetzliche Renteneintrittsalter liegt für Männer bei 65 Jahren. Für Frauen liegt es derzeit bei 60 Jahren und wird bis 2033 dem Renteneintrittsalter der Männer angeglichen.

Die zweite Säule ist in Österreich weniger stark ausgeprägt als in Deutschland. Im Zuge einer Reform der Betriebsrenten in den 1990er Jahren kam es auch zu einem gewissen Ausbau der Anspruchsberechtigten, der allerdings auf einem niedrigen Niveau blieb: 2010 verfügten nur 34% der Be-

---

<sup>16</sup> Ende 2014 bestanden 359 Betriebsrentensysteme (Keune & Payton 2016: 22); einige Jahre zuvor waren es noch deutlich mehr (Anderson 2012).

<sup>17</sup> Alle Personen, die ab 2005 in den Beamtenstand eintreten, sind vollständig in das neue Pensionsrecht inkludiert (für andere Personen gilt eine Übergangsregelung).



schäftigten über eine betriebliche Altersvorsorge (Url 2012). Daneben existiert jedoch auch noch die in betriebliche Vorsorgekassen ausgelagerte „Abfertigung“. Dies ist zwar keine Tarifrente im engeren Sinne. Sie kann jedoch, alternativ zu einer direkten Auszahlung, z. B. in eine Zusatzpensionsversicherung überwiesen oder in eine bestehende Pensionskasse übertragen werden.

Nach den Nationalratswahlen 2002 wurde eine neue Form der privaten Altersvorsorge unter Zuzahlung staatlicher Prämien eingeführt, die – auch aufgrund einer umfassenden Bewerbung des Produkts – stark in Anspruch genommen wurde (Blank et al. 2016: 10). Für diese „prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge“ bestanden im Jahr 2014 rund 1,5 Mio. Verträge, wobei die Bestände in den vergangenen Jahren rückläufig waren (FMA 2015). Das wichtigste Instrument der kapitalgedeckten Altersvorsorge bilden nach wie vor klassische Lebensversicherungen (Blank et al. 2016: 37).

Verglichen mit anderen Ländern weist Österreich eine relativ hohe projizierte Bruttoersatzrate auf. Für Durchschnittsverdiener berechnet die OECD auf Grundlage des 2014 geltenden Rechts eine Ersatzrate aus dem öffentlichen System von 78,1%. Da keine weiteren Versorgungssysteme vorgesehen sind, entspricht das auch der gesamten Bruttoersatzrate. Personen mit einem halben Durchschnittseinkommen erzielen ebenfalls diese Ersatzrate, Personen mit anderthalbfachen Einkommen erreichen 77,6% (OECD 2015: 141).

Im Hinblick auf die Anrechnung von Kindererziehungszeiten im österreichischen Alterssicherungssystem gilt es zu beachten, dass die Sozialpolitik auf die Tradition als „starkes Ernährermodell“ (Lewis & Ostner 1994) mit einer familialistischen Betreuungspolitik zurückblickt, die allerdings in der letzten Dekade zunehmend reformiert worden ist, z. B. durch einen starken Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für unter Dreijährige (Blum 2012). Anspruch auf Elternkarenz<sup>18</sup> gilt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bis zum zweiten Geburtstag des Kindes – allerdings nicht als Individual-, sondern als Familienrecht, sodass die Karenzmonate zwischen den Eltern aufgeteilt werden können. Während der Karenz kann entweder ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld bezogen werden oder ein pauschales Kinderbetreuungsgeld mit flexibler Laufzeit und entsprechend wechselnder Leistungshöhe.<sup>19</sup> Die einkommensabhängige Variante ersetzt 80% des vorherigen Einkommens für 12 Monate (bei Bezug durch nur einen Elternteil) bzw. 14 Monate (bei Bezug durch beide Elternteile). Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld werden mindestens €1.000 und maximal €2.000 monatlich ausgezahlt. Besteht während des Bezugs vom Kinderbetreuungsgeld eine Karenzierung<sup>20</sup>, so darf das Ausmaß einer Erwerbstätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten. Es besteht

---

<sup>18</sup> Der österreichische Begriff „Elternkarenz“ entspricht im Wesentlichen der deutschen „Elternzeit“ (vormals: Erziehungsurlaub). Im Folgenden wird, wie üblich, nur der Kurzbegriff „Karenz“ verwendet, den es allerdings von anderen Karenzierungsformen abzugrenzen gilt (z.B. der Bildungskarenz).

<sup>19</sup> Dies gilt für Geburten ab dem 1. März 2017, zuvor bestanden vier fixe Pauschalvarianten mit unterschiedlicher Laufzeit und entsprechender Leistungshöhe, von 12+2 bis zu 30+6 Monaten. Nun liegt die Laufzeit des Kinderbetreuungsgeldkontos zwischen 365 und 851 Tagen ab der Geburt für einen Elternteil bzw. zwischen 456 und 1.063 Tagen bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile.

<sup>20</sup> Dies ist nicht notwendig der Fall: Bei Bezug der Pauschalvarianten können bis zu €16.200 oder bis zu 60% der Einkünfte aus dem vorherigen Kalenderjahr hinzuverdient werden. Bei der einkommensabhängigen Variante liegt die Zuverdienstgrenze bei €6.400 pro Jahr.

