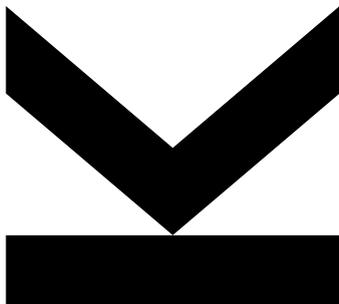


PENSIONSREFORMEN UND IHRE AUSWIRKUNGEN AUF DIE ALTERSSICHERUNG VON FRAUEN

EINE VERGLEICHENDE ANALYSE ZWISCHEN DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH



Bachelorarbeit
zur Erlangung des akademischen Grades
Bachelor of Science
im Bachelorstudium
Sozialwirtschaft

Eingereicht von:

Sießmeir Monika (12111447)

Angefertigt am

**Institut für Politikwissenschaft
und Sozialpolitik**

BA-Betreuer:

Thomas Mayer, MSc

10.08.2024

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Wien, 10.08.2024



Monika Sießmeir

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung und Forschungsfrage.....	1
2.	Methodisches Vorgehen.....	2
3.	Problemstellung Altersarmut	2
3.1.	Definition	2
3.2.	Abhängigkeit von arbeits- und rentenpolitischen Maßnahmen.....	3
3.3.	Überproportional betroffene Gruppen	4
3.4.	Aktuelle Situation und erwartete Entwicklung	5
4.	Altersarmut bei Frauen in Deutschland und Österreich.....	6
4.1.	Der Gender Pension Gap.....	6
4.2.	Einfluss der Erwerbskarriere	7
4.3.	Einfluss von Sorgearbeit auf den Gender Pension Gap.....	8
4.4.	Die Rolle von Partnerschaft und Abhängigkeit.....	8
5.	Alterssicherung in Österreich	9
5.1.	Gesetzliche Pensionsversicherung	10
5.2.	Betriebspensionen	12
5.3.	Private Altersvorsorge.....	13
5.4.	Reformen und Maßnahmen hinsichtlich der Alterssicherung von Frauen	14
6.	Alterssicherung in Deutschland.....	17
6.1.	Gesetzliche Rentenversicherung	17
6.2.	Betriebliche Renten.....	20
6.3.	Riester Rente und weitere private Vorsorgemöglichkeiten	21
6.4.	Reformen und Maßnahmen hinsichtlich der Alterssicherung von Frauen	22
7.	Vergleich zwischen Österreich und Deutschland	24
7.1.	Vergleich der Alterssicherungssysteme	25
7.2.	Vergleich der Reformen und Maßnahmen von Frauenrenten/-pensionen	27
8.	Fazit	30
9.	Literaturverzeichnis	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Armutsgefährdungsquote der Personen 65+ zwischen 2005 und 2022 in Deutschland, Österreich und der EU27-2020	5
Abbildung 2: Stufenplan zur Angleichung des Pensionsantrittsalters der Frauen	16
Abbildung 3: Armutsgefährdungsquote der Frauen 65+ von 2005 bis 2022 in Deutschland und Österreich (in Prozent).....	30

1. Einleitung und Forschungsfrage

Seit Anfang des Jahres 2024 wird das Pensionsantrittsalter der Frauen in Österreich schrittweise von 60 auf 65 Jahre angehoben. Dies ist eine Entwicklung, die nicht nur für eine zunehmende Reduktion der Geschlechterunterschiede, sondern für eine zunehmende Eigenständigkeit der Frauen im Alter steht (John 2023). Entwicklungen, die dieses Ziel verfolgen hat es in anderen Ländern wie Deutschland in den letzten drei bis vier Jahrzehnten ebenfalls gegeben (Naegele et al. 2013, S. 456). Nicht nur dahingehend ähneln sich die beiden Systeme. Daneben macht auch ihre lange gemeinsame Geschichte einen Vergleich der beiden Alterssicherungssysteme besonders aufschlussreich. Als Staaten, die der Bismarck'schen Tradition folgen, stand in beiden Systemen lange Zeit die öffentliche Alterssicherung in Form einer umlagefinanzierten Versicherung im Zentrum. Während Österreich dieser Linie treu geblieben ist, hat Deutschland zu Beginn des 21. Jahrhunderts einen Weg eingeschlagen, der den Fokus vermehrt auf die Eigeninitiative der Bürger*innen für eine vollständige Absicherung durch betriebliche und private Vorsorge gerichtet hat (Wöss 2020, S. 248; Blank et al. 2021, S. 1). Trotz dieser divergierenden Entwicklung kann ein Vergleich der beiden Systeme die Möglichkeit bieten voneinander zu lernen, insbesondere hinsichtlich der Wirksamkeit spezifischer Maßnahmen für die Alterssicherung von Frauen.

Die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit lautet daher: "Welche Reformwege und Maßnahmen wurden jeweils in Deutschland und Österreich ergriffen, um stärkere Frauenrenten/-pensionen zu erzielen und Altersarmut unter Frauen einzudämmen?" Diese Frage zielt ab auf eine umfassende Analyse und einen Vergleich der strukturellen Veränderungen und gesetzlichen Reformen in den Rentensystemen beider Länder, die zur Stärkung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen eingeleitet wurden. Der Schwerpunkt der Analyse liegt dabei auf den letzten 25 bis 30 Jahren, wobei zur Kontextualisierung und besseren Nachvollziehbarkeit teilweise frühere Entwicklungen einbezogen werden.

Das Ziel dieses Vergleichs ist es, den aktuellen Handlungsbedarf zu identifizieren und zu prüfen, inwiefern man sich für potenzielle Lösungen am jeweiligen Nachbarstaat orientieren kann. Dazu wird zunächst die allgemeine Problematik der Altersarmut thematisiert. Darauf aufbauend wird der Fokus auf die Altersarmut von Frauen als besonders betroffene Gruppe gerichtet. Dabei wird auf die geschlechterspezifischen Unterschiede bei der Alterssicherung und deren Ursachen eingegangen. Anschließend werden die theoretischen Grundlagen – die gesetzliche, betriebliche und private Vorsorge – des österreichischen Alterssicherungssystems detailliert dargestellt und gesondert die Maßnahmen für eigenständige Frauenpensionen aufgeführt. Durch diese ausführliche Beschreibung soll sichergestellt werden, dass alle

Möglichkeiten für Frauen ins Gesamtbild miteinbezogen werden. Dieselbe Vorgehensweise wird nachfolgend auf das deutsche Rentensystem angewandt. Schließlich erfolgt eine vergleichende Analyse der beiden Systeme, die sowohl die Alterssicherungssysteme in ihrer Gesamtheit als auch die spezifischen Maßnahmen zur Sicherung der Altersvorsorge von Frauen beleuchtet und deren Wirksamkeit bewertet.

2. Methodisches Vorgehen

Besonders durch ihre lange gemeinsame Geschichte werden die Alterssicherungssysteme von Deutschland und Österreich zu einem interessanten Untersuchungsgegenstand. Um die beiden Staaten hinsichtlich ihrer Maßnahmen zur Eigenständigkeit der Alterssicherung von Frauen zu untersuchen, wird für die vorliegende Arbeit die vergleichende Methode der Politikwissenschaft angewandt (Jahn 2013). Die Analyse erfolgt auf Grundlage von einschlägiger Fachliteratur, Informationsschriften staatlicher Organisationen und fundierten Statistiken. Durch diese heterogene Informationsgrundlage erhält die Arbeit einen quantitativen wie ebenfalls qualitativen Charakter.

Da sich der Vergleich auf die letzten 25 bis 30 Jahre konzentriert, wurde möglichst aktuelle Literatur einbezogen, die zudem Entwicklungen berücksichtigt. Bei der Auswahl der Daten spielte neben der Aktualität die Vergleichsbasis eine Rolle. Die verwendeten Statistiken sollten nicht nur aktuelle Werte zeigen, sondern auch einen Vergleich zwischen Deutschland und Österreich ermöglichen. Aus diesem Grund wurden überwiegend Daten der gleichen Institution verwendet, die dem gleichen Messkonzept folgen.

3. Problemstellung Altersarmut

Das Ziel von Alterssicherungssystemen ist in erster Linie die Armutsvermeidung. Das gilt für Beveridge-Rentensysteme ebenso wie für Bismarck-Staaten. In Sozialversicherungsstaaten nach Bismarck, wie es Österreich und Deutschland sind, wird zudem die Sicherung des Lebensstandards über das Erwerbsleben hinaus verfolgt. Die Vermeidung von Armut im Alter gelingt dabei nicht immer. Die Gründe hierfür werden im Folgenden erörtert (Kuitto et al. 2021, S. 3ff.; Köhler-Rama 2020, S. 67).

3.1. Definition

Als armutsgefährdet gelten nach der in der Europäischen Union vorherrschenden Definition jene, deren „Nettohaushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle von 60 Prozent

des Medians liegt“ (Yeoh & Biller 2020). Dabei gehören besonders ältere Menschen ab 65 Jahren zu den Betroffenen (Verwiebe 2011, S. 13). Für jene wird dann der Begriff der Altersarmut verwendet. Auslöser für die Betroffenheit von Altersarmut können, aber müssen nicht zwangsläufig niedrige Renten-/Pensionsbezüge sein. Denn niedrige Alterseinkommen können bei der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen durch staatliche Unterstützung aufgestockt werden, wodurch sich das Risiko von Altersarmut nochmals reduzieren kann (Bäcker & Schmitz 2013, S. 26).

3.2. Abhängigkeit von arbeits- und rentenpolitischen Maßnahmen

Das Alterseinkommen und damit in gewisser Weise das Risiko für Altersarmut wird in Staaten wie Österreich und Deutschland, die auf das Sozialversicherungsprinzip bauen, von der individuellen Erwerbskarriere sowie vom herrschenden Renten-/Pensionsniveau bestimmt (Meyer 2013, S. 16). Der Grund hierfür liegt im Äquivalenzprinzip der ersten Säule der Alterssicherung (Richter 2019, S. 249). Die soziale Sicherung ist somit primär auf die Erwerbstätigen ausgerichtet (Tálos & Kronauer 2011, S. 28). Das Äquivalenzprinzip bewirkt, dass Personen, die während ihrer Erwerbstätigkeit ein höheres Einkommen erzielen und höhere Beiträge einzahlen, auch im Alter höhere Leistungen erhalten. Zusätzlich beeinflusst das Rentenniveau, also die Ersatzquote, das Ruhestandseinkommen und gibt an, welcher prozentuale Anteil des Erwerbseinkommens als Leistung ausgezahlt wird (Vogel & Motel-Klingebiel 2013, S. 15). Folglich nimmt der Arbeitsmarkt wie ebenfalls die Renten-/Pensionspolitik Einfluss auf die Renten-/Pensionsbezüge (Meyer 2013, S. 8). Aufgrund dieser Festlegungsmethode der Renten-/Pensionshöhe, die gleichwertige Leistungen zu den eingebrachten Beiträgen verspricht, ist ein sozialer Ausgleich innerhalb des Systems nur schwer zu erreichen. Daher werden niedrige Alterseinkommen nicht aus dem Versicherungsbudget, sondern durch steuerfinanzierte Transferleistungen wie der Grundsicherung in Deutschland oder der Ausgleichszulage in Österreich aufgestockt (Diethart 2008, S. 577; Blank et al. 2021, S. 14).

Ende des 20. und Anfang des 21. Jahrhunderts gab es in den Bismarck-Staaten aufgrund der Sorge um die finanzielle Nachhaltigkeit der Alterssicherungssysteme einige Reformen in der Rentenpolitik (Schludi 2005, S. 10). In Deutschland waren diese Reformen mit Leistungskürzungen verbunden. Um ein angemessenes Alterseinkommen erreichen zu können, ist seither von den Bürger*innen mehr Vorsorge über den Betrieb und im Privaten gefordert (Tiefensee 2020, S. 163). Besonders für jene Personen, die aufgrund ihrer atypischen Beschäftigung schon während der Erwerbstätigkeit und nicht erst im Alter geringe Einkommen

erzielen, stellt es eine zusätzliche Herausforderung dar, akut benötigte finanzielle Mittel in die betriebliche und private Vorsorge zu stecken (Meyer 2013, S. 20ff.).

3.3. Überproportional betroffene Gruppen

Ein besonders hohes Armutsrisiko weisen jene auf, die aufgrund ihres niedrigen Bildungsabschlusses – maximal Lehr- oder Mittelschulabschluss – im Niedriglohnsektor tätig sind und daher nur geringe Beiträge in die Renten-/Pensionsversicherung einzahlen (Meyer 2013, S. 17; Richter 2019, S. 256). Auch häufige Jobwechsel und Erwerbsunterbrechungen erhöhen die Gefahr für Altersarmut (Richter 2019, S. 256). Neben diesen Faktoren hat Schwarzarbeit einen negativen Einfluss, da hierbei keinerlei Beiträge zur Sozialversicherung geleistet werden (ebd., S. 260). Zudem weisen atypisch Beschäftigte, zu denen Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte und neue Selbständige zählen, ein erhöhtes Armutsrisiko im Alter auf (Tálos & Kronauer 2011, S. 30). Des Weiteren können innerhalb der Landesgrenzen regionale Unterschiede in der Verbreitung von Altersarmut bestehen. Die Forschung ist sich allerdings uneinig, in welchem Teil Deutschlands vermehrt Altersarmut auftritt. Bäcker und Schmitz (2013) argumentieren, dass Altersarmut im Westen Deutschlands häufiger anzutreffen sei (S. 30). Im Gegensatz dazu nimmt Tiefensee (2020) an, dass das Armutsrisiko in Ostdeutschland höher ist (S. 162). Es lässt sich allerdings feststellen, dass das Rentensystem seit der Wiedervereinigung noch nicht vollständig harmonisiert wurde. Zudem besteht nach wie vor ein deutlich spürbares Lohngefälle zwischen Ost- und Westdeutschland. Löhne in den neuen Bundesländern sind weiterhin geringer als jene in den alten (Czepek 2020, S. 94). Abgesehen von diesen bestehenden Unterschieden zwischen der ehemaligen DDR und der Bundesrepublik Deutschland zeigt sich, dass der Ausbau des Rentensystems hin zu einem Drei-Säulen-Modell keine ausreichende Alterssicherung bietet. Besonders Personen im Niedriglohnsektoren und atypischen Beschäftigungen sind von dieser Problematik betroffen (Meyer 2013, S. 24).

