

Republik Österreich

**Bericht über die
österreichische Rentenstrategie
2002**

Vorwort:

Der Europäische Rat hat bei seinem Gipfeltreffen in Göteborg im Juni 2001 den Auftrag erteilt, dass der Ausschuss für Sozialschutz gemeinsam mit dem Wirtschaftspolitischen Ausschuss einen Bericht über Ziele und Arbeitsmethoden im Rentenbereich zu erstellen hat. Dieser Bericht wurde von beiden Ausschüssen vorbereitet und schließlich vom Europäischen Rat in Laeken am 14. und 15. Dezember 2001 angenommen. Der Bericht diente der Vorbereitung des Frühjahrsgipfels 2002 in Barcelona. Dort wurde von den Staats- und Regierungschefs beschlossen, dass nunmehr alle 15 EU-Mitgliedstaaten bis September 2002 der Europäischen Kommission einen Bericht über die nationalen Strategien zur langfristigen Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Renten auf einem angemessenen Leistungsniveau vorlegen. Die Europäische Kommission und der Rat werden dann gemeinsam einen zusammenfassenden Bericht erarbeiten, der dem Frühjahrsgipfel des Europäischen Rates 2003 vorgelegt werden soll.

Dieses Verfahren ist ein Teil der so genannten „Methode der offenen Koordinierung“, bei welcher alle Mitgliedstaaten zwar die nationale Eigenständigkeit bewahren, durch einen intensiven Erfahrungsaustausch, die Suche nach guten Praktiken und das Messen der Erfolge der einzelnen Mitgliedstaaten bei den jeweils ergriffenen Maßnahmen aber wesentlich zu einer Vertiefung der politischen Prozesse auf europäischer Ebene beitragen.

Die österreichische Bundesregierung unterstützt nachdrücklich den Prozess der offenen Koordinierung im Rentenbereich und hat den Strategiebericht unter Einbindung aller maßgeblichen sozialpolitischen Akteure erstellt, um eine möglichst umfassende und präzise Darstellung der österreichischen Strategie im Rentenbereich geben zu können. So wurde am 13. März 2002 gemeinsam mit Vertretern der Europäischen Kommission ein Rentenseminar durchgeführt, in welchem das Projekt der offenen Koordinierung vorgestellt wurde. In der Folge wurden die Akteure eingeladen, schriftlich zu den aufgeworfenen Fragen Stellung zu beziehen. Eine Reihe von Institutionen - darunter auch die großen gesetzlichen Interessenvertretungen der DienstnehmerInnen, der DienstgeberInnen und der Senioren - hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Die Beiträge wurden, soweit sie der Strategie der österreichischen Bundesregierung entsprechen bzw. zu deren besseren Darstellung hilfreich waren, bei der Abfassung eines ersten Entwurfs des Berichts berücksichtigt. Dieser Entwurf wurde in der Folge erneut allen relevanten politischen Kräften zur Stellungnahme übermittelt und anhand der eingegangenen Äußerungen überarbeitet.

Gleich vorweg ist auf eine Besonderheit des österreichischen Systems hinzuweisen, die zum Verständnis der österreichischen Strategie im Rentenbereich essentiell ist: Österreich ist jener Mitgliedstaat, in dem seit jeher die 1. Säule der Alterssicherung die größte Bedeutung hat. Viele versicherte Personen beziehen ausschließlich eine Leistung der 1. Säule. Betriebliche und private Altersvorsorge sind noch von nachrangiger Bedeutung.

Unter Bedachtnahme auf diese Ausgangssituation ist es daher nicht verwunderlich, dass Österreich jener Mitgliedstaat ist, der gegenwärtig eine der höchsten Quoten

aller Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Rentenaufwendungen (vor Steuern und SV-Beiträgen) – gemessen am BIP – aufweist.

**Entwicklung der Aufwendungen für die öffentlichen Rentensysteme
in Prozent des Bruttoinlandsproduktes (vor Steuern und SV-Beiträgen)**

| | 2000 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 | Veränderung 2000 auf 2050 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------------------------------|
| B | 10,0 | 9,9 | 11,4 | 13,3 | 13,7 | 13,3 | 3,3 |
| DK | 10,5 | 12,5 | 13,8 | 14,5 | 14,0 | 13,3 | 2,8 |
| D | 11,8 | 11,2 | 12,6 | 15,5 | 16,6 | 16,9 | 5,1 |
| EL | 12,6 | 12,6 | 15,4 | 19,6 | 23,8 | 24,8 | 12,2 |
| E | 9,4 | 8,9 | 9,9 | 12,6 | 16,0 | 17,3 | 7,9 |
| F | 12,1 | 13,1 | 15,0 | 16,0 | 15,8 | | 3,7 ¹⁾ |
| IRL | 4,6 | 5,0 | 6,7 | 7,6 | 8,3 | 9,0 | 4,4 |
| I | 13,8 | 13,9 | 14,8 | 15,7 | 15,7 | 14,1 | 0,3 |
| L | 7,4 | 7,5 | 8,2 | 9,2 | 9,5 | 9,3 | 1,9 |
| NL | 7,9 | 9,1 | 11,1 | 13,1 | 14,1 | 13,6 | 5,7 |
| A | 14,5 | 14,9 | 16,0 | 18,1 | 18,3 | 17,0 | 2,5 |
| P | 9,8 | 11,8 | 13,1 | 13,6 | 13,8 | 13,2 | 3,4 |
| FIN | 11,3 | 11,6 | 12,9 | 14,9 | 16,0 | 15,9 | 4,6 |
| S | 9,0 | 9,6 | 10,7 | 11,4 | 11,4 | 10,7 | 1,7 |
| UK | 5,5 | 5,1 | 4,9 | 5,2 | 5,0 | 4,4 | -1,1 |
| EU | 10,4 | 10,4 | 11,5 | 13,0 | 13,6 | 13,3 | 2,9 |

¹⁾ Veränderung 2000 auf 2040

Quelle: Europäische Union, Basis-Szenario

Im Rahmen einer vergleichenden Beurteilung von Langfriststrategien ist auf diese Besonderheit Rücksicht zu nehmen. Bei der Prüfung der Nachhaltigkeit kann daher zwar einerseits die Entwicklung der österreichischen Quote im Vergleich zu den anderen Mitgliedstaaten untersucht werden, andererseits darf sich aber die Bewertung der Rentensysteme nicht ausschließlich auf eine einzelne Kennziffer stützen.

Die österreichische Bundesregierung ist sich bewusst, dass die bisher gesetzten Reformen nur ein Schritt in die richtige Richtung waren und nunmehr analysiert werden muss, wie diese jüngst ergriffenen Maßnahmen in weiterer Zukunft wirken. Auf den Analysen dieser Erfahrungen aufbauend sowie unter Einbeziehung des europäischen Erfahrungsaustausches werden dann weitere Reformmaßnahmen zu konzipieren sein. Institutionell begleitet wird dieser Prozess durch zwei Einrichtungen:

- Im Jahr 2000 wurde in Österreich gesetzlich eine eigene Kommission eingesetzt, die regelmäßig die langfristige Entwicklung der Renten beobachtet und evaluiert: Im Mai des Jahres 2002 wurden die ersten Langfristszenarien über die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung (ohne Berücksichtigung der Alterssi-

cherung der BeamtInnen) bis zum Jahr 2050 im Rahmen eines entsprechenden Gutachtens erstellt.

- Ferner hat die Regierung eine unabhängige Expertenkommission konstituiert, die in mehreren Untergruppen an einzelnen Aspekten einer umfassenden Rentenreform arbeitet.

Auf beide Kommissionen wird in dem folgenden Strategiebericht näher eingegangen werden.

Österreich hat daher in diesem Bericht eine umfassende Strategie entwickelt, um den Herausforderungen an die Rentensysteme rechtzeitig begegnen zu können. In jenen Bereichen, in denen Verbesserungsnotwendigkeiten gegeben sind, wird darüber hinaus die anlaufende Diskussion auf europäischer Ebene dazu beitragen können, um nach den besten Erfahrungen und Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

Ausführlichere Hinweise und Erklärungen für die Situation in Österreich finden sich in den folgenden Anhängen zum Strategiebericht:

- Anhang 1: eine kurze und übersichtliche Darstellung der wichtigsten Daten über die Sozialausgaben in Österreich;
- Anhang 2: eine zusammenfassende Übersicht über das österreichische System der Rentenversicherung;
- Anhang 3: Auskünfte über die wesentlichen Arbeitsmarktdaten;
- Anhang 4: ausgewähltes Datenmaterial in Bezug auf österreichische Rentenindikatoren,
- Anhang 5: eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse jüngerer Untersuchungen über die längerfristige Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung in Österreich,
- Anhang 6: einen Bericht über die Tätigkeit der Rentenreformkommission in Österreich;
- Anhang 7: eine Liste jener Institutionen, die an der Erstellung des Strategieberichts mitgewirkt haben.

Der anschließende Strategiebericht wird die wesentlichen Problemfelder der österreichischen Rentenpolitik aufzeigen sowie die dafür bereits gefundenen bzw. in Diskussion stehenden Lösungen. Einleitend werden die Schwerpunkte der österreichischen Strategie - kurz zusammengefasst - präsentiert:

Zusammenfassung der Österreichischen Rentenstrategie

Die österreichische Strategie im Bereich der Renten ist im Vergleich zu den vorangegangenen Jahrzehnten durch einen Paradigmenwechsel gekennzeichnet:

- In den Jahren 1970 bis 1985 gab es eine Phase mit starken Rentenneuzuerkennungen in Folge von Leistungsverbesserungen, der Reifung des Systems sowie einer höheren Erwerbsbeteiligung. Diese Ausbauphase wurde primär durch steigende Beiträge sowie durch höhere Zuschüsse des Bundes finanziert.

- In den folgenden 16 Jahren von 1985 bis Anfang 2000 gab es bereits die ersten Reformschritte in Richtung einer Stabilisierung des Leistungsniveaus sowie qualifizierter Zugangsvoraussetzungen. Insbesondere sind hier die Reformen von 1997 bis 1999 zu erwähnen. Mit der ab 4.2.2000 neu begonnenen Pensionsreform 2000 wurde die Erhöhung des gesetzlichen Eintrittsalters für die vorzeitigen Altersrenten um 1 ½ Jahre und die Stärkung des versicherungsmathematischen Prinzips bei den Abschlägen im Falle der Inanspruchnahme vorzeitiger Renten umgesetzt. Dadurch ist es erstmals gelungen, die Zahl der Neuzugänge zu reduzieren. Gleichzeitig wurde aber durch zahlreiche Härtefallregelungen dafür Sorge getragen, dass die soziale Verträglichkeit gegeben ist. Als soziales Anliegen wurde die Besserstellung der ungelernten Arbeitnehmer bei Zuerkennung der Invaliditätspension erreicht.

Die hier aufgezählten Strategien waren erste wichtige Schritte zur Abnahme der Frühpensionen. Das österreichische Altersversorgungssystem wird allerdings mittelfristig durch eine alternde Bevölkerung vor großen Herausforderungen stehen. Die kommenden 15 Jahre bieten vor der demographischen Entwicklung ein Zeitfenster, das als Chance für sozialadäquate Reformen zu nützen ist. Daher setzt die österreichische Bundesregierung für die weitere Entwicklung in diesem Bereich folgende Schwerpunkte:

Erhöhung der Erwerbsquote:

- Wichtigster Bestimmungsfaktor für die Sicherung der finanziellen Nachhaltigkeit der Renten ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und hier vor allem jene der älteren ArbeitnehmerInnen. Daher sind entsprechende renten-, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Maßnahmen in abgestimmter Form notwendig, die insbesondere die Erreichung der Ziele von Stockholm und Barcelona sicherstellen. In diesem Zusammenhang kommt dem österreichischen NAP (Beschäftigung) und der Strategie „Rehabilitation vor Frühpensionierung“ ebenso wesentliche Bedeutung zu, wie eine Veränderung im Verhalten der Wirtschaft älteren Arbeitnehmern gegenüber.

Weiterentwicklung des Altersversorgungssystems:

- Ein wichtiger Ansatzpunkt für eine zielgerichtete Strategie ist die Neugestaltung der Invaliditätsrenten. Dem Anfang 2000 übernommenen System fehlte oft die soziale Gerechtigkeit. Auch können dabei substantielle Erhöhungen der Erwerbsbeteiligung erzielt werden.
- Ein weiterer Schwerpunkt der österreichischen Rentenstrategie liegt im Bereich der Stärkung versicherungsmathematischer Prinzipien bei der Berechnung der Renten mit dem Ziel erhöhter Beitragsgerechtigkeit sowie einer Stärkung der Beitragsäquivalenz.
- Die Harmonisierung berufsständisch segregierter Renten- und Ruhegenussysteme ist durch strikte Gleichbehandlung aller Versicherter hinsichtlich individueller Pensionsrechte anzustreben.
- Die Stärkung der Eigenständigkeit, Individualität und Standesunabhängigkeit von Alterssicherungsrechten sowie die Gleichstellung der Geschlechter bei gleichzei-

tiger Anpassung abgeleiteter Ansprüche (Witwen- und Witwerversorgung) ist nachhaltig zu verfolgen. Erklärtes Ziel der Bundesregierung ist dabei eine eigenständige Alterssicherung der Frauen, insbesondere zur Vermeidung von Härtefällen.

- Auf vollständige Kostenwahrheit in der Zuordnung und Finanzierung von Ersatzzeiten ist zu achten.
- Obwohl die Bedeutung der 1. Säule im Bereich der Altersvorsorge nicht in Frage gestellt wird, so sind jene Bemühungen, die in der jüngsten Vergangenheit in Richtung einer Stärkung der 2. und 3. Säule durchgeführt wurden - durch Einführung der „Abfertigung-neu“ mit ihren steuerlichen Vorteilen für die 2. und 3. Säule -, verstärkt weiter zu führen. Die Bundesregierung erwartet sich eine Stärkung der 2. und 3. Säule durch die Abfertigung neu und damit verbundene steuerliche Begünstigungen.
- Das hohe Niveau der Mindestsicherung im Alter ist beizubehalten. In diesem Zusammenhang wird auf den österreichischen NAP (Eingliederung) verwiesen. Die verfassungsrechtliche Absicherung der Pensionen sollte nach europäischem Vorbild ins Auge gefasst werden.

Die Bundesregierung erwartet hier bis spätestens Herbst 2003 die Vorschläge der Expertenkommissionen.

Erhöhung budgetärer Spielräume zur Sicherung der Finanzierung der Rentensysteme

- Die von der Bundesregierung verfolgten Ziele eines ausgeglichenen gesamtstaatlichen Haushalts über einen Konjunkturzyklus, der Bundesstaatsreform sowie der Senkung der Abgabenquote unter 40 % bis 2010 erhöhen wesentlich die budgetären Spielräume für die Finanzierung von Belastungen aus der demografischen Alterung der Bevölkerung.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| I.) Einleitung und Hauptgesichtspunkte der Strategie | 9 |
| I.1. Demographische Entwicklung und Auswirkungen auf die Finanzierung der Rentensysteme | 10 |
| I.2. Entwicklung der Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigkeitsquote | 13 |
| I.3. Entwicklung der Familienstrukturen und Hinterbliebenenversorgung | 14 |
| I.4. Beiträge für versicherungsfremde Zeiten | 14 |
| II.) Erreichen der gemeinsamen Ziele | 14 |
| A) Angemessenheit der Renten | 14 |
| 1. Bekämpfung des Armutsrisikos und Sicherstellung eines angemessenen Lebensstandards | 15 |
| 1.1. Mindestleistungen | 15 |
| 1.2. Rentenanpassung | 15 |
| 1.3. Ersatzrate der Rente | 16 |
| 1.4. Krankenversicherung zu günstigen Tarifen | 16 |
| 1.5. Umfassende Pflegevorsorge..... | 16 |
| 1.6. Sonstige Erleichterungen für RentnerInnen..... | 16 |
| 1.7. Besteuerung der Renten | 17 |
| 2. Umfassende Systeme und Sicherung des Lebensstandards | 17 |
| 2.1. Erste Säule | 17 |
| 2.2. Zweite Säule | 17 |
| 2.3. Dritte Säule | 18 |
| 2.4. Abfertigung neu (Stärkung der ergänzenden Vorsorge)..... | 19 |
| 3. Förderung der Solidarität..... | 20 |
| 3.1. Harmonisierung der Rentensysteme | 20 |
| 3.2. Harmonisierung der unterschiedlichen Renten bei Invalidität..... | 21 |
| 3.3. Rentenanpassung | 21 |
| B) Finanzierbarkeit des Rentensystems | 21 |
| 4. Hohes Beschäftigungsniveau | 21 |
| 4.1. Hebung der Erwerbsquote der Älteren | 21 |
| 4.3. Hebung der Erwerbsquote der Jüngeren..... | 22 |
| 4.4. Hebung der Erwerbsquote der Frauen | 22 |
| 4.5. Flankierende Maßnahmen | 23 |
| 5. Zurückdrängen der zu frühen Verrentung | 23 |
| 5.1. Rentenreform 2000 | 24 |
| 5.2. Gleitender Übergang in die Rente | 24 |
| 5.3. Reform der Invalidenrenten..... | 24 |
| 6. Rentenreform aus der Sicht der öffentlichen Haushalte | 25 |
| 6.1. Beitragsseitige Maßnahmen | 25 |
| 6.2. Änderungen der Berechnungsformel | 25 |
| 6.3. Organisatorische Reform der Sozialversicherung | 25 |
| 7. Gleichgewicht zwischen Aktiven und Rentnern..... | 26 |
| 7.1. Vorzeitige Altersrenten | 26 |
| 7.2. Hinterbliebenenrenten..... | 27 |
| 7.3. Rentenformel und -anpassung..... | 27 |
| 8. Effizienz der Rentensysteme..... | 27 |
| C) Modernisierung der Rentensysteme als Antwort auf sich ändernde Bedürfnisse der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Individuen | 28 |
| 9. Flexibilität der Rentensysteme | 28 |
| 10. Gleichbehandlung von Frauen und Männern | 29 |
| 10.1. Stärkere Honorierung der Kindererziehung in de Rentenversicherung | 29 |
| 10.2. Splitting der Rentenanwartschaften | 29 |
| 10.3. Gender Mainstreaming..... | 29 |
| 10.4. Derzeit bestehende Unterschiede..... | 30 |
| 11. Transparenz und Information | 30 |
| 11.1. Gleichgestellte Zeiten (Ersatzzeiten) | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 11.2. Rentenkonten | 31 |
| 11.3. Sozialpolitik vor dem Hintergrund vielfältiger Interessen | 31 |
| 11.4. Information der Betroffenen | 32 |
| Anhang 1 | 33 |
| <u>Wichtigste Daten über die Sozialausgaben in Österreich</u> | 33 |
| Anhang 2 | 34 |
| <u>Die Grundzüge des österreichischen Systems der Alterssicherung</u> | 34 |
| Erste Säule (einschließlich der Beamtenondersysteme) | 34 |
| Finanzierung | 34 |
| Leistungsvoraussetzungen, Versicherungszeiten | 34 |
| Leistungsberechnung | 35 |
| Zweite und dritte Säule | 35 |
| Anhang 3 | 36 |
| <u>Wesentliche Arbeitsmarktdaten</u> | 36 |
| 1. Globale Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik | 36 |
| 2. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ältere | 36 |
| 3. Die Entwicklungen bis 2010 und ihre Auswirkungen | 37 |
| Anhang 4 | 38 |
| <u>Rentenindikatoren aus österreichischer Sicht</u> | 38 |
| 1. Demografische Indikatoren | 38 |
| 2. Erwerbsbeteiligung | 39 |
| 3. Anteil der Versicherten an den Erwerbspersonen (Versichertenquoten) | 40 |
| 4. Beitragspflichtige Einkommen – Rentenleistungen – Ersatzraten | 40 |
| 5. Armutsgefährdung im Alter | 41 |
| 6. Rentenzugangsalter und Auswirkungen der Rentenreform 2000 auf die Rentenneuzugänge | 42 |
| 7. Rentenquoten | 42 |
| Anhang 5 | 43 |
| <u>Studien über die längerfristige Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung in Österreich</u> | 43 |
| 1. Historische Projektionen im Bereich der Rentenversicherung | 43 |
| 2. Zusammenfassung des Gutachtens der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung über die längerfristige Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung 2000 bis 2050 | 44 |
| Anhang 6 | 47 |
| <u>Die Rentenreformkommission - Bericht über bisherige Tätigkeiten</u> | 47 |
| 1. Grundlagen | 47 |
| 2. Kurzfristige Aufgaben | 48 |
| 3. Mittelfristige Aufgaben | 48 |
| Anhang 7 | 49 |
| <u>Institutionen, die an der Erstellung des österreichischen Strategieberichts mitgewirkt haben</u> | 49 |

I.) Einleitung und Hauptgesichtspunkte der Strategie

Mit den Schlussfolgerungen von Lissabon wurde in der Alterssicherung eine neue Ära eingeleitet. Die Bewältigung der von Experten und Regierungen als zentral eingestuften demographischen Herausforderung wird in diesen Beschlüssen als eine umfassende, weit über die eigentliche Rentenpolitik hinaus reichende Aufgabe angesehen.

Der Europäische Rat von Göteborg hat die Bedeutung dieses Konzepts noch unterstrichen und folgende Zielsetzungen für die langfristige finanzielle Absicherung der Alterssicherung vorgegeben:

- Sicherstellung sicherer und angemessener Renten,
- Gewährleistung der finanziellen Zukunftsfähigkeit der Rentensysteme,
- Anpassungsfähigkeit von Rentensystemen, um auf sich verändernde Bedürfnisse der Gesellschaft und des Einzelnen reagieren zu können.

Diese Zielsetzungen der EU werden auch von der österreichischen Bundesregierung geteilt. Die Methode der offenen Koordinierung auf EU-Ebene bietet in diesem Zusammenhang einen sinnvollen Rahmen für eine positive Weiterentwicklung der nationalen Alterssicherungssysteme.

Nachhaltige Alterssicherung heißt, sich den neuen Herausforderungen zu stellen. Es müssen Lösungen gefunden werden, die sowohl im Verhältnis zwischen den Generationen als auch innerhalb der jeweiligen Generation als gerecht empfunden werden. Die zentrale Herausforderung besteht darin, auch unter sich deutlich verändernden Rahmenbedingungen angemessene, den Lebensstandard unter Berücksichtigung von Lebensarbeitszeit und Lebensinkommen bewahrende Renten sicherzustellen. Eine Tabuisierung steigender Kosten in einer alternden Bevölkerung ist kontraproduktiv; diese

können nicht wegreformiert, sondern müssen gerecht verteilt werden.

Die wichtigsten Herausforderungen an die Rentensysteme, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen, sind auch in Österreich die Bewältigung der demographischen Entwicklung und die Bewahrung ihrer Leistungsfähigkeit. Eine umfassende Strategie zur Reform der Rentensysteme muss in Österreich einerseits durch geeignete Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Rentenalters und andererseits durch eine Anpassung des nationalen Rechts in Hinblick auf mehr Transparenz des Versicherungs- und Versorgungsprinzips sowie mehr Rentengerechtigkeit erfolgen. Die langfristige Sicherung des Rentensystems kann nicht in einem einzigen Schritt erfolgen. Vielmehr ist eine kontinuierliche Systempflege erforderlich, wobei der Schwerpunkt der Maßnahmen bis zum Jahr 2015 wirksam werden muss.

Mit der Rentenreform 2000 wurden erste umfangreiche Maßnahmen gesetzt, die langfristig die Finanzierung der Rentensysteme absichern helfen. Künftige Maßnahmen werden darauf aufbauen. Dabei ist zu beachten, dass Erwerbstätige und Rentner eine Solidargemeinschaft bilden, innerhalb derer eine ausgewogene Lastenverteilung vorgenommen werden muss.

Ein nachhaltiges, kontinuierliches Wirtschaftswachstum ist durch Maßnahmen zur Steigerung des Produktions- und Beschäftigungspotentials sicherzustellen.

In den folgenden Absätzen dieses Abschnittes I werden nunmehr die wesentlichen Herausforderungen und Besonderheiten des österreichischen Rentensystems dargestellt. Auf die von Österreich gefundenen Lösungen und Strategien wird dann ergänzend in den folgenden Abschnitten im Zusammenhang mit den 11 vorgegebenen Zielen näher eingegangen.

I.1. Demographische Entwicklung und Auswirkungen auf die Finanzierung der Rentensysteme

Die österreichische Rentenversicherung hat in den Jahren 1970 bis 1999 folgende Entwicklung genommen: In den Jahren 1970 bis 1985 hat sich die Rentenquote (Anzahl der Rentenbezieher, die auf 1.000 Beitragszahler entfallen) in der gesetzlichen Rentenversicherung (ohne die Altersvorsorgesysteme der BeamtInnen) von 487 auf 585 erhöht. Die Ausgaben der Rentenversicherung in Relation zum BIP stiegen im selben Zeitraum von 8,0 % auf 10,8 %. Die Finanzierung dieses Mehrbedarfes erfolgte primär durch einnahmenseitige Maßnahmen (höhere Beiträge, höhere Bundeszuschüsse). Demgegenüber stieg die Rentenquote in den Jahren 1985 bis 2000 relativ moderat von 585 auf 619. Im Unterschied zur vorhergehenden Periode erfolgten Konsolidierungsmaßnahmen überwiegend leistungsseitig aber auch durch die Erschließung zusätzlicher Einnahmen.