allerdings auch ein Anspruch auf Elternteilzeit, die unter besonderem Kündigungsschutz steht. Während zur Inanspruchnahme von Elternkarenz keine offiziellen Statistiken existieren,<sup>21</sup> sind Daten zur Inanspruchnahme der verschiedenen Kinderbetreuungsgeld-Varianten verfügbar: Nach wie vor wurde im Januar 2014 die längste Variante (30+6-Monate) mit 40% am häufigsten in Anspruch genommen, gefolgt von der 20+4-Monats-Variante mit 26% und der einkommensabhängigen 12+2-Monats-Variante mit 21% (Rille-Pfeiffer & Dearing 2016). Des Weiteren wurde mit der Einführung der Kurzvarianten vom Kinderbetreuungsgeld die Zielsetzung einer höheren Väterbeteiligung am Bezug verfolgt. In der Tat ist die Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgelds durch Väter in den letzten Jahren sukzessive gestiegen. Diese bleibt jedoch – wie auch in Deutschland – zumeist auf die typischen „zwei Vätermonate“ im Rahmen der Kurzvariante beschränkt. Vor diesem Hintergrund erfährt im österreichischen System der Ausgleich von Phasen der Kindererziehung im Alterssicherungssystem insbesondere für Mütter eine hohe Relevanz.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das österreichische Karenzmodell – im internationalen Vergleich – Wahlmöglichkeiten für vergleichsweise lange Auszeiten zur Kindererziehung eröffnet. Mit Einführung der Kurzvarianten vom Kinderbetreuungsgeld sollte u. a. eine Maßnahme insbesondere für höher qualifizierte Frauen geschaffen werden, die nach der Geburt des Kindes vergleichsweise früh in den Beruf zurückkehren wollen (Blum 2012). Insgesamt ist in Österreich die Frauenerwerbsquote von 61,3% im Jahr 1995 auf 70,2% im Jahr 2015 deutlich gestiegen. Ganz ähnlich wie in Deutschland zeigt sich im gleichen Zeitraum eine starke Erhöhung des Anteils von weiblicher Teilzeitbeschäftigung von 27,4% auf 47,8% (siehe oben, Abbildungen 3 und 4). Die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz lagen für Österreich 2014 bei 22,2% (2014, unbereinigt, ohne öffentliche Verwaltung; Eurostat Tabelle [earn\_gr\_gpgr2]).

#### 4.5.2 Kindererziehung im österreichischen Alterssicherungssystem

In der österreichischen Rentenversicherung werden Kindererziehungszeiten bereits seit 1971 als Ersatzzeiten berücksichtigt (Leitner 2002) und sind seither schrittweise ausgebaut worden: 1993 erfolgte schließlich eine Ausweitung auf maximal vier Jahre Kindererziehung pro Kind.<sup>22</sup> Diese maximal vier Jahre werden auf der Basis eines fiktiven, jährlich angepassten Einkommens berechnet (2017 in Höhe von 1.776,70€/Monat). Erfolgt während dieser Kindererziehungszeit auch eine Erwerbstätigkeit, so werden den Pensionsansprüchen aus Erwerbstätigkeit die Kindererziehungszeiten bis zur Höchstbeitragsgrundlage hinzugefügt. Die Kindererziehungszeit wird, sofern nicht anders angegeben, dem Elternteil zugeschrieben, der das Kind überwiegend erzogen hat (z. B. derjenige, der Kinderbetreuungsgeld oder

---

<sup>21</sup> Unter dem alten Modell nahmen zwischen 93% und 96% der anspruchsberechtigten, d. h. zuvor beschäftigten Mütter Elternkarenz in Anspruch (Rille-Pfeiffer & Dearing 2016).

<sup>22</sup> Für vor 1955 Geborene zählen nur zwei Jahre pro Kind als Ersatzzeiten für die Begründung eines Pensionsanspruchs (OECD 2014: 216).

Karenz in Anspruch genommen hat). Auch können diese Ersatzzeiten prinzipiell einen eigenständigen Rentenanspruch mit begründen. Mit der Rentenreform von 2005 wurde die Anzahl der Beitragsjahre, die für den Erhalt einer Alterspension erforderlich ist, von 15 auf sieben Jahre reduziert, so dass die restlichen acht Jahre nun auch durch Ersatzzeiten (z. B. durch Kindererziehung) abgedeckt werden können.

Wie oben beschrieben, ist nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Arbeitnehmer von Betriebsrenten abgedeckt. Im öffentlichen Dienst beispielsweise zählen Zeiten der Elternkarenz zwar für die fünfjährige Wartezeit, eine (freiwillige) Weiterzahlung von Beiträgen in die Pensionskasse ist jedoch während dieses Zeitraums nicht möglich (Gewerkschaft öffentlicher Dienst 2012). Auf die sogenannte „Abfertigung neu“ von 2008 haben alle Arbeitnehmer Anspruch, die ab 2003 in ein neues Dienstverhältnis eingetreten sind: Hier werden im Unterschied zur vorherigen Regelung neben dem Mutterschutz auch Zeiten des Kinderbetreuungsgeld-Bezugs (s. u.) abgedeckt. Die „prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge“ steht allen in Österreich unbeschränkt steuerpflichtigen Personen offen, unabhängig davon, ob sie Einkünfte haben. Eine Zulage für Elternschaft oder Zeiten der Kindererziehung – wie etwa bei der deutschen „Riester-Rente“ oder dem schwedischen obligatorischen kapitalgedeckten System – existiert hier allerdings nicht.

## 4.6 Schweden

### 4.6.1 Das schwedische System der Renten- und Vereinbarkeitspolitik

Der *Central Pension Gender Gap* (65- bis 79-Jährige) lag 2012 in Schweden bei 31% (Tinios et al. 2015: 26). Mit jünger werdenden Kohorten nehmen die Unterschiede zwischen den Rentenansprüchen von Frauen und Männern ab (Ahuja 2011), was auch auf rentenrechtliche Änderungen zurückzuführen ist. Der *Elderly Pension Gap* lag in Schweden ebenfalls bei 31% (Tinios et al. 2015: 36), was angesichts des Vorhandenseins einer Garantierente (s. u.) auch nicht überrascht. Die geschlechtsspezifische Rentenlücke nimmt in Schweden mit steigender Kinderzahl zu, wenn auch auf einem insgesamt niedrigeren Niveau als beispielsweise in Deutschland oder Österreich (vgl. Bettio et al. 2013: 62).

In Schweden existieren drei verschiedene Ausprägungen der gesetzlichen Altersrente. Im gesetzlichen Rentensystem sind alle Erwerbstätigen versichert. Der Hauptteil der Rentenbeiträge fließt in die im Umlageverfahren finanzierte Einkommensrente. Der restliche Teil fließt in die Prämienrente, eine obligatorische Form der kapitalgedeckten Altersvorsorge. Die Versicherten können hier zwischen verschiedenen Anlagefonds wählen.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Janson et al. (2016: 47-48) weisen auf die Wirkungen von rentenpolitischen Änderungen Ende der 1990er Jahre hin: „A third issue of importance concerns the changes in conditions from the early statutory ATP system. This system was designed in such a way that the level of benefits was calculated on the basis of the years of highest income, while the new defined contribution systems, for both statutory and the occupational pensions, are based on contributions during the entire working life. This means that individuals who finish their education comparatively late, or take parental leave, or work part time when their children are small, or experience a period