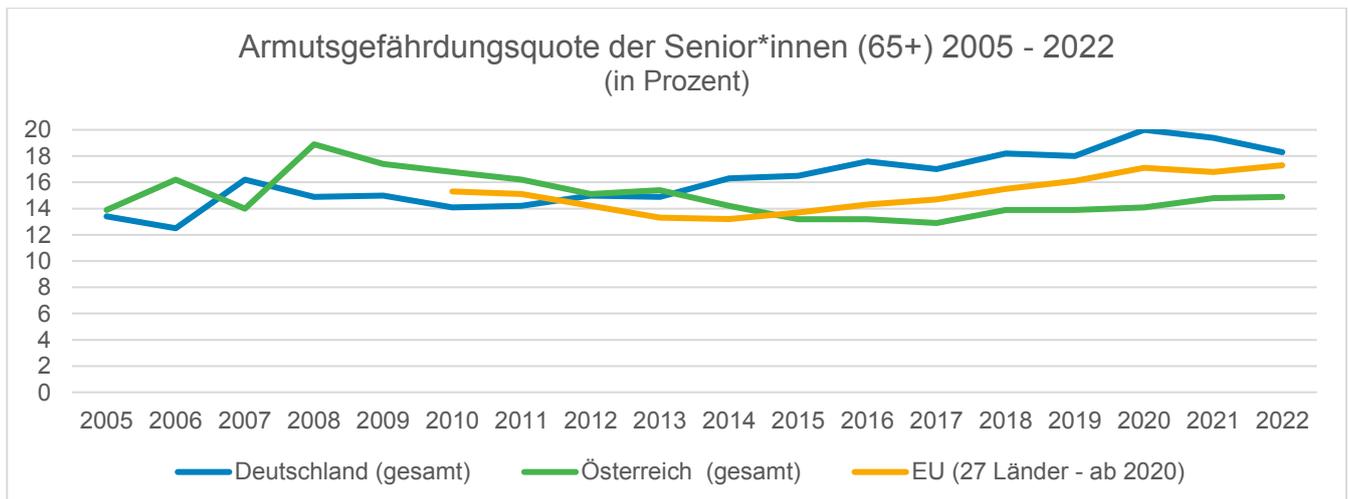
Neben den Personengruppen, die von den genannten Faktoren betroffen sind, weisen die Ältesten einer Bevölkerung, Menschen ab 75 Jahren, ein erhöhtes Risiko für Altersarmut auf. Das gilt auch im internationalen Vergleich. Hierbei kann ein Zusammenhang mit einem noch weniger ausgebauten Alterssicherungssystem während der Erwerbstätigkeit bestehen. Außerdem sind Alleinstehende, zu denen aufgrund ihrer längeren Lebenserwartung besonders Frauen zählen, häufiger betroffen. Das begründet sich u.a. darin, dass ihr Haushaltseinkommen deutlich geringer ist. Ebenfalls zur Risikogruppe zählen Migrant*innen, was auf kürzere Beitragszeiten oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sein

kann, und ältere Frauen, worauf in weiterer Folge noch genauer eingegangen wird (Ebbinghaus 2019, S. 262f.).

3.4. Aktuelle Situation und erwartete Entwicklung

Abbildung 1 zeigt die prozentuale Entwicklung der Armutsgefährdungsquote (65+) zwischen 2005 und 2022 in Deutschland, Österreich und der EU27-2020 (Daten erst ab 2010 verfügbar). Dabei ist zu erkennen, dass die Armutsgefährdungsquote für Personen ab 65 Jahren in der Europäischen Union sowie ebenfalls in Deutschland angestiegen ist. Während die Quote im Jahr 2005 in Deutschland noch bei 13,4 Prozent lag, betrug der Prozentwert im Jahr 2022 bereits 18,3 (Eurostat 2024a).

Abbildung 1: Armutsgefährdungsquote der Personen 65+ zwischen 2005 und 2022 in Deutschland, Österreich und der EU27-2020



(eigene Darstellung in Anlehnung an Eurostat 2024a)

Diese Tendenz ist auf vergangene Arbeitsmarktentwicklung wie die Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen und die Veränderungen in der Rentenpolitik zurückzuführen (Blank et al. 2021, S. 12; Butterwegge et al. 2012, S. 17). Durch die Rentenreformen zu Beginn der 2000er Jahre sinkt das Rentenniveau in Deutschland zunehmend. 2008 lag das Sicherungsniveau (vor Steuern) noch bei 50,5 Prozent, im Jahr 2022 hingegen nur noch bei 48,1 Prozent (BMAS 2023a, S. 38). Künftig wird ein weiterer Anstieg der Armutsgefährdungsquote erwartet, der aus dieser andauernden Entwicklung resultiert (Vogel & Motel-Klingebiel 2013, S. 16). Bis 2037 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023, S. 38) eine Reduktion des Rentenniveaus bis auf 45 Prozent prognostiziert. Ausgeglichen werden soll dies allerdings durch eine Zunahme von Leistungen aus der privaten Vorsorge (BMAS 2023a, S. 38). Das Sicherungsniveau beeinflusst die Armutsgefährdungsquote laut Tiefensee (2020) insofern, als

dass „die Absenkung des Rentenniveaus um ein Prozent [...] die Armutsquote um mehr als ein Prozent steigen [lässt]“ (S. 164).

Anders sieht das Bild in Österreich aus. Hier ist die Armutsgefährdungsquote unter den Pensionist*innen kurz nach der Jahrtausendwende zwar noch gestiegen, allerdings geht sie seit ihrem Höhepunkt im Jahr 2008 (18,9 Prozent) aufgrund der verbesserten Einkommenssituation fast kontinuierlich zurück, wie Abbildung 1 zu entnehmen ist. Im Jahr 2022 betrug die Armutsgefährdungsquote 14,9 Prozent (Eurostat 2024a; Blank et al. 2021, S. 12). Die Einkommensverbesserungen erreichen bisher allerdings nicht alle sozialen Gruppen. Unter älteren Frauen über 80 Jahren und Pensionist*innen in ländlichen Gebieten ist die Armutsgefährdungsquote nach wie vor hoch. Hier trägt die Alterssicherung durch den kaum vorhandenen sozialen Ausgleich nicht zu einer Reduktion bei (Diethart 2008, S. 569; Angel & Kolland 2011, S. 185).

4. Altersarmut bei Frauen in Deutschland und Österreich

4.1. Der Gender Pension Gap

Wie bereits zuvor ausgeführt zählen insbesondere Frauen zur Risikogruppe bezüglich der Betroffenheit von Altersarmut. Das ist auf die Geschlechterunterschiede in den Alterseinkommen zurückzuführen. Während die Armutsgefährdungsquote der deutschen Männer 2022 bei 15,9 Prozent lag, betrug die der deutschen Frauen 20,2 Prozent. In Österreich ist die Differenz der Quote zwischen den Geschlechtern noch ausgeprägter. 11,5 Prozent betrug sie 2022 bei den Männern und 17,5 Prozent bei den Frauen über 65 Jahren (Eurostat 2024a). Auch der Gender Pension Gap (GPG), der das Verhältnis der durchschnittlichen eigenen Alterssicherungsleistung der Frauen eines Landes zu der Leistung der Männer dieses Landes angibt, zeigt diese Unterschiede zwischen den Alterseinkommen der Geschlechter auf (Schmitz-Kießler 2020, S. 119). In der EU liegt der durchschnittliche Gender Pension Gap 2022 bei 26,0 Prozent. Österreich liegt mit 34,4 Prozent deutlich über dem europäischen Durchschnitt. In Deutschland gibt es wiederum für den Westen und den Osten unterschiedliche Werte, da Frauen in den neuen Bundesländern bereits schon vor der Wiedervereinigung besser in den Arbeitsmarkt integriert waren und jetzt noch sind. So lag der Gender Pension Gap im Westen Deutschlands 2019 bei 48,8 Prozent, im Osten hingegen nur bei 21,0 Prozent. Die gesamtdeutsche Rentenlücke belief sich im selben Jahr auf 36,3 Prozent. Drei Jahre später, 2022, hatte sie sich allerdings bereits auf 27,6 Prozent reduziert (Eurostat 2024c; Schmitz-

Kießler 2020, S. 119ff.). Die Hintergründe dieser Entwicklung werden im Verlauf der Arbeit analysiert.

Die Erwerbsbiografie wie ebenfalls die Ausgestaltung des Alterssicherungssystems nehmen Einfluss auf die Höhe des Gender Pension Gaps (Dessimirova & Bustamente 2019, S. 2).

4.2. Einfluss der Erwerbskarriere

Die Art der Renten-/Pensionsberechnung in Deutschland und in Österreich führt dazu, dass kurze oder unterbrochene Erwerbsbiografien mit entsprechend geringeren Versicherungszeiten und niedrigere Erwerbseinkommen zu äquivalent geringeren Renten/Pensionen führen. Davon besonders stark betroffen sind Frauen. Das lässt sich auf die Betreuungsarbeit für Kinder oder die Pflege von Angehörigen zurückführen. Frauen, die Reproduktionsarbeit leisten, also die Erziehung von Kindern übernehmen, arbeiten meist gar nicht oder nur in einer Teilzeittätigkeit (Diethart 2008, S. 572; Bäcker & Schmitz 2013, S. 35).

Von allen erwerbstätigen Frauen waren 2023 in Österreich 50,6 Prozent in Teilzeit angestellt (Statista 2024d). In Deutschland lag im selben Jahr die Teilzeitquote der Frauen bei 49,9 Prozent (Statista 2024b). Zum Vergleich: Bei österreichischen Männern lag diese Quote bei 13,4 und bei deutschen Männern bei 13,3 Prozent. Zudem unterscheiden sich hier die Hintergründe einer Teilzeittätigkeit. Während Frauen hauptsächlich aufgrund von Pflege- und Betreuungsaufgaben eine Teilzeitbeschäftigung wählen, ist es bei Männern am häufigsten auf die Bildung zurückzuführen (Statista 2024b; 2024d)

Neben der geringeren Arbeitszeit tragen die vertikale und die horizontale Segregation zu niedrigeren Gehältern von Frauen bei. Die vertikale Segregation beeinflusst dabei den Zugang von Frauen zu Führungspositionen und die horizontale Segregation die Verteilung der Geschlechter auf Berufe, gemäß der Frauen vermehrt in Bereichen mit niedrigen Löhnen arbeiten (Schmitz-Kießler 2020, S. 130). Hierzu zählen beispielsweise die Gastronomie und Beherbergung oder persönliche Dienstleistungen wie Kosmetikstudios und Friseursalons (Geisberger 2021).

Auch rechtliche Gegebenheiten nehmen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration. So konnten Frauen in Österreich bis Ende 2023 bereits mit 60 Jahren ihre Pension antreten. Dieser um 5 Jahre geringere Pensionsantritt verringerte die Erwerbsjahre und dementsprechend die Versicherungsjahre der Frauen weiter. Seit Jänner 2024 wird das Antrittsalter der Frauen stufenweise dem der Männer von 65 Jahren angeglichen (BMSGPK 2023, S. 24).

Die meist niedrigen Löhne der Frauen beeinflussen nicht nur ihr Alterseinkommen aus der Renten-/Pensionsversicherung, sondern auch ihre Sparquote für eine betriebliche und private Altersvorsorge negativ (Schmitz-Kießler 2020, S. 134).

4.3. Einfluss von Sorgearbeit auf den Gender Pension Gap

Eine weitere maßgebliche Ursache für den Gender Pension Gap ist neben der Arbeitsmarktintegration die Arbeitsteilung im Haushalt und in der Kindererziehung zwischen Männern und Frauen (Schmitz-Kießler 2020, S. 129). Frauen leisten laut Gender Care Gap, der die unterschiedliche zeitliche Investition in unbezahlte Sorgearbeit der Geschlechter aufzeigt, heute noch mehr als dreiviertel der anfallenden Sorge- und Hausarbeit, im Gegensatz zu Männern, die nur etwa ein Viertel übernehmen (BMFSFJ 2024; Schmitz-Kießler 2020, S. 131ff.). Besonders eine große Anzahl an Kindern verstärkt diesen Effekt nochmals. Denn der Gender Pension Gap und die Anzahl der Kinder stehen in einem starken Zusammenhang (Dessimirova & Bustamente 2019, S. 2).

Es werden zwar mittlerweile während der Phase der Kindererziehung Rentenansprüche erworben, indem für die Monate der Kinderbetreuung Ersatzversicherungsmonate in der Renten-/Pensionsversicherung verrechnet werden, diese können jedoch die Lücke nur teilweise schließen und nicht gänzlich ausgleichen. Dadurch haben Frauen in Österreich im Durchschnitt 7,8 Versicherungsjahre weniger als Männer (BMSGPK 2023, S. 40; Yeoh & Biller 2020).

Jedoch verliert das traditionelle Rollenbild von Frauen als Hausfrauen und Kinderbetreuerinnen in allen industrialisierten Ländern zunehmend an Bedeutung und die Zahl erwerbstätiger Frauen steigt an (Reinhard 2000, S. 110 u. Schmitz-Kießler 2020, S. 130). Während die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland 1995 bei 61,3 Prozent lag, stieg sie bis 2023 auf 75,8 Prozent (Eurostat 2024b). Allerdings arbeitet etwa die Hälfte dieser Frauen – wie bereits erwähnt – nur in Teilzeit. In Österreich ist die Erwerbsquote von Frauen seit den 1990ern ebenfalls stark angestiegen. 1995 gingen 62,3 Prozent der Frauen einer Erwerbstätigkeit nach, 2023 waren es 73,9 Prozent (Eurostat 2024b). Aufgrund der hohen Teilzeitquote lässt sich aus einer gestiegenen Erwerbsbeteiligung jedoch nicht direkt auf Sozialversicherungsansprüche schließen, die vor Armut schützen. Denn mit einer Teilzeittätigkeit lassen sich nicht ausreichend Ansprüche aufbauen, um Altersarmut sicher vorbeugen zu können (Diethart 2008, S. 573f.).

4.4. Die Rolle von Partnerschaft und Abhängigkeit

Die Armutsgefährdungsquote ist, wie die Messung zu erkennen gibt, keine individuelle, sondern eine auf den Haushalt bezogene Quote. Daher sollte das Armutsrisiko nicht nur auf Grundlage des persönlichen Einkommens, sondern auf Grundlage des Haushaltseinkommens beleuchtet werden. Es ist dabei zu unterscheiden, ob ein*e Rentner*in bzw. Pensionist*in allein oder mit einem*einer Partner*in in ähnlichem Alter zusammenlebt (Ahonen & Kuivalainen 2024).