Obwohl in diesem genannten Zeitraum 1970 bis 2000 die demographische Altenbelastungsquote (Verhältnis der Personen im Seniorenalter zu den Personen im erwerbsfähigen Alter; hier wird die Altersgrenze mit 65 angenommen) relativ stabil bei rund 230 geblieben ist, stieg die Rentenquote seit 1970 um mehr als ein Viertel.

Die Demographie war demnach nur in einem sehr geringen Ausmaß für die hohen Rentenquoten verantwortlich; der steigende Bestand an Rentnern ist auf andere Faktoren zurückzuführen. Zwischen 1970 und 2000 vermehrte sich die Zahl der Rentner um mehr als 50 %, während die ältere Bevölkerung nur um rund 20 % zunahm. Diese Entwicklung kann durch Leistungsverbesserungen und durch die „Reifung“ des Systems (längere Erwerbskarrieren, höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen) erklärt werden. Des Weiteren sank das durchschnittliche Renteneintrittsalter deutlich, während gleichzeitig die Zahl der Personen im Vorruhestand anstieg, beides wesentlich bedingt durch den wirtschaftlichen Strukturwandel und die gesunkenen Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer.

Letzteres macht deutlich, wie eng die Geburtenrate der Rentenversicherung mit dem wirtschaftlichen Wachstum und der Arbeitsmarktlage verbunden ist. Die steigende Lebenserwartung und die hohen Geburtenraten in den Jahren 1950 bis 1970 wurden durch eine ebenfalls steigende Bevölkerung im Erwerb-

salter (zwischen 15 bis 64) weitgehend kompensiert, so dass die ökonomische Gesamtbelastungsquote weitestgehend stabil blieb.

Die schon in den nächsten Jahren - verstärkt etwa ab 2015 - erwarteten demographischen Veränderungen werden die Rentenversicherung jedoch ohne gegensteuernde Maßnahmen vor beträchtliche Probleme stellen. Der Anteil der über 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung wird sich von derzeit 15,5 % auf 28,5 % im Jahre 2050 (Frauen von 18,7 % auf 31,0 % und Männer von 12,1 % auf 25,8 %) entwickeln. Die demographische Altenbelastungsquote wird nach der neuesten Vorschau von Statistik Austria von derzeit 229 im Jahr 2000 auf 489 im Jahr 2050 steigen. Sie wird sich also in den nächsten 50 Jahren in Österreich um rund 114 % erhöhen!

Dabei wird in den nächsten 50 Jahren die Zahl der Personen im Haupterwerbsalter (15 bis 64) um rund 13 % zurückgehen und die Zahl der Personen im Rentenalter (65 und darüber) um 86 % zunehmen. Der Anteil der „Alten“ (65 und älter) an der Bevölkerung wird sich von derzeit rund 15 % bis zum Jahr 2050 beinahe verdoppeln (28 %). Bei unveränderter Rechtslage und gleichem Anspruchsverhalten wäre damit unausweichlich eine erhebliche Zunahme der Rentenaufwendungen durch eine steigende Zahl an Rentenbeziehern verbunden.

In der umlagefinanzierten Rentenversicherung hängt aber die Finanzierung der Renten nicht von der demographischen Altenbelastungsquote, sondern von der Rentenquote ab (dem Verhältnis von LeistungszahlerInnen zu BeitragszahlerInnen). Diese ist neben der Produktivitätsentwicklung - langfristig gesehen - die bedeutendste Determinante der finanziellen Entwicklung. Sie spiegelt sowohl die demographische (ein durch geburtenstarke Jahrgänge und steigende Lebenserwartung wachsender Rentenbestand) als auch die Arbeitsmarktentwicklung (Verringerung des Erwerbspotentials durch die Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) wider.

Rein rechnerisch bleibt die Rentenquote konstant, wenn trotz einer wachsenden Zahl an Renten auch die Beschäftigung, d.h. die Zahl der BeitragszahlerInnen, im entsprechenden Ausmaß steigt. In dem Maß, in dem es gelingt eine wachsende „Rentenlast“ durch Vermehrung der BeitragszahlerInnen auszugleichen, würden sich die Finanzierungsprobleme der

Rentenversicherung verringern. Eine finanzielle Stabilisierung im Wege einer höheren Erwerbsbeteiligung älterer Erwerbstätiger wäre dabei bekanntermaßen mit einem überaus positiven Doppelleffekt verbunden; sie bewirkt einerseits eine Zunahme der Zahl der BeitragszahlerInnen, andererseits einen Rückgang der Zahl der RentenbezieherInnen.

Die Rentenquote ist die Kennziffer für die Mengenkomponekte der Rentenversicherung; Finanzströme werden dabei nicht erfasst. Dagegen ist gerade für die langfristige Finanzierung der Rentenversicherung auch die Entwicklung der beitragspflichtigen Lohnsumme (das Produkt aus der Zahl der BeitragszahlerInnen und der durchschnittlichen Beitragsgrundlage) und das Ausgabenwachstum (das Produkt aus der Zahl der RentnerInnen und der Durchschnittsleistung) der Rentenversicherung maßgeblich. Für eine umfassende Bewertung der zukünftigen Finanzierbarkeit des Systems sind daher Annahmen über die Einkommensentwicklung und die Produktivität einerseits, sowie über die Valorisierung der Renten andererseits unverzichtbar.

Somit stellte sich in Österreich die Frage, mit welchen Rentenquoten aufgrund welcher sozioökonomischer Verhältnisse in den nächsten Jahren und Jahrzehnten zu rechnen sein wird:

Unter dem Gesichtspunkt eines permanenten Monitorings der gesetzlichen Rentenversicherung wurde im Rahmen der Rentenreform des Jahres 2000 eine „Kommission zur langfristigen Pensionssicherung“ eingerichtet. Diese Kommission hat die Aufgabe, alle drei Jahre (erstmal im Jahr 2002) Langfristszenarien über die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu erstellen. Dieses Gutachten wurde im Mai 2002 präsentiert und findet sich in einer Kurzfassung der wichtigsten Ergebnisse im *Anhang 5* zu diesem Strategiebericht. Auch diese Studie unterstreicht einmal mehr die Bedeutung einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung generell sowie insbesondere in den höheren Altersgruppen:

- Im ersten Basisszenario – das ist ein Szenario mit einer mittleren Erhöhung der Erwerbsbeteiligung – steigen die Aufwendungen der gesetzlichen Rentenversicherung (ohne Vorsorgesysteme der BeamtenInnen) in Relation zum BIP von derzeit 10,5 % auf 13,4 % im Jahre 2050. Das Maximum wird dabei im Jahr 2035 mit 14,2 % des BIP erreicht. Der implizite Beitragssatz beträgt bei dieser Variante 38,0 % im Jahr 2050 (das Maximum liegt bei 40,7 %). Dabei wurden die allerneuesten demographischen Prognosen von Statistik Austria verwendet, dies erklärt die geringfügige Ergebnisverbesserung gegenüber jenen Berechnungen, die Österreich im Rahmen der Arbeiten des Wirtschaftspolitischen Ausschusses (WPA) der EU

vorgelegt hat (*Anhang 5*). Bei dieser Variante beträgt die Rentenquote 821 im Jahr 2050.

- Die Bandbreite nach unten wurde durch ein weiteres Hauptszenario mit deutlich niedrigeren Erwerbsquoten abgesteckt. In diesem zweiten Basisszenario mit einer deutlich geringeren Steigerung der Erwerbsbeteiligung steigen die Rentenaufwendungen im Prozent vom BIP auf die Maximalwerte von 15,6 % (2040) und verbleiben sodann für die folgenden 10 Jahre auf diesem Niveau. Der implizite Beitragssatz würde bei dieser Variante auf 44,4 % steigen, bei einem Anstieg der Rentenbelastungsquote auf 942 im Jahr 2050.
- Würde es Österreich gelingen, die Erwerbsquotenziele von Stockholm/Barcelona zu erfüllen, wäre das Wachstum der Rentenaufwendungen sogar noch viel geringer, nämlich nur 11,5 % - gemessen am BIP - im Jahr 2050. Das Maximum würde bei dieser Variante bei 12,8 % - gemessen am BIP - liegen. Der implizite Beitragssatz wäre bei dieser Variante 32,6 % im Jahr 2050 bzw. der Maximalwert wäre 36,7 % im Jahr 2035. Infolge der extrem günstigen Annahmen über die Erwerbsbeteiligung beträgt die Rentenquote bei diesem Szenario nur mehr 666 im Jahre 2050. Sogar der Maximalwert würde nur bei 729 (im Jahr 2035) liegen.

Im Bereich der Altersvorsorgesysteme der BeamtenInnen wird für diesen Bereich ein Rentenaufwand von rund 4,2 % - gemessen am BIP – ausgegeben. Bis zum Jahr 2050 wird dieser Anteil auf 3,1 % fallen. Dies ergibt sich daraus, dass einerseits die Zahl der BeamtenInnen in Folge einer Abnahme der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse deutlich sinken wird. Dies führt zu einer Verschiebung des Rentenaufwandes von den BeamtenSystemen hin zur gesetzlichen Rentenversicherung. Andererseits werden auch die Reformen der letzten Jahre, insbesondere die Einführung der Durchrechnung über die besten 18 Jahre, zu einer Verringerung des Rentenaufwandes bei den BeamtenInnen beitragen.

Jede der hier beschriebenen Projektionen antizipiert eine deutliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung in den kommenden Jahrzehnten: Dabei wurde generell eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Haupterwerbsalter angenommen und hier insbesondere bei den Frauen. Darüber hinaus aber wurde vor allem die Erwerbsbeteiligung der älteren ArbeitnehmerInnen – im Altersbereich zwischen 50 und 64 – deutlich erhöht, wo Österreich eine im internationalen Vergleich eher niedrige Erwerbsbeteiligung aufweist. Die günstigen Annahmen werden in erster Linie damit begründet, dass in der Vergangenheit bereits Maßnahmen gesetzt wurden, die zu einer Anhebung der Erwerbsquote führen werden

(Anhebung des Anfallsalters bei den vorzeitigen Altersrenten, künftige Angleichung der Rentenalter von Männern und Frauen, Maßnahmen bei den Invaliditätsrenten).

Die hohen Erwerbsquoten, die in den genannten Projektionen vorausgesetzt werden, sind erreichbar. Sie entsprechen den aktuellen skandinavischen Erwerbsquoten oder jenen in der Schweiz, die - bei entsprechenden Rahmenbedingungen - langfristig auch in Österreich möglich sein sollten. Alle Arbeitsmarktprognosen deuten auf eine nachhaltige demographische Entlastung des Arbeitsmarktes hin. Im Gegenteil, schon in einigen Jahren könnte es spürbare Verknappungen am Arbeitsmarkt geben, die sich im zweiten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts noch deutlich verstärken werden. Durch die Verringerung des Erwerbspersonenpotentials der Bevölkerung entsteht eine beträchtliche Angebotslücke auf dem Arbeitsmarkt, die nur durch eine höhere Erwerbsbeteiligung geschlossen werden kann. In diesem Zusammenhang wird auf den österreichischen den NAP (Beschäftigung) hingewiesen (*Anhang 3*).

Es wäre jedoch sicherlich nicht ausreichend, den Anstieg der Erwerbsbeteiligung als gegeben anzunehmen und sich darauf zu verlassen, dass er von allein eintreten wird. Die hohen Erwerbsquoten werden wahrscheinlich nur dann realisiert werden können, wenn - zum einen - die Beschäftigungspolitik auch in Zukunft höchste Priorität genießt und auf politischer Ebene alle Anstrengungen unternom-

men werden, Ältere in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und - zum anderen - verstärkt Anreize geschaffen werden, das faktische Rentenalter zu erhöhen.

Rentenpolitik ist daher in Österreich im Unterschied zu bisher mehr als nur Rentenversicherungspolitik, sie verlangt nach einem integralen politischen Ansatz. Im Mittelpunkt wird die langfristige Erhaltung der Gesundheit und die berufliche Qualifikation der Versicherten, kurz: die Beschäftigungsfähigkeit („employability“) stehen müssen.

Traditionell war die Entwicklung von Reformmaßnahmen im Sozialbereich eine Aufgabe, die in der Vergangenheit unmittelbar zwischen der Regierung und den Sozialpartnern ausverhandelt wurde. Die Bundesregierung hat die Vorbereitung der langfristigen Strategie nunmehr Expertengremien (unter Leitung allgemein anerkannter Wissenschaftler) übertragen, in die die Sozialpartner eingebunden sind. Aufgabe dieser Gremien ist neben der Ausarbeitung von Reformmaßnahmen für eine umfassende Rentenreform vor allem eine langfristige Überwachung und Prognose. Auf der Grundlage dieser Expertengutachten wird die Regierungsposition festgelegt.

Zusammenfassend ergibt sich für die Beurteilung der finanziellen Nachhaltigkeit auf Basis der erwähnten Prognosen der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung und des WPA folgendes Bild:

Demographische Entwicklung und Auswirkungen auf die Finanzierung der Rentensysteme

| | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Rentenausgaben gesetzliche Rentenversicherung | 10,5 | 10,6 | 11,0 | 11,5 | 12,1 | 13,0 | 13,7 | 14,2 | 14,1 | 13,7 | 13,4 |
| Rentenausgaben Beamtensysteme | 4,2 | 4,1 | 3,9 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 3,5 | 3,3 | 3,2 | 3,1 | 3,1 |
| Rentenausgaben gesamt | 14,7 | 14,7 | 14,9 | 15,3 | 15,8 | 16,6 | 17,2 | 17,5 | 17,3 | 16,8 | 16,5 |
| Annahmen | | | | | | | | | | | |
| Produktivitätswachstum (Arbeit) | 2,0 | 2,0 | 1,9 | 1,9 | 1,8 | 1,8 | 1¾ | 1¾ | 1¾ | 1¾ | 1¾ |
| Reales BIP-Wachstum (5-Jahresdurchschnitt) | 2,5 | 2,3 | 2,1 | 1,8 | 1,5 | 1,3 | 1,2 | 1,4 | 1,6 | 1,6 | 1,3 |
| Erwerbsquote (Männer 15-64) | 76,0 | 76,7 | 76,5 | 76,8 | 77,0 | 77,2 | 78,7 | 80,3 | 81,2 | 81,3 | 81,2 |
| Erwerbsquote (Frauen 15-64) | 58,7 | 60,8 | 61,7 | 61,5 | 61,7 | 62,4 | 64,7 | 67,4 | 69,0 | 69,7 | 70,1 |
| Erwerbsquote (gesamt 15-64) | 67,4 | 68,8 | 69,2 | 69,2 | 69,4 | 69,9 | 71,8 | 74,0 | 75,2 | 75,6 | 75,8 |
| Arbeitslosenrate | 5,9 | 5,3 | 4,7 | 4,1 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |

Hinweise: Haushaltsdaten in Prozent des BIP

Die Berechnungen entsprechen den im Wirtschaftspolitischen Ausschuss der EU vereinbarten Regeln und beruhen auf den Demographieprognosen von Statistik Austria. Es handelt sich nicht um eine Prognose, sondern um eine Modellrechnung.

Die demographische Entwicklung hat aber natürlich nicht nur Auswirkungen auf die Rentensysteme, sondern auf das Sozialschutzsystem insgesamt (insbesondere auch auf die Krankenversicherung und die Pflegeleistungen). Es ist daher eine Gesamtstrategie notwendig, um zum einen den hohen

Standard des österreichischen Sozialschutzsystems nicht zu gefährden gleichzeitig aber die Leistungen auch finanzierbar zu halten und den dafür erforderlichen Generationenvertrag nicht zu gefährden.

I.2. Entwicklung der Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigkeitsquote

Es ist unbestritten, dass jede Steigerung dieser Quoten sich positiv auf die Entwicklung der Rentenversicherung auswirkt. Besonderes Anliegen der Regierung ist es dabei, die Beschäftigungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen zu steigern. Wenn trotz einer wachsenden Zahl von Renten auch die Beschäftigung, d.h. die Zahl der BeitragszahlerInnen im entsprechenden Ausmaß steigt, sodass es gelingt eine wachsende „Rentenlast“ durch Vermehrung der BeitragszahlerInnen auszugleichen, würden sich die Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung verringern. Eine finanzielle Stabilisierung im Wege einer höheren Erwerbsbeteiligung älterer Erwerbstätiger ist dabei bekanntermaßen mit einem überaus positiven Doppeleffekt verbunden: sie bewirkt einerseits eine Zunahme der Zahl der BeitragszahlerInnen, andererseits einen Rückgang der Zahl der RentenbezieherInnen.

Daher ist es eines der wichtigsten Ziele der Regierung, die Erwerbschancen der älteren ArbeitnehmerInnen zu steigern. Es gilt zu verhindern, dass ältere ArbeitnehmerInnen zwar noch nicht die Rente beanspruchen können, dafür aber arbeitslos werden und daher auf Grund des Arbeitslosengeldbezugs auch die öffentlichen Haushalte belasten. Hervorzuheben ist, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit nicht von der Rentenversicherung zu tragen ist und daher sachadäquate Zuordnungen der Lasten aus diesem Risiko zu treffen sind.

Im Zusammenhang mit der Steigerung der Erwerbsquote ist darauf Bedacht zu nehmen, dass nicht nur Erwerbstätigkeiten in den klassischen

Bereichen ausgeübt werden, sondern immer mehr der neu dem Markt der Erwerbstätigen zugehenden Personen in den neuen Arbeitsformen (z.B. mehrere Teilzeitbeschäftigungen, Heim- und Telearbeit, "neue" Selbständige) tätig sein werden. Um einen möglichst positiven Effekt der Hebung der Erwerbstätigkeitsquote sicherzustellen, müssen die Systeme der sozialen Sicherheit, insbesondere die Rentensysteme möglichst flexibel auf diese neuen Beschäftigungsformen reagieren können. Wenn dadurch nämlich keine Rentenversicherungspflicht besteht, entgehen dem System die notwendigen Beiträge, um die laufenden steigenden Ausgaben sicherzustellen.

Österreich hat im Rahmen einer der letzten Reformen des Sozialsystems alle Formen der Erwerbstätigkeit, sofern dadurch ein Erwerbseinkommen erzielt wird, in die Versicherungspflicht einbezogen (ca. 60.000 zusätzliche Versicherte). Darüber hinaus hat es für bestimmte Beschäftigte, deren Einkommen unterhalb der so genannten Geringfügigkeitsgrenze liegt und die daher nicht versichert sind, die Möglichkeit eröffnet, eine freiwillige Versicherung im Bereich der Kranken- und Rentenversicherung abzuschließen (ca. 40.000 zusätzliche Versicherte). Diese Maßnahmen hat Österreich daher in seinem NAP (Eingliederung) unter sozialpolitischen Gesichtspunkten als best-practice-Beispiel vorgeschlagen. Infolge der Einbeziehung dieser zusätzlichen Gruppen von Erwerbstätigen werden auch Anpassungen im Leistungsrecht erforderlich sein.

I.3. Entwicklung der Familienstrukturen und Hinterbliebenenversorgung

Das Rentenversicherungssystem ist durch die geänderten familiären Situationen (immer mehr Scheidungen und Alleinerzieherhaushalte) und auch durch die erforderliche Stärkung der Eigenständigkeit der Frauen herausgefordert. Da das österreichische Rentenversicherungssystem weitestgehend noch auf der klassischen Familienannahme (ein Familienerhalter mit abgeleiteten Ansprüchen für die Nichterwerbstätigen) beruht, ist dies ein wichtiger Ansatzpunkt für weitere künftige Reformen.

Ein weiterer Aspekt, der mit der - bereits in der Vergangenheit feststellbaren - Steigerung der Erwerbsquote der Frauen zusammenhängt, ist die geänderte Funktion der Hinterbliebenenrenten. Früher war insbesondere für die Witwe die Wit-

wenrente nach dem Tod des Familienerhalters in der Regel die einzige Einkommensquelle. Nunmehr kommt es auf Grund der eigenen Rentenansprüche der Frauen immer mehr zu einer Doppelversorgung. Daher war es notwendig, im Rahmen der letzten Reformen die Anrechnungsbestimmungen bei den Hinterbliebenenrenten zu verschärfen, um so Über- und Doppelversorgungen zu vermeiden. Auch diese Maßnahme trägt zu einer Entlastung des Rentensystems bei.

Die Steigerung der Eigenständigkeit, Individualität und Standesunabhängigkeit von Alterssicherungsrechten durch schrittweise Anpassung abgeleiteter Ansprüche (Witwen- und Witwerversorgung) ist ein wichtiges Ziel für weitere Reformen.

I.4. Beiträge für versicherungsfremde Zeiten

In der österreichischen Rentenversicherung wird durch gleichgestellte Zeiten versucht, Lücken in der Erwerbskarriere zu überbrücken. Insbesondere ist auf Zeiten der Arbeitslosigkeit, Kindererziehungszeiten usw. hinzuweisen. Solange es allerdings nicht gelungen ist, die tatsächlich durch die Honorierung dieser Zeiten entstandenen Kosten, durch die jeweiligen „Verursacher“ zur Gänze abzudecken, kann die Rentenversicherung nicht transparent

die Beziehung zwischen Beiträgen und Renten verdeutlichen. Ein wichtiges Ziel für weitere Reformen ist es daher, die vollständige Kostenwahrheit, Zuordnung und Finanzierung von gleichgestellten Zeiten zu erreichen, zumal dadurch die Versicherungsverantwortlichkeiten klar ausgewiesen werden.

II.) Erreichen der gemeinsamen Ziele

In den nachfolgenden Abschnitten wird detailliert auf die im Rahmen der Methode der offenen Koordinierung festgelegten drei Zielsetzungen bzw. deren elf Subziele eingegangen. Diese Darstellung wird soweit wie möglich durch Zahlenmaterial ergänzt. Darüber hinaus werden in *Anhang 4* eine Reihe von Rentenindikatoren sowohl auf nationaler Ebene als auch fallweise auf internationaler Vergleichsbasis dargestellt.

- Diese Indikatoren sind einerseits das Ergebnis einer nationalen Arbeitsgruppe zur Findung

geeigneter Rentenindikatoren, wobei die entsprechenden Daten größtenteils vom Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen errechnet wurden.

- Andererseits wurden aber auch die Arbeiten der Indikatorenuntergruppe (ISG) des Sozialschutzausschusses (SPC) und des Wirtschaftspolitischen Ausschusses (WPA) der EU bei der Erstellung und Bewertung der Indikatoren mitberücksichtigt.

A) Angemessenheit der Renten

1. Bekämpfung des Armutsrisikos und Sicherstellung eines angemessenen Lebensstandards

Erstes Ziel: Sie sollten sicherstellen, dass ältere Leute nicht von Armut bedroht sind und in den Genuss eines angemessenen Lebensstandards gelangen, am wirtschaftlichen Wohlstand ihres Landes teilhaben und dementsprechend aktiv am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilnehmen können.

In Österreich ist die Politik zu Gunsten jener Personen, die eine Rente beziehen, nicht nur auf die ausreichende Versorgungsfunktion dieser Rente beschränkt. Durch ein Bündel von Maßnahmen, deren monetäre Bewertung die Situation der RentnerInnen in Österreich (auch im internationalen Vergleich) noch viel besser erscheinen lassen würde, wird der besonderen Lebenssituation der RentnerInnen Rechnung getragen.

1.1. Mindestleistungen

Bei den Mindestleistungen verfolgt Österreich seit langem einen effektiven Kampf gegen soziale Ausgrenzung. Jede(r) Rentenbezieher(in) hat Anspruch auf eine Mindestrente (=Ausgleichszulage), sofern die Summe aus Rente und sonstigen Einkünften die Höhe der jährlich neu festzulegenden Ausgleichszulagenrichtsätze nicht übersteigt. Diese Mindestrente beträgt derzeit im Monat 630,92 € für allein stehende RentnerInnen sowie 900,13 € für ein Ehepaar. Sie wurde in der Vergangenheit oftmals stärker als die normalen Renten angehoben, wodurch die Sicherung eines akzeptablen Lebensniveaus erreicht werden konnte.

Die bedarfsorientierte Mindestrente hat Österreich in seinem NAP (Eingliederung) als best-practice-Beispiel vorgeschlagen. Eine Auswertung des Armuts- und Armutsgefährdungsrisikos nach Haushaltsformen zeigt nämlich, dass zwar der Anteil der armutsgefährdeten Rentnerhaushalte höher ist als jener der Erwerbstätigenhaushalte, der Abstand zur Armutsgefährdungsschwelle jedoch deutlich geringer ist. Auch die Verteilung des Risikos auf einzelne Haushaltsformen verdeutlicht, dass Rentnerhaushalte kein größeres Armutsgefährdungsrisiko als Mehrpersonenhaushalte mit zwei und mehr Kindern aufweisen. Die entsprechenden Daten finden sich im *Anhang 4* bei der Darstellung der Rentenindikatoren. Darüber hinaus wird dabei auch belegt, dass die Armutsgefährdung bei den RentenbezieherInnen in Österreich im Rahmen des europäischen Durchschnitts liegt.

Die personelle Abhängigkeit von dieser Mindestsicherung ist aber rückläufig. Wurde im Jahre 1989 noch zu 14,4 % aller Renten eine Ausgleichszulage gezahlt, so ist dieser Wert zu Jahresmitte 2002 auf 11,6 % zurückgegangen.

Große Unterschiede bestehen zwischen den einzelnen Versichertengruppen; bei den Angestellten sind es nur 2,7 % aller Renten, bei den Bauern (Bäuerinnen) 28,7 %. Auch ist der Anteil bei den Hinterbliebenenrenten viel höher als bei den Eigenrenten.