Die Garantierente wird an diejenigen ausgezahlt, die lediglich ein geringes oder kein rentenberechtigendes Einkommen in ihrem Erwerbsleben erzielt haben, sie wird mit anderen Rentenzahlungen verrechnet (Bettio et al. 2013: 77). Ähnlich wie in den Niederlanden und in Dänemark muss die Person zum vollen Bezug der Garantierente 40 Jahre in Schweden gelebt haben, anderenfalls werden Abschläge vorgenommen. Bei verheirateten Paaren, bei denen nur ein Partner erwerbstätig war, hat der nicht erwerbstätige Ehepartner Anspruch auf eine Garantierente; im Prämienrentensystem können verheiratete oder registrierte Partner aber auch einen Teil ihrer Rentenansprüche auf die Prämienrente ihrer Partner übertragen (Bettio et al. 2013: 77). Eine volle Garantierente betrug 2016 für alleinstehende Person €10.005 pro Jahr, für eine verheiratete Person €8.925 pro Jahr (MISSOC). Für jedes fehlende Jahr reduziert sich der Betrag um 1/40. Sie wird zudem proportional zur Höhe der entgeltbezogenen Rente gekürzt. Unter den Beziehern der Garantierente sind Frauen überrepräsentiert, v. a. mit älter werdenden Kohorten (Ahuja 2011).

Das Betriebsrentensystem ist in Schweden von großer Bedeutung: Mehr als 90% aller Arbeitnehmer haben eine tarifliche Altersversorgung in einem der vier großen betrieblichen Rentenversicherungspläne (OECD 2015: 354). Die Bedeutung der Tarifrrenten für die gesamten Alterseinkünfte ist jedoch geringer als z. B. in den Niederlanden (Trampusch 2014). Tarifrrenten sind in Schweden rein arbeitgeberfinanziert.

Hinzu kommen noch freiwillige Rentensysteme, die nach Lindquist und Wadensjö (2011: 243, 250) unter Personen mit sonst geringen Rentenansprüchen – etwa Frauen mit nur wenigen Jahren Erwerbstätigkeit – aber aufgrund steuerlicher Förderung auch unter Gutverdienern verbreitet sind.

Die OECD (2015: 141) kalkuliert für kommende Rentner mit Durchschnittseinkommen während ihres Erwerbslebens relativ geringe Bruttoersatzraten, ebenso für Personen mit der Hälfte des durchschnittlichen Einkommens (jeweils 64,4%). Personen mit anderthalbfachen Einkommen weichen davon nach oben ab (73,1%). Die Alterseinkommen der Durchschnittsverdiener setzen sich nach diesen Berechnungen zu einem größeren Anteil aus öffentlichen Mitteln (42,7 Prozentpunkte) und zu einem kleineren Teil aus Zahlungen der Tarifrrente (21,7 Prozentpunkte) zusammen. Diese Relation findet sich ebenso bei Personen mit halben Durchschnittseinkommen, bei Personen mit höherem Einkommen ist sie dagegen umgekehrt (29,5 bzw. 43,6 Prozentpunkte).

In Hinblick auf die Anrechnung von Kindererziehungszeiten ist zu beachten, dass die schwedische Vereinbarkeitspolitik in der Tradition eines „schwachen Ernährermodells“ (Lewis & Ostner 1994) steht: Traditionell wird Frauenerwerbstätigkeit gefördert, u. a. durch ein ausgebautes System öffentlicher Kinderbetreuung. Dabei wird auch ein vergleichsweise hoher Fokus auf eine geschlechtergerechte Teilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen gelegt, z. B. über die Partnermonate beim Elterngeld. In Schweden besteht ein individueller Elternzeit-Anspruch von 18

---

of unemployment, will get a smaller pension than under the older system. The winners in the new system seem to be white collar and professional men with high incomes who take little or no parental leave.“

Monaten. Jede Familie hat Anspruch auf 480 Tage Elterngeld,<sup>24</sup> die während dieser 18 Monate oder auch danach bezogen werden können (Duvander et al. 2016). Dabei sind 90 Tage für jeden Elternteil reserviert und können nicht übertragen werden; insgesamt kann ein Elternteil also maximal 390 Tage bezahlter Elternzeit nehmen. Der Anteil von Vätern, die in Schweden Elterngeld beziehen, ist im internationalen Vergleich sehr hoch.

Nichtsdestotrotz bestehen auch in Schweden deutliche – wenngleich im internationalen Vergleich eher gering ausgeprägte – Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung und im Einkommen von Männern und Frauen. 2014 lag der *Gender Pay Gap* bei 13,8% (2014, unbereinigt, ohne öffentliche Verwaltung; Eurostat Tabelle [earn\_gr\_gpgr2]). Die weibliche Beschäftigtenquote lag bereits 1995 mit 74,8% hoch und nur leicht unter derjenigen von Männern (76,6%); seither ist sie weiter auf 78,3% im Jahr 2015 gestiegen (Männer: 82,5 %; siehe Abbildung 3). Auch die Teilzeitquote von Frauen lag jedoch in Schweden mit 34,9% im Jahr 2015 relativ hoch, während diejenige der Männer (12,1%) nicht signifikant höher lag als z. B. in Deutschland oder Österreich. Schweden ist jedoch gleichzeitig das einzige unserer sechs Untersuchungsländer, in dem sich die Teilzeitquote von Frauen seit Mitte der 90er Jahre reduziert hat (siehe Abbildung 4).<sup>25</sup>

#### 4.6.2 Kindererziehung im schwedischen Alterssicherungssystem

Im gesetzlichen Einkommensrentensystem werden bis zu vier Jahre pro Kind angerechnet. Soweit sich die Eltern nicht anders entscheiden, werden diese Jahre dem Elternteil mit dem niedrigeren Einkommen angerechnet (OECD 2015: 354). Im Peer-Statement wird darauf hingewiesen, dass diese Leistung zwar nicht sehr bekannt, aber insbesondere für Geringverdiener und Mütter (bzw. Väter), die außerhalb des Arbeitsmarktes stehen, durchaus bedeutsam sei. Eine Besonderheit der schwedischen Regelung besteht darin, dass Eltern dort drei verschiedene Optionen für die Anrechnung von Kindererziehungszeiten zur Verfügung stehen, um das für sie vorteilhafteste Modell zu wählen (Horstmann & Hüllsman 2009: 22): Erstens können die *individuellen* Einkommensverluste bis hin zu einer Einkommensgrenze ausgeglichen werden. Zweitens kann eine Anrechnung in Höhe von 75% des Durchschnittsverdiensts erfolgen. Drittens kann die Anrechnung von etwa 20% des Durchschnittseinkommens zu den tatsächlich aus Verdiensten gezahlten Beiträgen hinzukommen. Auch das Elterngeld (s. o.) gilt als anrechnungsfähiges Einkommen, von dem die Lei-

---

<sup>24</sup> Die Leistungshöhe liegt für 390 Tage bei 77,6% des vorherigen Einkommens, bis zu einer Obergrenze von ca. €47.447 pro Jahr; während der restlichen 90 Tage wird ein Pauschalbetrag von etwa €20 pro Tag gezahlt (Duvander et al. 2016). Teilen sich beide Eltern die Inanspruchnahme von Elternzeit, so wird ein Bonus von steuerfreien fünf Euro je Elternteil und Tag gezahlt, an dem sie sich die Elternzeit teilen (ibid.).