Niedrige eigene Renten/Pensionen von Frauen können oftmals im Haushaltskontext durch hohe Alterseinkommen des Partners kompensiert werden (Schmitz-Kießler 2020, S. 120). Das Leben in einer Partnerschaft reduziert, wie später noch genauer erläutert wird, somit das Risiko der Einkommensarmut bei Frauen. Diese Erkenntnis deckt sich mit früheren Studien und zeigt, dass alleinstehende Frauen eine besonders gefährdete Gruppe für Altersarmut darstellen (Möhring 2013, S. 304). Im Unterschied zu Männern leben Frauen häufiger allein, was u.a. auf ihre längere Lebenszeit von durchschnittlich 4,5 Jahren zurückzuführen ist (Ahonen & Kuivalainen 2024; Kwan & Walsh 2018, S. 2).

2008 hatten in Österreich 16 Prozent der Frauen über 60 Jahren keine eigenen Ansprüche aus der Sozialversicherung und waren komplett von ihrem Partner oder nach dessen Ableben von der Witwenpension abhängig (Diethart 2008, S. 573f.). Inzwischen werden Ehen jedoch vermehrt geschieden und durch eine Scheidung geht der Anspruch auf Hinterbliebenenrente/-pension verloren (Maier 2000, S. 93; Diethart 2008, S. 574). Neben der Abhängigkeit von den Ansprüchen ihres Partners sind Frauen im fortgeschrittenen Alter häufig auf staatliche Unterstützung durch die Ausgleichszulage in Österreich oder die Grundsicherung in Deutschland angewiesen (Angel & Kolland 2011, S. 197).

5. Alterssicherung in Österreich

Der Schwerpunkt des österreichischen Pensionssystems liegt auf der gesetzlichen Pensionsversicherung, der ersten Säule. Es gab zwar seitens der Regierung Anfang der 2000er Jahre Bestrebungen von einer lebensstandardsichernden staatlichen Pension abzulassen und vermehrt betriebliche und private Vorsorge auszubauen. Diese stießen allerdings bei den Interessensvertretern der Arbeitnehmer*innen und der Wirtschaft auf Widerstand (Blank et al. 2016, S. 2). Dennoch besteht in Österreich die Möglichkeit betrieblich und privat für den Ruhestand vorzusorgen, welche nur mäßig in Anspruch genommen wird. Das zeigt sich auch am geringen Leistungsvolumen dieser beiden Pensionssäulen: 4 Prozent aller Pensionszahlungen stammen aus der betrieblichen Vorsorge und 6 Prozent aus der privaten (Wöss 2020, S. 236).

Neben einer genaueren Darstellung des Aufbaus der drei Säulen der Alterssicherung im österreichischen Pensionssystem, wird in diesem Kapitel auch detailliert auf die Pensionsmöglichkeiten der Frauen eingegangen.

5.1. Gesetzliche Pensionsversicherung

90 Prozent der Alterseinkommen werden aus der gesetzlichen Pensionsversicherung generiert (Wöss 2020, S. 236). Hierbei handelt es sich wie in Bismarck-Staaten üblich um ein umlagefinanziertes System. Die Beiträge, die die derzeit Erwerbstätigen in die Versicherung einzahlen, werden unmittelbar an die aktuellen Pensionist*innen als deren Pension ausbezahlt (BMSGPK 2023, S. 14). Durch dieses System ist die Finanzierung von der Demografie und der wirtschaftlichen Lage in Österreich abhängig (Wöss 2020, S. 236).

Die Pensionsversicherung beruht auf einer Versicherungspflicht, welche sich an alle unselbständig Erwerbstätigen in Voll- und Teilzeit, alle Selbständigen und Beamt*innen richtet. Ausgenommen aus der Pflichtversicherung sind lediglich geringfügig Beschäftigte und Rechtsanwält*innen (ebd., S. 239). Wer nicht der Versicherungspflicht unterliegt, aber dennoch Beitragszeiten am Pensionskonto sammeln möchte, kann eine freiwillige Versicherung abschließen. Diese Möglichkeit wird vor allem von Frauen in Anspruch genommen (BMSGPK 2023, S. 10). Beitragszeiten beeinflussen nicht nur die Höhe, sondern generell den Zugang zu einer Alterspension. In Österreich sind 15 Jahre, also 180 Monate, Versicherungszeit nötig, um überhaupt Anspruch auf eine Leistung im Alter aus der Pensionsversicherung zu haben. Von diesen 15 Jahren müssen zudem mindestens sieben Jahre durch eine Erwerbstätigkeit erzielt werden (ebd., S. 24). Neben der Pflichtversicherung ist in einem sozialversicherungsbasierten System wie dem österreichischen auch die Höhe des Beitragssatzes bedeutend. Dieser liegt bei 22,8 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Einkommens, wobei in einem unselbständigen Arbeitsverhältnis 10,25 Prozent von dem*der Arbeitnehmer*in und 12,55 Prozent von dem*der Arbeitgeber*in entrichtet werden müssen. Landwirt*innen haben 17 Prozent ihres Gehaltes an die Pensionsversicherung zu zahlen und Selbständige 18,5 Prozent. Die Beiträge werden allerdings nur bis zu einer jährlich angepassten Beitragsbemessungsgrenze erhoben. Der Einkommensteil über dieser Grenze ist nicht mehr beitragspflichtig (Blank et al. 2021, S. 14). Neben den Beiträgen der Beschäftigten und Arbeitgeber*innen wird die Pension vom Staat bezuschusst. Dieser übernimmt zudem die Differenz zwischen dem Beitragssatz von 22,8 Prozent und dem von den Selbständigen bzw. Landwirt*innen geleisteten Beiträgen (Wöss 2020, S. 244).

Für einen Anspruch auf Pension ist neben der Erfüllung der Mindestversicherungsmonate das Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters erforderlich. Aktuell unterscheidet sich das Antrittsalter der Männer noch von dem der Frauen. Männer dürfen demnach erst ab 65 Jahren ihre Pension antreten, während es Frauen bis Ende 2023 bereits mit 60 möglich war. Seit Jänner 2024 steigt das Antrittsalter der Frauen stufenweise an, bis es 2033 dem der Männer

gleich. Das unterschiedliche Pensionsalter widersprach, wie der Verfassungsgerichtshof bereits 1990 feststellte, dem Gleichheitsgrundsatz, weshalb im Jahr 1992 die Angleichung beschlossen wurde (BMSGPK 2022, S. 9). Frühere Pensionseintrittsmöglichkeiten bestehen für langjährig Versicherte: Die Korridor pension kann ab 62 Jahren und mit 40 Versicherungsjahren beantragt werden, dem*der Versicherten drohen dabei allerdings Abschläge von 5,1 Prozent pro Jahr. Eine weitere Möglichkeit ist die Schwerarbeitspension für diejenigen, die in den letzten 20 Jahren vor der Pension mindestens 10 Jahre in einem Schwerarbeitsberuf tätig waren und 45 Versicherungsjahre vorweisen können. In diesem Fall können sie bereits ab dem 60. Lebensjahr mit Abschlägen von 1,8 Prozent pro Jahr in den Ruhestand gehen (Blank et al. 2021, S. 10).

Seit der Pensionsharmonisierung im Jahr 2005 gilt das Pensionskonto. Dabei haben sich die Berechnungsweise der Pensionsansprüche und der versicherte Personenkreis verändert. Nach dem 01.01.2005 erstmalig versicherte Personen sind voll in das neue System inkludiert. Für ab 1955 Geborene, die bereits vorher versicherungspflichtig erwerbstätig waren, gelten Übergangsbestimmungen (Blank et al. 2016, S. 11). Seit der Pensionskonto-Reform sind zudem alle Beamt*innen in das öffentliche System inkludiert. Damit kann in Österreich von einer Erwerbstätigenversicherung gesprochen werden (ebd., S. 2f.). Die Berechnung der Pensionshöhe in Österreich funktioniert so, dass jedes Jahr 1,78 Prozent des Bruttojahreseinkommens dem individuellen Pensionskonto gutgeschrieben werden. Diese Kontogutschrift wird dann jährlich mit einem Aufwertungsfaktor, der die Lohnentwicklung berücksichtigt, multipliziert. Bei Beantragung der Pension werden die Gutschriften am Pensionskonto summiert und mit einem Umrechnungsfaktor multipliziert, um die monatliche Pensionshöhe zu ermitteln. Diese neue Berechnungsformel ist auch mit leichten Absenkungen des Pensionsniveaus verbunden, die allerdings durch eine längere Erwerbstätigkeit von drei bis vier Jahren ausgeglichen werden können (ebd., S. 12). Trotz dieser Anpassungen bleibt in Österreich das Ziel der Sicherung eines angemessenen Pensionsniveaus bestehen. In diesem Zusammenhang spielt die im Pensionsgesetz verankerte Leistungsformel 45/65/80 eine entscheidende Rolle. Diese Formel versichert, dass jemand, der mit 65 Jahren, nach 45 Versicherungsjahren, eine Bruttoersatzrate von 80 Prozent des durchschnittlichen Lebens Einkommens in der Pension erwarten kann (Wöss 2020, S. 240). Seit der Pensionsreform wird jedoch nicht mehr der Durchschnitt der besten 15 Einkommensjahre, sondern jener der gesamte Erwerbskarriere betrachtet (Blank et al. 2016, S. 12).

Die Auszahlung der Pension erfolgt wie die des Gehaltes 14-mal jährlich. Nach Abzug des Krankenversicherungsbeitrags von 5,1 Prozent werden die Pensionszahlungen zu gleichen Sätzen wie das Einkommen besteuert (Wöss 2020, S. 241f.).

Neben den Alterspensionen erbringt die Pensionsversicherung Leistungen an Hinterbliebene und Invalide (ebd., S. 239). Zu den Hinterbliebenenleistungen zählen dabei Leistungen an verwaiste Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder bis zum Abschluss einer Schul- oder Berufsausbildung sowie Zahlungen an den*die hinterbliebene*n Ehepartner*in, worauf in Kapitel 5.4 näher eingegangen wird (BMSGPK 2023, S. 27). Daneben gibt es auch noch die Ausgleichszulage (AZ), welche zwar von den Trägern der Pensionsversicherung verwaltet, aber vom Staat finanziert wird. Diese kommt den Pensionist*innen zugute, deren Gesamteinkommen – Pension und Einkommen aus Vermietung oder Erwerbstätigkeit – unter dem jährlich angepassten Ausgleichszulagenrichtsatz liegt. Betrachtet wird das Haushaltseinkommen. Daher wird auch zwischen dem AZ-Richtsatz für Alleinstehende (2024: € 1.217,96) und dem für (Ehe-)Partner*innen (2024: € 1.921,46) unterschieden (Thomasberger et al. 2024, S. 46). Empfänger*innen erhalten von der Pensionsversicherung zur Pension die Differenz zwischen der Pensionsleistung und dem AZ-Richtsatz ausgezahlt (Türk & Blank 2017, S. 1f.). Es handelt sich bei der Ausgleichszulage viel mehr um eine Sozialleistung als um eine Leistung aus der Sozialversicherung (BMSGPK 2023, S. 53).

5.2. Betriebspensionen

Für Arbeitnehmer*innen beziehungsweise deren Arbeitgeber*innen gibt es die Möglichkeit über den Betrieb eine zusätzliche Altersvorsorge einzurichten. Es besteht – mit Ausnahme der „Abfertigung neu“ – keine Pflicht eine Betriebspension anzubieten. Bei der betrieblichen Vorsorge handelt es sich anders als bei der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht um ein umlagefinanziertes System. Die Beiträge werden hier am Kapitalmarkt investiert und die Leistungen sind daher von dessen Entwicklung abhängig (BMSGPK 2023, S. 60). Durch das starke öffentliche Pensionssystem hat die betriebliche Altersvorsorge allerdings in Österreich ohnehin nur eine geringe Bedeutung. Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) hat berechnet, dass nur in etwa 30 Prozent der Beschäftigten neben der Abfertigung Ansprüche besitzen (Wöss 2020, S. 245). Die Zusage für eine Betriebsrente kann im Kollektivvertrag, im individuellen Arbeitsvertrag oder bei einer Betriebsveranstaltung festgelegt werden (BMSGPK 2023, S. 60).

Trotz der geringen Bedeutung gibt es eine Vielzahl an Vorsorgeformen. Dabei ist zwischen den im Betriebspensionsgesetz (BPG) geregelten Formen, der freiwilligen Höherversicherung und der „Abfertigung neu“ zu unterscheiden. Die häufigste Art der betrieblichen Vorsorge in

Österreich sind die Pensionskassen, die im BPG geregelt sind. Pensionskassen werden nicht von den Arbeitgeber*innen selbst verwaltet, sondern von einem Finanzinstitut. Aus diesem Grund können die erworbenen Ansprüche bei einem Jobwechsel in ein anderes Unternehmen übernommen werden. Beiträge in die Pensionskasse können die Betriebe ebenso wie deren Angestellten leisten. Die Pensionsansprüche werden in der Auszahlungsphase mit der Einkommenssteuer belastet (Url 2011, S. 23ff.). Ebenfalls im Betriebspensionsgesetz geregelt ist die Betriebliche Lebensversicherung. Das Besondere bei dieser Lebensversicherung ist, dass der*die Arbeitgeber*in die Versicherungsbeiträge leistet und der*die Arbeitnehmer*in die Leistungen aus der Versicherung empfängt. Diese Art der Betriebspension wird ebenfalls nicht direkt vom Unternehmen, sondern von einem Versicherungsunternehmen verwaltet. Wie bei der Pensionskasse sind die Kapitalerträge einkommenssteuerpflichtig (ebd., S. 26f.). Die dritte im BPG regulierte Option ist die direkte Leistungszusage. Hierbei wird dem*der Arbeitnehmer*in eine direkte Geldleistung im Ruhestand zugesagt (BMAW 2022). Neben diesen drei Optionen besteht für den Betrieb die Möglichkeit höhere Beiträge in die gesetzliche Pensionsversicherung zu leisten, wodurch die Arbeitnehmer*innen eine höhere Pension erhalten würden (Url 2011, S. 23).

Des Weiteren stellt die „Abfertigung neu“ seit 2003 eine gewisse Art der Betriebspension dar. Ab dem 2. Monat der Beschäftigung ist das Unternehmen verpflichtet 1,53 Prozent des Gehaltes in eine Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) einzuzahlen. Dabei ist die BVK für die Verwaltung und Anlage der Beiträge verantwortlich. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses können die Ansprüche entweder in das neue Beschäftigungsverhältnis mitgenommen oder im Bedarfsfall, wie es der Pensionsantritt ist, ausgezahlt werden (BMSGPK 2023, S. 59f.).