1.2. Rentenanpassung

Bei der Rentenanpassung ist seit dem Jahr 1993 eine neue Anpassungsformel in Geltung, die so genannte Nettoanpassung, die sich an der Wachstumsrate der beitragspflichtigen Durchschnittslöhne (abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge) orientiert. Dies führt dazu, dass sich die Renten weitestgehend analog zu den Bezügen der Erwerbstätigen entwickeln, wobei allerdings strukturelle Änderungen bei der Zusammensetzung des Rentenstandes mit berücksichtigt werden. Der positive Struktureffekt und damit die Dämpfung der jährlichen Rentenanpassung ergibt sich daraus, dass die in einem Jahr neu hinzugekommenen Renten beträchtlich höher sind, als die im selben Jahr weggefallenen Rentenleistungen, weshalb sich eine jährliche Erhöhung der Durchschnittsrente selbst dann ergeben würde, wenn keine Rentenanpassung erfolgte. Damit gibt die jährliche Rentenerhöhung nicht ganz die Entwicklung der Löhne wider. Die Entwicklung der vergangenen 30 Jahre hat gezeigt, dass die Berücksichtigung des Struktureffektes bzw. anderer dämpfender Maßnahmen, die vor dem Jahr 1993 in Geltung waren, die Rentenanpassung um rund 0,8 Prozentpunkte pro Jahr hinter der Lohnsteigerung zurückbleiben lässt. Diese in die Rentenanpassung eingebauten Dämpfungsfaktoren wirken sich im Laufe einer fortschreitenden Rentenbezugsdauer immer stärker aus, weshalb sich die anfängliche hohe Nettoersatzrate einer erstmalig zugegangenen Rente während des laufenden Rentenbezuges verglichen mit der Entwicklung der Löhne der Aktiven stetig vermindert. Dieses Phänomen existiert seit Schaffung der jährlichen Rentendynamik im Jahr 1965.

Sollte die so berechnete Rentenanpassung allerdings unter der Inflationsrate liegen (diese wird aufgrund der durchschnittlichen Erhöhung des Verbraucherpreisindex in zwölf Kalendermonaten bis zum Juni des Jahres, das dem Anpassungsjahr vorangeht, ermittelt), kann seit dem Jahr 2001 die-

ser Nachteil (teilweise und je nach Rentenhöhe) durch eine einmalige Sonderzahlung kompensiert werden. Diese gilt allerdings nur für das Jahr der Valorisierung, d.h. die Sonderzahlung ist nicht niveauerhöhend. Eine derartige Einmalleistung gab es in den Jahren 2001 und 2002. Auf jeden Fall werden die Ausgleichszulagenrichtsätze mit der Entwicklung der Inflationsrate aktualisiert, falls die Rentenanpassung darunter liegt.

Vor der letzten Rentenreform des Jahres 2000 waren für die Rentenanpassung lediglich Berechnungsmethoden für Bandbreiten gesetzlich vorgegeben gewesen. Die tatsächlich gewährten Rentenerhöhungen waren letztendlich eine politische Entscheidung, bei der auch verteilungspolitische Überlegungen eine Rolle spielten. Durch die nunmehr geltende Methode wurde die Rentenanpassung vorhersehbar und damit transparenter.

1.3. Ersatzrate der Rente

Die Rentenhöhe und damit die Ersatzrate der Rente hängt von einer Vielzahl verschiedener Faktoren ab.

Auf Grund der Rentenberechnungsformel in den Sozialversicherungssystemen wird kein Bezug zum Letztgehalt hergestellt, da immer mehr weiter zurückliegende Beitragszeiträume in die Berechnungsgrundlage einbezogen werden; ein Trend, der auch bei den Beamtenondersystemen feststellbar ist, die in der Vergangenheit - vor den letzten Reformen - bei einer durchgehenden Erwerbskarriere auf Grund der vorgesehenen Berechnungsregelungen eine 80-prozentige Bruttoersatzrate (gemessen am Letztgehalt) sicherstellten.

In der Praxis sichert das österreichische System aber eine angemessene Ersatzrate bereits durch die erste Säule:

- Der Bemessungszeitraum umfasst die Einkommen der besten 15 Beitragsjahre, wobei diese auf den Rentenzeitpunkt aufgewertet werden. In den kommenden 20 Jahren wird der Bemessungszeitraum schrittweise auf 18 Jahre ausgedehnt.
- Die jährlichen Steigerungsbeträge (Prozentsätze von der Bemessungsgrundlage pro Versicherungsjahr) führen dazu, dass zum Anfallsalter 65 (Männer) bzw. 60 (Frauen) mit 40 Versicherungsjahren ein Prozentsatz von 80 % der Bemessungsgrundlage erreicht werden kann.
- Die Abschläge bei einem vorzeitigen Rentenantritt sind geringer, als versicherungsmathematisch kalkulierte Abschläge.

Die Rentenformel wird gegenwärtig unter dem Gesichtspunkt der Stärkung versicherungsmathematischer Aspekte überprüft.

1.4. Krankenversicherung zu günstigen Tarifen

Nach den österreichischen Rechtsvorschriften ist jede(r) Rentenbezieher(in) in der Krankenversicherung pflichtversichert, unabhängig von der Höhe der Rente, von sonstigen Einkünften und seinem Gesundheitszustand. Der vom Rentner (von der Rentnerin) für diese Krankenversicherung zu entrichtende Beitrag beträgt in der gesetzlichen Rentenversicherung 3,75 % der Rente. BeamtenInnen im Ruhestand zahlen einen geringfügig höheren Beitrag.

Dieser umfassende Krankenversicherungsschutz hat in Österreich wesentlich zur finanziellen und auch "psychologischen" Absicherung der RentnerInnen beigetragen und hilft daher, der Ausgrenzung dieser Personengruppe vorzubeugen. Für ein umfassendes Verständnis der Situation der RentnerInnen in einem Staat sind diese zusätzlichen Aspekte in die Gesamtbetrachtung einzubeziehen.

1.5. Umfassende Pflegevorsorge

Durch das in Österreich verwirklichte System der Pflegevorsorge, wird einem weiteren wesentlichen Anliegen der älteren Generation, und somit auch jenem der RentnerInnen, Rechnung getragen. Je nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit wird das 7-stufige Pflegegeld als Beitrag zu den pflegebedingten Mehraufwendungen der pflegebedürftigen Person gewährt. Der Mindestbetrag beläuft sich auf 145,40 €, der Höchstbetrag auf 1.531,50 € monatlich. Durch die Sicherstellung eines Rechtsanspruchs auf Geldleistung soll die Autonomie der Pflegebedürftigen möglichst gewahrt werden, indem die Betroffenen selbst entscheiden können, wie sie für den individuellen Pflegebedarf vorsorgen wollen. Zusätzlich haben sich die Länder in einer Vereinbarung mit dem Bund nach Artikel 15a des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) verpflichtet, für den Auf- und Ausbau sozialer Dienste Sorge zu tragen.

1.6. Sonstige Erleichterungen für RentnerInnen

Daneben bestehen noch weitere Erleichterungen für RentnerInnen wie z.B. Fahrpreisermäßigungen und sonstige Vergünstigungen in den verschiedensten Bereichen. Für die Bezieher einer Ausgleichszulage (Mindestrente) werden auf Grund der gesetzlich vermuteten Bedürftigkeit zusätzliche Vergünstigungen gewährt. Im Bereich der Leistungen bei Krankheit ist insbesondere auf den Entfall des Selbstbehaltes bei der Inanspruchnahme von Arzneimitteln und hinsichtlich der Behandlung in Spitalsambulanzen hinzuweisen. Daneben gibt es noch im Rahmen der Sozialhilfesysteme der österreichischen Bundesländer verschiedene Maßnahmen insbesondere für ältere Menschen, die vorrangig den Rentnern zu Gute kommen (z.B. Alten- und Heimhilfe, Familienhilfe, Essenszustelldienste, Heizkostenzuschüsse usw.). All diese Maßnahmen stehen

natürlich unter denselben Herausforderungen wie die Rentensysteme auf Grund der demographischen Entwicklung.

1.7. Besteuerung der Renten

Grundsätzlich ist anzumerken, dass Renten der Steuerpflicht unterliegen, jedoch in Folge der Höhe des Einstiegstarifes in die Steuerbemessung ein

großer Teil der BezieherInnen einer Rentenleistung keine Steuer zu entrichten haben, da ihre Rente unterhalb der Grenze für das Einsetzen der Besteuerung liegt. Gegenwärtig werden etwa im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung rund 9 % des Rentenaufwandes an Steuern entrichtet.

2. Umfassende Systeme und Sicherung des Lebensstandards

Zweites Ziel: Sie sollten allen Menschen Zugang zu angemessenen staatlichen und/oder privaten Rentensystemen bieten, die es ihnen ermöglichen, Rentenansprüche zu erwerben und nach der Pensionierung ihren Lebensunterhalt beizubehalten.

2.1. Erste Säule

Traditionell hat in Österreich die 1. Säule (gesetzliche Rentenversicherung und Rentensystem der Beamten) eine tragende Bedeutung und bedeutet für Viele das einzige Einkommen im Ruhestand. Die Regierung hat sich zum Ziel gesetzt, dieses Hauptgewicht der ersten Säule nicht in Frage zu stellen, gleichzeitig aber auch den Ausbau der 2. und 3. Säule zu forcieren. Die Alternative „Umlage“ oder „Kapitaldeckung“ stellt sich nicht, denn Umlage und Kapitaldeckung haben spezifische Vor- und Nachteile und reagieren völlig unterschiedlich auf sich ändernde demografische und ökonomische Rahmenbedingungen. Auch bei Beibehaltung des Umlageverfahrens empfiehlt es sich daher aus Risikogesichtspunkten, dieses um kapitalgedeckte Elemente im Rahmen der 2. und 3. Säule zu ergänzen.

Bei einer Stärkung der 2. Säule ist darauf Bedacht zu nehmen, dass es in Österreich durch eine der letzten Reformen gelungen ist, sämtliche Erwerbstätigkeitsformen (vor allem atypische Beschäftigungsverhältnisse, neue Selbständige) umfassend in die 1. Säule einzubeziehen. Da Systeme der zweiten Säule in der Regel fakultativ sind und sich vorwiegend auf klassische Arbeitnehmerformen beschränken, sind Überlegungen notwendig, um auch im dynamischen Bereich der neuen Arbeitsformen denselben Standard in den Möglichkeiten der Vorsorge für das Alter zu bieten wie bei den klassischen Arbeitsformen. Nur so kann verhindert werden, dass im Bereich der unselbständig bzw. ab-

hängig Erwerbstätigen eine Zweiklassengesellschaft geschaffen wird.

2.2. Zweite Säule

Die 2. Säule hatte in Österreich in der Vergangenheit bisher eine nachrangige Bedeutung und war primär auf betriebliche Rückstellungen konzentriert. Die Schaffung entsprechender Einrichtungen der betrieblichen Vorsorge wurde Anfang der 90er-Jahre gesetzlich geregelt, indem die entsprechenden Rahmenbedingungen festgelegt wurden. Es gibt in Österreich derzeit 12 betriebliche und 7 überbetriebliche Rentenkassen der zweiten Säule.

Mit Beendigung der Erwerbstätigkeit und dem darauffolgenden Bezug einer Rente geht – auch in Österreich - in einigen Fällen ein spürbarer Einkommensverlust einher (vor allem, wenn Einkünfte über der Höchstbeitragsgrundlage vorlagen – siehe *Anhang 2* betreffend die Darstellung des österreichischen Systems). In dieser Situation kann eine Betriebsrente durchaus ausgleichend wirken. Weitere Effekte einer verstärkten Inanspruchnahme der 2. Säule sind, dass die Rentenkassen das verwaltete Vermögen wieder in die Wirtschaft und die Kapitalmärkte investieren werden und dies somit eine wesentliche Stärkung und Vertiefung des heimischen Kapitalmarktes nach sich ziehen wird.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der kapitalgedeckten Rentenkassen (2. Säule) von 1996 bis 2001 (Quelle: Fachverband der Rentenkassen).

| Rentenkassen (2. Säule) | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Jahr (31. 12) | Anwartschaftsberechtigte | Leistungsberechtigte | Gesamtvermögen |
| 1996 | 126.000 | 12.000 | 2,3 Mrd. € |
| 1998 | 176.500 | 24.500 | 5 Mrd. € |
| 1999 | 203.000 | 28.000 | 7,3 Mrd. € |
| 2000 | 252.700 | 31.300 | 8 Mrd. € |
| 2001 | 283.000 | 35.000 | 8,28 Mrd. € |

Diese Zahlen machen deutlich, dass in Österreich die kapitalfundierte 2. Säule in den letzten Jahren eine dynamische Entwicklung genommen hat. Es ist davon auszugehen, dass derzeit schon rund 300.000 Personen aus derartigen betrieblichen Rentensystemen anwartschafts- und leistungsbe-rechtigt sind. Dessen ungeachtet ist natürlich die Dimension der kapitalgedeckten Systeme im Ver-gleich zu öffentlichen Systemen relativ leicht er-kennbar: Rund 2 Mio. Leistungsbeziehern im Be-reich der öffentlichen Rentensysteme stehen derzeit nur rund 35.000 ausbezahlte Leistungen aus kapita-lisierten betrieblichen Vorsorgesystemen gegen-über. Allerdings dürften diese Statistiken den Be-reich der betrieblichen Vorsorge ein wenig unter-zeichnen, da neben Rentenkassenlösungen auch betriebliche Leistungen im Wege von Rückstellun-gen erbracht werden können. Diese in der Vergan-genheit eher dominierende Form der Altersvorsorge hat allerdings im letzten Jahrzehnt deutlich zu Gun-sten kapitalisierter, betrieblicher Rentenkassen nachgelassen.

Auch bei einem Vergleich der Versichertenzahlen in der Rentenversicherung mit den Anwartschafts-berechtigten aus betrieblichen Vorsorgesystemen wird der gegenwärtig noch geringe Stellenwert der 2. Säule deutlich erkennbar: Es dürfte maximal jede(r) zehnte unselbständig Erwerbstätige derzeit

von einem derartigen Zusatzrentensystem erfasst sein.

2.3. Dritte Säule

Die 3. Säule (private Rentenvorsorge) liegt gänzlich im Ermessen des Einzelnen. Österreich hat seit jeher bestimmte Formen der privaten Vorsorge durch die Einräumung von Steuererleichterungen gefördert. Im Rahmen der Steuerreform 2000 wurde für diese private Rentenvorsorge durch ein "Prämienmodell" ein besonderer Anreiz geschaf-fen. Begünstigt werden damit Rentenzusatzversi-cherungen bei privaten Versicherungsunternehmen, Arbeitnehmerbeiträge zu einer Rentenkasse (somit zur 2. Säule) und Ansparen bei einem Renten-investmentfonds, sofern damit zu einem späteren Zeitpunkt eine Dauerleistung verbunden ist.

Die private Eigenvorsorge, die vor allem von den Privatversicherungen mehr oder minder heftig beworben wird, ist eine mögliche Ergän-zung für Lücken der Lebensstandardsicherung bei der 1. und 2. Säule. Sie erfolgt individuell nach den Bedürfnissen und der Prämienlei-stung des Versicherten. Traditionell spielt die Lebensversicherung eine große Rolle. Sie ist jene Sparte, in der die höchsten Zuwächse in der Versicherungswirtschaft erzielt werden (siehe nachfolgende Tabelle).

Lebensversicherung – Prämien

| Jahr | Prämien - gesamt | Einmalerträge | Renten | Fondsgebundene Lebensversiche- rung | Rentenzusatz- versicherung |
|------|---------------------|---------------|--------------|---|-------------------------------|
| 1999 | 4,839 Mrd. € | 1,600 Mrd. € | 0,878 Mrd. € | 0,355 Mrd. € | - |
| 2000 | 5,417 Mrd. € | 1,962 Mrd. € | 0,976 Mrd. € | 0,650 Mrd. € | 0,005 Mrd. € |
| 2001 | 5,875 Mrd. € | 2,245 Mrd. € | 1,305 Mrd. € | 0,724 Mrd. € | 0,007 Mrd. € |

Lebensversicherung – Leistungen

| Jahr | Leistungen - gesamt | Kapitalzahlungen | Rentenzahlungen |
|------|---------------------|------------------|-----------------|
| 1999 | 2,935 Mrd. € | | |
| 2000 | 3,141 Mrd. € | 2,223 Mrd.€ | 0,119 Mrd.€ |
| 2001 | 3,872 Mrd. € | 2,820 Mrd.€ | 0,173 Mrd.€ |

Die Tabelle zeigt deutlich ein sehr starkes Prämienwachstum von etwa 8,5 % im Jahr 2001 und von rund 12 % im Jahr 2000. Dies lässt den Schluss zu, dass auch mittlere EinkommensbezieherInnen bis 36.000 € Jahreseinkommen überproportional Eigenvorsorge betrieben haben. Allerdings wurde vom Angebot des Steuerreformgesetzes 2000 mit prämiengünstigen Beiträgen zu Rentenversicherungen mit einem Limit von 1.000 € pro Jahr und einem staatlichen Zuschuss wenig Gebrauch gemacht. Ab 1. Januar 2001 wurde dieses Produkt daher attraktiver gestaltet: Die Erstattung der Einkommens- und Lohnsteuer erfolgt mit einem Pauschbetrag, der sich nach einem Prozentsatz der im jeweiligen Kalenderjahr geleisteten Prämie bemisst. Der Prozentsatz beträgt 5,5 % zuzüglich eines variablen Prozentsatzes in der Höhe von (aktuell) 4,5 %. Dies ergibt eine Gesamtprämie für die begünstigte Rentenvorsorge von 10 %.

Nicht alle diese Verträge sind mit der Absicht geschlossen worden, daraus zu einem späteren Zeitpunkt eine lebenslange Rente zu beziehen, sondern in Folge der steuerlichen Begünstigung ist die private Lebensversicherung auch zu einem reinen Sparprodukt geworden, bei dem die angesparten Kapitalien als Einmalbeträge und nicht als Renten ausbezahlt werden. Dies sieht man auch bei den ausbezahlten Leistungen: Von den rund 3,87 Mrd. € an ausbezahlten Leistungen des Jahres 2001 entfielen 2,82 Mrd. € auf Kapitalzahlungen und 173 Mio. € auf den Bereich der Renten. In Bezug auf letztere wird aber darauf hingewiesen, dass Investmentfonds und Kapitalsparpläne der Banken ebenfalls steigende Tendenzen aufweisen, die zum Teil der privaten Altersvorsorge zugerechnet werden können. Darüber hinaus signalisieren die Prämien ein

Wachstum der 3. Säule auch im Bereich der Dauerleistungen.

Betrachtet man daher insgesamt das Leistungsvolumen der 1., 2. und 3. Säule der österreichischen Alterssicherung, so dominiert zweifellos mit einem Leistungsaufwand von 23,3 Mrd. € die soziale Rentenversicherung, gefolgt von 203 Mio. € (im Jahr 2000) an Rentenkassenleistungen aus der 2. Säule und von 173 Mio. € an Leistungen (Werte: 2001) aus der privaten Versicherungswirtschaft. Die Dominanz der 1. Säule in Österreich wird jedenfalls noch dadurch verstärkt, dass auch im Bereich der Altersvorsorge der Beamten noch rund 8,5 Mrd. € an Rentenleistungen anfallen. Mit anderen Worten: Der überwiegende Anteil der Dauerleistungen im Bereich der Altersvorsorge entfällt auf die 1. Säule.

2.4. Abfertigung neu (Stärkung der ergänzenden Vorsorge)

Die Regierung hat sich zum Ziel gesetzt, die ergänzende Altersvorsorge zu stärken. Deshalb kann die arbeitsrechtlich vorgesehene Abfertigung ab 1. Juli 2002 zu begünstigten Bedingungen in eine Lebensversicherung investiert werden. Diese neue Regelung steht aus systematischer Sicht zwischen einer klassischen 2. und 3. Säule der Vorsorge.

Bei der derzeitigen Abfertigung handelt es sich um eine Leistung des Arbeitgebers bei Beendigung des Dienstverhältnisses, ausgenommen jedoch Fälle, in denen der Arbeitnehmer selbst kündigt sowie bei gerechtfertigter Entlassung. Der Anspruch gebührt derzeit nach einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren und besteht abgestuft in einer bestimmten Anzahl von Monatsbezügen, wobei der Maximalbetrag von 12 Monatsgehältern nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren gebührt.

Grundlegend bei der Neuregelung ist die Modellvorstellung einer Auslagerung der bisherigen Abfertigungsverpflichtung des Arbeitgebers auf rechtlich selbständige Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen); der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfertigung richtet sich gegen die MV-Kasse. An Stelle des bisherigen leistungsdefinierten Abfertigungssystems soll ein beitragsdefiniertes System treten, in dem die Finanzierung der Abfertigung durch laufende Beitragsleistungen der Arbeitgeber im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens erfolgt. Die Höhe des Beitragsatzes ist im Gesetz festgelegt und beträgt 1,53 % des monatlichen Entgelts. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf ordnungsgemäße Zahlung des Beitrages durch den Arbeitgeber ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch. Die Einhebung der Beiträge erfolgt durch die jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung.

Wird das Dienstverhältnis durch Kündigung des Arbeitnehmers (der Arbeitnehmerin) oder durch gerechtfertigte Entlassung beendet, gehen die erworbenen Anwartschaften nicht mehr verloren, sondern es besteht lediglich kein Anspruch auf sofortige Auszahlung der Abfertigung. Bei Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber und mindestens dreijähriger Einzahlung von Beiträgen hat der Arbeitnehmer (die Arbeitnehmerin) die Wahl zwischen der Auszahlung des Abfertigungsbetrages, der Weiterveranlagung längstens bis zur Verrentung in der bisherigen MV-Kasse, der Übertragung des Abfertigungsbetrages in die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers, der Überweisung als Ein-

malprämie für eine Rentenversicherung bzw. für den Erwerb von Renteninvestmentfondsanteilen oder der Übertragung der Abfertigung auf eine Rentenkasse, sofern der Arbeitnehmer (die Arbeitnehmerin) bereits Anwartschaftsberechtigter bei dieser Rentenkasse ist. Bei Verrentung kann der Arbeitnehmer (die Arbeitnehmerin) zwischen der Auszahlung der Abfertigung, einer Rentenversicherung und der Veranlagung in Renteninvestmentfondsanteilen wählen. Ab dem 40. Lebensjahr kann der Arbeitnehmer (die Arbeitnehmerin) in eine Verrentung optieren. Die MV-Kasse schließt mit einem privaten Versicherungsunternehmen einen Kooperationsvertrag; dieses hat dem Arbeitnehmer (der Arbeitnehmerin) auf dessen (deren) Wunsch ein Angebot zu unterbreiten.

Die Förderung der ergänzenden Vorsorge besteht - neben dem erleichterten Abschluss eines Versicherungsvertrages - insbesondere in der völligen Steuerfreiheit dieser besonderen Form der Lebensversicherung (sowohl die Übertragung des Abfertigungskapitals als auch der Kapitalaufbau und auch die Leistungen aus der Lebensversicherung sind steuerfrei). Die Auszahlung des Abfertigungskapitals durch die Mitarbeiter-Vorsorgekasse wird demgegenüber mit 6 % besteuert. Daraus wird ersichtlich, dass verstärkte Anreize in die Schaffung einer Zusatzrentenversorgung gesetzt wurden. Es werden verstärkte Anreize in den Erwerb einer Zusatzrente geschaffen und die Arbeitskosten für ältere ArbeitnehmerInnen gesenkt.

3. Förderung der Solidarität

Drittes Ziel: Sie sollten die Solidarität innerhalb und zwischen den Generationen fördern.

3.1. Harmonisierung der Rentensysteme

Historisch betrachtet bestehen tief gehende Unterschiede zwischen den "normalen" Rentenversicherungssystemen und den Sondersystemen für BeamtenInnen und ihnen Gleichgestellte. Diese Unterschiede hingen zum Teil mit der unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Stellung zusammen. Besonders markant war, dass in den Beamtenondersystemen bei einer durchgehenden Erwerbskarriere in der Regel 80 % des Letztbezuges gebührt, in den normalen Rentenversicherungssystemen im Unterschied dazu maximal 80 % eines bestimmten Durchschnittes der aufgewerteten versicherten Einkünfte während eines stufenweise immer länger gemachten Durchrechnungszeitraumes. In den normalen Rentensystemen werden die versicherten Einkommen im Übrigen nur bis zu einem oberen Limit berücksichtigt, so dass die darüber hinausgehenden Einkünfte keinen Niederschlag finden.

Diese beiden Systeme wurden bereits in der Vergangenheit einander angenähert, insbesondere durch die Angleichung der Bemessungszeiträume. Diese Harmonisierung soll dahingehend vorangetrieben werden, dass für Personen, die in Zukunft ein Dienstverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichem Dienstgeber neu beginnen, ein einheitliches Rentensystem gelten soll (somit Abschaffung der Beamtenondersysteme).

Die nähere Ausgestaltung dieses Systems in verschiedenen Varianten wird zur Zeit von der im Jahr 2000 beauftragten Expertenkommission erarbeitet, die der Bundesregierung nach Abschluss ihrer Arbeiten einen entsprechenden Maßnahmenkatalog vorlegen wird. Ab Gültigkeit eines einheitlichen Rentenversicherungssystems werden alle Personen, die eine Erwerbstätigkeit neu aufnehmen, in dieses neue System einbezogen. Die Sondersysteme wie

auch die bestehenden unterschiedlichen Rentenversicherungssysteme würden damit grundsätzlich auslaufen. Die Frage, ob die in diesen Systemen bereits erworbenen Anwartschaften und Ansprüche in das neue System transferiert werden, ist ebenso Gegenstand der Diskussion; sie wird insbesondere unter den Gesichtspunkten der Finanzierbarkeit und der Sozialadäquanz des Umstiegs zu entscheiden sein. Die Frage des Umstiegs ist nicht nur auf nationaler sondern auch auf supra- und internationaler Ebene relevant und auf ihre Adäquanz hin zu überprüfen.