<sup>25</sup> Das Peer-Statement für den schwedischen Fall trägt zu einer differenzierten Einschätzung dieser Zahlen bei: „Also, the employment rate for women has been rather high and stable in Sweden but there are still large proportions of women who reduce working hours when children are in preschool years. Women also take the largest part of the temporary leave when children are sick. Many women with preschool children reduce working hours to 80 percent which in some international statistics would be counted as full-time work, and thus give a decreasing trend in part-time work for Swedish women. It is probably more effective to compare income and the income gap instead than working time in relation to the pension gap. Women in Sweden still earn substantially less than men, and it varies much depending on the sector.“

stungsempfänger Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung abführen (7%), während der Staat für die Sozialversicherungseinkünfte inklusive des Elterngelds die „Arbeitgeberbeiträge“ in Höhe von 10,21% entrichtet (OECD 2015: 355).

Beim ITP-Betriebsrentensystem (d. h. dem betrieblichen Rentenversicherungsplan für Angestellte) besteht lediglich eine Empfehlung an die Arbeitgeber, während des Zeitraums von bis zu 13 Monaten (also im Wesentlichen der Elternzeit, s. o.) für die Beschäftigten Beiträge an die entsprechende Versicherung abzuführen. Laut OECD (2015: 355) tun dies die meisten Arbeitgeber allerdings tatsächlich. Andere Betriebsrentensysteme haben davon abweichende Regeln, wie auch im Peer-Statement hervorgehoben wird:

„Regarding number of months the insurance cover depends on the agreement, some agreements cover 18 months, and some none (those workers need to have an extra insurance that covers the parental leave period).“

Im obligatorischen kapitalgedeckten System existieren Anrechnungszeiten, die auf derselben Ersatzrate basieren wie im umlagefinanzierten System, d. h. „während der kinder- oder pflegebedingten Erwerbsunterbrechung zahlt der Staat der Privatversicherung eine Beitragsleistung“ (Horstmann & Hüllsman 2009: 26).

## 5 Fazit

Im Folgenden werden die Informationen zu den betrachteten Ländern zusammengeführt. Der Blick liegt dabei auf den aktuell geltenden Regelungen und Beobachtungen, die perspektivisch für kommende Rentnerinnen und Rentner relevant sein werden. Im Anschluss werden eine Einordnung der Fälle auf Grundlage des vorgestellten Analyserasters (vgl. Kapitel 3) vorgenommen und Typen der Absicherung von Familienphasen identifiziert.

### 5.1 Einschätzung zukünftiger Veränderungen

Welche Veränderungen bei der geschlechtsspezifischen Rentenlücke können wir nun in den sechs näher betrachteten Ländern vermuten? Angesichts der aktuell geltenden Regelungen sowie sozioökonomischer Veränderungen wollen wir fragen, inwiefern in den untersuchten Ländern für die Zukunft eine Verringerung bzw. Erhöhung des *Gender Pension Gap* zu erwarten steht. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle von uns untersuchten Länder – mit Ausnahme Dänemarks – momentan noch eine vergleichsweise hohe geschlechtsspezifische Rentenlücke aufweisen. Vor dem Hintergrund der derzeit gültigen Regelungen in der Alterssicherungs- und Vereinbarkeitspolitik sowie den Entwicklungen im Erwerbsverhalten lassen sich begründete Annahmen zur perspektivischen Entwicklung dieser *Gaps* treffen.

**Dänemark** scheint mit Blick auf die Rentenpolitik einen ähnlichen Weg verfolgt zu haben wie die Niederlande: eine armutsfeste und eigenständige

Alterssicherung ist allein schon durch das Basisrentensystem gegeben. Die darauf aufsetzenden Renten sind erwerbszentriert. Vor dem Hintergrund einer hohen Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zeigen sich aber deutliche Unterschiede zu den Niederlanden. Zwar liegen auch in Dänemark die Erwerbsquoten von Frauen unter denen der Männer und die Teilzeitquoten höher – dies allerdings auf einem seit Jahrzehnten hohen und stabilen Niveau. Außerdem nähern sich die Männer sowohl mit Blick auf die Erwerbsbeteiligung als auch die Teilzeitquoten den Frauen im Zeitverlauf an. Entsprechend lässt sich argumentieren, dass der geringe *Gender Pension Gap* stabil bleiben wird. Die Integration in Erwerbsarbeit erscheint in diesem Fall die Kompensation von Familienzeiten weitgehend unerheblich zu machen, sie ist in Dänemark ohnehin auf die Zusatzrente (ATP) beschränkt.

In **Deutschland** werden Kindererziehungszeiten in der öffentlichen Rentenversicherung berücksichtigt. Das System kennt keine grundlegende arbeitsvermeidende Absicherung. Die Gutschriften für Kinder entsprechen den Beitragszahlungen für drei Jahre Erwerbstätigkeit mit Durchschnittsverdienst, so dass kürzere Phasen der Kindererziehung ausgeglichen werden können, längere Phasen des Erwerbsausstiegs oder der Teilzeitbeschäftigung allerdings die Rente deutlich mindern. Eine eigenständige Absicherung oder eine Glättung des Einkommensverlaufs hängen damit zentral davon ab, ob ein Wiedereinstieg auf dem Arbeitsmarkt gelingt. Die Regelungen müssen vor dem Hintergrund eines geringen Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung beurteilt werden. In Deutschland ist ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen festzuhalten, wobei fast die Hälfte der Frauen in Teilzeit beschäftigt ist, bei Müttern liegt der Anteil noch höher. Insgesamt ist daher zu befürchten, dass Frauen zwar durch eine gestiegene Erwerbsbeteiligung zunehmend mehr Ansprüche gegenüber der Rentenversicherung aufbauen können, diese Ansprüche aber für viele keine arbeitsvermeidende bzw. eigenständige Alterssicherung begründen werden. Eine Schließung des *Gender Pension Gap* erscheint daher als wenig wahrscheinlich; eine Annäherung von Frauen und Männern gegenüber dem heutigen Stand ist allerdings durchaus möglich, u. a. da auch die Ansprüche von Männern gegenüber der Rentenversicherung sinken.