Außerdem können die von den Unternehmen erbrachten Zahlungen für die Betriebspensionen vollständig als Betriebsausgaben abgesetzt werden und sind nicht sozialversicherungspflichtig. Auf diese Weise werden die betrieblichen Pensionen indirekt vom Staat gefördert (Url 2011, S. 31 & 72f.).

5.3. Private Altersvorsorge

Neben der gesetzlichen und der betrieblichen Pension gibt es die Möglichkeit individuell und privat für den Ruhestand vorzusorgen. Hierbei stehen Sparprodukte wie die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge oder Versicherungsprodukte wie die individuelle Lebensversicherung zur Verfügung. Wie bei der betrieblichen Altersvorsorge handelt es sich im Allgemeinen um Produkte mit Kapitalanlage (BMSGPK 2023, S. 61). Der Staat fördert die private Vorsorge in Form der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge mit einer jährlich variierenden Prämie zwischen 4,25 und 6,75 Prozent bei einer Mindestbindungsdauer von zehn

Jahren. Der Effekt ist jedoch eher gering, wie das Leistungsvolumen dieser Säule von 6 Prozent zeigt (WKO 2024; Blank et al. 2016, S. 37f.).

5.4. Reformen und Maßnahmen hinsichtlich der Alterssicherung von Frauen

Das soeben beschriebene System der österreichischen Pension mit der leistungsstarken ersten Säule und der ergänzenden betrieblichen und privaten Vorsorge gewährleistet nicht für alle Bürger*innen einen Schutz vor Armut im Alter. Insbesondere alleinstehende Frauen, die aufgrund von Kinderbetreuung und Teilzeit nur geringe Pensionsansprüche erworben haben, geraten vermehrt in die Altersarmut. Durch einige Reformen und Maßnahmen der Gesetzgebenden haben sich allerdings in den letzten ca. 30 bis 40 Jahren Verbesserungen bei den Pensionen von Frauen ergeben. Hierzu zählt die Anrechnung von Kindererziehungszeiten als Beitragszeiten am Pensionskonto, insbesondere, seit es durch die Harmonisierung der Pensionen 2005 keine Unterscheidung mehr zwischen Beitrags- und Ersatzzeiten gibt (BMSGPK 2023, S. 31). Diejenigen, die hauptsächlich die Kinderbetreuung übernehmen – heute immer noch überwiegend Mütter –, erhalten nach der Geburt bis zu 48 Versicherungsmonate am Pensionskonto gutgeschrieben. Die vollen vier Jahre können dabei nicht immer ausgeschöpft werden, da die Kindererziehungszeit bei der Geburt eines nächsten Kindes endet. Kommt das zweite Kind beispielsweise 30 Monate nach der Geburt des ersten zur Welt, erhält die betreuende Person insgesamt 78 Versicherungsmonate angerechnet (ebd., S. 40). Bei Mehrlingsgeburten werden unabhängig von der Anzahl der Kinder 60 Monate anerkannt (Thomasberger et al. 2024, S. 25). Um Verluste aus der Umstellung zum System der Pensionskonten auszugleichen, wurde mit der Pensionsharmonisierung die Anrechnung dieser Zeiten mit höheren Beitragsgrundlagen verbessert (ebd., S. 6). 2024 beträgt die Beitragsgrundlage, die jährlich angepasst wird, 2.163,78 Euro. Diese Beiträge werden aus dem Familienausgleichsfond und dem Steueraufkommen finanziert und an den zuständigen Pensionsversicherungsträger geleistet (ebd., S. 26). Wird neben der Kindererziehung einer Erwerbstätigkeit nachgegangen, addieren sich die Beitragsgrundlagen der Erwerbstätigkeit und der Kindererziehungszeit, allerdings nur maximal bis zur Höchstbeitragsgrundlage (BMSGPK 2023, S. 40). Wichtig zu betonen in Hinblick auf diese Leistung ist, dass gemäß der Mindestversicherungszeit der Erwerb von Beitragsmonaten durch die Erziehung von Kindern allein nicht für einen Pensionsanspruch ausreicht. Es müssen mindestens 84 Monate durch eine Erwerbstätigkeit erworben werden (Thomasberger et al. 2024, S. 25).

Eine weitere Möglichkeit, die Pensionen von Frauen zu stärken und die in Kinder investierte Zeit auszugleichen, ist das Pensionssplitting, welches ebenfalls im Rahmen der Reform 2005 eingeführt wurde. Das Pensionssplitting ermöglicht es Ehegatt*innen bzw. Eltern, Pensions-

ansprüche von dem Elternteil, der weniger an der Erziehung des Kindes oder der Kinder beteiligt war, auf das Pensionskonto des Elternteils zu übertragen, der hauptsächlich die Kindererziehung übernommen hat (BMSGPK 2022, S. 12). Konkret können bis zu 50 Prozent der Gutschriften am Pensionskonto für maximal die ersten sieben Jahre eines Kindes übertragen werden (Thomasberger et al. 2024, S. 27f.). Die Möglichkeit zum Splitting ist allerdings an eine Partnerschaft gebunden, weshalb hierdurch die Pensionsansprüche von Alleinerziehenden nur verbessert werden können, wenn das Teilen der Ansprüche vor der Scheidung durchgeführt wurde. Ein Rückabwicklung im Falle einer Trennung ist nämlich nicht möglich (Reinhard 2000, S. 112; Thomasberger et al. 2024, S. 27f.). Obwohl die Möglichkeit des Teilens schon seit 2005 existiert, ist die Bekanntheit in der Bevölkerung noch gering, was sich auch in der geringen Zahl der Inanspruchnahme zeigt. Zwar haben sich die Anträge zum Splitting zwischen 2018 und 2022 mehr als verdoppelt, doch bleibt die absolute Anzahl mit 1.155 Anträgen im Jahr 2022 gering (Reiter 2023).

Auch einen wesentlichen Einfluss auf die Pensionsansprüche der Frauen nimmt die bereits erwähnte Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich des Regelpensionsalters. Bis zur Angleichung durften Frauen im Gegensatz zu Männern bereits mit 60 Jahren in Regelalterspension gehen. Die Gestaltung der Angleichung ist Abbildung 2 zu entnehmen. So erhöht sich das Pensionsantrittsalter seit Jänner 2024 in Halbjahresschritten um jeweils sechs Monate. Wer zwischen dem 1. Jänner und dem 30. Juni 1964 zur Welt gekommen ist, kann daher erst im Alter von 60 Jahren und sechs Monaten in den Ruhestand gehen. Ab 2033 gilt dann für beide Geschlechter einheitlich das Regelantrittsalter von 65 Jahren (Thomasberger et al. 2024, S. 18).

Abbildung 2: Stufenplan zur Angleichung des Pensionsantrittsalters der Frauen

Frauen mit Geburtsdatum	... erreichen das Pensionsantrittsalter mit	... im Jahr
01.01.1964–30.06.1964	60 Jahren und 6 Monaten	2024
01.07.1964–31.12.1964	61 Jahren	2025
01.01.1965–30.06.1965	61 Jahren und 6 Monaten	2026
01.07.1965–31.12.1965	62 Jahren	2027
01.01.1966–30.06.1966	62 Jahren und 6 Monaten	2028
01.07.1966–31.12.1966	63 Jahren	2029
01.01.1967–30.06.1967	63 Jahren und 6 Monaten	2030
01.07.1967–31.12.1967	64 Jahren	2031
01.01.1968–30.06.1968	64 Jahren und 6 Monaten	2032
nach dem 30.06.1968	65 Jahren	ab 2033

(Thomasberger et al. 2024, S. 18)

Diese Angleichung hat erhebliche Auswirkungen u.a. auf die Höhe der Pensionsansprüche. Durch einen späteren Pensionsantritt werden länger Beiträge geleistet und mehr Versicherungsmonate angerechnet. Die Pensionsversicherungsanstalt hat errechnet, dass sich die monatliche Pension einer durchschnittlichen Arbeitnehmerin durch diese Maßnahme um 240 Euro erhöhen wird. Durch das höhere Beitragsaufkommen kann die Angleichung auch Einsparungen beim Bundeszuschuss bewirken, da der Staat so weniger Finanzierungsgelder zur Pensionsversicherung leisten muss (John 2023). Das WIFO hat im „Jahr 2004 einen Einsparungseffekt von 0,8 Prozent des BIPs im Jahr 2033“ (Weißensteiner, 2011) errechnet. Diese positiven Effekte der Angleichung lassen allerdings außer Acht, dass Frauen im Pensionsalter, aktuell noch ab 60 Jahren, häufig für die Pflege von Angehörigen gebraucht werden. Für diese Aufgabe müssen jetzt womöglich andere Personen gefunden und auch entlohnt werden (John 2023).

Da 90 Prozent der Empfänger*innen von Hinterbliebenenpensionen im Jahr 2022 Frauen waren, sollte diese Art der Pension ebenfalls im Kontext der Maßnahmen für Frauen berücksichtigt werden (BMSGPK 2023, S. 41). Das Ziel der Witwer-/Witwenpension ist es, die Existenz des*der hinterbliebenen Person abzusichern. Dafür erhalten diese zwischen 0 und 60 Prozent der Pensionsleistung des*der verstorbenen Partner*in. Die Höhe variiert abhängig der eigenen Pensionsansprüche. Hinterbliebene ohne eigene Ansprüche erhalten demnach die vollen 60 Prozent der Pension des*der verstorbenen Ehegatt*in. Bei Wiederverhehlung verfällt der Anspruch auf Hinterbliebenenpension und der*die Witwe*r erhält nur eine einmalige Abfindung (ebd., S. 27ff.). Durch die noch so breit vertretene Hinterbliebenenleistung wird

erneut die Abhängigkeit der Frauen von einem Ehemann deutlich, der auch über den Tod hinaus, für die Ehefrau Verantwortung übernimmt. Zudem zeigt es, dass das Pensionsrecht die Lebensverläufe der Frauen noch unzureichend berücksichtigt (Diethart 2008, S. 572ff.).

6. Alterssicherung in Deutschland

Zu Anfang der 2000er Jahre wurde in Deutschland mit den Reformen 2001 und 2004 ein Paradigmenwechsel in der Altersvorsorge vollzogen. Ziel dieser Reformen war es, eine zukunftssichere und nachhaltige Alterssicherung zu schaffen, die durch gemäßigte Beitragssätze dem Wettbewerb standhalten kann (Blank et al. 2016, S. 19; Loose & Thiede 2013, S. 161f.). Das ehemalige Ziel der Rentenversicherung, die Lebensstandardsicherung, die durch das Ziel der Beitragssatzstabilität ersetzt wurde, soll durch Kapitalmarktanlagen erreicht werden, für die jede*r Bürger*in selbst Verantwortung übernimmt (Bode & Wilke 2013, S. 175; Blank 2020, S. 12ff.). Das mit den Reformen verbundene sinkende Sicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung soll durch teilweise staatlich unterstützte betriebliche und private Altersvorsorge kompensiert werden (Badekow et al. 2019, S. 75). So entstand in Deutschland ein Drei-Säulen Modell aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Vorsorge. Die gesetzliche Rentenversicherung ist jedoch bis heute die wichtigste Säule, auf die immer noch zwei Drittel der Alterseinkünfte entfallen. Weitere 8 Prozent der Alterseinkommen stammen aus der freiwilligen betrieblichen Vorsorge und 7 Prozent aus der individuellen privaten Vorsorge, zu der unter anderem die Riester- und die Rürup-Rente gehören. Die restlichen Einkünfte gehen beispielsweise aus Erwerbstätigkeiten, Vermietungen/Verpachtungen oder Beamtenpensionen, die nicht zur gesetzlichen Versicherung zählen, hervor (BMAS 2024). Da allerdings nicht jede*r Bürger*in die finanziellen Ressourcen für eine betriebliche und/oder private Vorsorge aufbringen kann, sollte eher von einem Ein-bis-Drei-Säulen-Modell gesprochen werden (Blank et al. 2016, S. 7; Czepek 2020, S. 87).

Dieses Modell wird im vorliegenden Kapitel detailliert beschrieben. Daneben wird besonders auf die Regelungen und Möglichkeiten für Frauenrenten eingegangen. Damit soll aufgezeigt werden, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um die Eigenständigkeit der Frauen in der Rentenpolitik zu fördern.

6.1. Gesetzliche Rentenversicherung

Das deutsche Rentenversicherungssystem, die erste Säule der Alterssicherung, ist als Umlagesystem konzipiert. Dabei werden die Beiträge der Erwerbstätigen direkt und äquivalent an die aktuellen Rentner*innen ausgezahlt. Dieses System schützt nicht nur vor Inflation, indem

es die Rentenleistungen an die Lohnentwicklung anpasst, sondern trägt auch keine Anlagerisiken wie die kapitalgedeckte Vorsorge (Künemund et al. 2013, S. 209).

Alle Arbeitnehmer*innen, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen, sind dazu verpflichtet Rentenbeiträge in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) einzuzahlen. Bei den Selbständigen sind zwei Gruppen zu unterscheiden: Diejenigen, die §§ 3,4 SBG VI unterliegen und damit pflichtversichert sind, und diejenigen, die einer sonstigen selbständigen Tätigkeit nachgehen. Die zweite Gruppe ist ebenso wie Landwirt*innen und Freiberufler*innen nicht in die GRV inkludiert. Des Weiteren fallen Beamt*innen, Richter*innen und Berufssoldat*innen ebenfalls nicht unter die Pflichtversicherung und erhalten aufgrund ihrer Tätigkeit im öffentlichen Dienst eine Beamt*innenversorgung vom Staat (ebd., S. 204). Geringfügig Beschäftigte (Minijobber*innen) hingegen sind in der Rentenversicherung versichert. Für sie hat der*die Arbeitgeber*in einen pauschalen Beitrag von 15 Prozent des Gehaltes und der*die Minijobber*in selbst die Differenz bis zum aktuellen Beitragssatz an die Rentenversicherung zu entrichten (BMAS 2023, S. 116). Dieser liegt seit 2018 unverändert bei 18,6 Prozent. Im Vergleich dazu war er beispielsweise im Jahr 1998 mit 20,3 Prozent schon einmal deutlich höher (Statista 2024c). Abgesehen von den Minijobber*innen und Selbständigen werden die monatlichen Beiträge je zur Hälfte von dem*der Arbeitgeber*in und von dem*der Arbeitnehmer*in geleistet. 2023 lag die Beitragsbemessungsgrenze, über der keine Beiträge mehr anfallen, in den alten Bundesländern bei 7.300 Euro im Monat und in den neuen Bundesländern bei 7.100 Euro. Sie wird dabei jährlich an die Einkommensentwicklung angepasst. Neben den Beiträgen aus Erwerbseinkommen entstammen etwa ein Viertel der Einkünfte der Rentenversicherung dem Bundeshaushalt. Dieser Teil wird als Bundeszuschuss bezeichnet. Darüber hinaus leistet der Staat Zuschüsse zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge (Blank et al. 2021, S. 14ff.; BMAS 2023b, S. 116). Um das Anfang der 2000er im Zuge der Rentenreformen gesetzte Ziel der Beitragsstabilität weiter verfolgen zu können, wurde im Rentenpakt 2019 eine Obergrenze für den Beitragssatz beschlossen. Bis 2025 darf er die 20 Prozent nicht übersteigen (Badekow et al. 2019, S. 85).