3.2. Harmonisierung der unterschiedlichen Renten bei Invalidität

Nach den derzeit geltenden Rentengesetzen gibt es für die unterschiedlichen Berufsgruppen verschiedene Kriterien für einen Anspruch auf Invaliditätsrente (z.B. bei qualifizierten ArbeitnehmerInnen oder älteren ArbeitnehmerInnen oder Selbständigen wird die Situation der Betroffenen in ihrer konkreten beruflichen Qualifikation geprüft, bei den anderen Personen wird die Situation auf dem gesamten Arbeitsmarkt berücksichtigt). Auch mit dieser Frage beschäftigt sich die im Jahr 2000 eingesetzte Expertenkommission, deren Ziel eine ge-

rechte und vereinheitlichte Struktur der Invaliditätsrenten ist. Bei diesen Harmonisierungsschritten könnten ebenfalls die derzeitigen Sonderregelungen für BeamtenInnen einbezogen werden (Siehe ergänzend unter Punkt 5.3.).

Neben der Frage einer allfälligen Vereinheitlichung der Zugangskriterien stellt darüber hinaus die Schaffung von so genannten Teilrenten bzw. Teilerwerbsverhältnissen einen wichtigen Diskussionspunkt dar. Diese Frage ist für Österreich von extrem großer Bedeutung, da ein Großteil des international sehr niedrigen Rentenalters in Österreich von der überproportionalen Inanspruchnahme von Invaliditätsleistungen herrührt. Daher konzentriert sich ein wesentlicher Teil der Diskussion auf renten-, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Maßnahmen zur Verringerung der Invalidisierungsquoten.

3.3. Rentenanpassung

Ein ganz wichtiges Element des Beitrages der bereits im Ruhestand Befindlichen ist die so genannte „Nettoanpassung“. Siehe diesbezüglich unter Punkt 1.2.

B) Finanzierbarkeit des Rentensystems

4. Hohes Beschäftigungsniveau

Viertes Ziel: Ein hohes Beschäftigungsniveau erreichen, soweit erforderlich durch umfassende Arbeitsmarktreformen, wie in der Europäischen Beschäftigungsstrategie vorgegeben und in Einklang mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik.

Einleitend wird darauf hingewiesen, dass die österreichische Beschäftigungspolitik im Allgemeinen ausführlich im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung dargestellt wird. Im Folgenden werden daher nur einige Detailspekte herausgegriffen, die in diesem Kontext besonders erwähnenswert erscheinen. Nähere und ausführlichere Angaben über die Arbeitsmarktsituation in Österreich, vor allem auch über die Entwicklung der Erwerbslage der älteren ArbeitnehmerInnen, finden sich in *Anhang 3*.

Die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Ziele im Sinne der Strategie des Europäischen Rates von Lissabon ist von höchster Bedeutung.

Im Zusammenhang mit der Steigerung des Erwerbsbeteiligung ist generell eine ausgewogene Gewichtung der verschiedenen Lebensabschnitte notwendig. Das heißt, dass Bildung

und Berufsbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand nicht jeweils unverhältnismäßig zu Lasten der anderen Lebensabschnitte anwachsen sollen. Österreich weist bei den 55-59-Jährigen mit 44,6 % und bei den 60-64-Jährigen mit 12,3 % Erwerbsquoten auf, die erheblich unter dem EU15-Schnitt liegen. Daher muss jede Beschäftigungspolitik vor allem diese beiden Altersgruppen besonders im Auge haben. Für Österreich werden daher die „Stockholm- und Barcelona-Ziele“ in den nächsten Jahren sehr ambitionierte Zielvorgaben bedeuten und erhebliche Kraftanstrengungen erfordern.

4.1. Hebung der Erwerbsquote der Älteren

Ein Hauptanliegen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik muss die Steigerung der Beschäftigungsquote der älteren Personen sein. Im Bereich der Renten-

versicherung wurde dieser Situation bereits dadurch Rechnung getragen, dass mit den Rentenreformen der letzten Jahre unter anderem eine Anhebung des faktischen Rentenalters bezweckt wurde. Besonders ist auf die Anhebung des gesetzlichen Alters für die vorzeitige Altersrente schrittweise um 18 Monate und auf die Verstärkung der versicherungsmathematischen Zu- und Abschläge zu verweisen. Darüber hinaus wurde die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitsunfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit) zur Gänze abgeschafft.

Nunmehr muss evaluiert werden, wie die gesetzten Reformschritte greifen. Vor allem ist auch zu beobachten, ob der Arbeitsmarkt diese Reformen unterstützt und welche ergänzenden Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik erforderlich sind. Die „Wahl“ des Zeitpunktes des Rentenanstretts ist nämlich von verschiedenen Faktoren abhängig. Neben den Rahmenbedingungen der Rentensysteme, die langfristig antizipierbar sein sollten, werden auch nur eingeschränkt vorhersehbare Umstände, wie die jeweils aktuelle Arbeitsmarktlage und der Gesundheitszustand wirksam. Darüber hinaus sind derzeit starke Tendenzen der Betriebe zu beobachten, im Rahmen von betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen gerade ältere Arbeitnehmer freizusetzen bzw. in entsprechenden Sozialplänen mit Vorruhestandsleistungen zu versorgen.

In den nächsten Jahren wird sowohl mit einer Alterung des Arbeitskräfteangebots, als auch mit einer Stagnation bzw. nach 2010 mit einer Abnahme der Bevölkerung im Erwerbsalter zu rechnen sein. Dies wird bei Fortsetzung des langfristigen Nachfrage-trends nach Arbeit zu allgemeinen Verknappungstendenzen bzw. verbesserten Beschäftigungschancen für Ältere führen. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wird die große Herausforderung darin bestehen, das wachsende Arbeitskräftepotenzial der Älteren in Beschäftigung zu halten bzw. zu bringen.

Zur Abfederung von Härtefällen aufgrund der Rentenreform 2000, die unter anderem auch eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters vorsah (siehe unter Punkt 7.1.), wurde ein umfassendes Paket von beschäftigungspolitischen Begleitmaßnahmen für ältere Personen geschnürt, das am 1. Oktober 2000 in Kraft getreten ist: Dazu gehören u.a.:

- Verstärkte Anreize für Unternehmen durch eine Neugestaltung der Sozialversicherungsbeiträge bei der Einstellung älterer Beschäftigter durch Entfall des Dienstgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung.
- Meldepflicht bei Kündigung einzelner älterer ArbeitnehmerInnen im Rahmen des Frühwarnsystems.

- Verbesserung der Anfechtungsmöglichkeiten von Kündigungen älterer ArbeitnehmerInnen.
- Verlängerung der höchstmöglichen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Arbeitslose, die in den letzten 25 Jahren 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren.
- Vergünstigungen bei der Berechnung der Begrenzung der Notstandshilfe.
- Maßnahmen zur Förderung der Altersteilzeitarbeit: Durch das Altersteilzeitgeld werden dem Arbeitgeber Mehraufwendungen (Lohnausgleich) für ältere ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitszeit vermindern, ersetzt.

In diesem Zusammenhang wäre es im Rahmen der Methode der offenen Koordinierung wünschenswert, die wirtschaftspolitischen Auswirkungen von Vorruhestandsmodellen der einzelnen Länder auf Wachstum und Beschäftigung vergleichend zu analysieren und zu hinterfragen.

4.3. Hebung der Erwerbsquote der Jüngeren

Aber auch beim Zugang zur Erwerbstätigkeit ist feststellbar, dass die Ausbildungszeiten immer länger werden und daher die gesamte Lebensarbeitszeit (von beiden Seiten) immer mehr eingeengt wird. Im Rahmen der Diskussionen betreffend die Nachhaltigkeit der Rentensysteme wird in Österreich daher auch nach Maßnahmen zur Verkürzung der Ausbildungszeiten gesucht. In diesem Zusammenhang ist auf die Umsetzung der Strategie von Lissabon zu verweisen.

4.4. Hebung der Erwerbsquote der Frauen

Bei der Frauenbeschäftigungsquote hat Österreich mit 59,7 % bereits fast das Lissabon-Ziel von 60 % erreicht. Allerdings sind auch in diesem Bereich noch beträchtliche Steigerungen möglich und aus Sicht der Rentenversicherung auch erforderlich. Wenn Eltern sich entschließen, im Interesse einer bestmöglichen Betreuung ihrer Kinder ihre Berufstätigkeit zu reduzieren (gegenüber zwei Vollzeitbeschäftigungen), sollte dies ermöglicht und nicht erschwert werden. Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (siehe ergänzend unter Punkt 10.1.) in Österreich als wesentliche familienpolitische Neuerung beruht auf diesem Prinzip der Wahlfreiheit.

Insbesondere im Hinblick auf die - wegen der (aus einer längerfristigen Betrachtung) rückläufigen Entwicklung der Geburtenrate - zu erwartende Verknappung auf dem Arbeitsmarkt wird aber auch eine Mobilisierung jeglichen Potentials der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter notwendig werden. Was die Berufstätigkeit von Frauen betrifft, so ist nach wie vor die Bereitstellung von adäquaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten neben Arbeitsplät-

zen bzw. Arbeitszeitmodellen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, wesentliche Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt und die damit verbundene eigenständige soziale Absicherung (insbesondere Rentenversicherung).

Gerade die Erwerbstätigkeit von Frauen und die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden stellen zwei wichtige Faktoren zur langfristigen Sicherung der Sozialschutzsysteme dar. Auf Grund der unregelmäßigeren Erwerbsbiografien von Frauen (im Vergleich zu Männern) führen die Rentenansprüche von Frauen in Österreich oft nicht unmittelbar zur wünschenswerten Sicherheit in der Altersversorgung; Versorgungslücken und niedrigere Bemessungsgrundlagen benachteiligen Frauen gegenüber Männern. Auch bei den entsprechenden Diskussionen in Österreich ist es daher unabdingbar, eine anzustrebende höhere Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben in Kombination mit einer besseren Ausbildung bzw. Weiterbildung von Frauen sowie gleichen Einkommen für Männer und Frauen in der Diskussion rund um Rentenreformen zu berücksichtigen. Diese zwei Faktoren müssen daher ebenfalls als Voraussetzung oder zumindest als wichtiger Aspekt neben der demographischen Entwicklung zur langfristigen Sicherung der Rentensysteme betrachtet werden. Die Erwerbsquote gerade bei den über 55-jährigen Frauen ist noch deutlich niedriger als jene der Männer: Dies ist nicht zuletzt die Folge des ungleichen gesetzlichen Rentenalters von Männern und Frauen, das durch eine Verfassungsbestimmung bis zum Jahr 2019 eingefroren ist.

Wichtige Initiativen zur Beseitigung von Ungleichheiten im Bereich der sozialen Sicherheit, die durch Lohnunterschiede und –diskriminierung verursacht werden, sind Maßnahmen zur Reduktion der Segmentierung in Bildung und Ausbildung, in Branchen und in beruflichen Positionen sowie gesetzliche, betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen zur besseren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, zur gleichen Entlohnung bei gleicher/gleichwertiger Arbeit und zur besseren Durchsetzung von Gleichbehandlungsregelungen. In Österreich werden daher verstärkt Anstrengungen

unternommen, um eine Verringerung der Segregation am Arbeitsmarkt und eine Verbesserung der Bildungsabschlüsse von Frauen zu erzielen. Das geschieht z.B. durch spezifische Fördermaßnahmen für Frauen und Mädchen in allen Bildungsbereichen, eine Forcierung der betrieblichen Gleichbehandlungspläne, etc. Das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen fördert aktiv die Erwerbstätigkeit der Frauen, indem z.B. im Rahmen eines Wettbewerbs auf Landes- und Bundesebene der frauen- und familienfreundlichste Betrieb ermittelt wird und ein "Audit Familie & Beruf" geschaffen wurde, das als Beratungsinstrument den Unternehmen zur Verfügung steht, um ihre Familienfreundlichkeit auf den Prüfstand zu stellen und weiterzuentwickeln.

4.5. Flankierende Maßnahmen

Das Maßnahmenpaket der Regierung zur "sozialen Treffsicherheit", mit dem das gesamte österreichische Sozialsystem nach jenen Bereichen überprüft wurde, in denen Leistungen des Sozialschutzes der Aufnahme bzw. Aufrechterhaltung einer Erwerbstätigkeit hinderlich sein könnten (insbesondere Abschaffung der beitragsfreien Anspruchsberechtigung in der Krankenversicherung für kinderlose Partner sowie Ausweitung der vierwöchigen Wartefrist in der Arbeitslosenversicherung bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses und bei Beendigung durch Zeitablauf), setzt starke Anreize zur Arbeitsaufnahme. Dadurch wird erreicht, dass ArbeitnehmerInnen länger im Erwerbsleben verbleiben und das Beitragsaufkommen verbreitert wird.

Das Ausmaß der steuerlichen Belastung ist eine wesentliche Determinante für Arbeitsaufnahme, Leistungsbereitschaft und Risikofreude. Die Steuerreform 2000 hat bereits wesentliche Entlastungseffekte vor allem für niedrige und mittlere Einkommen nach sich gezogen. Die Bundesregierung prüft derzeit, wie die Abgabenquote bis zum Jahr 2010 auf 40 % des BIP gesenkt werden kann.

5. Zurückdrängen der zu frühen Verrentung

Fünftes Ziel: Sicherstellen, dass neben der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik alle relevanten Komponenten der sozialen Sicherung, einschließlich der Rentensysteme, wirksame Anreize für die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte bieten, dass die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen nicht gefördert und die Verlängerung des Erwerbslebens über das übliche Rentenalter hinaus nicht bestraft wird, und dass die Rentensysteme einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand erleichtern.

5.1. Rentenreform 2000

Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Rentenalters durch Änderung der Rentenberechnung (i.e. Anhebung des gesetzlichen Frührentenalters, Abschaffung der vorzeitigen Altersrente wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, Verstärkung der versicherungsmathematischen Abschläge bei Rentenanstritt vor dem Regelrentenalter von 60 bei Frauen und von 65 bei Männern; Anhebung der Zuschläge bei Aufschub des Rentenalters nach dem Regelrentenalter) wurden bereits gesetzt. Weiters erfolgte die Streichung der Ruhensbestimmung bei Altersrenten, um dadurch den Bezug der Rente und die gleichzeitige Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, was den gleitenden Übertritt in den Ruhestand erleichtert. Da es sich aus österreichischer Sicht bei diesen Maßnahmen ganz wesentlich um Schritte zur Wahrung des Gleichgewichts zwischen Aktiven und RentnerInnen handelt wird darauf näher unter Punkt 7.1. eingegangen.

5.2. Gleitender Übergang in die Rente

In der österreichischen Rentenversicherung ist als eine Möglichkeit der vorzeitigen Rente die so genannten „Gleitrente“ vorgesehen. Diese kann bei Erreichen der Altersgrenze für die vorzeitige Altersrente (56.5/61.5) grundsätzlich dann in Anspruch genommen werden, wenn Teilzeitarbeit im Ausmaß von höchstens 28 Wochenstunden oder - im Fall einer Teilzeitbeschäftigung im letzten Jahr vor dem Stichtag - von höchstens 70 % der zuletzt geleisteten Arbeitszeit während des Bezuges der Gleitrente ohne Verpflichtung zur Mehrarbeit über diese Höchstgrenzen hinaus vereinbart worden ist bzw. in Anspruch genommen wird. Die Gleitrente gebührt bis zum Zeitpunkt der Erreichung des Regelrentenalters als Teilrente, deren Höhe sich nach dem Ausmaß des fiktiven Gesamteinkommens (Vollrente und Erwerbseinkommen) bemisst und den halben Betrag der Vollrente nicht unterschreiten darf. Die Gleitrente wird aber von den Versicherten kaum in Anspruch genommen (April 2002: 483 LeistungsbezieherInnen).

Im Unterschied dazu wurde als arbeitsrechtliche Möglichkeit die so genannte „Altersteilzeit“ eingeführt, die sich einer wesentlich größeren Akzeptanz erfreut (April 2002: ca. 15.000 Personen; hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Aspekte siehe unter Punkt 4.2.). Bei dieser Regelung vermindert der Arbeitnehmer (die Arbeitnehmerin) seine (ihre) Normalarbeitszeit um 40 bis 60 %, und erhält einen Lohnausgleich in der Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem alten und dem neuen Lohn ; ferner werden die Sozialversi-

cherungsbeiträge von der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit weitergezahlt. Der daraus dem Arbeitgeber entstehende Aufwand wird diesem ersetzt. Altersteilzeit gebührt längstens für sechseinhalb Jahre und zwar für Frauen ab dem 50. und für Männer ab dem 55. Lebensjahr, sofern sie in den letzten 25 Jahren 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren. Da aber bei dieser Leistung auch die Blockvariante (Vollarbeit während der Hälfte der Anspruchsdauer, keine Arbeit während der anderen Hälfte) möglich ist und bevorzugt wird, trägt diese Maßnahme auch dazu bei, dass ArbeitnehmerInnen noch vor dem gesetzlichen Rentenalter ihre Erwerbstätigkeit de facto einstellen. Im Rahmen der weiteren Reformbestrebungen wird dieses Instrument dahingehend sehr kritisch zu hinterfragen sein, inwieweit es tatsächlich Anreize für die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte bietet und nicht die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen eher fördert.

5.3. Reform der Invalidenrenten.

In Österreich gibt es bei den Invalidenrenten im Wesentlichen nur die Wahl zwischen gänzlichem Rückzug aus dem Erwerbsleben oder Weiterarbeiten ohne Invaliditätsrente. In der Realität führt dies dazu, dass gerade ältere Personen sich oftmals gänzlich vom Erwerbsleben zurückziehen, obgleich sie noch eine – wenn auch eingeschränkte - Erwerbstätigkeit ausüben könnten. Die im Jahr 2000 eingesetzte Expertenkommission untersucht, wie sich diese Situation bei einer Ermöglichung von Teilinvaliditätsleistungen ändern würde. In einem größeren Modellversuch mit 2.500 anonymisierten Echtdateien wurden die Voraussetzungen für eine Teilinvaliditätsrente nach einem Arbeitszeitmodell (ähnlich wie in Schweden) und einem Einkommensmodell (ähnlich wie in den Niederlanden) getestet.

Außerdem wird in der Expertenkommission auch überlegt, Rehabilitationsmaßnahmen effizienter zur Vermeidung von Invalidität und Pflegebedürftigkeit einsetzen zu können und Prävention durch mehr Arbeitnehmerschutz und gesundheitspolitische Maßnahmen zu verstärken. Als ein Schritt, jüngeren ArbeitnehmerInnen nicht frühzeitig eine Rentenleistung aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit zur gewähren, wurde bereits 1996 der Grundsatz „Rehabilitation geht vor Rente“ sowie die Zuerkennung von befristeten Invaliditätsrenten gesetzlich verankert. Aus denselben Überlegungen wurde im Rahmen der Rentenreform 2000 die vorzeitige Altersrente wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Erwerbsfähigkeit) zur Gänze abgeschafft.

6. Rentenreform aus der Sicht der öffentlichen Haushalte

Sechstes Ziel: Die Rentensysteme so reformieren, dass das überwiegende Ziel der Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen gewahrt bleibt. Die Nachhaltigkeit der Rentensysteme muss untermauert werden durch eine solide Fiskalpolitik, einschließlich, soweit erforderlich, eines Schuldenabbaus. Die Strategien zur Realisierung dieses Ziels können auch die Einrichtung zweckgebundener Reservefonds beinhalten.

Es ist das Ziel der österreichischen Wirtschaftspolitik, einen positiven Beitrag zu einer stabilen und ausgewogenen Wirtschaftsentwicklung in Österreich, in der Euro-Zone und der Europäischen Union zu leisten. Österreich bekennt sich daher zur strikten Einhaltung des Stabilitäts- und Wachstumspakts. Nach einer breit angelegten Diskussion hat sich die Bundesregierung in Übereinkunft mit Ländern und Gemeinden darauf verständigt, einen ausgeglichenen gesamtstaatlichen Haushalt anzustreben. Die Maßnahmen dazu wurden im Stabilitätsprogramm vom Dezember 2000 sowie in der Fortschreibung für die Jahre 2001 bis 2005 ausführlich dargelegt. Das Ziel eines ausgeglichenen Haushalts ist bereits im Jahr 2001 erreicht worden. Das Ziel eines ausgeglichenen Haushalts über einen Konjunkturzyklus gesehen, erhöht auch langfristig die Budgetspielräume zur Finanzierung der Rentensysteme.

Im Rahmen der Rentenreform 2000 wurde die „Kommission zur langfristigen Pensionssicherung“ als permanentes Monitoring-Instrument eingerichtet; diese erstellte erstmals im Jahr 2002 ein umfangreiches Gutachten über Langfristtendenzen des öffentlichen Rentensystems. Die Ergebnisse dieses Gutachtens finden sich im Kapitel I.1 und in einer ausführlicheren Darstellung im *Anhang 5*.

Ebenso hat die Bundesregierung die Rentenreformkommission eingesetzt, die sich verschiedensten Aspekten zukünftiger Reformvorhaben widmet. Diese Arbeitsgruppe behandelt viele Reformschritte, die allesamt primär der Sicherung der Finanzierbarkeit dienen. Die Kommission wird die Ergebnisse ihrer Arbeit im Herbst 2003 vorlegen.

Nachstehend werden exemplarisch einige Maßnahmen beschrieben.

6.1. Beitragsseitige Maßnahmen

Beitragsrechtliche Änderungen stehen derzeit nicht zur Diskussion. Darüber hinaus hat es sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2010 die Abgabenquote auf 40 % abzusenken. Als offener Punkt ist jedoch die

Erhöhung des Eigenfinanzierungsgrades in der Rentenversicherung der Selbständigen unter Berücksichtigung der Wanderversicherungsverluste zu nennen. Diese beruhen darauf, dass in der Regel BerufsanfängerInnen zunächst eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben und erst in einem späteren Stadium der Erwerbskarriere den Schritt in die Selbständigkeit setzen. Die als letzter Träger für die Rentengewährung zuständige Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft muss zwar alle erworbenen Versicherungszeiten berücksichtigen, hat jedoch keinen Anspruch auf die an andere Rentenversicherungsträger geleisteten Beiträge.

6.2. Änderungen der Berechnungsformel

Änderungen der Berechnungsformel der Rente werden im Rahmen der im Jahr 2000 eingesetzten Expertenkommission sowohl aus finanzieller Sicht als auch aus Sicht der inter- und intragenerativen Gerechtigkeit diskutiert. Beispielsweise ist in diesem Zusammenhang nochmals auf die verlangte Stärkung der versicherungsmathematischen Zu- und Abschläge bei Rentenaufschub bzw. vorzeitigem Rentenbeginn hinzuweisen (siehe insbesondere unter Punkt 7.1.).

6.3. Organisatorische Reform der Sozialversicherung

Ein weiteres Anliegen der Regierung ist es, die Organisation der Rentenversicherung zu durchleuchten und nach Möglichkeiten zu suchen, diese effizienter zu machen und gleichzeitig die Verwaltungskosten zu senken. Auch eine solche Kostenreduktion ist eine wesentliche Maßnahme zur Sicherstellung der finanziellen Nachhaltigkeit der Rentenversicherung. Die Organisation der Rentenversicherung ist in Österreich durch berufsgruppenspezifische Rentenversicherungsträger (z.B. für ArbeiterInnen, Angestellte, Gewerbetreibende, Bauern/Bäuerinnen, EisenbahnerInnen usw.) geprägt. Früher war diese Organisation durch die unterschiedlichen Systeme, die jeweils für diese Berufsgruppen vorgesehen waren, gerechtfertigt. Die immer stärker feststellbare Vereinheitlichung der Systeme macht Überlegungen im Hinblick auf die optimale Organisa-

tionsform der Rentenversicherung notwendig. Bei diesen Reformüberlegungen darf aber die bisherige hohe Qualität der Sozialversicherung im Allgemeinen und speziell der Rentenversicherung nicht beeinträchtigt werden. In diesem Zusammenhang wird z.B. insbesondere die Zusammenlegung von Trägern überprüft, wobei bereits mit 1. Januar 2003 die Rentenversicherungsanstalten der Arbeiter und der Angestellten zusammengelegt werden. Dabei handelt es sich um einen wesentlichen Rationali-

sierungsschritt, da beide Träger bisher ein weitestgehend einheitliches System angewendet haben und damit längerfristig - insbesondere wegen der Vereinheitlichung der gesamten Verwaltung - erhebliche Einspareffekte erzielt werden können. Es ist beabsichtigt, durch diese Zusammenlegung mittelfristig rund 10 % der Verwaltungskosten dieser Träger einzusparen.

7. Gleichgewicht zwischen Aktiven und Rentnern

Siebentes Ziel: Gewährleisten, dass bei den Rentenleistungen und in den Rentenreformen ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Erwerbspersonen und Rentnern gewahrt bleibt. Dies erfordert gleichermaßen, dass die Erwerbstätigen nicht über Gebühr belastet werden und die Rentner angemessene Renten beziehen.