In **Italien** liegt die geschlechtsspezifische Rentenlücke mit 36% relativ hoch. Positiv hervorzuheben ist die Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung, die allerdings nicht additiv zu Ansprüchen aus Erwerbsarbeit möglich ist. Eine arbeitsvermeidende Mindestleistung besteht nicht. Auf der Basis unserer Analyse kommen wir bezüglich einer zukünftigen Verringerung dieser Rentenlücke jedoch zu einer verhaltenen Einschätzung. So ist zwar die Erwerbspartizipation von Frauen deutlich gestiegen, jedoch mit einem hohen Teilzeitanteil und vor allem mit einem im internationalen Vergleich nach wie vor äußerst deutlichen Abstand zur Beschäftigtenquote der Männer. In der Elternzeit-Politik finden sich bislang noch keine Anreize, diesen Mustern entgegenzuwirken.

Die **Niederlande** stellen eine Besonderheit unter den untersuchten Ländern dar, da die Berücksichtigung von Familienzeiten im System der Alterssicherung nicht vorgesehen ist. Allerdings sorgen die niederländischen Basisrenten für eine arbeitsvermeidende, eigenständige Alterssicherung von Frau-

en – den langjährigen Aufenthalt in den Niederlanden vorausgesetzt. Das darauf aufbauende System der Betriebsrenten ist erwerbszentriert; es soll für Beschäftigte den Großteil ihrer Alterseinkommen bestreiten und sorgt aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung für eine Ausdifferenzierung der Alterseinkommen. Eine steigende Erwerbsbeteiligung unter Frauen ist mit einem steigenden Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten verbunden.<sup>26</sup> Eine Verringerung des *Gender Pension Gap* erscheint so als wenig wahrscheinlich. Entsprechend führen Familienphasen zwar nicht zu Altersarmut, aber zu relativ geringeren Renten.

„However, there are two remaining obstacles to achieving genuinely adequate income security for atypical workers. First, the largest group of atypical workers, women working part-time, shows little enthusiasm for increasing their working time. This means that despite public policy efforts, women’s retirement income will remain lower than men’s“ (Anderson 2012: 227).

In **Österreich** werden, ähnlich wie in Deutschland, Familienphasen im Rentensystem honoriert. Hier ist in Hinblick auf eine eigenständige Absicherung zu beachten, dass in Österreich die Bedingungen zum Anspruch auf eine Altersrente deutlich höher liegen als in Deutschland (nämlich 15 Jahre, von denen jedoch nur sieben aus Erwerbstätigkeit stammen müssen). Mit der Ausgleichszulage existiert zudem eine Form der Mindestrente. Die Rentenleistungen bewegen sich schließlich auf einem höheren Niveau als in Deutschland. Damit scheint eine armutssichernde und eigenständige Alterssicherung trotz Familienphasen hier eher möglich. Allerdings setzt auch dieses System auf eine hohe Erwerbsbeteiligung und bestraft dauerhafte Erwerbsausstiege. Zudem finden wir einen deutlichen Anstieg der Frauenerwerbsquote in den letzten 20 Jahren, begleitet von einer starken Ausweitung weiblicher Teilzeitbeschäftigung. Vor diesem Hintergrund können wir annehmen, dass die eigenständigen Rentenansprüche von Frauen in Zukunft steigen werden, die geschlechtsspezifische Rentenlücke aber ausgeprägt bleibt. Hierzu trägt auch der im internationalen Vergleich nach wie vor sehr hohe *Gender Pay Gap* bei.

Die geschlechtsspezifische Rentenlücke liegt in **Schweden** bei den aktuellen Rentnerinnen mit 31% vergleichsweise hoch. Ähnlich wie in Dänemark und den Niederlanden sorgt die Garantierente – die allerdings bedarfsgeprüft ist – für eine armutssichernde, eigenständige Alterssicherung. In den darauf aufsetzenden Systemen sind Mechanismen zur Kompensation von Familienphasen vorgesehen. Aus verschiedenen Gründen können wir für die Zukunft eine deutliche Abschwächung dieses Gaps erwarten. Zum einen liegt die weibliche Beschäftigtenquote bereits seit Langem vergleichsweise hoch und hat sich der Teilzeitanteil dabei in den letzten 20 Jahren nicht erhöht, sondern reduziert. Zum anderen wird im heutigen Alterssicherungssystem Elternschaft in der ersten, zweiten und dritten Säule berücksichtigt. Im Peer-Statement wurde allerdings darauf hingewiesen, dass insbesondere weibliche Immigrantinnen nach Schweden eine geringere Ar-

---

<sup>26</sup> „There is no indication that Dutch women are likely to substantially increase their labour market participation anytime soon.“ (Anderson 2012: 226)



beitsmarktintegration und niedrigere Rentenbeiträge aufweisen. Ebenfalls seien Frauen im Niedriglohnsektor überrepräsentiert.

Mit Blick auf politische Gestaltungsspielräume ist festzuhalten, dass das – gemessen an der *aktuellen* Höhe des *Gender Pension Gap* – beste Beispiel Dänemark die rentenpolitische Problemstellung auf dem Arbeitsmarkt löst und durch eine Basisrente Altersarmut vorbeugt. Diese Lösung kann die umfassende und volle Erwerbsintegration der Bevölkerung als normative Setzung beinhalten, kann allerdings auch mit der Ermöglichung von Auszeiten oder Arbeitszeitreduzierung für Familienarbeit einhergehen (z. B. durch vollzeitnahe Teilzeit und Nutzung von Familienzeiten durch beide Elternteile). Dänemark zeigt hier eine größere Nähe der Geschlechter, z. B. in Hinblick auf Erwerbs- und Teilzeitquoten. Das setzt einen politisch-kulturellen Wandel voraus, den die Politik durch Anreize begleiten kann. Dabei beruhen in Dänemark Rentenansprüche auf dem Bürgerstatus oder der Erwerbsarbeit – Sorgearbeit im Familienzusammenhang hat gerade *keinen* eigenen Stellenwert. Relevant erscheint uns zudem, dass im Regelfall der *Gender Pension Gap* mit zunehmender Kinderzahl steigt: Auch z. B. in Dänemark werden offenbar die längeren Familienphasen, die mit dem Vorhandensein von drei oder mehr Kindern einhergehen, nicht entsprechend ausgeglichen.