Für den Anspruch auf eine Rente ist eine Wartezeit von 60 Monaten nötig, in der eine Versicherung mit Beitrags- oder Ersatzzeiten vorliegt. Außerdem muss die Regelaltersgrenze erreicht worden sein, die für alle nach 1963 geborenen Personen bei 67 Jahren liegt. Seit 2012 erfolgt, auf Grundlage eines Beschlusses aus dem Jahr 2007 (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze für beide Geschlechter von 65 auf 67 Jahre (BMAS 2023b, S. 121f.). 2031 soll die Anhebung abgeschlossen sein (Blank 2020, S. 15). Ein früherer Rentenbeginn ist daneben schon mit 65 Jahren ohne Abschläge möglich,

wenn 45 Versicherungsjahren vorgewiesen werden können. Bei der Einführung dieser Möglichkeit für besonders langjährig Beschäftigte im Jahr 2014 war der Rentenantritt bereits mit 63 möglich. Daher ist sie auch als „Rente mit 63“ bekannt. Durch die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze stieg hierbei allerdings ebenfalls das Eintrittsalter an (Blank et al. 2016, S. 13).

Neben der Altersrente zahlt die GRV zudem Leistungen an Hinterbliebene in Form der Rente wegen Todes und an Personen, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit nicht mehr voll oder gar nicht mehr arbeiten können, die Erwerbsminderungsrente (BMAS 2023b, S. 120).

Der Paradigmenwechsel hat das Rentenniveau in Deutschland deutlich zum Sinken gebracht. Bereits seit 2001 ist das Sicherungsniveau um 4 Prozentpunkte auf derzeit rund 48 Prozent zurückgegangen. Ein weiterer Rückgang wird erwartet (Blank 2020, S. 16). Bis 2037 wird mit einer Reduktion des Rentenniveaus um weitere 3 Prozentpunkte auf lediglich 45 Prozent gerechnet. Hierdurch steigt die Gefahr von Altersarmut weiter an (BMAS 2023a, S. 38; Blank et al. 2016, S. 6). Aus diesem Grund wurde mit dem Rentenpakt 2019 neben einer Obergrenze für den Beitragssatz, zudem eine Untergrenze für das Sicherungsniveau der Rente von 48 Prozent bis 2025 festgelegt (Badekow et al. 2019, S. 85). Die individuelle Rentenhöhe berechnet sich aus den persönlichen Entgeltpunkten multipliziert mit dem Zugangsfaktor, dem Rentenartfaktor und dem aktuellen Rentenwert („Entgeltpunkt x Zugangsfaktor x Rentenartfaktor x Aktueller Rentenwert = monatliche Rentenhöhe“ (DRV o.D.)). Die Entgeltpunkte sind der individuelle Teil der Rentenformel. Sie werden ermittelt, indem der individuelle Jahresverdienst des*der Versicherten mit dem Durchschnittsverdienst aller Versicherten verglichen wird. Ein Gehalt, das exakt dem Durchschnittsniveau entspricht, ergibt einen Entgeltpunkt. Durch diese Art der Berechnung ergeben sich aus niedrigen Erwerbseinkommen niedrige Rentenbezüge. Mit dem Zugangsfaktor werden eventuelle Zuschläge bei späterem Rentenbeginn oder Abschläge bei einem Rentenbeginn vor dem Regelrentenalter berücksichtigt. Ohne Zu- oder Abschläge beträgt der Faktor 1,0. Der Wert des Rentenartfaktors hängt von der Art der Rente ab. Eine Altersrente, eine Erwerbsminderungsrente und eine Hinterbliebenenrente weisen hierbei unterschiedliche Werte auf (ebd.). Der letzte Multiplikator, der Rentenwert, wird jährlich an die Nettolohnentwicklung angepasst. Diese Anpassung ist jedoch seit den Reformen 2001 und 2004 geschwächt, weshalb die Renten langsamer steigen als die Gehälter (Blank et al. 2001, S. 3; Blank 2020, S.13). Der aktuelle Rentenwert beträgt 39,32 Euro (DRV o.D.). Die errechnete Rentenhöhe stellt einen Bruttobetrag dar. Im Gegensatz zu den Beiträgen sind die Rentenerträge nicht steuerfrei. Die Besteuerung findet aktuell allerdings noch nicht vollständig statt, sie wird gerade noch langsam eingeführt. Ab 2040

werden die Renten dann vollständig besteuert. Da aber das Sicherungsniveau einen Prozentwert vor Steuern angibt, ist eine Erfassung des tatsächlichen Rückgangs der realen Nettorenten nicht gewährleistet (Blank et al. 2016, S. 4).

Des Weiteren sind mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland aufgrund der Lohnunterschiede in beiden Teilen weiterhin separate rentenrechtliche Regelungen erforderlich. Es bestehen beispielsweise auch, wie bereits erwähnt, immer noch unterschiedliche Beitragsbemessungsgrenzen. Bis 2025 soll die Rentenangleichung jedenfalls abgeschlossen sein (Czepek 2020, S. 94; BMAS 2023b, S. 116). Im Jahr 2003 wurde die Grundsicherung im Alter mit der Absicht, ein Mindesteinkommen für Rentner*innen zu gewährleisten, eingeführt. Im Grunde handelt es sich hierbei um eine Form der Sozialhilfe (Türk & Blank 2017, S. 1f.). „Sie wird durch die Träger der Grundsicherung im Alter bzw. Sozialhilfe verwaltet, ist steuerfinanziert sowie bedürftigkeitsgeprüft und sieht eine Vermögensanrechnung vor“ (ebd., S. 2). Die Leistung richtet sich demnach an diejenigen, die sich ihren Lebensunterhalt nicht aus dem eigenem Alterseinkommen oder Vermögen finanzieren können. Bei der Bedarfsprüfung wird neben dem individuellen Einkommen und Vermögen zudem das Haushaltseinkommen geprüft (Tiefensee 2020, S. 158f.). Die Vermögensfreigrenze für diese Leistung liegt bei 5.000 Euro (Türk & Blank 2017, S. 2). Aufgrund der strengen Bedarfsprüfung ist die Bezugsquote gering. Gemessen an allen Rentner*innen, die eine Regelaltersrente erhalten, lag die Quote 2022 bei nur 3,7 Prozent (Statista 2024a). Diese niedrige Bezugsquote sollte jedoch nicht als Anlass genommen werden, um auf eine niedrige Armutsgefährdung der Rentner*innen zu schließen (Türk & Blank 2017, S. 4f.). Vor allem, da die Armutsgefährdungsquote der Personen über 65 Jahren laut Eurostat-Messung im gleichen Jahr bei 18,3 Prozent lag (Eurostat 2024a).

6.2. Betriebliche Renten

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) basiert auf Freiwilligkeit des*der Arbeitgeber*in und findet am Kapitalmarkt statt. Sie ist folglich den daraus resultierenden Risiken ausgesetzt (DRV 2024). Zu Beginn des Paradigmenwechsels Anfang der 2000er unterlagen die bAV-Anwartschaften einem Aufschwung. Zwischen 2001 und 2005 wurden 14,5 Millionen Ansprüche erworben. Mit der Finanzkrise nahm diese Begeisterung allerdings ab, aus welchem Grund zwischen 2013 und 2021 nur noch 1,1 Mio. Betriebsrentenverträge abgeschlossen wurden (BMAS 2024). Dennoch lag die Verbreitungsquote unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2019 bei 53,9 Prozent (BMAS 2020, S. 141). Insgesamt sind Betriebsrenten eher in großen Unternehmen als in kleinen Betrieben verbreitet. Da Frauen häufiger in Kleinunternehmen angestellt sind, beziehen sie seltener eine bAV (Blank et al 2016,

S. 6; Schmitz-Kießler 2020, S. 127f.). Daneben bestehen Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland hinsichtlich der Abdeckung. In den neuen Bundesländern haben Betriebsrenten derzeit kaum eine Bedeutung (Schmitz-Kießler 2020, S. 127).

Die Zusage zu einer Betriebsrentenleistung findet in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen statt (Czepek 2020, S. 87). Dabei wird zwischen fünf Durchführungswege unterschieden: Direktzusagen, Unterstützungskassen, Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds. Bei einer Direktzusage verpflichtet sich das Unternehmen zur Zahlung im Bedarfsfall. Die Finanzierung erfolgt durch Rücklagen, die der Betrieb bildet. Unterstützungskassen sind rechtlich eigenständige Fonds, die von einem oder mehreren Unternehmen eingerichtet werden. Bei der Direktversicherung fungieren die Arbeitgeber*innen als Sponsor*innen für Lebensversicherungsverträge. Pensionskassen sind eigenständige Fonds, die für ein oder mehrere Betriebe eingerichtet werden. Sie ähneln Direktversicherungen, binden jedoch die Mitarbeiter*innen stärker in den Fonds ein. Die letzte Form sind die Pensionsfonds, die ein flexibleres und risikoreicheres Anlageportfolio und potenziell höhere Renditen als Pensionskassen bieten (Ebbinghaus 2011, S. 130ff.).

Arbeitnehmer*innen können Einfluss auf die Höhe ihrer Betriebsrente nehmen, indem sie ihre*n Arbeitgeber*in veranlassen, einen Teil ihres Gehaltes in die betriebliche Vorsorge zu investieren. Dieses Vorgehen wird als Entgeltumwandlung bezeichnet und vom Staat durch Steuerbegünstigungen unterstützt (Blank et al. 2016, S. 4).

6.3. Riester Rente und weitere private Vorsorgemöglichkeiten

Die Riester-Rente, benannt nach dem damals zuständigen Minister Walter Riester, wurde im Jahr 2001 eingeführt. Sie stellt eine freiwillige und kapitalgedeckte Form der Vorsorge dar, die staatlich gefördert und steuerlich begünstigt wird (Loose & Thiede 2013, S. 102). Allerdings haben weniger Menschen einen derartigen Sparvertrag abgeschlossen als von der damaligen Regierung erwartet. Im Jahr 2018 gab es etwa 16,5 Millionen Riester-Verträge, eine Zahl, die nicht unbedingt auf eine flächendeckende Verbreitung der privaten Vorsorge hinweist. Von diesen Verträgen erhielten rund 10,8 Millionen eine Förderung in Form von Zulagen und/oder Steuererleichterungen (Schmitz-Kießler 2020, S. 129). Förderberechtigt sind diejenigen, die die Voraussetzungen für die Förderung erfüllen. Dabei ist zum einen ein Mindestbeitrag in Höhe von vier Prozent des Einkommens, gemessen am sozialversicherungspflichtigen Gehalt des Vorjahres, abzüglich der bereits gewährten Zulagen, und zum andern ein jährlicher Sockelbeitrag von 60 Euro selbst zu erbringen (Loose & Thiede 2013, S. 105ff.). Von den Förderungen sollen besonders Geringverdiener*innen durch einen geringen Eigenbeitrag und Familien mit Kindern profitieren. Abseits der Steuererleichterungen umfasst die staatliche Unterstützung

Zulagen. Neben der Grundzulage von 175 Euro werden hierbei seit 2018 spezielle Zulagen für Kinder gewährt: 185 Euro für Kinder, die vor 2008 zur Welt kamen und 300 Euro für Kinder, die nach 2008 geboren wurden. Berufseinsteiger*innen erhalten eine besondere Förderung in Form einer einmaligen Erhöhung der Grundzulage um 200 Euro (DRV 2024, S. 19ff.). Die Riester-Rente ist allerdings der Entwicklung des Kapitalmarktes ausgesetzt. Dies zeigte sich v.a. in der Finanzkrise 2007/2008, die zu enttäuschenden Renditen führte. Sparer*innen sollten sich diesem Kapitalmarktrisiko bewusst sein (Blank 2020, S. 19; Butterwegge et al. 2012, S. 22). Neben der Riester-Rente besteht seit 2004 noch eine weitere Form geförderter privater Vorsorge, die Rürup-Rente. Sie richtet sich an Selbständige, die sonst im Alter nicht über ein ausreichendes Einkommen verfügen würden und sich keine staatlich geförderte Betriebsrente einrichten können. Die Rürup-Rente ist ebenfalls von der Entwicklung der Finanzmärkte abhängig (Ebbinghaus 2011, S. 132ff.). Über die staatlich geförderten Formen der Altersvorsorge hinaus können Bürger*innen eine Lebensversicherung oder eine private Rentenversicherung abschließen oder anderweitig für den Ruhestand sparen (Ebbinghaus 2011, S. 122; Künemund et al. 2013, S. 195).