7.1. Vorzeitige Altersrenten

Im Hinblick auf das sehr niedrige durchschnittliche, faktische Rentenantrittsalter ist in Österreich ein Zurückdrängen dieses Trends zur Frühverrentung ein ganz wesentliches Element zur Wahrung des Gleichgewichts zwischen Rentnern und Aktiven. Ziel der bereits gesetzten Maßnahmen ist es, die älteren Erwerbstätigen länger im Erwerbsleben zu halten.

Das gesetzliche Rentenalter für die vorzeitigen Altersrenten wurde beginnend mit 1. Oktober 2000 schrittweise von 55 auf 56,5 für Frauen und von 60 auf 61,5 für Männer angehoben (Abschluss: 1. Oktober 2002). Die Abfederung dieser Anhebung erfolgte durch ergänzende Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt, um insbesondere Härten für Personen zu vermeiden, die in fortgeschrittenem Alter arbeitslos werden und auch um die Erwerbschancen für ältere ArbeitnehmerInnen zu erhöhen (siehe beim Ziel 4).

In diesem Zusammenhang ist nochmals auf eine weitere Maßnahme der Rentenreform 2000 hinzuweisen: Zusammen mit der Anhebung des Antrittsalters für die vorzeitigen Altersrenten wurden auch die Abschläge für den vorzeitigen Rentenantritt verschärft. Vor Inkrafttreten der Reform 2000 betragen die Abschläge 2 Prozentpunkte für jedes Jahr des vorgezogenen Ruhestandes, nach völligem Inkrafttreten der Reform (1. Oktober 2002) betragen die Abschläge 3 Prozentpunkte pro Jahr.

Die Bundesregierung bekennt sich zu den Zielsetzungen von Stockholm und Barcelona. Es wird evaluiert, ob die in diese Richtung bereits unternommenen Schritte der Renten-

reform 2000 greifen. Insbesondere wird beobachtet, ob die derzeit gültigen versicherungsmathematischen Abschläge so eindeutig sind, dass sie tatsächlich zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben verleiten. Von verschiedenen Fachleuten wird darauf hingewiesen, dass die Ab- und Zuschläge deutlicher ausfallen müssten, um einerseits aus versicherungsmathematischer Sicht gerecht zu sein und andererseits tatsächliche Anreize zu leisten. Möglicherweise könnte in diesem Zusammenhang die Transparenz gehoben werden, indem von derzeit vorgesehenen linearen Abschlägen vom Steigerungsbetrag (errechneter Prozentsatz von der Bemessungsgrundlage) abgegangen wird und ein bestimmter Prozentsatz von der Höhe der Rente abgezogen wird. Bei all diesen Änderungen sind aber jedenfalls abrupte, spürbare Verschlechterungen für die Versicherten zu vermeiden.

Die ersten Erfahrungen mit der letzten Rentenreform zeigen bereits Erfolge des in Österreich eingeschlagenen Weges. Die Rentenreform 2000 führte nämlich bereits im Jahre 2001 zu einem Rückgang der Neuzugänge aller Renten gegenüber 2000 um 23,8% bzw. um 21.800 Personen. Davon entfielen 35 % auf die normale Altersrente und 33,4 % auf die vorzeitigen Altersrenten. Gleichzeitig nahm der Stand bei den Invaliditätsrenten um 19,3 % zu. Letzteres ist allerdings nicht so sehr eine Folge der Anhebung des Antrittsalters, sondern vielmehr die Folge der Abschaffung der vorzeitigen Altersrente wegen Arbeitsunfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit).

Mit den Reformmaßnahmen - Abschaffung der vorzeitigen Altersrente wegen Arbeitsunfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit) und Erhöhung des

Anfallsalters für die vorzeitigen Altersrenten um 18 Monate ist ein erster wichtiger Schritt in Richtung einer nachhaltig, intergenerativ abgesicherten Basis für das Gleichgewicht zwischen Aktiven und RentnerInnen herbeigeführt worden.

Auf die neuesten Entwicklungen in diesem Bereich wird bei der Darstellung der Rentenindikatoren zum Thema Rentenalters Bezug genommen.

7.2. Hinterbliebenenrenten

Auch die Verschärfung der Anrechnungsregelungen bei gleichzeitigem Bezug einer Eigenrente oder eigener Einkünfte und einer Hinterbliebenenrente haben zu einem stärkeren Gleichgewicht zwischen RentnerInnen und Aktiven beigetragen, weil dadurch mögliche Überversorgungen ausgeschlossen werden. Bisher konnte die Hinterbliebenenrente zwischen 40 und 60 % der Rente des (der) Ver-

storbenen betragen. Nunmehr ist auch eine Reduktion unter den Wert von 40 % bis hin zum gänzlichen Entfall der Hinterbliebenenrente möglich, falls die eigenen Einkünfte oder die Eigenrente des überlebenden Ehepartners entsprechend hoch sind.

7.3. Rentenformel und -anpassung

Die Rentenberechnungsformel und die Rentenanpassung bilden eine untrennbare Einheit zur Wahrung des Gleichgewichts zwischen Aktiven und Rentnern. Ein Schwerpunkt der österreichischen Strategie liegt im Bereich der Stärkung versicherungsmathematischer Prinzipien bei der Rentenberechnung. Durch die gegenwärtige Nettoanpassung wird angestrebt, dass sich die Einkommen der aktiv Erwerbstätigen und der RentnerInnen in gleichem Ausmaß erhöhen. Dieses System der Anpassung ist im Rahmen der weiteren Reformmaßnahmen zu überprüfen.

8. Effizienz der Rentensysteme

Achtes Ziel: Durch einen angemessenen regulativen Rahmen und durch solides Management sicherstellen, dass private und staatliche kapitalgedeckte Rentensysteme Rentenleistungen mit der erforderlichen Effizienz, Kostengünstigkeit, Nachhaltigkeit und Sicherheit bieten.

Die soziale Rentenversicherung weist mit einem Verwaltungsaufwand von 1,8 % der Gesamtaufwendungen den weitaus geringsten Verwaltungsaufwand nicht nur in der Sozialversicherung, sondern vor allem gegenüber der Privatversicherung in Österreich (Durchschnitt: 6,1 % ohne Werbeaufwand) auf. Um die Verwaltungskosten weiter zu reduzieren, werden die Verwaltungskosten bis zum Jahr 2003 auf das Niveau von 1999 zurückgeführt.

Als weiteres Beispiel für Sparmaßnahmen sind angestrebte Kostenreduktionen im EDV-Bereich zu nennen, die nach der Schaffung einer gemeinsamen EDV-GmbH für alle Sozialversicherungsträger in den nächsten Jahren die EDV-Kosten um bis zu 25 % vermindern sollen. Bisher haben die einzelnen Träger auch eigenständige, kaum harmonisierte EDV-Konzepte gehabt. Aber auch beim Personal- und in anderen Sachbereichen wird durch

Rationalisierungsmaßnahmen der Verwaltungskostenanteil noch weiter gesenkt. Schließlich wird die im Jahr 2003 durchgeführte Zusammenlegung der zwei größten Rentenversicherungsträger eine Ersparnis von rund 10 % der Verwaltungskosten dieser Träger bewirken (siehe unter Punkt 6.3.).

Auch bei den im Rahmen der Abfertigung-neu geschaffenen Mitarbeiter-Vorsorgekassen wurden gesetzliche Obergrenzen für die Verwaltungskosten vorgesehen.

Darüber hinaus unterliegen sowohl die öffentlichen Rentensysteme als auch die privaten Systeme der 2. und 3. Säule einer umfassenden behördlichen Aufsicht. Zur Verstärkung der Aufsicht im privaten Bereich wurde in jüngster Zeit die Finanzmarktaufsicht im Hinblick auf eine Erhöhung von Effizienz und Effektivität neu organisiert.

C) Modernisierung der Rentensysteme als Antwort auf sich ändernde Bedürfnisse der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Individuen

9. Flexibilität der Rentensysteme

Neuntes Ziel: Sicherstellen, dass Rentensysteme mit den Erfordernissen der Flexibilität und der Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt vereinbar sind; dass, unbeschadet der Kohärenz der Steuersysteme der Mitgliedstaaten, Arbeitsmarktmobilität innerhalb der Mitgliedstaaten und grenzübergreifende Mobilität sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse keine unangemessenen Einbußen bei Rentenansprüchen zur Folge haben, und dass selbständige Erwerbstätigkeit nicht durch Rentensysteme gehemmt wird.

Das österreichische Sozialversicherungssystem und somit auch die soziale Rentenversicherung sind vom Grundsatz der Einbeziehung aller Erwerbseinkommen geprägt. Damit sind nicht nur die traditionellen Versicherungsverhältnisse der ArbeitnehmerInnen und Selbständigen erfasst, sondern seit 1998 auch die so genannten „neuen Selbständigen“ (vor allem Personen mit Werkverträgen), die damit auch einen umfangreichen Sozialversicherungsschutz wie Gewerbetreibende haben. Im Rahmen der Wanderversicherung werden darüber hinaus Ansprüche (Versicherungszeiten) gewahrt, wenn ein Wechsel von einer unselbständigen Erwerbstätigkeit zu einer selbständigen Tätigkeit und umgekehrt erfolgt. Lediglich bei der Beurteilung des Berufsschutzes kann es im derzeitigen Invaliditätsversicherungssystem zu Problemen durch unterschiedliche Voraussetzungen kommen. Neben den bereits erwähnten „neuen Selbständigen“ wurden auch die so genannten „freien Dienstnehmer“ in die Rentenversicherung aufgenommen. Des Weiteren wurde für geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen, d.s. Personen, deren Einkommen unter der Versicherungsgrenze liegt, die Möglichkeit einer kostengünstigen Selbstversicherung in der Kranken- und Rentenversicherung geschaffen. All diese Maßnahmen haben dazu geführt, dass sich die ohnedies schon sehr hohe Versichertenquote in Österreich noch zusätzlich erhöht hat. Zudem bewirkt die Einführung der "Abfertigung neu", dass bedeutend mehr ArbeitnehmerInnen in den Genuss einer privaten Vorsorge kommen. Dieses Modell senkt langfristig die Arbeitskosten für ältere ArbeitnehmerInnen. Da auch die ArbeitnehmerInnen ihre Anwart-

schaften nunmehr bei einem Arbeitsplatzwechsel jedenfalls behalten, wird die Arbeitsmobilität und -flexibilität insgesamt wesentlich erhöht (siehe auch Punkt 2.4.).

In der Rentenversicherung der Selbständigen waren im Jahre 1991 206.757 Personen in der gewerblichen Sozialversicherung rentenversichert, gegenüber 281.935 Pflichtversicherten im Jahr 2001 (Gewerbetreibende, neue Selbständige und FreiberuflerInnen). Diese Zunahme ist neben den oben erwähnten Maßnahmen auch auf eine Verbesserung wirtschaftspolitischer Rahmenbedingungen, z.B. durch Beitragsbegünstigungen für JungunternehmerInnen (Einführung einer niedrigen Anfängermindestbeitragsgrundlage für die ersten drei Jahre der Pflichtversicherung mit 1. Januar 1999), zurückzuführen. In der Land- und Forstwirtschaft gibt es nach wie vor einen Strukturwandel. Dennoch waren in der bäuerlichen Rentenversicherung aufgrund der Ausweitung der Pflichtversicherung auf weitere Personenkreise (Bäuerinnen als Miteigentümerinnen; Herabsetzung der Einheitswertgrenze, ab der Versicherungspflicht besteht; Rentenversicherungsmöglichkeit für ÜbergeberInnen des Hofes) im Jahr 2001 189.907 Personen rentenversichert gegenüber 170.667 im Jahr 1991.

Auch durch die Neugestaltung der Abfertigung neu wird nicht nur die Flexibilität und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt erhöht, sondern auch eine zusätzliche attraktive Möglichkeit der ergänzenden Vorsorge zwischen 2. und 3. Säule geschaffen.

10. Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Zehntes Ziel: Die Rentenbestimmungen überprüfen, um zu gewährleisten, dass diese dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern entsprechen. Dies soll unter Berücksichtigung der aus dem EU-Recht hervorgehenden Verpflichtungen geschehen.

10.1. Stärkere Honorierung der Kindererziehung in der Rentenversicherung

Wesentliches Ziel der Regierung war die Schaffung eines Kinderbetreuungsgeldes analog der Familienbeihilfe (Kindergeld) für alle EinwohnerInnen (Bis dahin gab es für Unselbständige das so genannte Karenzgeld und für Selbständige die so genannte Teilzeitbeihilfe, die als echte Versicherungsleistungen eine vorhergehende Erwerbskarriere des betreffenden Elternteils erforderten). Dieses neue Kinderbetreuungsgeld wird auch in der Rentenversicherung zu Besserstellungen für Personen führen, die sich der Kindererziehung widmen. Es wurde bis zu 18 Monaten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld die Qualität echter Beitragszeiten zuerkannt (vom Kinderbetreuungsgeld werden Beiträge auch an die Rentenversicherung entrichtet), um so mit diesen Kindererziehungszeiten auch jenen Frauen, welche die Mindestanforderungen von 15 Beitragsjahren nicht erfüllen können, einen eigenständigen Rentenanspruch zu eröffnen. Darüber hinaus gehende Zeiten der Kindererziehung bis maximal zum vierten Geburtstag des Kindes gelten so wie bisher als gleichgestellte Zeiten und wirken daher rentenerhöhend.

10.2. Splitting der Rentenanwartschaften

Ein wesentlicher Punkt, der allerdings noch tiefergehender Überlegungen bedarf, ist die Situation der geänderten Familienstrukturen unter besonderer Berücksichtigung der geänderten Stellung der Frauen. Das österreichische Rentensystem beruht im Wesentlichen noch auf dem klassischen – bereits seit längerem überholten - Bild der Familie (eigene Rente nur bei entsprechend langer eigener Erwerbskarriere, Hinterbliebenenrenten an den überlebenden Ehegattin/die überlebende Ehegattin oder an den geschiedenen Ehegatten/die geschiedene Ehegattin, sofern der verstorbene ehemalige Ehegatte/die verstorbene ehemalige Ehegattin zum zivilrechtlichen Unterhalt verpflichtet war oder diesen geleistet hat). Es wird diskutiert, ob den Ehepartnern, die nicht das hauptsächliche Familieneinkommen erzielt haben, in der Rente ein Anteil an diesem Familieneinkommen sichergestellt werden soll. Dabei kann z.B. an eine geteilte Auszahlung der Rente an beide Ehepartner gedacht werden, wie dies in Österreich bereits im Bereich der landwirtschaftlichen Rentenversicherung vorgesehen ist, in der es eine eigenständige "Bäuerinnen-

rente" gibt, wenn beide Ehepartner gemeinsam den landwirtschaftlichen Betrieb geführt haben. Aber auch die gänzliche Aufteilung der Rentenanwartschaften der Ehepartner z.B. im Scheidungsfall könnte in diesem Zusammenhang diskutiert werden. Zu denken ist dabei z.B. an die Schaffung einer Möglichkeit für die Ehepartner – ähnlich einem Ehevertrag – bereits bei Eingehung der Ehe eine entsprechende Aufteilung zu vereinbaren. Der Gesetzgeber müsste nur noch jene Fälle regeln, in denen eine solche Vereinbarung nicht zu Stande gekommen ist. Dabei könnte die Diskussion aber nicht nur auf die sozialrechtlichen Aspekte beschränkt werden, sondern sollte auch Fragen wie z.B. die Besteuerung oder die familienrechtlichen Vorgaben mit berücksichtigen. Die entsprechende politische Entscheidung, wie konkret vorzugehen ist, wurde aber noch nicht getroffen. Die Vorbereitung dieser Entscheidungen obliegt der im Jahr 2000 eingesetzten Expertenkommission. Diese Expertenkommission untersucht auch Möglichkeiten einer verbesserten Anrechnung der Kindererziehungszeiten, um so den Anteil der Frauen mit einem eigenständigen Rentenanspruch noch weiter zu erhöhen. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die damit verbundenen Mehrkosten durch anderweitige Maßnahmen – wie etwa eine Zurücknahme der Hinterbliebenenleistungen – gegenfinanziert werden müssten.

10.3. Gender Mainstreaming

"Gender Mainstreaming" ist ein nunmehr allumfassendes Vorhaben, das auch bei den laufenden Rentenreformen zum Tragen kommen soll. Die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern ist ein wesentlicher Bestandteil der österreichischen Rechtsordnung, wobei aber natürlich in Detailspekten noch immer Unterschiede bestehen.

Im Sommer 2000 wurde mit Beschluss der Bundesregierung eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet, in der alle Ressorts sowie die obersten Organe vertreten sind. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, den Prozess des Gender Mainstreaming in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen zu unterstützen und zu begleiten. Ihre Aufgaben sind insbesondere der Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen in den Ressorts sowie von in- und ausländischen best-practice-Beispielen, die Entwicklung von Kriterien für die

Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie sowie die Begleitung und Evaluierung laufender Projekte, Maßnahmen und Gesetze hinsichtlich der Anwendung des Gender Mainstreaming.

10.4. Derzeit bestehende Unterschiede

Im Bereich der Rentenversicherung ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die durchschnittliche Rentenhöhe der Männer noch immer erheblich über jener der Frauen liegt. Die entsprechenden Daten finden sich bei der Darstellung der Rentenindikatoren in *Anhang 4*.

Die aufgetretenen Unterschiede beruhen zu etwa einem Drittel auf dem geringeren Umfang der Berufstätigkeit von Frauen während der Zeit der Kindererziehung und zu etwa zwei Dritteln auf Unterschieden beim Einkommen. Eine Abhilfe gegen diese Unterschiede kann daher - auch im Hinblick auf die Richtlinie 79/7/EWG betreffend die schrittweise Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Systemen der sozialen Sicherheit - nur zum Teil in der Rentenversicherung (insbesondere durch eine verstärkte Anrechnung von Kindererziehungszeiten) gefunden werden. Es muss vielmehr bereits an der Wurzel für diese Unterschiede angesetzt werden, nämlich den im Erwerbsleben noch immer bestehenden Unterschieden bei den Einkommensverhältnissen von Frauen und Männern.

In den vergangenen Jahrzehnten bestand auch ein erheblicher Unterschied im Versorgungsgrad von Männern und Frauen beim Bezug einer eigenständigen Rente. Während fast alle Männern eine eigenständige Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. aus den Altersvorsorgesystemen der BeamtenInnen erhielten, bezogen sehr viel weniger Frauen entsprechende Leistungen. Gerade in den letzten Jahren haben sich aber diese Unterschiede deutlich verringert, so dass langfristig davon ausgegangen werden kann, dass der Versorgungsgrad bei den Frauen nur unwesentlich geringer sein wird als jener der Männer. Die entsprechenden Detailzahlen finden sich ebenfalls bei den Rentenindikatoren. Unterschiede bestehen allerdings nach wie vor – wie bereits oben erwähnt – bei der Höhe der Altersvorsorgeleistungen.

Eine wesentliche Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern - diesmal allerdings zu Gunsten der Frauen - findet sich in der österreichischen Rentenversicherung auch noch beim Rententalter. Hier besteht ein Unterschied von fünf Jahren zwi-

schen dem Rententalter der Frauen und jenem der Männer, obwohl in den Beamtenondersystemen bereits seit jeher ein einheitliches Rententalter (für Frauen höher als im allgemeinen Rentenversicherungssystem) vorgesehen war. Dieser fünfjährige Unterschied bei den Zugangsmöglichkeiten gilt sowohl für das vorzeitige Ruhestandsalter als auch für das Regelalter.

Der österreichische Verfassungsgerichtshof hat diesen Unterschied bereits Anfang der 90-er Jahre für gleichheitswidrig erklärt, allerdings gleichzeitig dem österreichischen Gesetzgeber einen Spielraum zugestanden, indem bei der Vereinheitlichung des Rentenalters auf die tatsächliche Lage der Geschlechter im Erwerbsleben sowie in der Familie Rücksicht zu nehmen ist. Wegen der großen gesellschaftlichen Bedeutung des Rentenalters wurde in der Folge in einem eigenen Verfassungsgesetz die Angleichung des Rentenalters der Frauen an jenes der Männer geregelt, und zwar des Alters der vorzeitigen Altersrente beginnend ab dem Jahre 2019 bis zum Jahre 2029 und des Regelrentenalters beginnend mit 2024 bis 2033.

Österreich kennt etliche Regelungen auch in anderen Bereichen, die unmittelbar mit dem unterschiedlichen Rententalter der Frauen und Männer zusammenhängen und daher diese unterschiedlichen Altersgrenzen analog berücksichtigen. Einige dieser Regelungen werden zur Zeit von österreichischen Gerichten geprüft. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass neuerlich - auch vor dem Hintergrund der Ziele von Stockholm und Barcelona - eine Diskussion über eine vorzeitige Angleichung der unterschiedlichen Rententalter geführt wird.

Bei der Rentenberechnung als solche gibt es keine unmittelbar auf dem Geschlecht beruhenden Unterschiede, mit der einzigen Ausnahme, dass sich die Rentenzu- und -abschläge beim früheren oder späteren Rentenantritt am jeweiligen geschlechtsspezifischen Alter ausrichten. Keine Unterschiede gibt es auch bei der Berechnung der Hinterbliebenenrenten, wobei infolge des Unterschiedes in der Lebenserwartung und der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung weitaus mehr Frauen eine Hinterbliebenenrente beziehen als Männer.

11. Transparenz und Information

Elftes Ziel: Die Transparenz und Anpassungsfähigkeit der Rentensysteme verbessern, damit die Bürger auch weiter Vertrauen in diese Systeme haben können. Zuverlässige

und leicht verständliche Informationen über die langfristigen Perspektiven von Rentensystemen bereitstellen, insbesondere im Hinblick auf die voraussichtliche Entwicklung von Leistungsniveaus und Beitragssätzen. In der Rentenpolitik und der Rentenreform den breitestmöglichen Konsens herbeiführen. Die methodischen Grundlagen für ein effizientes Monitoring von Rentenreform und Rentenpolitik verbessern.

Eine Expertenkommission überwacht laufend die langfristige finanzielle Entwicklung des gesetzlichen Rentensystems (1. Säule); deren Ergebnisse finden sich – wie bereits erwähnt – im *Anhang 5*, wobei insbesondere sowohl die demographische Entwicklung als auch die Erwerbsbeteiligung Gegenstand unterschiedlichster Szenarien waren. Gleichzeitig widmet sich eine andere Reformkommission wichtigen Reformaspekten der gesetzlichen Rentenversicherung.

11.1. Gleichgestellte Zeiten (Ersatzzeiten)

Auch eine eindeutige Finanzierung jener Rentenansprüche, die tatsächlich als Leistung für entrichtete Beiträge anzusehen sind, und jener Leistungsteile, für die von den Versicherten keine Beiträge entrichtet wurden, kann künftige Reformschritte vereinfachen. So ist danach zu streben, den tatsächlichen Verursachern der Kosten diese auch aliquot aufzuerlegen. Dadurch ist es möglich und für die betroffenen Versicherten nachvollziehbar, für allfällige Reformen, die in Zukunft notwendig werden könnten, eine bessere Akzeptanz zu finden.

Bei einer kostenadäquaten Abdeckung für das Jahr 2000 wurden die Kosten der angerechneten Ersatzzeiten beitragsseitig mit 1,80 Mrd. € ermittelt (im Jahr 1999 wären es 1,84 Mrd. € gewesen). Diese, dem Umlagesystem der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechende Methode, geht davon aus, dass für alle in einem Jahr angefallenen Ersatzzeiten der aktiv Versicherten in Analogie zu den Beitragszeiten Beiträge zu entrichten sind. Als Beitragsgrundlagen werden dafür die individuellen Beitragsgrundlagen der Versicherten, die solche Ersatzzeiten erwerben, herangezogen. Lediglich für die Zeiten der Kindererziehung gibt es eine fix vorgegebene Beitragsgrundlage. Der Beitragssatz entspricht jenem von Beitragszeiten. Eine Aufgliederung nach den einzelnen Komponenten zeigt ein sehr interessantes Bild. Die Ersatzzeiten im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit waren im Jahre 2000 mit 901 Mio. € deutlich geringer als 1999 (981 Mio. €), wogegen die Ersatzzeiten im Zusammenhang mit der Kindererziehung (und dem Wochengeld) im Jahre 2000 deutlich höher lagen.

Die geringeren Mittel für die Ersatzzeiten im Jahre 2000 ergeben sich aus den geringeren Arbeitslosenzahlen. Die Zahl der Arbeitslosen lag im Jahresdurchschnitt im Jahre 2000 mit 194.300 Personen um 12,4 % unter dem Niveau von 1999. Das bedeutet, dass in den Ersatzzeiten im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit (und Notstandshilfe) eine Kon-

junkturkomponente wirksam wird. Im Konjunkturabschwung werden daher die Ersatzzeiten zunehmen, wogegen sie im Aufschwung geringer sind. Das Jahr 2000, ein Jahr mit günstiger Arbeitsmarktsituation, unterstreicht diese Feststellung.

Die Mittel für die Kindererziehungszeiten und auch für das Wochengeld sind im Jahre 2000 im Vergleich zu 1999 kräftig gestiegen. Sie liegen um mehr als 72,7 Mio. € höher. Auch die Ersatzzeiten im Zusammenhang mit Krankheit erfordern mehr Mittel.

Würden die Kosten für Ersatzzeiten von den „Verursachern“ vollständig getragen, würde sich der Beitrag des Bundes zur gesetzlichen Rentenversicherung spürbar vermindern.