Die untersuchten Länder zeigen unterschiedliche Wege einer Berücksichtigung von Familienarbeit, die in der Regel im öffentlichen Alterssicherungssystem, in Schweden (und in Einzelfällen auch in Deutschland) auch in betrieblichen bzw. tariflichen Regelungen stattfindet. Die Beurteilung dieser Regelungen ist schwierig, da ihre Auswirkungen auf den *Gender Pension Gap* in Abgrenzung auch zu Strukturen des Arbeitsmarktes schwierig zu bestimmen ist. Dennoch erscheinen aus unserer Sicht die Fragen bedenkenswert, ob und inwiefern Sozialversicherungsmodelle gegenüber Grundversicherungsmodellen eher das Potenzial bieten, verschiedene Lebenslagen zielgerichtet auszugleichen und verschiedene Arten von Arbeit zu honorieren (und, politisch gewendet, wie und unter welchen Bedingungen dieses Potential ausgeschöpft werden kann). Eine vertiefende Diskussion sollte u. E. auch die Frage erfassen, inwiefern Auszeiten verstärkt durch tarifliche und betriebliche Regelungen berücksichtigt werden können. Festzuhalten bleibt aber schließlich auch, dass neben der institutionellen Regelung – ob Basisrente oder Kompensation von Familienarbeit – immer auch das Leistungsniveau des Alterssicherungssystems mit entscheidend ist.

## 5.2 Typen der Absicherung von Kindererziehungszeiten

Wie eingangs beschrieben, lassen sich verschiedene Kriterien für den Ausgleich von Kindererziehungszeiten in Alterssicherungssystemen heranziehen, der insbesondere die Alterseinkommen von Frauen und Müttern betrifft, nämlich:

- Inwiefern findet im Alterssicherungssystem überhaupt eine Kompensation von Zeiten der **Kindererziehung** statt?
- Inwiefern bietet das Alterssicherungssystem bei familienbedingter Erwerbsunterbrechung oder -reduktion eine **armutsvermeidende**

**Absicherung** bzw. eine **eigenständige Absicherung** von Individuen oberhalb der Armutrisikoschwelle?

- Inwiefern bietet das Alterssicherungssystem bei familienbedingter Erwerbsunterbrechung oder -reduktion eine Absicherung entsprechend des **durchschnittlichen oder individuellen Erwerbseinkommens**?

Diese Kriterien sind nicht unabhängig voneinander, können aber einzeln betrachtet werden: So kann z. B. eine Kompensation von Kindererziehungszeiten zu einer eigenständigen Alterssicherung von Frauen beitragen, lässt sich aber auch als Kriterium an sich betrachten und wird z. T. mit anderen Argumenten begründet als mit dem Beitrag zur Armutsvermeidung (z. B. Ausgleich des demografischen Beitrags von Eltern gegenüber Kinderlosen zum Alterssicherungssystem).

Die Gegenüberstellung der einzelnen Länder zeigt unterschiedliche Ausprägungen des rentenrechtlichen Umgangs mit Familienphasen. Existiert kein Basisrentenmodell, so ist die Kompensation von Elternschaft in der Rentenversicherung relevant. Ein Ausgleich – ob in der Rentenversicherung oder einer Säule oberhalb einer Basisrente – muss den individuellen Verdienst oder den Durchschnittsverdienst zu einem hohen Prozentsatz ersetzen, um Rentenlücken durch Zeiten der Kindererziehung ausgleichen zu können. Sie muss dies außerdem für einen ausreichend langen Zeitraum tun. Entscheidend ist die Kombination aus diesen beiden Faktoren, wobei die Länder hier unterschiedliche Wege wählen: So findet sich in Deutschland – entsprechend der Einführung analog zum Erziehungsurlaub in den 1980er Jahren – ein vergleichsweise langer, aber pauschaler Anrechnungsmechanismus. In Italien hingegen wird Elternschaft im Rentensystem individuell ausgeglichen, allerdings für einen kürzeren Zeitraum. Zentral im Hinblick auf den Abbau geschlechtsspezifischer Rentenunterschiede erscheint darüber hinaus, dass die Berücksichtigung von Elternschaft *unabhängig* von einer Arbeitsmarktpartizipation oder hierdurch erworbenen Ansprüchen geleistet wird (Frericks 2015: 282). Dies ist z. B. in Deutschland der Fall. Das folgende Schaubild nimmt eine Einordnung der Policy-Designs in eingangs entwickelten Analyseraster vor (Abbildung 6). Auch aufgrund von Reformen finden sich heute häufig Zwischenformen. Zum Beispiel weisen viele Länder zwar keine geschlechtsspezifische Ausgestaltung (mehr) auf, sehen aber im Normalfall eine Anrechnung für die Mutter vor.

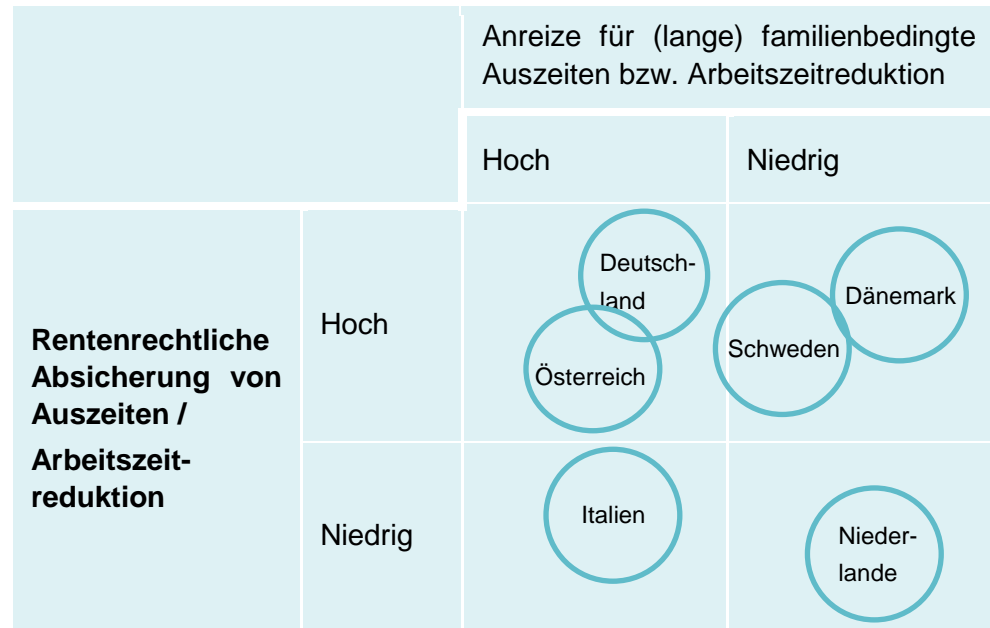
Abbildung 6: Einordnung der Policy-Designs (erste Säule)\*