6.4. Reformen und Maßnahmen hinsichtlich der Alterssicherung von Frauen

Die Art wie Renten berechnet werden sorgt dafür, dass diejenigen mit Erwerbsunterbrechungen, atypischen Beschäftigungen abseits der Vollbeschäftigung und niedrigen Löhnen geringere Rentenleistungen erhalten. Insbesondere Frauen in Westdeutschland sind, wie im Kapitel zur Altersarmut bei Frauen bereits ausgeführt, von diesen Verhältnissen betroffen. Dahinter steckt das traditionelle Brotverdiener-Modell, das den Mann als vollständig erwerbstätig und die Frau als verantwortlich für Kinder und Haushalt vorsieht. Dieses Modell ist in den letzten Jahren allerdings ins Wanken geraten und es ist heutzutage wahrscheinlicher, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. In der Rentenpolitik hat sich dieser Wandel hin zur Familienpolitik ebenfalls vollzogen (Naegele et al. 2013, S. 456). Deshalb wurde 2001 nicht nur der Weg zu einem Mehr-Säulen-Modell geebnet, sondern es wurden zudem Leistungskürzungen bei der Hinterbliebenenrente beschlossen, wodurch der Ausbau eigener Ansprüche bei Frauen gestärkt werden sollte (Badekow et al. 2019, S. 75). Diese Rentenart (Rente wegen Todes) hat auch zuvor schon durch die Verbesserung und Einrichtung anderer Möglichkeiten wie der Anerkennung von Kindererziehungszeiten an Leistung abgebaut (Czepek 2020, S. 88). In ihrer Grundstruktur gehört die Hinterbliebenenrente zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie ist allerdings nicht Mittel zur sozialen Sicherung des*der hinterbliebenen Partner*in und nimmt nicht die Aufgabe der Lebensstandardsicherung wahr. Daher ist auch die große Witwer-

/Witwenrente, die 55 Prozent der Rente des*der Verstorbenen beträgt, nicht als übermäßig großzügige Leistung zu betrachten. Sie wird gezahlt, wenn der*die überlebende Partner*in mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt: Er*sie ist 47 Jahre oder älter, erwerbsgemindert, erzieht ein Kind unter 18 Jahren oder betreut ein Kind mit Behinderung. Liegt keine dieser Voraussetzungen vor, wird die kleine Witwer-/Witwenrente für maximal 24 Monate in Höhe von 25 Prozent der Rente des*der Verstorbenen gewährt. Darüber hinaus leistet die GRV den hinterbliebenen Ehepartner*innen einen Zuschlag für Kinder (BMAS 2023, S. 128). Verfügt der*die Witwe*r über eigene Einkünfte, die über den Freibetrag hinausgehen, werden diese zu 40 Prozent auf die Hinterbliebenenrente angerechnet (ebd., S. 130). Im Falle einer Scheidung gilt der Versorgungsausgleich, durch den die während der Ehe erworbenen Rentenansprüche auf beide Partner*innen aufgeteilt werden (Badekow et al. 2019, S. 58). Als Alternative zur Witwer-/Witwenrente wird Ehepaaren seit den frühen 2000er Jahren die Möglichkeit geboten, ihre Rentenansprüche gleichgewichtig aufzuteilen. Diese Option wird als Rentensplitting bezeichnet und bietet v.a. denjenigen Vorteile, die während der Ehe nur eine niedrige Zahl an Entgeltpunkten erworben haben und von der Hinterbliebenenrente aufgrund der Einkommensanrechnung kaum profitieren würden (Czepek 2020, S. 97). Ebenfalls von Vorteil ist die Regelung, dass die Ansprüche im Gegensatz zur Hinterbliebenenrente bei einer erneuten Eheschließung nicht verfallen. Ein Splitting kann jedoch nur erfolgen, wenn beide Ehepartner*innen jeweils mindestens 25 Jahre rentenrechtliche Zeiten vorweisen können. Durch die Möglichkeit des Rentensplittings erwerben Frauen in der Regel höhere eigenständige Renten (BMAS 2023, S. 130).

Eine weitere insbesondere für Frauen wichtige Entwicklung ist die Anerkennung von Kindererziehungszeiten zur Rente, welche in den letzten 40 Jahren stetig Verbesserungen unterlag. 1986 wurde die Kindererziehungszeit eingeführt, indem das erste Jahr nach der Geburt eines Kindes als Renten-Ersatzzeit anerkannt wurde. Bereits sechs Jahre später, 1992, wurden pro Kind bis zu drei Jahre, also 36 Monate, als Kindererziehungszeit für die Rente angerechnet. Diese Regelung aus den frühen 1990er Jahren gilt jedoch nicht rückwirkend für Kinder, die vor 1992 geboren wurden (Badekow et al. 2019, S. 70f.). Erst im Jahr 2014 wurde mit der Einführung der „Mütterrente“ eine Besserbewertung für die hiervon betroffenen Frauen von zwei anstatt einem Jahr erzielt. 2019 wurde diese Leistung noch einmal um 6 Monate ausgeweitet (ebd., S. 82ff.). Insgesamt erhalten Erziehende für Kinder, die nach 1992 auf die Welt gekommen sind, 36 Monate angerechnet und für vor 1992 geborene Kinder 30 Monate. Diese erheblichen Verbesserungen tragen deutlich zum Ausgleich der Rentennachteile von Eltern und besonders Frauen bei. So kann schon die Erziehung von zwei Kindern ausreichend

sein, um eigene Rentenansprüche zu erhalten. Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege wirken sich ebenfalls positiv auf die Rentenansprüche aus (BMAS 2023, S. 132). Finanziert werden die Leistungen für die Fürsorgetätigkeiten aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen, was oftmals kritisiert wird (Blank 2020, S. 18). Kindererziehungszeiten werden für die Rente wie Pflichtbeitragszeiten aus einer Erwerbstätigkeit behandelt und mit 100 Prozent des Durchschnittseinkommens bewertet, wodurch sich für jedes Jahr ein Entgeltpunkt ergibt. Ab Juli 2023 entspricht das einem Rentenzuwachs von 37,60 Euro pro Monat für jedes Jahr der Kindererziehung (BMAS 2023, S. 132). Für Eltern, die in den ersten zehn Lebensjahre ihres Kindes arbeiten, aber aufgrund der Doppelbelastung durch die Kinderbetreuung meist in Teilzeit tätig sind und dabei regelmäßig unterdurchschnittlich verdienen, wird die Rente aufgewertet. Diese Aufwertung findet bei der gleichzeitigen Erziehung von zwei oder mehr Kindern auch ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit statt. Für Kinderbetreuungszeiten ab 1992 werden ihre individuellen Entgelte um 50 Prozent bis zu einem Höchstwert von 100 Prozent des Durchschnittseinkommens angehoben, sofern insgesamt 25 Beitragsjahre, einschließlich Kinderberücksichtigungszeiten, vorliegen (BMAS 2023, S. 132f.; Badekow et al. 2019, S. 75). Neben den Maßnahmen für Frauen in der öffentlichen Säule der Alterssicherung, findet die Erziehungsarbeit zudem bei der Förderung der Riester-Rente besondere Berücksichtigung. Die erwähnten Kinderzulagen, die der Staat Familien gewährt, werden, wenn nicht anders gefordert, automatisch dem Riester-Vertrag der Mutter zugeschrieben. Diese Förderung beträgt dabei pro Kind zwischen 185 und 300 Euro (DRV 2024).

7. Vergleich zwischen Österreich und Deutschland

Die beiden eben beschriebenen Alterssicherungssysteme eignen sich aufgrund der gleichartigen Wirtschafts- und Sozialstruktur der dahinterstehenden Staaten besonders gut für einen Vergleich. Zudem orientieren sich beide Systeme am Bismarck'schen Sozialversicherungsmodell, bei welchem die öffentliche Sozialversicherung im Zentrum steht. Dieser Aspekt macht den Vergleich besonders interessant, da er ermöglicht, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der konkreten Ausgestaltung des Modells analysieren zu können (Blank et al. 2021, S. 2).

In diesem Kapitel steht zunächst ein allgemeiner Vergleich der Alterssicherungssysteme im Vordergrund. Im Anschluss daran folgt ein Vergleich der Reformen und Maßnahmen für Frauenrenten/-pensionen, bei welchem auch die Wirksamkeit analysiert wird.

7.1. Vergleich der Alterssicherungssysteme

Trotz ihrer gemeinsamen Anfänge haben die beiden Staaten zu Beginn der 2000er Jahre durch Reformen unterschiedliche Wege eingeschlagen. Die deutsche Regierung reagierte auf Bedenken hinsichtlich der finanziellen Nachhaltigkeit des Systems, indem sie das Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter von der gesetzlichen Rentenversicherung auf ein Drei-Säulen-Modell bestehend aus öffentlicher, betrieblicher und privater Vorsorge verlagert hat. In Österreich gab es nach der Jahrhundertwende ähnliche Reformversuche, die jedoch am Widerstand der Bevölkerung scheiterten. Folglich kam und kommt der gesetzlichen Sozialversicherung weiterhin die zentrale Rolle im österreichischen Alterssicherungssystem zu. Um diese weiter zu stärken, wurde der Fokus verstärkt auf die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in dieses Versicherungssystem gesetzt (Wöss 2020, S. 248; Blank et al. 2021, S. 1).

Aufgrund der bis heute bestehenden ähnlichen Grundstruktur der öffentlichen Säule lassen sich hier schnell die feinen Unterschiede erkennen (Wöss 2020, S. 235). So besteht zwar in beiden Ländern grundsätzlich eine Versicherungspflicht, jedoch variiert der Kreis der Pflichtversicherten. In Deutschland sind alle unselbständig Erwerbstätigen und ein Teil der Selbständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung erfasst. Beamt*innen, Richter*innen und Berufssoldat*innen hingegen erhalten ihre Leistungen im Alter direkt vom Staat und sind somit nicht in das System inkludiert. In Österreich hingegen umfasst die Erwerbstätigenversicherung abhängig Beschäftigte ebenso wie Selbständige und Beamt*innen. Es zahlen folglich nahezu alle Erwerbstätigen mit Ausnahme von geringfügig Beschäftigten und Rechtsanwält*innen in das System ein. Entsprechend sind all diese Personengruppen auch dazu berechtigt, Leistungen aus dem System zu beziehen (Blank et al. 2021, S. 3; Wöss 2020, S. 239; Künemund et al. 2013, S. 204).

Ein weiterer Unterschied besteht im Beitragssatz. In Österreich beträgt dieser seit 1988 unverändert 22,8 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Einkommens. Hiervon kommen Arbeitgeber*innen für 12,55 Prozent und Arbeitnehmer*innen für 10,25 Prozent auf. In Deutschland ist zwar der aktuelle Beitragssatz mit 18,6 Prozent niedriger, er wird jedoch gleichmäßig auf Beschäftigte und Arbeitgeber*innen aufgeteilt. Hinzu kommt hier allerdings noch für Arbeitnehmer*innen der Mindesteigenbeitrag zur Riester-Rente von 4 Prozent, womit der Beitrag der Beschäftigten potenziell auf insgesamt 13,3 Prozent des Einkommens ansteigt und deutlich höher als der in Österreich ist. Weiterhin unterscheiden sich die staatlichen Zuschüsse zur Renten-/Pensionsversicherung. Während in Deutschland rund ein Viertel der Einnahmen aus dem Bundeshaushalt stammt, beträgt dieser Anteil in Österreich lediglich etwa 17 Prozent. Ohne den Zuschuss zur Versicherung der Selbständigen wären es sogar nur rund

11 Prozent (Blank et al. 2021, S. 14ff). Besonders aufschlussreich für diesen Vergleich ist hier die Kontextualisierung mit dem jeweiligen Bruttoinlandsprodukt (BIP). Setzt man die staatlichen Zuschüsse ins Verhältnis zum jeweiligen BIP der beiden Länder, ergibt sich folgendes Bild: Österreich gibt in etwa 15 Prozent des BIP für die öffentliche Pensionsfinanzierung aus. In Deutschland sind es mit 12,2 Prozent 2,8 Prozentpunkte weniger. Österreich investiert folglich vergleichsweise mehr Mittel in die öffentliche Alterssicherung, obwohl dieser Zuschuss einen geringeren Anteil an den Versicherungseinnahmen ausmacht. Der höhere Beitragssatz sorgt also dafür, dass sich die Versicherung besser durch die Beiträge der Versicherten deckt als das deutsche Pendant. Hierbei darf allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass Deutschland signifikant mehr in die Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge investiert (Eurostat 2023; Blank et al. 2021, S. 16).

Die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente/-pension unterscheiden sich ebenfalls hinsichtlich der Mindestversicherungszeit und des Regelpensions- bzw. Regelrentenalters. In Deutschland sind lediglich mindestens fünf Jahre Versicherungs- bzw. Beitragszeit notwendig, um Renten-/Pensionsansprüche zu erwerben, während hierfür in Österreich 15 Jahre erforderlich sind. Das Regeleintrittsalter beträgt in Deutschland ab 2031 unabhängig vom Geschlecht 67 Jahre. Österreich hingegen liegt das Antrittsalter für die Alterspension ab 2033 bei 65 Jahren. Derzeit steigt hierbei zur Geschlechtergleichstellung das Antrittsalter der Frauen von 60 Jahren stufenweise an (Wöss 2020, S. 249; Blank et al., 2021, S. 14; BMAS 2023b, S. 122).

Der wesentlichste Unterschied liegt mit Sicherheit in der Höhe der Leistungen. Österreich strebt ein Brutto-Leistungsniveau von 80 Prozent an, das bei langjähriger Versicherungszeit erreicht werden kann. In Deutschland hingegen beträgt das Rentenniveau aktuell nur etwa 48 Prozent und wird künftig noch weiter zurückgehen (Wöss 2020, S. 240; Blank 2020, S. 16). Diese unterschiedlichen Sicherungsniveaus führen zu stark voneinander abweichenden Monatsbruttorenten/-pensionen: Die österreichischen Pensionen fielen im Jahr 2019 mit durchschnittlich 1.794 € deutlich höher aus als die deutschen Renten mit 1.054 €. Für Österreich wurde der Wert aufgrund der höheren Auszahlungsfrequenz (14-mal jährlich) in Jahreszwölftel umgerechnet. Deutsche Rentner*innen erhalten jeden Monat im Durchschnitt 740 Euro weniger aus der öffentlichen Altersvorsorge als österreichische Pensionist*innen (Blank et al. 2021, S. 16). Unter Berücksichtigung der steuerlichen Abzüge fallen die österreichischen Pensionen ebenfalls deutlich höher aus als die deutschen Renten. Besonders bei niedrigen und mittleren Renten sind in Deutschland höhere Steuern und Abgaben als in Österreich zu leisten. Selbst unter Einbezug der privaten Vorsorge, die aufgrund des deutschen

Paradigmenwechsels einkalkuliert werden sollte, kann in Deutschland ein Brutto-Gesamtversorgungsniveau von 50 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens nur knapp überschritten werden (ebd., S. 8f.).