11.2. Rentenkonten

Zur Erreichung einer größeren Transparenz und damit letztendlich auch zur Stärkung des Vertrauens der Bevölkerung in das System könnte die Einrichtung individueller Rentenkonten führen, die eine Auskunft über die jeweils „angesparten“ Rentenanwartschaften geben. Die Ermittlung der Ersatzzeiten und ihre (genaue) Quantifizierung ist eine wichtige Voraussetzung für die Einführung individueller Rentenkonten. Sie erleichtert die Entscheidung zwischen Beitragsfinanzierung und Steuerfinanzierung. Die Entwicklung von Modellvorschlägen ist Arbeitsauftrag an die von der Regierung eingesetzte Expertenkommission. Als Alternative dazu werden von dieser Kommission auch parametrische Reformansätze in Richtung einer Stärkung versicherungstechnischer Prinzipien geprüft.

11.3. Sozialpolitik vor dem Hintergrund vielfältiger Interessen

In Österreich hat die Lösung sämtlicher Reformfordernisse im Einvernehmen zwischen allen Beteiligten eine lange Tradition. Die sich in der Nachkriegszeit herausgebildete Sozialpartnerschaft zwischen den Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen hat wesentlich zur Beibehaltung und zur Stärkung des sozialen Friedens in Österreich beigetragen. Viele sozialpolitischen Konflikte konnten auf Grund dieser Sozialpartnerschaft von Anbeginn an vermieden werden. Dies schlägt sich z.B. in einer der weltweit niedrigsten, durchschnittlichen Streikdauern nieder.

Bei Rentenreformen ist es aber erfahrungsgemäß schwierig, einen Kompromiss zwischen der Errei-

chung der gesetzten Ziele auf der einen und den Interessen der Betroffenen auf der anderen Seite zu erreichen. Auch wenn es wegen der doch tief gehenden und auch verhältnismäßig schnell umzusetzenden Reformziele nicht den aus der Vergangenheit gewohnten breiten, politischen Konsens gab stellt die Bevölkerung die Maßnahmen der Rentenreform 2000 grundsätzlich nicht in Frage.

Die innerhalb eines kurzen Zeitraums angestrebten Änderungen machten ein weiteres Spannungsfeld sichtbar. Nach der österreichischen Verfassungsrechtslage besteht ein verhältnismäßig sehr weitgehender Schutz des Vertrauens in eine bestehende Rechtslage. Es stellt sich somit immer die Frage, welche Übergangsfristen vorgesehen werden müssen, um verfassungskonform Rentenreformen umzusetzen.

11.4. Information der Betroffenen

Die österreichischen Sozialversicherungsträger verbessern laufend die Information der Versicherten über Anwartschaften und Ansprüche, insbesondere durch das Projekt „elektronische Sozialversicherung“ (kurz eSV), die Versendung von Broschüren, die Entwicklung von EDV-Programmen zur Vorausberechnung von Renten, die Einrichtung von One-Stop-Shops usw.

Das Projekt eSV ist eine gemeinsame Initiative aller österreichischen Sozialversicherungsträger für

bürgernahen Service im Internet. Dieses Projekt nützt die Möglichkeiten des Internets, um neue zukunftsorientierte Kommunikations- und Servicewege zu etablieren, alle Dienstleistungen aus einer Hand anzubieten und den Kunden aktiv in die Bearbeitung seiner Anliegen einzubeziehen. Kernstück von eSV ist das Internetportal der österreichischen Sozialversicherung (www.sozialversicherung.at). Seit Mai 2002 können Informationsdienste und wichtige Serviceleistungen zum Thema Sozialversicherung dort abgerufen werden. Einheitliche Standards für Inhalt, Technik und Design gewährleisten den einfachen und sicheren Zugang zur österreichischen Sozialversicherung.

Weitere wesentliche Kommunikationswege für die Verbreitung von allgemeinen und speziellen Informationen zum Thema österreichische Sozialversicherung sind die aktuellen Gesetzesdokumentationen und amtlichen Verlautbarungen im Internet (www.sozdok.at, www.avsv.at), die Darstellung von neuesten Entwicklungen in der dafür eigens vorgesehenen Fachzeitschrift "Soziale Sicherheit" sowie eine häufige Medienpräsenz. Durch ausreichende Information und Transparenz kann auch mehr Verständnis seitens der Versicherten für Reformen erwartet werden.

Anhang 1

Wichtigste Daten über die Sozialausgaben in Österreich

Die Tabellen 1 bis 6 dieses Anhangs enthalten die wichtigsten Eckdaten über die Sozialausgaben, die Sozialquote sowie über die Ausgaben der öffentlichen Rentensysteme für das Jahr 2000 auf Basis der ESSOSS-Sozialdatenbank:

- Im Jahr 2000 betragen die Sozialausgaben 59,59 Mrd. € und beliefen sich damit auf 29,1 % vom BIP (Tabelle 1).
- Auf die gesetzliche Rentenversicherung entfielen dabei 21,5 Mrd. € und auf die Rentenleistungen der öffentlichen Rechtsträger – d.s. die Altersvorsorgesysteme der BeamtInnen – 7,9 Mrd. €. Damit machten die öffentlichen Rentenausgaben beinahe exakt die Hälfte aller Sozialausgaben aus und entsprachen damit einem Anteil von rund 14,4 % des BIP (Tabelle 2).
- Auf die Funktion Alter entfielen dabei 22,2 Mrd. €, d.s. rund 38 % aller Sozialausgaben, auf die Funktion Invalidität 4,8 Mrd. €, d.s. 8,2 % aller Sozialausgaben, und auf Hinterbliebenenleistungen 5,7 Mrd. €, d.s. 9,9 % aller Sozialausgaben (Tabelle 3).
- Von den erwähnten 22,2 Mrd. € an Sozialleistungen, die der Funktion Alter zugeordnet werden, entfielen rund 17,1 Mrd. € auf normale Altersrenten und 2,4 Mrd. € auf vorzeitige Altersrenten. Der Rest im Ausmaß von 2,7 Mrd. € entfiel auf sonstige Leistungen wie Versehrtenrenten, Pflegegeld, Betriebsrenten u.a. (Tabelle 4).
- Ein analoges Bild zeigt sich bei der Funktion Invalidität: Hier entfielen von den genannten 4,8 Mrd. € rund 3,4 Mrd. € auf Invaliditätsrenten, der Rest auf die oben genannten sonstigen Leistungen wie Versehrtenrenten und Pflegegeld (Tabelle 5).
- Von den 5,7 Mrd. € an Sozialausgaben für Hinterbliebenenleistungen entfallen rund 5,4 Mrd. € auf Rentenleistungen der öffentlichen Rentensysteme (Tabelle 6).

Anhang 2

Die Grundzüge des österreichischen Systems der Alterssicherung

Erste Säule (einschließlich der Beamtenondersysteme)

Das österreichische System der Altersversicherung beruht auf dem Grundsatz der Erfassung aller Erwerbstätigen. Es besteht insbesondere ein allgemeines System, das alle ArbeitnehmerInnen schützt (und auch Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen wie zB Bergleute enthält), zwei dem allgemeinen System entsprechende Sondersysteme für Landwirte und sonstige Selbständige sowie verschiedenste Beamtenondersysteme der jeweiligen öffentlich-rechtlichen Dienstgeber (z.B Bund, Länder, Gemeinden). Für bestimmte freiberuflich Tätige (wie zB Rechtsanwälte, ÄrztInnen) gibt es Versorgungssysteme. Für NotarInnen besteht ein Sondersystem.

Bei diesen Systemen handelt es sich (mit Ausnahme bestimmter Versorgungssysteme der freien Berufe, die neben das normale Sondersystem für Selbständige treten) um klassische Systeme der ersten Säule.

Das österreichische gesetzliche Alterssicherungssystem erfasst nahezu die gesamte Erwerbsbevölkerung. Betrachtet man die Gruppe der 1936 Geborenen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass bei Vorliegen der entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen eine Rente bereits bezogen wird, so beziehen rund 78,5 % der Männer und mehr als 69 % der Frauen eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung (Stand Dezember 2001). Dazu kommen noch die Renten aus den Sondersystemen für BeamtenInnen, die bei diesen Zahlen nicht berücksichtigt sind.

Finanzierung

Die allgemeine Alterssicherung beruht in Österreich ausschließlich auf dem Umlageverfahren (pay-as-you-go). Für die Finanzierung werden Beiträge der Versicherten (und ihrer Dienstgeber im Falle der unselbständig Erwerbstätigen) sowie Staatszuschüsse herangezogen. Das Ausmaß dieser Finanzierungsquellen variiert zwischen den einzelnen Systemen.

Im Jahr 2001 entfielen 76,7 % der Einnahmen im Bereich der Rentenversicherung für Unselbständige sowie in den Sondersystemen für Selbständige auf Beiträge der Versicherten, der überwiegende Rest auf den Staatszuschuss (gemessen an den Rentenaufwendungen: 21,5 %; dabei bestehen erhebliche Unterschiede zwischen der Rentenversicherung der

Unselbständigen [15 % des Rentenaufwandes] und der Rentenversicherung der Selbständigen [40,8 % in der RV der gewerblichen Wirtschaft und 74 % in der RV der Bauern]).

Für die langfristigen Aspekte der Rentenversicherung ist vor allem der Staatszuschuss relevant, wobei ein Messen am BIP aussagekräftig erscheint. Ein 10-jähriger Rückblick zeigt, dass 1991 der Staatszuschuss 2,85 % vom BIP betrug. Derzeit entspricht der Staatszuschuss 2,4% des BIP.

Die Beitragssätze selbst sind in den letzten Jahren konstant geblieben. In der Rentenversicherung der Unselbständigen beträgt dieser 22,8 % der Beitragsgrundlage, wovon der Arbeitgeber (die Arbeitgeberin) 12,55 % und der Arbeitnehmer (die Arbeitnehmerin) 10,25 % zu tragen haben.

In den meisten Beamtenondersystemen beträgt der Rentenbeitrag für die aktiven BeamtenInnen 12,55 % des Gehaltes und für die im Ruhestand befindlichen BeamtenInnen 2,3 % der Rente.

Leistungsvoraussetzungen, Versicherungszeiten

Für einen Anspruch auf Altersrente wird - abhängig von den verschiedenen Leistungsarten - eine jeweils unterschiedliche Mindestdauer der Versicherungszugehörigkeit verlangt. Da das österreichische System der Altersrenten ein Erwerbstätigkeitsbezogenes System ist, werden für diese Mindestdauer der Systemzugehörigkeit Beitragszeiten, aber auch gleichgestellte Zeiten ohne Beitragsleistung (zB Kindererziehungszeiten; Zeiten des Militärdienstes; Zeiten des Bezuges bestimmter Leistungen der sozialen Sicherheit; Schul- und Studienzeiten, diese allerdings nur dann, wenn entsprechende Beiträge nachentrichtet wurden) berücksichtigt.

Es sind folgende Altersrenten vorgesehen:

- Regelaltersrente
- Vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit,
- Vorzeitige Altersrente wegen langer Versicherungsdauer,
- Altersgleitrente.

Das Alter für die Regelaltersrente beträgt für Männer 65, für Frauen 60; das Alter für die vorzeitigen Altersrenten beträgt für Männer 61,5, für Frauen 56,5 (aufgrund einer Einschleifregelung in der Rentenreform 2000 endgültig ab 1. Oktober 2002).

Durch ein eigenes Bundesverfassungsgesetz wird das Antrittsalter der Frauen schrittweise auf jenes der Männer angehoben. Bei dem Alter der vorzeitigen Altersrenten soll diese Anhebung ab 1.1.2019 beginnen und am 1.1.2028 abgeschlossen sein, bei den Regelaltersrente erfolgt diese Anhebung im Zeitraum 1.1.2024 bis 1.1.2033 (Ab diesem Datum wird es daher für Frauen und Männer ein einheitliches Rentenalters geben.)

Leistungsberechnung

Die Berechnung der österreichischen Rente hängt von zwei ausschlaggebenden Faktoren ab. Zunächst einmal ist die Dauer der Systemzugehörigkeit relevant. Anders ausgedrückt: Je länger eine Person dem System angehört, desto höher wird die Rente. Berücksichtigt werden sowohl Beitragszeiten (das sind Zeiten, für die Beiträge entrichtet wurden) als auch beitragsfreie gleichgestellte Zeiten.

Als zweiter ausschlaggebender Faktor sind die versicherten Einkünfte für die Rentenhöhe relevant. Dabei wirkt sich auch aus, dass Beiträge nur bis zu einer bestimmten Höchstbeitragsgrundlage (2002: 3.270 € monatlich + 6.540 € für den 13. und 14. Monatsbezug) zu zahlen sind. Derzeit wird nicht die gesamte Erwerbskarriere herangezogen, sondern aus allen Versicherungszeiten werden die besten 15 Jahre ermittelt, wobei weiter in der Vergangenheit zurückliegende Zeiten entsprechend zu valorisieren sind. Der Durchschnitt dieser besten 15 Jahre bildet die Rentenberechnungsgrundlage. Die höchste Rentenberechnungsgrundlage beträgt 2002 2.886,14 €. Für Kindererziehungszeiten wird eine gesonderte Rentenberechnungsgrundlage von derzeit 630,92 € der Berechnungsgrundlage für die Beitragszeiten zugeschlagen. Die höchste Rente beträgt im Jahr 2002 2.308,91 € monatlich, wozu im Mai und Oktober jeden Jahres noch ein 13. und 14. Rentenbetrag gewährt wird.

Bei den vorzeitigen Altersrenten wird ab 1.1.2003 bis 2019 schrittweise die Anzahl der für die Ermittlung der Rentenberechnungsgrundlage zu berücksichtigenden Versicherungsjahre auf 18 angehoben. Im Übrigen wurde auch bei den Beamten-sondersystemen versucht, diese mehr an das allgemeine System anzugleichen. Ein wesentlicher Schritt ist dabei, dass die Berechnungsgrundlage der Beamtenrente, die derzeit lediglich auf den Letztbezug abstellt, ab 1. Jänner 2003 schrittweise bis 2020 auch auf eine Durchrechnung der besten 18 Jahre umgestellt wird.

Seit 1. Januar 2000 gebühren für jedes Versicherungsjahr einheitlich 2 % der Berechnungsgrundlage.

Die versicherungsmathematischen Abschläge wurden mit der Rentenreform 2002 transparenter gestaltet, um die Anhebung des faktischen Rentenalters effektiver zu machen. Nunmehr werden von der Rente pro Jahr des Vorbezuges vor dem 60. / 65. Lebensjahr 3 % der Rentenberechnungsgrundlage abgezogen (Limit: 10,5 % der Berechnungsgrundlage bzw. 15 % der Rente). Die schon bisher vorgesehenen Zuschläge bei Rentenaufschub wurden angehoben und zwar auf einheitlich 4 % der Berechnungsgrundlage pro Jahr. Die Maximalrente soll bei Aufschub 90 % der Berechnungsgrundlage betragen. Ansonsten ist die Rentenhöhe mit 80 % der Berechnungsgrundlage limitiert.

Zweite und dritte Säule

Die zweite Säule (ergänzende Rentensysteme) hat in Österreich traditionell eine untergeordnete Rolle. So gibt es in Österreich keine generelle obligatorische zweite Säule. Nach entsprechenden Erhebungen dürften in Österreich aus ergänzenden Rentensystemen jedoch schon 300.000 Personen anwartschafts- und leistungsberechtigt sein.

Die dritte Säule (private Rentenvorsorge) liegt in Österreich gänzlich im Ermessen des Einzelnen. Im Rahmen der Steuerreform 2000 wurde für diese private Rentenvorsorge durch ein „Prämienmodell“ ein besonderer Anreiz geschaffen. Begünstigt werden damit: Rentenzusatzversicherungen bei privaten Versicherungsunternehmen, ArbeitnehmerInnenbeiträge zu einer Rentenkasse (somit zur zweiten Säule) und Ansparen bei einem Renteninvestmentfonds. Mit 1. Januar 2001 wurde dieses Produkt noch attraktiver gestaltet: Die Erstattung der Einkommenssteuer (Lohnsteuer) erfolgt mit einem Pauschbetrag, der sich nach einem Prozentsatz der im jeweiligen Kalenderjahr geleisteten Prämie bemisst. Der Prozentsatz beträgt 5,5 % zuzüglich eines variablen Prozentsatzes in der Höhe von (aktuell) 4,5 %. Dies ergibt eine Gesamtprämie für die begünstigte Rentenvorsorge von 10 %. Leistungen aus einer unter das Prämienmodell fallenden Eigenvorsorge sind steuerfrei. Alternativ dazu besteht für bestimmte Arten der Eigenvorsorge auch die Möglichkeit, die entsprechenden Beiträge als Sonderausgaben von den zu versteuernden Einkünften abzuziehen. Bei dieser Berücksichtigung kann aber nur ein Viertel der Beiträge bis zu bestimmten - von der Haushaltszusammensetzung abhängigen - Höchstbeträgen geltend gemacht werden.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch die Neuregelung der Abfertigung mit 1. Januar 2003, die systematisch zwischen zweiter und der dritter Säule einzuordnen ist. Wegen der politischen Bedeutung dieser Maßnahme wurde darauf näher unter Punkt 2.4. des Strategieberichts eingegangen.

Anhang 3

Wesentliche Arbeitsmarktdaten

1. Globale Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung hat die Arbeitsmarktpolitik generell die Aufgabe, unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze auf ein möglichst vollständiges, wirtschaftlich sinnvolles und nachhaltiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken und damit Arbeitslosigkeit zu verhüten bzw. zu beseitigen. Diese Zielsetzung wird durch die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit konkretisiert, die insbesondere die Gewichtung des Einsatzes von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu Gunsten definierter Personengruppen am Arbeitsmarkt sicherstellen. Die Vermittlung von Arbeitskräften (und damit die Abdeckung der offenen Stellen) und die materielle Existenzsicherung durch die Gewährung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bilden dabei sowohl eine funktionale als auch eine institutionelle Einheit und stellen ein konstitutives Element österreichischer Arbeitsmarktpolitik dar.

Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat in seinen Zielvorgaben an das Arbeitsmarktservice zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik vom Februar 2001 die globalen Ziele folgendermaßen festgelegt:

- Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung. Dabei geht es um die dauerhafte Integration auf Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt mit existenzsicherndem Einkommen.
- Aktive Maßnahmen zur Qualifizierung im weitesten Sinne mit dem Ziel der Verringerung von Arbeitslosigkeit, zur Sicherung der Beschäftigung und zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme sowie Bereitstellung geeigneter Arbeitskräfte für die Wirtschaft.
- Weitestmögliche Herstellung von Chancengleichheit und Mitwirkung bei der Aufhebung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes mit besonderem Blickpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Erhöhung der Transparenz am Arbeitsmarkt, um ein möglichst rasches Zusammenfinden von Ar-

beitskräfteangebot und -nachfrage zu ermöglichen, und Optimierung des Matchings (Optimierung der Vermittlung durch das Arbeitsmarktservice).

- Entwicklung der Humanressourcen durch frühzeitige Beratung und Unterstützung der Betriebe bei Fragen, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben (könnten), bei Fragen der Personalrekrutierung, der Personalqualifikation und bei Umschichtungen der Arbeitszeit sowie bei der Entwicklung von Alternativen zu einem strukturell bedingten Arbeitskräfteabbau.
- Insgesamt ist der Aktivierung der Vorzug gegenüber passiver Versorgung bei Arbeitslosigkeit einzuräumen.
- Der gesellschaftlichen Ausgrenzung infolge Langzeitarbeitslosigkeit, v.a. bei Älteren, ist umfassend entgegen zu wirken. Die betroffenen Personen sind zu unterstützen, ihre persönlichen Fähigkeiten zu aktivieren und in einen sinnvollen Arbeitsprozess zu integrieren.

2. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ältere

Die unselbständige Beschäftigung der über 50-Jährigen stieg in Österreich im Jahresdurchschnitt 2001 überdurchschnittlich stark an. Mit jahresdurchschnittlich 460.577 betrug die Beschäftigungszunahme +15.154 bzw. +3,4%. Der Bestand an unselbständig beschäftigten älteren Männern wuchs um 4.704 (+1,7%) auf 285.985, jener der Frauen sogar um 10.450 (+6,4%) auf 174.593. Als Ursache für diesen überdurchschnittlich hohen Anstieg der Beschäftigung älterer Personen sind unter anderem die arbeitsmarktpolitischen Begleitmaßnahmen der Rentenreform 2000 (Optimierung des Bonus-Malus-Systems in der Arbeitslosenversicherung, sofortige Befreiung der Betriebe vom Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung bei Einstellung von Arbeitskräften über 50 Jahre; Ausbau des Frühwarnsystems, verbesserte Möglichkeiten der Anfechtung von Kündigungen) und die Anhebung des Anfallsalters für die vorzeitigen Altersrenten zu nennen.

Es zeigt sich in diesem Zusammenhang, dass bei gleichzeitigem Anstieg der Beschäfti-

gungsquote der Neuzugang in die vorzeitige Altersrente deutlich gesenkt werden konnte. Die Beschäftigungsquote der älteren Unselbständigen stieg im Jahr 2001 um 0,5 Prozentpunkte an. In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen betrug der Anstieg sogar 1,9 Prozentpunkte.

Trotz der Zunahme des unselbständigen Arbeitskräfteangebots um 14.400 bzw. 2,9 % ging die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit älterer Personen um 753 bzw. 1,7% leicht zurück. Obwohl die Abschwächung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch für diese Altersgruppe die Bedingungen am Arbeitsmarkt im Jahresverlauf 2001 erschwerte, konnten 6.748 Personen dieser Altersgruppe wieder eine Beschäftigung aufnehmen. Die Zahl der Personen über 50 Jahren, die länger als 6 Monate arbeitslos registriert waren, ging mit 15.180 (Bestand) um 4.072 bzw. um 21,2 % zurück, die Zahl der Personen, die länger als 12 Monate arbeitslos waren, lag mit 6.922 (Bestand) sogar um 36,8 % (-4.037) unter dem Vorjahreswert.

Trotz der o. a. verbesserten Beschäftigungschancen und der relativ günstigen Entwicklung der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit bleibt festzuhalten, dass die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe nach wie vor überdurchschnittlich hoch ist. Auf Basis der Registerdaten betrug die Quote im Jahr 2001 8,5 %. Insgesamt ist bei den älteren Arbeitskräften von einem erhöhten „Arbeitsplatzrisiko“ auszugehen. Das größere Problem stellen aber die überaus ungünstigen Wiederbeschäftigungschancen dar.

Während 2001 lediglich 14,9 % der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen über 50 Jahre alt waren, betrug – wegen der deutlich längeren Verweildauer – ihr Arbeitslosigkeitsvolumen 21,1 %. Während die durchschnittliche Verweildauer aller Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2001 106 Tage betrug, lag sie bei den 50- bis 54-Jährigen bei 152 Tagen, bei den 55- bis 59-Jährigen bei 234 Tagen und bei den über 60-Jährigen bei 480 Tagen. Die durchschnittliche Vormerkdauer der im Monatsendbestand erfassten älteren Arbeitslosen betrug mit 402 Tagen (also beinahe 14 Monaten) mehr als das Doppelte aller Vorgemerkten (wobei dies branchenspezifisch z.T. stark variiert). In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass dies unter anderem auch auf Faktoren wie die geänderten Zugangsbedingungen zur vorzeitigen Altersrente und die entsprechenden Begleitmaßnahmen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (längere Bezugsdauer für unmittelbar von der Reform betroffene Arbeitslose, die in der Folge die

vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit in Anspruch nehmen) zurückzuführen ist.

Zusammengefasst stellt sich die Rückkehr in das Beschäftigungssystem für ältere Arbeitslose nach wie vor überdurchschnittlich schwierig dar.

Eine deutliche Entlastung für den Arbeitsmarkt älterer Personen trat durch die mit Jahresbeginn 2001 wirksame Neuregelung des Altersteilzeitgeldbezuges ein. Bis April 2002 stieg die Zahl der BezieherInnen auf ca. 15.000 an. Die Aufwendungen für diese arbeitsmarktpolitische Maßnahme haben im Jahr 2001 rund 69,4 Mio. Euro betragen. Durch die jahresdurchschnittliche Entlastung des Arbeitsmarktes von rund 2.600 Vollzeitäquivalenten konnte ein nicht unwesentlicher Beitrag zur rückläufigen Altersarbeitslosigkeit 2001 geleistet werden.

3. Die Entwicklungen bis 2010 und ihre Auswirkungen

Während sich die 15- bis 24-jährige Bevölkerung bis 2010 kaum verändern wird, dürfte nach den vorliegenden Prognosen die Zahl der Personen im Haupterwerbsalter (25 bis 49 Jahre) um 98.000 zurückgehen. Gleichzeitig wird bis zum Jahr 2010 die Bevölkerung der 50- bis 64-Jährigen um etwas mehr als 100.000 anwachsen. Da die Erwerbsquote der Älteren mit 51,2 % im Jahr 2001 (50,5 % im Jahr 2000) deutlich unter der des Personenkreises im Haupterwerbsalter (82,2 % im Jahr 2001; 80,6 % im Jahr 2000) liegt, ist - unter den gegebenen demographischen Bedingungen - von einer Verringerung des Arbeitskräfteangebotes bis 2010 auszugehen. Bei anhaltender Nachfrage nach Arbeitskräften kann der Bedarf nach zusätzlichen Arbeitskräften durch die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und von älteren Personen gedeckt werden, vorausgesetzt dass die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zielgruppenorientiert eingesetzt werden (z. B. Schulung von Frauen, Beschäftigtenschulung für Frauen und Ältere).