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Fallstudien; \*Die Niederlande wurden nicht eingeordnet, da kein Ausgleich von Kindererziehungszeiten stattfindet; Dänemark: ATP.

Eingangs haben wir die Frage gestellt, inwiefern in denjenigen Ländern, wo (lange) Auszeiten und Arbeitszeitreduktion zur Kinderbetreuungsarbeit arbeitsrechtlich vorgesehen sind, auch ein entsprechender Ausgleich bei der Alterssicherung stattfindet – und umgekehrt. Abbildung 7 zeigt, ob in den sechs Ländern tendenziell eher hohe oder niedrige Anreize für familienbedingte Auszeiten bzw. Arbeitszeitreduktion gesetzt werden, und inwieweit dies mit einer tendenziell eher hohen oder niedrigen Absicherung solcher Familienphasen im Rentensystem einhergeht oder nicht. Die Absicherung kann dabei entweder *explizit* durch entsprechende zusätzliche Leistungen erfolgen (wie z. B. in Deutschland) oder *implizit* über die Ausgestaltung als Grundrentensystem, das von entsprechenden Familienphasen abstrahiert (wie z. B. in Dänemark).

Abbildung 7: Anreize und Absicherung zu familienbedingten Auszeiten



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Fallstudien.



In Dänemark und Schweden werden eher geringe Anreize für familienbedingte Auszeiten bzw. Arbeitszeitreduktion gesetzt, dennoch liegt deren Absicherung vergleichsweise hoch. Anders in den Niederlanden: Auch dort sind ausgedehnte Familienphasen *eher* nicht vorgesehen, im Rentensystem existiert aber auch keine entsprechende Absicherung. In Deutschland und Österreich werden lange Auszeiten ermöglicht und besteht für Eltern der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit; die Absicherung im Rentensystem liegt allerdings auch vergleichsweise hoch. In Italien ist die Absicherung, bei ebenfalls hohen Anreizen, demgegenüber tendenziell niedriger. Hier zeigen sich Bezüge zu der von Leitner (2003) vorgenommenen, breiteren Unterscheidung von vier Varianten des Familialismus (expliziter, impliziter oder optionaler Familialismus sowie De-Familialisierung). Die Unterscheidung von Typen der Absicherung von Kindererziehungszeiten in Alterssicherungssystemen ergänzt dabei den Blick auf Veränderungen in den Elternzeit- oder Kinderbetreuungspolitiken: So zeigt sich z. B. für Deutschland und Österreich der Weg zu einem optionalen (und nicht mehr: expliziten) Familialismus, wonach zwar lange familienbedingte Erwerbsausstiege oder -reduktion nicht mehr erforderlich (z. B. aufgrund des Ausbaus der Kinderbetreuung für unter Dreijährige), aber nach wie vor eine häufig gewählte Option sind, für die nicht nur Anreize bestehen (z. B. zwei- bzw. dreijährige Elternzeit), sondern die auch im Alterssicherungssystem entsprechend abgesichert ist.

## Literatur

**Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D. & Mazzucchelli, S. (2015):** Italy country note, in: P. Moss (Hrsg.): International Review of Leave Policies and Research 2015. Abrufbar unter: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/) (08.02.2017)

**Ahuja, A. (2011):** Effects of life courses on women's pensions in Sweden. Beitrag zum Peer Review „Effects of life courses on women's pensions“. Abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1024&langId=en&newsId=1409&moreDocuments=yes&tableName=news> (08.02.2017)

**Anderson, K. M. (2011):** The Netherlands: Adapting a Multipillar Pension System to Demographic and Economic Change, in: B. Ebbinghaus (Hrsg.): The Varieties of Pension Governance, Pension Privatization in Europe, Oxford: Oxford University Press, S. 292-317.

**Anderson, K. M. (2012):** The Netherlands: Reconciling Labour Market Flexicurity with Security in Old Age, in: K. Hinrichs. & M. Jessoula (Hrsg): Labour Market Flexibility and Pension Reforms, Flexible Today, Secure Tomorrow, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 203-230.

**Bettio, F., Tinios, P., Betti, G. (2013):** The Gender Gap in Pensions in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

**Blum, S. (2012):** Familienpolitik als Reformprozess. Deutschland und Österreich im Vergleich, Wiesbaden: Springer VS.

**Blank, F., Logeay, C., Türk, E., Wöss, J. & Zwiener, R. (2015):** Alterssicherung in Deutschland und Österreich: vom Nachbarn lernen? WSI Report 27, 01/2016, Düsseldorf.

**BMFSFJ (2011):** Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (08.02.2017)

**Bloksgaard, L. & Rostgaard, T. (2016):** Denmark country note, in: A. Koslowski, S. Blum & P. Moss (Hrsg.): International Review of Leave Policies and Research 2016. Abrufbar unter: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports) (08.02.2017)

**Borchhorst, A. & Teigen, M. (2015):** Gleichstellungspolitik in Nordeuropa: Quotenregelungen für Eltern und Führungskräfte, in: WSI-Mitteilungen 1/2015, 35-42.

**Ciccia, R. & Verloo, M. (2012):** Parental leave Regulations and the Persistence of the Male Breadwinner Model: Using Fuzzy-Set Ideal Type Analysis to Assess Gender Equality in an Enlarged Europe, in: Journal of European Social Policy, 22 (5), S. 507-528.