Eine weitere Gemeinsamkeit der beiden Staaten sind die Zuwendungen neben der Altersrente/-pension. Beide Systeme bieten Leistungen für Hinterbliebene und vorzeitig Erwerbsunfähige (ebd., S. 3). Eine Mindestsicherung für unzureichende Alterseinkommen ist ebenfalls in beiden Ländern zu finden. Die Ausgestaltung unterscheidet sich hierbei allerdings. In Österreich ist die Mindestsicherung als sogenannte Ausgleichszulage in die Pensionsversicherung integriert. Geringe Alterseinkommen werden durch Steuergelder, die von der PV verwaltet werden, bis zum Ausgleichszulagenrichtsatz aufgestockt. In Deutschland wird bei der Bedürftigkeitsprüfung das Einkommen und zudem das Vermögen berücksichtigt. Daran angepasst wird die Höhe der Grundsicherung inklusive der Kosten für Wohnen und Heizen individuell bestimmt. Die Verwaltung übernimmt das Sozialamt (Türk & Blank 2017, S. 1f.). Anzumerken ist hierbei, dass keines der beiden Mindestsicherungsmodelle in der Lage ist, Altersarmut gänzlich zu vermeiden. Dazu sind die Leistungen in beiden Fällen zu niedrig angesetzt (ebd., S. 3).

Da Deutschland seit Anfang der 2000er Jahre verstärkt auf die betriebliche und private Altersvorsorge setzt, muss der Vergleich hier ebenfalls angesetzt werden. Dabei zeigt sich, dass Deutschland mit 53,9 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Bürger*innen eine höhere Verbreitung der Betriebsrente aufweist als Österreich mit 30 Prozent. Die zweite und dritte Säule weisen in Deutschland ein Leistungsvolumen von 15 Prozent des Alterseinkommens auf, während sie in Österreich nur 10 Prozent ausmachen. In Deutschland ist hier allerdings ein weiterer Anstieg erwartbar, wenn die aktuell Erwerbstätigen in 20 bis 30 Jahren in den Ruhestand gehen. Erst dann wird langsam die Wirkung der geförderten privaten Vorsorge entfaltet. In Österreich hingegen wird kein großer Anstieg dieses Leistungsvolumens erwartet. Die private Altersvorsorge spielt hier nur eine geringe Rolle. Sie wird vom Staat nicht in der Weise gefördert wie in Deutschland (BMAS 2024; 2020, S. 141; Wöss 2020, S. 236 u. S. 245).

7.2. Vergleich der Reformen und Maßnahmen von Frauenrenten/-pensionen

Sowohl in der Rentenpolitik Deutschlands als auch in der Pensionspolitik Österreichs ist zu erkennen, dass zunehmend Entscheidungen für eine eigenständige Alterssicherung von Frauen getroffen werden. Hierfür wurden Maßnahmen eingeführt, um die Renten-/Pensionsansprüche der Frauen denen der Männer anzugleichen.

Die Angleichung des Renten- und Pensionsantrittsalters trägt wesentlich zur Gleichstellung der Geschlechter bei. In Deutschland wurde das Regelrentenalter der Frauen bereits zu Beginn

der 2000er Jahre schrittweise dem der Männer von damals 65 Jahren angepasst, während diese Angleichung in Österreich erst 2024 begann und erst im Jahr 2033 abgeschlossen sein wird. Diese Maßnahme, die das Ergebnis der Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter ist, bietet spezifische Vorteile für Frauen. Durch das höhere Eintrittsalter haben Frauen die Möglichkeit über einen längeren Zeitraum Beiträge zu leisten und mehr Versicherungsmonate zu erwerben. Da diese beiden Faktoren maßgeblich die Höhe der Alterseinkünfte aus der öffentlichen Versicherung beeinflussen, profitieren Frauen so von höheren Renten-/Pensionsbezügen (John 2023; Blank 2020, S. 12). In Deutschland wird das Renteneintrittsalter seit 2012 auf 67 Jahre angehoben. Diese Maßnahme trägt zwar zu längeren Beitragszeiten bei, stößt allerdings auf Widerstand in der Bevölkerung, die veranlasst wird, zwei Jahre länger zu arbeiten (Blank 2020, S. 15).

Ein weiterer Gewinn hinsichtlich der Alterssicherung von Frauen ist die verbesserte Anerkennung von Sorgearbeit in vielen Ländern (Frericks 2020, S. 148). Österreich und Deutschland gehören zu den Staaten, in denen die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen in den letzten drei bis vier Jahrzehnten erheblich aufgewertet wurde. In Österreich erhalten Frauen bis zu 48 Versicherungsmonate auf ihrem Pensionskonto gutgeschrieben. In Deutschland werden den Müttern für jedes Kind seit 1992 36 Beitragsmonate zur Rente angerechnet. Aufgrund der sich unterscheidenden Mindestversicherungszeiten kann in Deutschland die Geburt von zwei Kindern ausreichen, um einen Anspruch auf Rente zu erwerben. In Österreich ist die Erziehungsarbeit allein nicht ausreichend für einen eigenen Pensionsanspruch. Hier müssen mindestens 7 der 15 Mindestversicherungsjahre durch eine Erwerbstätigkeit erworben werden. Für die Berechnung der Leistung wird den Erziehenden bzw. Pflegenden das Durchschnittseinkommen der Bevölkerung als Beitragsgrundlage zugrunde gelegt. In Österreich liegt dieses Einkommen im Jahr 2024 bei 2.163,78 Euro. In Deutschland wird für jedes Jahr der Kindererziehung ein Entgeltpunkt angerechnet, der dem Durchschnittseinkommen der Bürger*innen im jeweiligen Jahr entspricht. Die Finanzierung erfolgt in Österreich aus dem Bundeshaushalt, in Deutschland hingegen aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen der gesetzlichen Rentenversicherung (Thomasberger et al. 2024; S. 25f.; BMAS 2023, S. 132).

Ein weiteres Instrument zur Reduzierung von Altersarmut und zur Förderung der Gleichstellung ist das Renten-/Pensionssplitting. Der Gedanke dahinter ist jener, dass Partner*innen in einer Partnerschaft füreinander Verantwortung übernehmen (Reinhard 2000, S. 112). Diese Möglichkeit existiert in beiden Alterssicherungssystemen, allerdings unterscheidet sich die Durchführung. In Deutschland findet das Splitting erst statt, wenn eine*r der beiden

Partner*innen das Rentenalters erreicht hat. Dann kann es unter Einverständnis beider Partner*innen zu einer gleichmäßigen Aufteilung der Ansprüche kommen. Dadurch kann der*die Partner*in mit den geringeren Ansprüchen, die auf Kindererziehungszeiten oder Teilzeittätigkeiten zurückzuführen sind, entschädigt werden. In Österreich konzentriert sich das Splitting explizit auf die Zeit der Kindererziehung. Der*die Partner*in, der*die weniger in die Kinderbetreuung investiert hat, kann einen Teil seiner*ihrer Ansprüche auf den Elternteil übertragen, der diese Aufgabe hauptsächlich übernommen hat. Die Antragstellung für diese Übertragung muss allerdings vor dem zehnten Geburtstag des jüngsten Kindes stattfinden und kann maximal für die ersten sieben Lebensjahre der Kinder erfolgen (Thomasberger et al. 2024, S. 27f.). Bisher findet die Möglichkeit des Splittings, die in beiden Staaten erst Anfang der 2000er Jahre eingeführt wurde, in der Praxis selten Anwendung. Ob die Zahlen in Zukunft steigen werden, ist vor allem insofern fraglich, als dass die Notwendigkeit dieses Instruments möglicherweise abnimmt. Durch die zunehmende Anerkennung von Fürsorgetätigkeiten und die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen sich deren eigene Renten-/Pensionsansprüche. Folglich könnte ein Splitting in Zukunft womöglich nicht mehr erforderlich sein bzw. sich der Effekt minimieren (Schürer 2022).

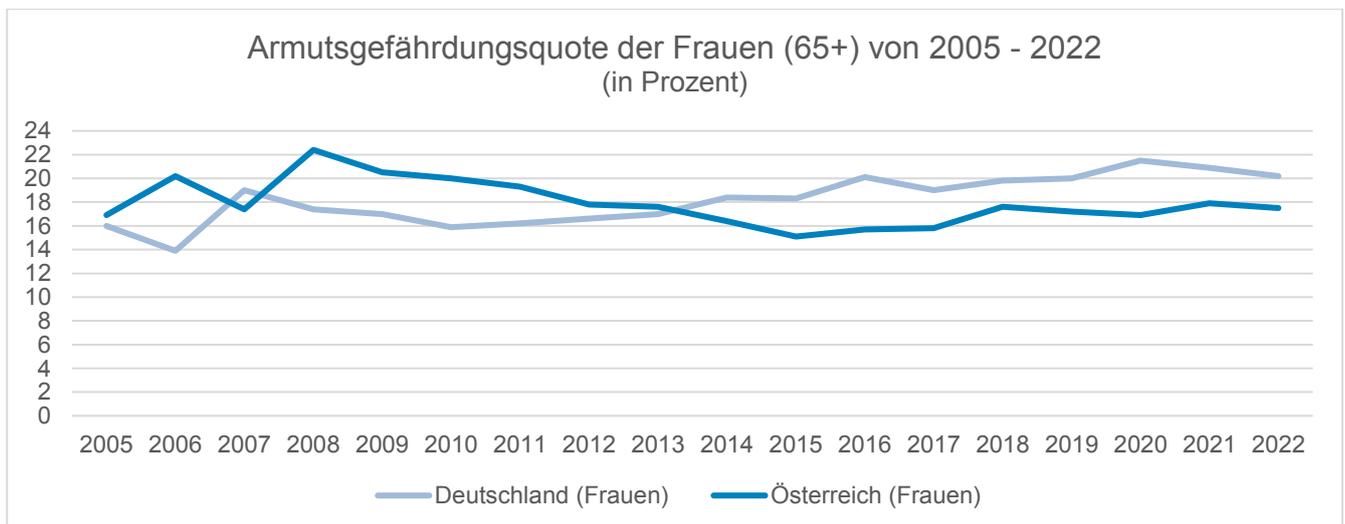
Neben dem Splitting gibt es noch eine andere partnerschaftliche Alterssicherungsoption, die Hinterbliebenenrente/-pension. Diese Leistung ist in den beiden Bismarck-Staaten ebenfalls vergleichbar: In Deutschland erhalten Witwe*r bis zu 55 Prozent der Ansprüche des*der verstorbenen Partner*in. Einkommen über dem Freibetrag werden hierbei zu 40 Prozent auf diese Leistung angerechnet. In Österreich können Hinterbliebene bis zu 60 Prozent der Ansprüche erben. Hierbei werden ebenfalls die eigenen Ansprüche angerechnet. Vor allem Frauen sind in beiden Ländern immer noch stark auf diese Leistung angewiesen. In Österreich waren 2022 90 Prozent der Bezieher*innen von Hinterbliebenenpension weiblich, in Deutschland fast 86 Prozent (BMSGPK 2023, S. 27ff. u. 41; DRV 2023). Insgesamt machen die Hinterbliebenenleistungen in beiden Ländern etwa 20 Prozent der gesamten Renten-/Pensionsansprüche aus (Österreich: 19,47 Prozent; Deutschland: 21,27 Prozent) (DRV 2023; BMSGPK 2023, S. 8).

Die Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen ist gerade bei den noch jungen Veränderungen schwer. Allerdings lässt sich an den Werten des Gender Pension Gaps im Zeitverlauf erkennen, dass Verbesserungen eingetreten sind. In Österreich sind diese Fortschritte allerdings nur gering. Der GPG lag hier 2005 bei 36,0 Prozent, erreichte 2017 einen Höchststand von 40,1 Prozent und ist seitdem wieder auf 34,4 Prozent gesunken. Im Gegensatz dazu ist der Gender Pension Gap in Deutschland mit wenigen Schwankungen fast

durchgängig von 40,7 Prozent im Jahr 2005 auf 27,6 Prozent im Jahr 2022 gesunken (Eurostat 2024c).

Ein anderer Indikator, die Armutsgefährdungsquote, zeichnet hier ein anderes Bild. Abbildung 3 zeigt die Armutsgefährdungsquote bei Frauen über 65 Jahren zwischen 2005 und 2022 in Deutschland und in Österreich. Dabei ist die anfangs angesprochene Verschlechterung der Armutsgefährdungsquote bei Frauen besonders in Deutschland deutlich sichtbar. Die Quote ist zwar zunächst von 2007/2008 ab in beiden Ländern etwas gesunken. Allerdings zeigt sich seit 2015 in Österreich und ebenso in Deutschland ein Anstieg. So beträgt die Armutsgefährdungsquote der Frauen über 65 Jahren 2022 in Österreich 17,5 Prozent und in Deutschland 20,2 Prozent (Eurostat 2024a).

Abbildung 3: Armutsgefährdungsquote der Frauen 65+ von 2005 bis 2022 in Deutschland und Österreich (in Prozent)



(eigene Darstellung in Anlehnung an Eurostat 2024a)

8. Fazit

Als abschließende Gesamtbilanz ist festzuhalten, dass v.a. die Analyse der beiden Kennzahlen – Gender Pension Gap und Armutsgefährdungsquote der Frauen – auf eine Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den letzten Jahren hindeutet, die Maßnahmen insgesamt jedoch nicht ausreichen, um das Altersarmutsrisiko insbesondere von Frauen abzubauen. Wie eingangs im Kapitel „Problemstellung Altersarmut“ ausgeführt, steigt die Armutsgefährdungsquote für Rentner*innen in Deutschland insgesamt an. Diese Entwicklung ist zu einem großen Teil auf die Rentenreformen 2001 und 2004 zurückzuführen, die das Sicherungsniveau haben sinken lassen. Es handelt sich hier also nicht zwangsläufig um geschlechtsspezifische Faktoren, die nur die Armutsgefährdungsquote der Frauen ab 65

Jahren ansteigen lassen. Für den leichten Anstieg der Quote der Frauen ab 65 Jahren in Österreich können womöglich Faktoren wie die veränderte Familienstruktur beispielsweise aufgrund der erhöhten Scheidungsrate oder steigende Lebenshaltungskosten die Ursache sein.