Anhang 4

Rentenindikatoren aus österreichischer Sicht

Die nachfolgenden Rentenindikatoren sind das Produkt zweier Arbeitskreise:

- Zum Einen wird dieses Thema in der Rentenindikatoren-Unterarbeitsgruppe (ISG – Indicator Subgroup) des Sozialschutzausschusses (SPC) behandelt. Bei den nachfolgenden Tabellen wurde versucht, den bisherigen Ergebnissen dieser Arbeitsgruppe zumindest teilweise Rechnung zu tragen.
- Zum Anderen wurde auch auf nationaler Ebene eine Arbeitsgruppe eingesetzt, mit dem Ziel, entsprechende aussagekräftige Rentenindikatoren für die öffentlichen Altersvorsorgesysteme in Österreich zu finden.

1. Demografische Indikatoren

In den Jahren 1955 bis 2000 erhöhte sich Österreichs Wohnbevölkerung um 1,2 Millionen. Dieser Anstieg wird nicht fortgesetzt werden. Es ist zu erwarten, dass sich die Wohnbevölkerung in den Jahren 2000 bis 2050 konstant im Bereich von 8,2 Millionen bewegt.

Aufgrund des Alters lässt sich die Wohnbevölkerung in Erwerbstätige und nicht Erwerbstätige unterteilen. Es ergeben sich drei Altersgruppen. Die noch nicht Erwerbstätigen (0 – 14 Jahre), die Erwerbstätigen (15 – 64 Jahre) und die nicht mehr Erwerbstätigen (65 Jahre und älter). Das Verhältnis dieser Altersgruppen verschiebt sich im Zeitablauf.

Gehörten 1955 noch 22 % der jüngsten und 11 % der ältesten Altersgruppe an, so sind ihre Anteile mit 17 % und 16 % im Jahr 2000 bereits fast gleich groß. Im Jahr 2050 werden sich die Anteile bei einer Verteilung von 13 % (jüngste) und 28 % (älteste) mehr als umgekehrt haben.

Die Gruppe der Erwerbstätigen ist keinen so raschen Veränderungen unterworfen. Im Jahr 1955 belief sich der Anteil dieser Gruppe auf 66 %. Der Anteil verringerte sich bis zum Jahr 1970 auf 61 %, erholte sich aber bis zum Jahr 1985 auf einen Anteil von 68 %. Bis zum Jahr 2010 kann dieser Anteil gehalten werden. Danach verringert sich der Anteil kontinuierlich und liegt im Jahr 2050 bei 58 %. Die vorliegende Altersstruktur lässt auch für die Zeit danach einen weiteren Rückgang erwarten. Die

dazu vorliegenden quantitativen Daten können den Tabellen 1.1 und 1.2 entnommen werden.

Der lange gleichbleibende Anteil der Gruppe der Erwerbstätigen kann auch aus der Gesamtbelastungsquote herausgelesen werden. Die Gesamtbelastungsquote ist jene Kennzahl, die das Verhältnis der nicht Erwerbstätigen zu den Erwerbstätigen ausdrückt.

In den Jahren 1985 bis 2010 lag die Gesamtbelastungsquote bei rund 480. Die Grenze von 500 wird nach dem Jahr 2015 durchstoßen werden. Das heißt, dass nach dem Jahr 2015 auf zwei Erwerbstätige mehr als ein nicht Erwerbstätiger entfallen werden. Die Gesamtbelastungsquote erhöht sich, erreicht aber erst im Jahr 2030 mit etwa 630 den Wert vom Jahr 1970. Im Jahr 2050 beträgt die Gesamtbelastungsquote 716 und wird sich aufgrund der Bevölkerungsstruktur weiter verschlechtern, sodass kurz nach 2050 davon auszugehen ist, dass vier Erwerbstätige drei nicht Erwerbstätige zu erhalten haben.

Eine Teilquote der Gesamtbelastungsquote ist die Altenbelastungsquote. Hierbei werden nur die nicht mehr Erwerbstätigen den Erwerbstätigen gegenüber gestellt. Im Jahr 1995 betrug diese Quote 173. Die Quote erhöhte sich bis zum Jahr 1970 auf 230, danach blieb sie bis ins Jahr 2000 konstant. Im Jahr 2005 wird sie einen Wert von 247 erreichen. Das heißt auf vier Erwerbstätige entfällt ein nicht mehr Erwerbstätiger. Bis 2050 erhöht sich die Quote auf 489, sodass auf zwei Erwerbstätige ein nicht mehr Erwerbstätiger entfällt.

Bei allen EU-Staaten verläuft dieser Trend ähnlich, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Gegenwärtig liegt Österreich noch unter dem EU-Schnitt, jedoch wird ab dem Jahr 2030 mit einer Altenbelastungsquote über dem EU-Schnitt gerechnet. Innerhalb der EU hat Österreich im Jahr 2000 die 10.-höchste Altenbelastungsquote. Im Jahr 2030 wird Österreich die 5. und im Jahr 2050 die 4. Position im Ranking einnehmen. Ab dem Jahr 2035 beginnt bei einzelnen EU-Staaten eine Stabilisierung der Altenbelastungsquote. Jedoch erreichen 7 der 15 Staaten, darunter auch Österreich, erst zum Ende des Beobachtungszeitraumes im Jahr 2050 ihre maximale Altenbelastungsquote. Die Streuung der Quote reicht von 405 Dänemark bis 620 Italien. Jedoch hat sich auch bei den meisten dieser Staaten (Ausnahmen: Griechenland und Irland) der Anstieg

bis zum Jahr 2050 verflacht, sodass mit einer Sättigung für die EU-15 bei einer Quote von 500 gerechnet werden kann. Das bedeutet, dass sich im EU-15-Schnitt die Altenbelastungsquote vom Jahr 2000 verdoppeln wird.

Die Vergleichswerte der Altenbelastungsquote innerhalb der EU-Staaten kann der Tabelle 1.3 entnommen werden. Die Abweichungen der Altenbelastungsquote Österreichs gegenüber der Darstellung in Tabelle 1.2 ergibt sich daraus, dass für die Tabelle 1.3 das Statistikmaterial dem Programm Eurostat und für die Tabelle 1.2 die Daten der Statistik Austria entnommen wurden (Statistik Austria berücksichtigt einen neueren Kenntnisstand als Eurostat).

Die Entwicklung der Lebenserwartung der österreichischen Bevölkerung zeigt, dass eine anhaltende Verschiebung zu Gunsten der älteren Bevölkerung besteht. Betrug die Lebenserwartung im Jahr 1955 bei Geburt 68 Jahre und für die damals 65-Jährigen 78 Jahre, so erhöhte sich die Lebenserwartung im Jahr 2000 bei Geburt um 10 und für die 65-Jährigen um 5 Jahre. Bis zum Jahr 2050 wird die Lebenserwartung gegenüber dem Jahr 1955 bei Geburt um 17 und für 65-Jährige um 9 Jahre ansteigen.

Die Hochbetagtenquote (Anteil der 80-jährigen und Älteren am Bevölkerungsanteil der 65-Jährigen und Älteren) entwickelt sich analog zur Lebenserwartung. Betrug sie 1955 noch 130, so verdoppelt sie sich bis zum Jahr 2005 und wird sich bis zum Jahr 2050 verdreifachen.

Die Nettozuwanderung nach Österreich wird von 2000 bis 2050 mit etwa 20.000 Personen jährlich angenommen. Jedoch kam es in der Vergangenheit in einzelnen Jahren zu wesentlich höheren Zuwächsen. So betrug der Migrationssaldo für das Jahr 1980 109.356 und für das Jahr 1990 71.913.

Seit dem Jahr 1965 ist die Zahl der Lebendgeburten je Frau rückläufig. Betrug die Gesamtfertilitätsrate im Jahr 1996 noch 2,70, so lag sie im Jahr 2000 nur mehr bei 1,34. Es wird erwartet, dass die Geburtenrate in Zukunft auf 1,50 ansteigen wird.

Die dieser Analyse zugrunde liegenden Zahlen können den Tabellen 1.1 und 1.3 entnommen werden.

2. Erwerbsbeteiligung

Die nachfolgenden Erwerbsquoten basieren auf den Daten von Eurostat, wobei diesen Daten das Labor – Force - Konzept zu Grunde liegt.

Die Erwerbsquote bei den älteren ArbeitnehmerInnen verlief – insgesamt betrachtet - in Österreich in den Jahren 1995 bis 2001 relativ stabil: In der Altersgruppe der 50- bis 54-jährigen kam es zu einem

leichten Anstieg um 3,2 Prozentpunkte. Bei sämtlichen darüber liegenden Jahrgängen verringerte sich die Erwerbsquote im Zeitraum 1995 bis 2001 geringfügig. Nach Geschlecht betrachtet sind bei den Frauen ein Anstieg in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen um 5,5 Prozentpunkte und bei den Männern die Rückgänge in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen um 3,3 Prozentpunkte und in der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen um 3,8 Prozentpunkte auffällig. Allerdings zeigen sich bei diesen Altersgruppen in den Jahren 2000 und 2001 deutliche Änderungen bei der Beschäftigung, die im Anhang 3 beschrieben sind.

Das effektive Renteneintrittsalter reduzierte sich im Beobachtungszeitraum um 0,4 Jahre. Der Rückgang ist sowohl bei den Männern, als auch bei den Frauen im gleichen Ausmaß gegeben. Die Anhebung der Rentenantrittsalter bei den vorzeitigen Altersrenten im Jahr 2000 führte im Jahr 2001 noch zu keinen merklichen Veränderungen im durchschnittlichen Zugangsalter, wohl aber bei den Zugangszahlen, wie später noch deutlicher ausgeführt wird. Dabei ist anzumerken, dass dieses Rentenantrittsalter keine tatsächlich ermittelte Zahl ist, sondern gemäß einer Formel aus den Erwerbsquoten geschätzt wird. In einem nachfolgenden Abschnitt werden auch exaktere Antrittsalter für die gesetzliche Rentenversicherung präsentiert.

Weitere Details der Entwicklungen der Erwerbsquoten und des geschätzten Rentenantrittsalters in Österreich von 1995 bis 2001 können der Tabelle 2.1 entnommen werden.

Im Vergleich der Erwerbsquoten des Jahres 2001 der EU-15 liegt Österreich in der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen an 6. Stelle und bei den 50- bis 54-Jährigen an 8. Stelle. Bei diesen Altersgruppen liegt die Erwerbsquote über dem EU-15-Durchschnitt, bei sämtlichen darüber liegenden Jahrgängen allerdings darunter. In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen nimmt Österreich die 12. und in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen die 13. Stelle im Ranking ein. Bei den 65-Jährigen und Älteren ist die Erwerbstätigkeit EU-15-weit unter 7 %. Ein Ranking ist für die Altersgruppen wenig aussagekräftig.

Österreich hat vor allem in den Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen eine äußerst niedrige Erwerbsquote. In den für Österreich problematischen Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen sind insbesondere die skandinavischen Länder und in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen Schweden und Portugal am erfolgreichsten.

Im direkten Vergleich beispielsweise mit Schweden kommt Österreich in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen auf die Hälfte und in der Altersgruppe

der 60- bis 64-Jährigen auf ein Viertel der schwedischen Erwerbsquote.

Die unterdurchschnittliche Erwerbsquote drückt auch das effektive geschätzte Rentenaltersalter. Im EU-Vergleich ist Österreich mit 59 Jahren gemeinsam mit Belgien, Frankreich und Luxemburg Schlusslicht.

Ein Vergleich der Beschäftigungsquoten 2001 der EU-15 verläuft in den Altersgruppen ähnlich dem Vergleich der Erwerbsquoten. Österreich rutscht - wie bei der Erwerbsquote - ab der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen unter den EU-15-Durchschnitt. Die skandinavischen Länder sind besonders erfolgreich. Lediglich Großbritannien kann in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen und Portugal bei den 60-Jährigen besonders gute Werte vorweisen.

Weitere Details zu den Erwerbsquoten und Rentenaltersaltern können der Tabelle 2.2 und zu den Beschäftigungsquoten der Tabelle 2.3 entnommen werden.

3. Anteil der Versicherten an den Erwerbspersonen (Versichertenquoten)

Im Jahr 2001 betrug die erwerbsfähige Bevölkerung in Österreich (ds die 15- bis 64-Jährigen) rund 5,53 Mio. Personen, davon waren rund 3,85 Mio. Personen erwerbstätig. Die Ermittlung der Zahl der Erwerbspersonen richtet sich dabei nach dem von Eurostat verwendeten Labor Force Konzept.

- Rund 3,64 Mio. Personen oder 94,5 % aller Erwerbstätigen waren in öffentlichen Rentensystemen versichert. Bei den Männern betrug die Versichertenquote 95,7 %, bei den Frauen 93,1 %.
- Zu den nicht in öffentlichen Rentensystemen versicherten Personengruppen gehören einige wenige Gruppen an freiberuflich tätigen Personen (wie etwa RechtsanwältInnen, Zivilingenieure, ArchitektInnen), mithelfende Angehörige im Bereich der Selbständigen und geringfügig Beschäftigte, die keine Selbstversicherung nach § 19a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) abgeschlossen haben. Darüber hinaus erwerben auch jene Arbeitslosen, die keine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung beziehen, keine Ersatzzeiten in der öffentlichen Rentenversicherung. In den beiden letztgenannten Personengruppen sind mehrheitlich Frauen vertreten, daher ist die Quote der nicht geschützten Personen unter den Erwerbspersonen bei den Frauen höher als bei den Männern.
- Jene Personen aus der erwerbsfähigen Bevölkerung, die nicht erwerbstätig sind,

haben einerseits die Möglichkeit, im Rahmen einer Selbst- oder Weiterversicherung Versicherungszeiten zu erwerben. Andererseits sind BezieherInnen etwa von Krankengeld, Präsenz- und Zivildienstleistende sowie Frauen mit Kindern in einem Alter von bis zu maximal vier Jahren durch den Erwerb von so genannten Ersatzzeiten ebenfalls in der Rentenversicherung geschützt.

- Setzt man die insgesamt im Jahr 2001 geschützten Personen in Bezug zur gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung, so ergibt sich bei den Männern eine Quote von rund 75 % und bei den Frauen eine Quote von 66 %. Daher sind bei den Frauen weitaus mehr Personen geschützt, als es den Erwerbspersonen entsprechen würde.

Die entsprechenden Daten können der Tabelle 3 entnommen werden.

4. Beitragspflichtige Einkommen – Rentenleistungen – Ersatzraten

Die Tabellen 4.1 bis 4.3 geben Aufschluss über die Höhe des versicherten beitragspflichtigen Einkommens in der gesetzlichen Rentenversicherung und auch über Leistungsdaten sowie über Ersatzraten:

- Der Medianwert des versicherten Einkommens betrug im Jahr 2000 rund 24.900 ATS (1.810 €). Bei den Männern lag der Wert bei 29.150 ATS (2.118 €) und bei den Frauen bei 19.540 ATS (1.420 €). Damit betrug das Medianeinkommen der Frauen rund 73 % der Männer. Beim Rentenbezug im Alter vertiefen sich diese Differenzen noch, Frauen erhalten einen durchschnittlichen Leistungsbezug aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 10.100 ATS (734 €), Männer in Höhe von 18.350 ATS (1.334 €). Der Medianwert über beide Geschlechter liegt bei 13.010 ATS (945 €).
- Die oben erwähnten Rentenbezüge berücksichtigen dabei auch die Tatsache, dass ein und dieselbe Person mehrere Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten kann, dh. Direkt- und Hinterbliebenenleistungen. Setzt man diese Leistungen in Bezug zu den versicherten Einkommen, so ergibt sich ein Verhältnis von rund 50 % insgesamt und bei den Frauen sowie von rund 63 % bei den Männern.
- Diese Verhältniszahlen sind bei den untersten Dezilen am niedrigsten und bei den obersten Dezilen am höchsten. Dies bedeutet, dass die Einkommensverteilung

bei den Aktiven geringere Disparitäten aufweist als jene bei den LeistungsbezieherInnen. Die hier beschriebenen Verhältniszahlen sind allerdings streng genommen noch keine Ersatzraten, da bei den Daten der LeistungsbezieherInnen sämtliche Rechtslagen der vergangenen rund 25 Jahre ihren Niederschlag in den Leistungshöhen finden.

- Eine erste Annäherung an die Ersatzraten bietet die Tabelle 4.2. Dort werden die Einkommen der Aktiven, die kurz vor der Rente stehen, ds. die 55- bis 59-jährigen Männer und Frauen des Jahres 2000, mit den neuuerkannten Direktrenten (Alters- und Invaliditätsrenten) verglichen und miteinander in Beziehung gesetzt. Beim Medianwert beträgt die so ermittelte Bruttoersatzrate rund 53 % (62,3 % Männer und 49,3 % Frauen). Der Abstand zwischen dem untersten Dezil (44,3 % Bruttoersatzrate) und dem obersten Dezil (64,3 % Ersatzrate) beträgt beinahe 20 Prozentpunkte. Dies ist eine Relation, die auch bei den Männern gegeben ist. Bei den Frauen ist es genau umgekehrt. Hier hat das unterste Dezil die höchste Ersatzrate, während es bei den anderen neun Dezilen kaum Unterschiede gibt. Streng genommen ist auch diese Ersatzrate noch kein echtes Maß für das Ausmaß der Einkommenssicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung, da die Einkommens- bzw. Rentendaten zweier verschiedener Personengruppen zueinander in Beziehung gesetzt werden.
- Echte Ersatzraten finden sich hingegen auf der Tabelle 4.3. Auf Basis der Daten der Rentenneuuerkennungen bei den Altersrenten des Jahres 2001 werden die Rentendaten dieser Personen mit den Einkommensdaten derselben Personen unmittelbar vor dem Leistungsbezug in Beziehung gesetzt. Bei den Männern beträgt die so ermittelte Bruttoersatzrate im Gesamtdurchschnitt 76,0 %, das bedeutet, dass 76,0 % des unmittelbar vor den Rentenantritt bezogenen Aktiveinkommens durch die erste Rente ersetzt wird. Bei den untersten 20 % der Leistungsbezieher beträgt die Ersatzrate sogar 78,1 %, bei den obersten 20 % 73,1 %. Das heißt, je niedriger die Rentenleistung ist, desto höher ist die Ersatzrate. Diese Aussage gilt bei Männern sowohl auf Brutto- als auch auf Nettoebene, wo die Nettoersatzrate im Gesamtdurchschnitt bei knapp über 90 % liegt.
- Auffallend ist bei den Männern, dass die Unterschiede bei den Ersatzraten beinahe ausschließlich durch die unterschiedlichen

Einkommen verursacht werden; die Zahl der Versicherungsmonate hingegen schwankt nicht sehr stark zwischen den einzelnen Quintilen.

- Bei den Frauen ist es genau umgekehrt, das unterste Quintil hat die wenigsten Versicherungsmonate aufzuweisen, das oberste Quintil die meisten. Daher sind Ersatzraten im unteren Bereich niedriger als im oberen Bereich. Die durchschnittliche Bruttoersatzrate beträgt bei den Frauen 66,3 %, die Nettoersatzrate 80,6 %.
- Die Rentenhöhen wären bei den untersten 20 % der Leistungsbezieherinnen noch viel niedriger, wenn keine Kindererziehungszeiten angerechnet werden würden. Gerade bei den niedrigen Rentenleistungen bei Frauen zeigt sich die große Bedeutung der Anrechnung der Kindererziehungszeiten.
- In Summe beträgt daher die Bruttoersatzrate rund 71 % und die Nettoersatzrate – bei einer Gesamtbetrachtung beider Geschlechter – rund 85 %.
- Diese Daten sind viel aussagekräftiger als etwa die Abschätzung der Leistungsfähigkeit eines Rentensystems durch standardisierte Einzelfälle, die im Regelfall Maximalverläufe darstellen und daher keinen Bezug zur statistischen Realität haben.

5. Armutsgefährdung im Alter

Auf Basis der Daten des Europäischen Haushaltspanels vom Jahr 1999 zeigt sich, dass die Armutsgefährdung im Alter in Österreich höher ist als bei den jüngeren Jahrgängen. Dies rührt daher, dass Österreich zwar eine bedarfsorientierte Mindestsicherung bei den Rentenleistungen besitzt, die Höhe dieser Mindestsicherung liegt aber bei Vorliegen von Mehrpersonenhaushalten unter der Armutsschwelle (60 % des standardisierten Medianeinkommens). Bei Alleinstehenden ist der entsprechenden Ausgleichszulagenrichtsatz – im Gegensatz dazu – höher als die entsprechende Armutsschwelle. Die Prozentsätze über die Armutsgefährdung können der Tabelle 5.2 entnommen werden.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Armutsgefährdung in Österreich im großen und ganzen dem europäischen Durchschnitt entspricht, allerdings ist die Armutsgefährdung bei den über 65-jährigen Männern niedriger und bei den über 65-jährigen Frauen höher als der europäische Durchschnitt. Würde man der älteren Generation weder Sozialtransfers noch Rentenleistungen zukommen lassen, wären bei den über 65-Jährigen sogar rund 83 % aller Personen armutsgefährdet. Unter der Berücksichtigung der Rentenleistungen verringert

sich die Quote der Armutgefährdung von 83 % auf 29 %, dh. die Rentenleistung trägt zu einer Verringerung von mehr als 50 Prozentpunkten bei. Eine weitere Verringerung um 8 Prozentpunkte auf 21 % wird durch die sonstigen Sozialtransfers bewirkt. Die genannten Daten befinden sich auf Tabelle 5.1.

6. Rentenzugangsalter und Auswirkungen der Rentenreform 2000 auf die Rentenneuzugänge

Die unter Punkt 2 genannten Daten über das Rentenzugangsalter basieren auf Schätzungen auf Basis der Erwerbsquoten. Im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung ist Österreich allerdings nicht auf Schätzungen angewiesen, sondern es gibt alljährlich exakte Zahlen über das durchschnittliche Antrittsalter.

- Der Tabelle 6.1 ist zu entnehmen, dass im Jahr 1970 das durchschnittliche Antrittsalter bei den Männern bei rund 62 Jahren und bei den Frauen bei etwas mehr als 60 Jahren lag. Dieses Antrittsalter ist in den folgenden 15 Jahren kontinuierlich gesunken und verharrt seit etwa dem Jahr 1985 bei den Männern auf einem Niveau von rund 58 Jahren und bei den Frauen auf einem Niveau von rund 57 Jahren.
- Die Anhebung des Antrittsalter durch die Reform des Jahres 2000 zeigt ihre ersten Spuren: Von 2000 auf 2001 stieg das durchschnittliche Antrittsalter bei den Männern von 58,5 auf 58,7 Jahre, bei den Frauen von 56,8 auf 57,3 Jahre. Infolge der im Jahr 2001 noch geltenden Übergangsbestimmungen sowie der etappenweisen Einführung der Anhebung des Antrittsalters ist allerdings der Anstieg beim Zugangsalter noch gering ausgeprägt.
- Die Tabelle 6.2 vermittelt eine weitere Auswirkung der Rentenreform 2000, nämlich den Rückgang bei den Rentenneuzugängen in Folge der Erhöhung des Antrittsalters sowie in Folge der Änderungen bei den Invaliditätsrenten: Im Jahr 2000 gab es noch 71.553 Neuzugänge an Direktrenten, im Jahr 2001 sank dieser Wert auf 49.759. Ein analoges Bild vermittelt die entsprechende Grafik 6.1.

7. Rentenquoten

Im Jahr 2001 gab es 1,265.000 Personen im Alter von 65 und älter. Davon bezogen rund 76 % eine Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Rund 64 % bezogen dabei eine Direktrente, d.i. eine Alters- oder Invaliditätsrente.

- Dieser Anteil ist bei Gesamtbetrachtung aller Renten im Wesentlichen über alle Alterskohorten konstant, dh, er bewegt sich im Wesentlichen im Bereich von 75 bis 78 %. Während allerdings die jungen Rentenjahrgänge, d.s. die heute 65-Jährigen, bereits eine relativ hohe Quote an Direktrenten aufweisen, nämlich beinahe 70 %, sinkt bei den älteren Jahrgängen der Versorgungsgrad mit eigenen Leistungen auf fast 50 % herab. Bei diesen Jahrgängen, die mehrheitlich aus Frauen bestehen, werden die nicht vorhandenen Direktleistungen durch Hinterbliebenenleistungen ersetzt. Ein analoges Bild vermitteln auch die Grafiken 7.1 und 7.2.
- Interessant ist dabei vor allem, dass gerade bei den jüngeren Frauen im Rentenalter, d.s. die heute 60- bis 65-Jährigen, der Versorgungsgrad mit eigenen Leistungen sehr stark zugenommen hat, bei den heute 61-Jährigen beträgt er bereits 67 %, während er im Vergleich dazu bei den 71-jährigen Frauen nur 58 % beträgt. Diese Daten signalisieren sehr deutlich den Aufholprozess der Frauen im Versorgungsgrad mit eigenen Leistungen.
- Zur Beschleunigung des Prozesses hat die Verbesserung bei der Anrechnung der Kindererziehungszeiten wesentlich beigetragen. Die entsprechenden Daten können der Tabelle 7.2 und den Grafiken 7.3 und 7.4 entnommen werden.
- Langfristig ist zu erwarten, dass sich die Lücke zwischen Frauen und Männern im Versorgungsgrad mit Direktrenten stetig verringern wird. Zu diesem Prozess hat auch die in den letzten Jahrzehnten gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen beigetragen.