**Dearing, H. (2016):** Gender Equality in the Division of Work – how to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model, in: Journal of European Social Policy, 26 (3), S. 234-247.

**den Dulk, L. (2016):** Netherlands country note, in: A. Koslowski, S. Blum & P. Moss (Hrsg.): International Review of Leave Policies and Research 2016. Abrufbar unter: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports) (08.02.2017)

**Deutsche Rentenversicherung (2016):** Gesamtleistungsbewertung, Abrufbar unter: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5\\_Services/01\\_kontakt\\_und\\_beratung/02\\_beratung/07\\_lexikon/G/gesamtleistungsbewertung.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/01_kontakt_und_beratung/02_beratung/07_lexikon/G/gesamtleistungsbewertung.html) (08.02.2017)

**Duvander, A.-Z., Haas, L. & Hwang, C.P. (2016):** Sweden country note, in: A. Koslowski, S. Blum & P. Moss (Hrsg.): International Review of Leave Policies and Research 2016. Abrufbar unter: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports) (08.02.2017)

**Eurostat:** <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>

**Frericks, P. (2015):** Dem Wandel begegnen, Auf dem Weg zu einem flexiblen Mehrebenensystem angemessener und nachhaltiger Renten, in: TUP – Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 66 (4), S. 273-285.

**FMA; Österreichische Finanzmarktaufsicht (2015):** Der Markt für die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge 2014, Wien.

**Gewerkschaft öffentlicher Dienst (2012):** Ein Baby kommt... Leitfaden für berufstätige Eltern im öffentlichen Dienst. Wien: Gewerkschaft öffentlicher Dienst.

**Hinrichs, K. & Jessoula, M. (Hrsg. 2012):** Labour Market Flexibility and Pension Reforms, Flexible Today, Secure Tomorrow, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

**Horstmann, S. & Hüllsman, J. (2009):** The Socio-economic Impact of Pension Systems on Women. Abrufbar unter: [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/A62DA8FDDD47F27FC22579A5003784B4/\\$file/improve\\_pensions\\_system\\_for\\_women.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/A62DA8FDDD47F27FC22579A5003784B4/$file/improve_pensions_system_for_women.pdf) (08.02.2017)

**Jansson, O., Ottosson, J., Murhem, S. & Magnusson, L. (2016):** Unemployment and Pensions Protection in Europe: the Changing Role of Social Partners – Sweden, OSE Research Paper No 26, April 2016, Brüssel.

**Jessolua, M. (2012):** A Risky Combination in Italy: ‘Selective Flexibility’ and Defined Contributions Pensions, in: K. Hinrichs. & M. Jessoula (Hrsg): Labour Market Flexibility and Pension Reforms, Flexible Today, Secure Tomorrow, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 62-92.

**Klenner, C., Sopp, P. & Wagner, A. (2016):** Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen, Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. WSI Report, Nr. 29, 06/2016, Düsseldorf.

**Kruse, E. & Scherbarth, A. (2016):** Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Mehr als 10,8 Millionen geförderte Personen im Beitragsjahr 2012 – fast 50 % der Zulagenförderung als Kinderzulage, in: RVaktuell 4/2016, S. 91-103.

**Laßmann, N. & Röhricht, D. (2010):** Betriebliche Altersversorgung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt a. M.: Bund.

**Leitner, S. (2002):** Die Anerkennung von Kindererziehung im Rentensystem. Parteiideologische Konfliktlinien am Beispiel Österreich, in: Zeitschrift für Familienforschung, 14 (2), S. 172-193.

**Leitner, S. (2003):** Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective, in: European Societies, 5 (4), S. 353-375.

**Lewis, J. & Ostner, I. (1994):** Gender and the evolution of European social policies. ZeS-Arbeitspapier 4/94, Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

**Lindquist, G. S. & Wadensjö (2011):** Sweden: A Viable Public-Private Pension System, in: B. Ebbinghaus (Hrsg.): The Varieties of Pension Governance, Pension Privatization in Europe, Oxford: Oxford University Press, S. 240-261.

**MISSOC Gegenseitiges Informationssystem für Soziale Sicherheit:** MISSOC Vergleichende Tabellen Datenbank. Abrufbar unter: [www.missoc.org](http://www.missoc.org) (08.02.2017)

**Möhring, K. (2014):** Der Einfluss von Kindererziehungszeiten und Mütterrenten auf das Alterseinkommen von Müttern in Europa. DIW-Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 83 (2), 139-155.

**OECD (2014):** Renten auf einen Blick 2013, OECD- und G20-Länder-Indikatoren, Paris: OECD.

**OECD (2015):** Pensions at a Glance 2015, OECD and G20 indicators, Paris: OECD.

**Pavolini E., Leonardi, S., Raitano, M., Arlott, M. (2016):** Unemployment and Pensions Protection in Europe: the Changing Role of Social Partners – Italy, OSE Research Paper No 21, April 2016, Brüssel.

**Ploug, N. (2012):** The Danish Flexicurity Model and Old Age Protection, in: K. Hinrichs. & M. Jessoula (Hrsg): Labour Market Flexibility and Pension Reforms, Flexible Today, Secure Tomorrow, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 182-202.

**Rille-Pfeiffer, C. & Dearing, H. (2016):** Austria country note, in A. Koslowski, S. Blum & P. Moss (Hrsg.): International Review of Leave Policies and Research 2016. Abrufbar unter: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/) (08.02.2017)

**Tinios, P., Bettio, F. & Betti, G. (2015):** Men, Women and Pensions, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

**Trampusch, C. (2014):** Strukturen der tariflichen Altersvorsorge im internationalen Vergleich, in: Soziales Recht, 4 (3), S. 100-107.

**Url, T. (2012):** Die Rolle von Lebensversicherungen in der betrieblichen Altersvorsorge, Wifo Wien, Februar 2012.



## Impressum

In der Reihe „WSI Working Paper“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Diese und andere WSI Publikationen finden Sie als pdf-Datei unter [www.wsi.de](http://www.wsi.de)

## Autoren

Florian Blank  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung  
[florian-blank@boeckler.de](mailto:florian-blank@boeckler.de)

Sonja Blum  
KU Leuven, Public Governance Institute  
[sonja.blum@kuleuven.be](mailto:sonja.blum@kuleuven.be)

## Satz

Daniela Buschke

Herausgeber  
WSI der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[ws\\_i@boeckler.de](mailto:ws_i@boeckler.de)

Working Paper (Internet) ISSN 2509-985X