In beiden Systemen fand eine Aufwertung der Fürsorgearbeit statt. Die entsprechenden Zeiten werden für die Alterssicherung angerechnet und des Weiteren gibt es in beiden Ländern die Möglichkeit die Renten-/Pensionsansprüche von Partner*innen zu splitten. Dennoch besteht nach wie vor eine hohe Abhängigkeit der Frauen von den Alterssicherungsansprüchen eines Ehepartners wie sich an der hohen Zahl von Frauen ohne eigene Renten-/Pensionsansprüche zeigt. Die Veränderungen in der Renten-/Pensionspolitik werden sich allerdings erst deutlich nach deren Einführung in den Statistiken erkennen lassen. Somit lässt sich die Wirksamkeit der Maßnahmen der letzten 30 Jahre noch nicht final beurteilen. So wird sich für Deutschland erst in einigen Jahren zeigen, ob der neue Weg der Rentenpolitik eine ausreichende Absicherung im Alter bieten und Altersarmut verhindern kann. Bereits jetzt steht allerdings fest, dass nicht nur die Renten-/Pensionspolitik betrachtet werden darf, wenn es um die Stärkung von Frauenrenten-/pensionen geht. Schließlich wird die Höhe des Alterseinkommens maßgeblich am Arbeitsmarkt bestimmt. Daher sollte zudem an einer besseren Erwerbsintegration der Frauen gearbeitet werden. Das wiederum ist mit dem Ausbau der hierfür entscheidenden Infrastruktur wie beispielsweise Kinderbetreuungsplätzen verbunden. Frauen muss die Möglichkeit geboten werden, nach der Geburt wieder in Vollzeit in die Berufstätigkeit einzusteigen.

Weiterhin zeigt sich im Vergleich der beiden Systeme, dass das österreichische Pensionssystem eine bessere Absicherung vor Altersarmut und vor allem aufgrund des größeren in die Versicherung inkludierten Personenkreises ein höheres Leistungsniveau vorweisen kann. Die Pensionslücke zwischen den Geschlechtern ist hier zwar größer, aber Frauen sind in der österreichischen Pensionsversicherung dennoch besser abgesichert als in Deutschland. Ob es für die deutsche Rentenpolitik möglich ist, sich am österreichischen System zu orientieren, ist zweifelhaft, da der Anfang der 2000er Jahre eingeschlagene Weg als irreversibel gilt. Doch abseits davon können beide Staaten daran arbeiten, das Bewusstsein für Möglichkeiten wie das Renten-/Pensionsplitting zu steigern und Bürger*innen für die Thematik der Alterssicherung zu sensibilisieren.

9. Literaturverzeichnis

- Ahonen, K. & Kuivalainen, S. (2024). Gender differences in old-age poverty in 14 EU countries: exploring the role of household structure. *International Review of Economics*.
- Angel, S. & Kolland, F. (2011). Armut und soziale Benachteiligung im Alter. In R., Verwiebe (Hrsg.). *Armut in Österreich: Bestandsaufnahme, Trends, Risikogruppen*. Braumüller.
- Bäcker, G. & Schmitz, J. (2013). Altersarmut und Rentenversicherung: Diagnosen, Trends, Reformoptionen und Wirkungen. In C., Vogel & A., Motel-Klingebiel (Hrsg.). *Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut?* Springer.
- Badekow, B., Deppe, I., Foerster, L. (2019). *130 Jahre gesetzliche Rentenversicherung*. August Dreesbach Verlag.
- Blank, F. (2020). Rentenpolitik: Wo stehen wir? In F., Blank, M., Hofmann, A., Buntenbach (Hrsg.). *Neustart in der Rentenpolitik*. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Blank, F., Logeay, C., Türk, E., Wöss, J., Zwiener, R. (2016). Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen?, WSI Report, No. 27, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).
- Blank, F., Logeay, C., Türk, E., Wöss, J., Zwiener, R. (2021). *Renten in Deutschland und Österreich. Fragen und Antworten*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Bode, I. & Wilke, F. (2013). Altersvorsorge als Erfahrungssache: Private Vorsorge und neue Verarmungsrisiken. In C., Vogel & A., Motel-Klingebiel (Hrsg.). *Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut?* Springer.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2020). *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020)*.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2023a). *Rentenversicherungsbericht 2023*.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2023b). *Soziale Sicherung im Überblick*. Bonifatius GmbH Druck.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2024). *Alterseinkommen und zusätzliche Vorsorge*. <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Fakten-zur-Rente/Alterseinkommen-und-zusaetzliche-Vorsorge/alterseinkommen-und-zusaetzliche-vorsorge.html#docb5fd44d1-2c3d-4d42-81b0-406083aaf099bodyText1> (25.07.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) (2022). *Betriebspension*. <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Entlohnung-und-Entgelt/Betriebspension.html> (22.07.2024)

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2024). Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294> (20.07.2024)
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). (2022). Die Alterssicherung von Frauen in der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich.
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). (2023). Das Pensionssystem in Österreich – Ein Überblick.
- Butterwegge, C., Bosbach, G., Birkwald, M. W. (2012). Armut im Alter. Probleme und Perspektiven der sozialen Sicherung. Campus Verlag GmbH.
- Czepek, J. A. (2020). Flexibler Arbeitsmarkt, unflexible Renten? Diskontinuierliche Lebensverläufe und ihre Absicherung im Alter. In F., Blank, M., Hofmann, A., Buntenbach (Hrsg.). Neustart in der Rentenpolitik. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Dessimirova, D., Bustamante, M. A. (2019). The gender gap in pensions in the EU. European Parliament.
- Deutsche Rentenversicherung (DRV). (2023). Anzahl der Renten wegen Todes in Deutschland in den Jahren von 1992 bis 2022 nach Rentenarten (in 1.000). In Statista.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/6966/umfrage/anzahl-der-renten-wegen-todes-nach-rentenarten-seit-1993/> (31.07.2024)
- Deutsche Rentenversicherung (DRV). (2024). Altersvorsorge – heute die Zukunft planen.
- Deutsche Rentenversicherung (DRV). (o.D.) Wie hoch wird meine Rente?
https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wie-hoch-wird-meine-Rente/Wie-hoch-wird-meine-Rente_detailseite.html (26.07.2024)
- Diethart, M. (2008). Armut im Alter. In G., Knapp & H., Pichler (Hrsg.), Armut, Gesellschaft und Soziale Arbeit: Perspektiven gegen Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich. Hermagoras - Mohorjeva.
- Ebbinghaus et al. (2011). Germany: Departing from Bismarckian Public Pensions. In B., Ebbinghaus (Hrsg.). The varieties of pension governance: pension privatization in Europe (1. publ.). Oxford Univ. Press.
- Ebbinghaus, B., Nelson, K., & Nieuwenhuis, R. (2019). Poverty in old age. In B. Greve (Ed.), Routledge International Handbook of Poverty. New York, NY: Routledge (pp. 257–267).
- Eurostat. (2023). Anteil der Rentenausgaben am Bruttoinlandsprodukt ausgewählter europäischer Länder im Vergleich der Jahre 2011 und 2021. In Statista.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/207165/umfrage/anteil-der-rentenausgaben-am-bip-ausgewaehlter-laender-in-europa/> (29.07.2024)

- Eurostat. (2024a). Armutsgefährdungsquote älterer Personen nach Geschlecht und nach ausgewählten Altersgruppen - EU-SILC und ECHP Erhebungen. 2005 – 2022. https://doi.org/10.2908/ILC_PNP1 (20.07.2024)
- Eurostat. (2024b). Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Geburtsland (%). https://doi.org/10.2908/LFSA_ARGACOB (20.07.2024)
- Eurostat. (2024c). Geschlechtsspezifisches Rentengefälle nach Alter – EU-SILC Erhebung. https://doi.org/10.2908/ILC_PNP13 (30.07.2024)
- Frericks, P. (2020). Die Absicherung familialer Sorgearbeit in der Rente. Entwicklungen und Konzepte im internationalen Vergleich. In F., Blank, M., Hofmann, A., Buntenbach (Hrsg.). Neustart in der Rentenpolitik. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Geisberger, T. (2021). Entwicklung und Verteilung der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und in der EU: Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2018. In Soziales - Statistische Nachrichten.
- Jahn, D. (2013). Einführung in die vergleichende Politikwissenschaft. Wiesbaden.
- John, G. (2023). Später in Pension – Fortschritt oder Falle für Frauen? Der Standard. <https://www.derstandard.at/story/3000000200635/spaeter-in-pension-fortschritt-oder-falle-fuer-frauen> (19.04.2024)
- Köhler-Rama, T. (2020). Die Frage nach der Gerechtigkeit im Rentensystem. In F., Blank, M., Hofmann, A., Buntenbach (Hrsg.). Neustart in der Rentenpolitik. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Kuitto, K., Madia, J. E. & Podestà, F. (2021). Public Pension Generosity and Old-Age Poverty in OECD countries. *Journal Of Social Policy*, 52(2), 256–275. <https://doi.org/10.1017/s0047279421000544>
- Künemund, H., Fachinger, U., Schmähl, W., Unger, K., Laguna, E. P. (2013). Rentenanpassung und Altersarmut. In C., Vogel & A., Motel-Klingebiel (Hrsg.). Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Springer.
- Kwan, C. & Walsh, C. A. (2018). Old age poverty. A scoping review of the literature. *Cogent Social Sciences*. <https://doi.org/10.1080/23311886.2018.1478479>
- Loose, B. L. & Thiede, R. (2013). Trägt die Riester-Rente zur Vermeidung von Altersarmut bei? In C., Vogel & A., Motel-Klingebiel (Hrsg.). Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Springer.
- Maier, F. (2000). Empirische Befunde zur Arbeitsmarktsituation von Frauen. In W. Schmähl (Hrsg.). Alterssicherung von Frauen: Leitbilder, gesellschaftlicher Wandel und Reformen. Westdeutscher Verlag.
- Meyer, T. (2013). Beveridge statt Bismarck! Europäische Lehren für die Alterssicherung von Frauen und Männern in Deutschland. Friedrich Ebert Stiftung.

Möhring, K. (2013). Altersarmut in Deutschland und Großbritannien: Die Auswirkungen der Rentenreformen seit Beginn der 1990er. In C., Vogel & A., Motel-Klingebiel (Hrsg.). Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Springer.

Naegele, G., Olbermann, E., Bertermann, B. (2013). Altersarmut als Herausforderung für die Lebenslaufpolitik. In C., Vogel & A., Motel-Klingebiel (Hrsg.). Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Springer.

Reinhard, H.-J. (2000). Alterssicherung der Frau – Internationale Trends und Entwicklungstendenzen. In W. Schmähl (Hrsg.). Alterssicherung von Frauen: Leitbilder, gesellschaftlicher Wandel und Reformen. Westdeutscher Verlag.

Reiter, M. (2023). Pensionssplitting in Österreich einfach und verständlich erklärt. Finanzen verstehen. <https://finanzenverstehen.at/blog/tipps/pensionssplitting-in-oesterreich/> (22.07.2024)

Richter, L. (2019). Lebenslagen unter Altersarmut: Über die Lebenssituation von als arm und alt adressierten Menschen. Springer.

Schludi, M. (2005). The Reform of Bismarckian Pension Systems. A Comparison of Pension Politics in Austria, France, Germany, Italy and Sweden. Amsterdam University Press.

Schmitz-Kießler, J. (2020). Die Rente als Bilanz des Lebens – Alterseinkünfte und Arbeit von Frauen auf dem Prüfstand. In F., Blank, M., Hofmann, A., Buntenbach (Hrsg.). Neustart in der Rentenpolitik. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Schürer, M. (2022). 20 Jahre Rentensplitting in der gesetzlichen Rentenversicherung – Ein unterschätztes Instrument für mehr Rentengleichheit zwischen Frauen und Männern. Deutsche Rentenversicherung. <https://rvaktuell.de/01-2022/20-jahre-rentensplitting-in-der-gesetzlichen-rentenversicherung-ein-unterschaetztes-instrument-fuer-mehr-rentengleichheit-zwischen-frauen-und-maennern/> (31.07.2024)

Statista. (2024a). Anteil der Empfänger von Grundsicherung im Alter an der Bevölkerung über der Altersgrenze in Deutschland von 2006 bis 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1448740/umfrage/quote-der-empfaenger-von-grundsicherung-im-alter/> (26.07.2024)

Statista. (2024b). Anteil der Teilzeiterwerbstätigen in Deutschland nach Geschlecht von 2011 bis 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1463816/umfrage/teilzeitquote-nach-geschlecht/> (20.07.2024)

Statista. (2024c). Entwicklung des Beitragssatzes der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland von 1957 bis 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/188738/umfrage/entwicklung-des-beitragssatzes-in-der-gesetzlichen-rentenversicherung-seit-1990/> (25.07.2024)

Statista. (2024d). Teilzeitquote in Österreich nach Geschlecht bis 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/821987/umfrage/teilzeitquote-in-oesterreich-nach-geschlecht/> (20.07.2024)

Tálos, E. & Kronauer, M. (2011). Armut und Wohlfahrtsstaat. In R., Verwiebe (Hrsg.). Armut in Österreich: Bestandsaufnahme, Trends, Risikogruppen. Braumüller.

Thomasberger, M., Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien, BKA/III/6 & BKA Grafik & Design. (2024). Frauen und Pensionen: Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen (8., aktualisierte Ausgabe).

Tiefensee, A. (2020). Altersarmut – (k)ein Problem? Aktuelle und zukünftige Entwicklungen in Deutschland. In F., Blank, M., Hofmann, A., Buntenbach (Hrsg.). Neustart in der Rentenpolitik. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Türk, E. & Blank, F. (2017). Mindestsicherung für Ältere – Österreich und Deutschland im Vergleich. Arbeit & Wirtschaft Blog.

Url, Thomas (2011). Betriebliche und private Altersvorsorge in Österreich: Durchführungswege und Kosten für die öffentliche Hand, Sozialpolitische Studienreihe, No. 6, I, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien.

Verwiebe, R. (2011). Armut in Österreich – Bestandsaufnahme der sozialwissenschaftlichen Diskussion und Trends im europäischen Kontext. In R., Verwiebe (Hrsg.). Armut in Österreich: Bestandsaufnahme, Trends, Risikogruppen. Braumüller.

Vogel & Motel-Klingebiel (2013). Die Rückkehr der Altersarmut. In C., Vogel & A., Motel-Klingebiel (Hrsg.). Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Springer.

Weißensteiner, N. (2011). Frauenpensionen: ÖVP-Seniorinnen empört über ÖGB. Der Standard. <https://www.derstandard.at/story/1319183912605/reaktion-frauenpensionen-oevp-seniorinnen-empoert-ueber-oegb> (19.04.2024)

WKO (2024). Die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge. Wann man die staatliche Förderung nutzen kann. <https://www.wko.at/steuern/praemienbeguenstigte-zukunftsvorsorge> (22.07.2014)

Wöss, J. (2020). Das österreichische Pensionssystem. In F., Blank, M., Hofmann, A., Buntenbach (Hrsg.). Neustart in der Rentenpolitik. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Yeoh, D. & Biller, E. (2020). Wenn die Pension nicht ausreicht. Der Standard. <https://www.derstandard.at/story/2000115056423/wenn-die-pension-nicht-ausreicht> (12.07.2024)