Anhang 5

Studien über die längerfristige Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung in Österreich

1. Historische Projektionen im Bereich der Rentenversicherung

Mitte der 90-er Jahre wurden mehrere „Zukunftsszenarien“ der Rentenversicherung zur Vorbereitung für die Rentenreform 1997 in einem damals viel beachteten Gutachten von Prof. Bert Rürup von der Universität Darmstadt („Perspektiven der Pensionsversicherung in Österreich“, 1996) präsentiert. Nach dieser Studie müsste – sofern keine Reform erfolgt - der „implizite“ Beitragssatz (durchschnittlicher Beitragssatz inklusive des in Beitragsprozentpunkten ausgedrückten Zuschusses des Bundes) von damals 28,9 % (1995) auf 46,7 % im Jahr 2030 angehoben werden, um die steigenden Aufwendungen der Rentenversicherung bedecken zu können (zu Vergleichszwecken: der tatsächliche Beitragssatz ohne Staatszuschuss beträgt derzeit in der Rentenversicherung der Unselbständigen 22,8 %). Bereits in dieser Studie war der Hauptgrund für dieses dramatische Ansteigen in grundlegenden Veränderungen der Altersstruktur der Bevölkerung zu finden. Auf Basis der in dieser Studie zu Grunde gelegten Erwerbsquoten ging man von einer Rentenquote von 980 im Jahr 2030 aus. Die Rürup-Studie enthielt auch mehrere Reformszenarien mit Vorschlägen zur Adaptierung des Rentensystems, die zumindest teilweise Eingang in die nachfolgende Rentenreform des Jahres 1997 gefunden haben. Eine weitere Rentenreform erfolgte im Jahre 2000.

In weiterer Folge beauftragte die Bundesarbeitskammer im Jahr 2001 das österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) mit der Erstellung einer Studie über „Erwerbsbeteiligung und Alterssicherung“. Anhand mehrerer Varianten der Beschäftigungsentwicklung wurden die Auswirkungen des Arbeitsmarktes auf die Rentenquoten untersucht. Dieser Studie folgte ein Gutachten über „Arbeitsmarktperspektiven und Pensionsfinanzierung bis 2030“ (WIFO - Monatsberichte 9/2001), das auch eine rudimentäre Bewertung der Einnahmen und Ausgaben enthält. Außerdem wurde darin auch die neueste Bevölkerungsprognose von Statistik Austria berücksichtigt. Darin wird unterstellt, dass die Bevölkerung bis 2030 leicht zunehmen und die Zahl der Personen im Erwerbsalter (15 bis 64)

in den nächsten 30 Jahren um 316.000 sinken wird, sodass eine deutliche Verknappung des Arbeitskräfteangebots eintreten wird.

Unter der Annahme eines kontinuierlichen jährlichen Wachstums der Beschäftigung („Wachstumsszenario“) um 0,4 % führt nach den Ergebnissen dieser Studie eine steigende Beschäftigung zu deutlich niedrigeren Rentenquoten (2015: 669; 2030: 716) als bei Rürup (2015: 764; 2030: 980). Selbst bei Annahme konstanter Erwerbsquoten („Statusquo-Szenario“) steigen sie auf 712 bzw. 864, sind also ebenfalls niedriger. Das angenommene jährliche Beschäftigungswachstum entspricht dabei den Steigerungsraten der letzten 25 Jahre und erhöht die Gesamterwerbsquote von gegenwärtig 67,6 % auf 79,9 % im Jahr 2030. Damit würde die österreichische Erwerbsquote innerhalb eines Zeitraumes von 30 Jahren ein Niveau erreichen, das in etwa dem derzeitigen Niveau in Norwegen, Dänemark, Schweden und der Schweiz entspricht. Die Ergebnisverbesserungen gegenüber der Rürup-Studie stammen daher aus günstigeren Annahmen in Bezug auf die Bevölkerungsentwicklung und die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung sowie aus der Berücksichtigung der zwischenzeitlich durchgeführten Reformen 1997 und 2000.

Weitaus detailliertere Aussagen über die zukünftigen Entwicklungen der Altersvorsorgesysteme in Österreich lieferte in weiterer Folge der Bericht des Wirtschaftspolitischen Ausschusses (WPA) der EU an den ECOFIN („Progress Report on the impact of ageing population on the public pension systems“), in dem von den Mitgliedsstaaten mehrere Szenarien berechnet wurden:

- Im so genannten Basis-Szenario wird für Österreich ein Wachstum der Rentenaufwendungen (inklusive Beamtenversorgung) von derzeit 14,5 % des BIP auf 17,0 % im Jahr 2050 ausgewiesen. Der Maximalwert wird bei rund 18,7 % im Jahr 2035 liegen. Der Zuwachs über den gesamten Prognosezeitraum bis 2050 beträgt somit 2,5 Prozentpunkte und ist niedriger als in den meisten anderen EU-

Staaten. Auf diesen Umstand wurde bereits im Vorwort hingewiesen.

- Im so genannten Lissabon-Szenario, das – ähnlich wie die oben erwähnte Studie des WI-FO - auf deutlich höheren Zuwächsen bei der

Erwerbsbeteiligung beruht, steigen die Rentenaufwendungen sogar nur auf 15,8 % des BIP im Jahr 2030.

2. Zusammenfassung des Gutachtens der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung über die längerfristige Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung 2000 bis 2050

Zu den Aufgaben der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung zählt nicht nur die Erstattung des jährlichen Gutachtens über die Ermittlung des Anpassungsfaktors und die voraussichtliche Gebarung der Rentenversicherung in den nächsten fünf Jahren, sondern alle drei Jahre auch die Erstattung eines Gutachtens über die längerfristige Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, und zwar erstmals im Jahr 2002.

Das Gutachten enthält keine Prognosen, sondern verschiedene Szenarien, die sich aus unterschiedlichen Annahmen über die Entwicklung der Demographie, der Erwerbsbeteiligung und der Produktivität ergeben. Diese externen Faktoren wurden in einer Untergruppe der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung vereinbart und zu einer Reihe von Varianten kombiniert.

Nachträglich wurde eine Variante in das Gutachten aufgenommen, die als die Stockholm/Barcelona-Variante bezeichnet wird. Diese Variante spiegelt die Zielvorgaben der Europäischen Räte von Stockholm und Barcelona wider (Anhebung des faktischen Rentenantrittsalters um fünf Jahre bis zum Jahr 2010).

Sämtliche Szenarien wurden aufgrund der derzeitigen Rechtslage erstellt. Mögliche Reformschritte waren nicht Gegenstand des Gutachtens.

Die Ergebnisse der einzelnen Szenarien werden von den unterschiedlichen Annahmen bestimmt und geben die Bandbreite an, innerhalb derer sich die gesetzliche Rentenversicherung in den nächsten fünf Jahrzehnten bewegen wird, wenn die Rechtslage unverändert bleibt. Die Ergebnisse variieren ausschließlich aufgrund der verschiedenen Annahmen über die Demografie und die Erwerbsbeteiligung.

Für Aussagen über die Entwicklung in der unmittelbaren Zukunft sind die Ergebnisse dieser Langfristszenarien nicht geeignet.

1. Annahmen über die demografische Entwicklung:

Für das Gutachten wurden drei Varianten von Statistik Austria übernommen, die als mittel, niedrig und hoch bezeichnet wurden.

Die mittlere Variante entspricht der Hauptvariante von Statistik Austria und stand im Zentrum der Analyse (Basisszenario 1 und 2).

Die niedrige Variante unterscheidet sich von der mittleren durch pessimistischere Annahmen, was die Fruchtbarkeit betrifft. Damit kann die Sensitivität der Ergebnisse in Bezug auf Schwankungen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter getestet werden.

Die hohe Variante nimmt einen stärkeren Anstieg der Lebenserwartung an als die mittlere. Diese Variante erlaubt, die Sensitivität der Ergebnisse in Bezug auf Schwankungen der Bevölkerung im Rentenalter zu testen.

Während die Gesamtbevölkerung im Jahr 2000 8,12 Mio. Personen betrug, steigt sie in der mittleren Variante auf 8,21 Mio. Personen im Jahr 2050. In der niedrigen Variante fällt sie durch weniger Geburten auf 7,59 Mio. Personen. In der hohen Variante hingegen steigt sie durch die stärker steigende Lebenserwartung auf 8,51 Mio. Personen.

Tabelle 1: Demografische Kennzahlen 2000 – 2050

Für die Alterssicherung besonders interessant ist die Entwicklung der demografischen Altenbelastungsquote, hier definiert als Anteil der über 64-Jährigen gemessen an der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre).

In allen Varianten nimmt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) ab, am stärksten in der niedrigen Variante. Ebenfalls in allen Varianten nimmt die Bevölkerung im Rentenalter (65 und älter) zu, am stärksten in der hohen Variante.

Alle 3 Varianten gehen von einem Anstieg der Altenbelastungsquote aus, der bis zum Jahr 2015 eher moderat ausfällt. Von 2015 bis 2035 steigt die Altenbelastungsquote in allen Varianten stark an, um dann bis 2050 wieder langsamer zu steigen.

Im Jahr 2000 beträgt die Altenbelastungsquote 229. Im Jahr 2050 steigt sie in der mittleren Variante auf 489, in der niedrigen Variante (weniger Geburten) auf 526 und in der hohen Variante (längere Lebenserwartung) auf 543.

Grafik 1: Entwicklung der Altenbelastungsquoten 2000 - 2050

Die Periode bis zum Jahr 2015 ist durch einen vergleichsweise langsamen Anstieg der demographischen Altenbelastung gekennzeichnet, daher ist dieses Zeitfenster unbedingt für Reformen zu nutzen.

2. Annahmen über die Erwerbsbeteiligung

Für dieses Gutachten wurden Erwerbsquoten nach dem Lebensunterhaltskonzept, das vom WIFO verwendet wird, herangezogen. Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbstätigen (das sind die unselbständig Beschäftigten, die selbständig Beschäftigten und die Arbeitslosen) einer bestimmten Altersgruppe gemessen an der Bevölkerung dieser Altersgruppe an. Neben der Gesamterwerbsbeteiligung (15- bis 64-Jährige) ist die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen, die in Österreich im internationalen Vergleich bekanntlich sehr niedrig ist, eine besonders wichtige Größe.

Den Ausgangspunkt stellt eine Gesamt-Erwerbsquote von 67% und eine Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen von 26% im Jahr 2000 dar.

Alle 3 Varianten nehmen auf der Basis der mittleren Bevölkerungsvariante eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung an, vor allem bei den Frauen und bei den über 55-Jährigen. Nur so ist es möglich, bei einem Rückgang der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter den Beschäftigtenstand – zumindest weitgehend – aufrecht zu halten.

Bis zum Jahr 2050 steigt die Erwerbsbeteiligung in der niedrigen Variante auf 72% und in der mittleren Variante auf 76%. In der hohen Variante (Stockholm/Barcelona-Szenario) steigt die Gesamterwerbsquote sogar auf 84%.

Tabelle 2: Kennzahlen über Erwerbspersonen 2000 – 2050

Grafik 2-1: Entwicklung der Erwerbsquoten in % bei mittlerer Bevölkerung – 2000 - 2050

Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen steigt in der niedrigen Variante auf 43% und in der mittleren auf 53% im Jahr 2050.

Die hohe Variante orientiert sich an dem zuletzt beim Europäischen Rat von Barcelona formulierten Ziel einer Anhebung des faktischen Rentenzugangsalters um 5 Jahre bis zum Jahr 2010 und sieht daher einen kräftigen Anstieg der Erwerbsbeteiligung der über 50-Jährigen und vor allem der über 55-Jährigen (Anstieg auf 74% im Jahr 2050) vor, wobei letzterer zum Großteil schon bis zum Jahr 2010 erfolgt.

Grafik 2-2: Entwicklung der Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen in % bei mittlerer Bevölkerung – 2000 - 2050

3. Annahmen über die Produktivität

Auch über die Entwicklung der Produktivität, der Löhne und der Rentenhöhen wurden drei Szenarien erstellt.

Die Ergebnisse haben wegen des Systems der Nettoanpassung hinsichtlich der unterschiedlichen Produktivitätsannahmen aber keine nennenswerte Sensitivität, weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

4. Ergebnisse

Die Ergebnisse werden anhand einiger weniger wichtiger Kenngrößen dargestellt, um die Varianten miteinander vergleichen zu können.

Auf der Ausgabenseite ist dies zunächst der Rentenaufwand in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (Gesamtaufwand der Rentenversicherung ohne Ausgleichszulage). Aus diesem Anteil lässt sich ableiten, welcher Anteil des jährlich erwirtschafteten Bruttoinlandsprodukts zur Finanzierung der Alterssicherung aufgebracht werden muss, sei es durch Beiträge von den Versicherten und ihren Dienstgebern, sei es aus Steuermitteln.

Bei allen Varianten steigt der Aufwand für Renten in % des BIP zunächst bis 2015 stetig, aber langsam an. Im Zeitraum 2015 bis 2035/2040 ist ein beschleunigter Anstieg zu verzeichnen. Bis 2050 geht der Anteil der Rentenausgaben in % des BIP dann infolge der relativen demografischen Entlastung wieder etwas zurück.

Im Jahr 2000 lag der Anteil der Gesamtaufwendungen der Rentenversicherung in % des BIP bei 10,5 %. Je nach Variante steigt dieser Anteil unterschiedlich stark, wobei das Maximum im Zeitraum 2025 bis 2040 erreicht wird.

Bei mittlerer Bevölkerung/mittlerer Erwerbsbeteiligung steigt der Anteil auf 14,2 % im Jahr 2040 und sinkt bis 2050 auf 13,4 %.

In der Variante mittlere Bevölkerung/niedrige Erwerbsbeteiligung erreicht der Anteil der Aufwendungen der Rentenversicherung in % des BIP einen Spitzenwert von 15,6 % im Jahr 2040 und bleibt auf diesem hohen Niveau.

Im so genannten „Stockholm/Barcelona-Szenario“ – mittlere Bevölkerung/hohe Erwerbsbeteiligung – liegt der Höchstwert hingegen „nur“ bei 12,8 % im Jahr 2035. Bis 2050 sinkt er auf 11,5 %.

Tabelle 4: Rentenaufwand in % des BIP bei mittlerer Bevölkerung – 2000 - 2050

Grafik 4: Entwicklung des Rentenaufwands in % des BIP bei mittlerer Bevölkerung – 2000 - 2050

Das Ausmaß des Anstiegs hängt neben der demografischen Entwicklung entscheidend davon ab, wie sich die Erwerbsbeteiligung entwickeln wird. Besondere Bedeutung kommt dabei der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen zu. Eine höhere Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe bedeutet für die Rentenversicherung

- auf der Einnahmenseite mehr Beitragseinnahmen durch mehr Beitragszahler und
- auf der Ausgabenseite eine finanzielle Entlastung durch den späteren Rentenantritt.

5. Impliziter Beitragssatz

Eine weitere wichtige Kenngröße ist der implizite Beitragssatz. Der implizite Beitragssatz ist jener Beitragssatz, der erforderlich wäre, um die Aufwendungen der Rentenversicherung zur Gänze durch Beiträge zu finanzieren. Es wird hier fingiert, dass es überhaupt keinen Bundesbeitrag gibt. Gegenwärtig beträgt der implizite Beitragssatz rund 31,3 %.

Je nach Variante steigt der implizite Beitragssatz unterschiedlich schnell und stark an, wobei die Maximalwerte wiederum im Zeitraum 2035 bis 2040 erreicht werden.

In der Variante mittlere Bevölkerung/mittlere Erwerbsbeteiligung erreicht der implizite Beitragssatz im Jahr 2035 ein Maximum von 40,7 % und sinkt dann auf 38,0 % im Jahr 2050.

In der Variante mittlere Bevölkerung/niedrige Erwerbsbeteiligung steigt der implizite Beitragssatz auf ein Maximum von 44,4% im Jahr 2040, im so genannten „Stockholm/Barcelona-Szenario“ hingegen „nur“ auf 36,7% im Jahr 2035 und sinkt dann bis 2050 auf 32,6%.

Tabelle 5: Impliziter Beitragssatz bei mittlerer Bevölkerung – 2000 – 2050

Grafik 5: Entwicklung des impliziten Beitragssatzes bei mittlerer Bevölkerung – 2000 - 2050

6. Schlussfolgerungen

Alle Szenarien zeigen, dass die demografischen Veränderungen das Hauptproblem für die Zukunft der Rentenversicherung darstellen.

Bevölkerungspolitische Maßnahmen können diesen Alterungsprozess nur sehr begrenzt beeinflussen. Alle Personen, die bis zum Jahr 2050 eine Altersrente erhalten werden, sind schon geboren. Zum Großteil gilt dies auch für die (künftigen) Erwerbstätigen.

In allen Szenarien steigt sowohl die Zahl der Renten als auch der Rentenaufwand deutlich, allerdings ist der Anstieg geringer, als man aufgrund der demografischen Entwicklung vermuten würde (späterer Rentenantritt, weniger zwischenstaatliche Renten, weniger Hinterbliebenenleistungen).

Für die Finanzierung der Rentenversicherung ist ein Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter problematischer als ein Anstieg der Lebenserwartung. Eine geringere Zahl von Erwerbspersonen führt bei konstanter Produktivität zu einem niedrigeren Wachstum des BIP und damit zu einem größeren prozentuellen Anteil des Rentenaufwands am BIP.

Ohne Eingriffe in das System lassen sich die Probleme nur durch eine erheblich höhere und längere Erwerbsbeteiligung entschärfen. Eine derart massive Erhöhung der Erwerbsbeteiligung setzt jedoch auch massive Änderungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Verhaltensänderungen auf Seiten der Erwerbstätigen und ihrer Dienstgeber voraus.

Anhang 6

Die Rentenreformkommission - Bericht über bisherige Tätigkeiten

1. Grundlagen

Unter dem Titel "Reform der gesetzlichen Rentenversicherung" enthält das Koalitionsabkommen vom Beginn des Jahres 2000 der beiden Regierungsparteien folgende Aussagen:

"Die nachhaltige Sicherung der gesetzlichen Rentenversicherung ist eine unserer zentralen Aufgaben, die besonders gegenüber den jüngeren Generationen notwendig ist, weil deren Vertrauen in eine gesetzliche Altersvorsorge erhalten bleiben muss. Sozial verträgliche Änderungen innerhalb des bestehenden Systems sollen die Akzeptanz erhöhen und die Finanzierbarkeit in Zukunft erleichtern. Die einzelnen Maßnahmen der Rentenreform 1997 werden auf ihre Wirksamkeit überprüft und ständig weiterentwickelt, inklusive Abfertigung neu / Rentenkassen der zweiten Säule.

Um das Vertrauen der Jugend und Rentenbezieher in die Stabilität und die Finanzierung des öffentlichen Rentensystems nachhaltig zu sichern, wird unter dem Vorsitz des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales eine Expertenkommission zur Rahmenplanung eingerichtet, die weitere Reformschritte zur Anpassung unseres Rentensystems an den gesellschaftlichen Wandel erarbeitet. Die nachfolgenden Reformmaßnahmen sind so zu erarbeiten, dass sie mit 1. Januar 2001 in Kraft treten können. Von dieser Expertenkommission sind insbesondere folgende Themen und Vorgaben zu behandeln:

- In bestehende Renten wird nicht eingegriffen.
- Jährliche Berücksichtigung der steigenden Lebenserwartung bei der Rentenfestsetzung nach Inkrafttreten der Anhebung des Zugangsalters für die vorzeitigen Altersrenten.
- Einheitliches Rentensystem für Berufsanfänger in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst bei Beachtung der unterschiedlichen Beitragsregime.
- Stärkung der Bedarfsorientierung der Hinterbliebenenrenten bei Zusammentreffen von hohem Erwerbseinkommen bzw. hoher eigener Altersrente und Hinterbliebenenrente.
- Alterssicherung von Frauen mit geringen eigenen Versicherungszeiten aufgrund langer Phasen von Familienarbeit im Trennungsfall.
- Weitere Entwicklung des Betriebsrentenrechtes.

- Die Einführung eines persönlichen Rentenkontos, damit jeder Versicherte jederzeit seine Anwartschaften überprüfen kann.
- Überprüfung der Beitragszeiten und der Durchrechnungszeiten.
- Überprüfung der Steigerungsbeträge.“

Die Mitglieder der Kommission sind, ungeachtet der sie entsendenden Stellen, nur in ihrer persönlichen Eigenschaft als Experten tätig. Die Aufgabe der Expertenkommission besteht nicht darin, politische Entscheidungen zu treffen, sondern Vorschläge für die politischen Entscheidungsträger innerhalb des durch das Koalitionsabkommen und die Regierungserklärung abgesteckten Rahmens zu liefern. Die Ausarbeitung von Alternativen ist möglich. Die Vorschläge sollen der Anpassung an den gesellschaftlichen Wandel und der nachhaltigen Sicherung der gesetzlichen Rentenversicherung dienen. Vorgeschlagene Veränderungen sollen sozial verträglich sein, die Akzeptanz der Rentenversicherung erhöhen und die Finanzierbarkeit in Zukunft erleichtern. Ein Eingriff in bestehende Renten ist nicht vorzusehen. Auswirkungen für den öffentlichen Dienst und für Politikerrenten sind mit zu berücksichtigen. Notwendige flankierende Maßnahmen sollten bedacht werden.

Die zu behandelnden Sachfragen sind nur beispielsweise vorgegeben, eine Erweiterung durch die Kommission ist möglich. Die im Koalitionsabkommen vorgesehenen konkreten Maßnahmen sind dem Grunde und der Richtung nach verbindlich, können aber durch Alternativen, die innerhalb dieses Rahmens bleiben, ergänzt werden. Die Vor- und Nachteile der jeweiligen Vorschläge und möglichst auch ihre finanziellen Auswirkungen sollten skizziert werden. Das für das Jahr 2003 anvisierte Einsparungspotential sollte 15 Mrd. ATS (1,090 Mrd. €) betragen, wobei 5 Mrd. ATS (363,4 Mio. €) auf den öffentlichen Dienst entfallen sollten.

Die Aufgaben der Kommission wurden in kurzfristige und mittelfristige unterteilt.

2. Kurzfristige Aufgaben

Zur Behandlung der kurzfristigen Probleme wurden vier Arbeitsgruppen eingesetzt, die der Kommission zunächst jeweils einen Zwischenbericht erstatteten. Die Endberichte wurden dann in den Gesamtbericht eingebaut und von der Kommission am 28. März 2000 beschlossen. Die Aufgabenstellungen der Arbeitsgruppen waren folgende:

Rentenanpassung

Zu diskutieren waren die beabsichtigte künftige Orientierung an der Wertsicherung unter Berücksichtigung eines Lebenserwartungsfaktors sowie die Gewährung von Einmalzahlungen, Fix- und Sockelbeträgen für sozial Schwächere sowie die künftige Aufgabenstellung des Beirats für die Rentenanpassung.

Sicherung der Hinterbliebenen

Zu diskutieren war die beabsichtigte stärkere Bedarforientierung bei Zusammentreffen von Hinterbliebenenrenten mit hohem Erwerbseinkommen (hoher Eigenrente).

Rentenzugang

Zu diskutieren war die Umsetzung der geplanten stufenweisen Erhöhung des Rentenzugangsalters bei vorzeitigen Renten (insbesondere den Renten wegen Minderung der Arbeitsfähigkeit) samt den erforderlichen flankierenden Maßnahmen.

Rentenberechnung

Zu diskutieren waren die Gestaltung der Beitragszeiten, des Durchrechnungszeitraums, der Steigerungsbeträge und des Bonus-Malus-Systems, wobei der Zusammenhang mit der beabsichtigten Erhöhung des Zugangsalters für vorzeitige Renten und der steigenden Lebenserwartung zu beachten war. Bedacht zu nehmen war auch auf den beabsichtigten Entfall der Ruhensbestimmungen für die Regelaltersrente bzw. für Versicherte mit 45 Beitragsjahren.

Die Vorschläge der Kommission wurden in der Rentenreform 2000 in der im Strategiebericht näher dargestellten Form weitgehend umgesetzt.

3. Mittelfristige Aufgaben

Zur Behandlung der mittelfristigen Probleme wurden fünf Arbeitsgruppen eingesetzt. Der Gesamtbericht soll von der Kommission im Herbst 2003 beschlossen werden. Die Aufgabenstellungen der Arbeitsgruppen ist folgende:

Prävention und Rehabilitation

Diese Problematik wird umfassend diskutiert, es werden also auch Fragen der Krankenversicherung, der Unfallversicherung, der Arbeitslosenversicherung und arbeitsrechtliche Begleitprobleme mit einbezogen.

Invaliditätsbegriff

Diese Arbeitsgruppe befasst sich mit Modellen zur möglichen Einführung von Teilinvaliditätsrenten.

Eigenständigen Alterssicherung der Frau

Das Thema wird umfassend geprüft, was auch die Problematik von Kindererziehungszeiten und von Hinterbliebenenrenten mit einschließt.

Ersatzzeiten

Es geht um die Frage, welche Ersatzzeiten beibehalten werden und wie sie finanziert werden sollen, da es künftig keine beitragsfreien Leistungen mehr geben sollte.

Versicherungstechnische Probleme

Diese Arbeitsgruppe befasst sich insbesondere mit Vor- und Nachteilen von Rentenkonten sowie mit der Berechnung aktuarischer Zu- und Abschläge zu verschiedenen Regelrentenaltern. Weiters geht es um die Frage, wie die steigende Lebenserwartung im künftigen Alterssicherungssystem berücksichtigt werden kann sowie um Aspekte einer Wertschöpfungsabgabe.

Anhang 7

Institutionen, die an der Erstellung des österreichischen Strategieberichts mitgewirkt haben

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen
Bundesministerium für Finanzen
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
Wirtschaftskammer Österreich
Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Österreichischer Seniorenrat
Verbindungsstelle der Bundesländer beim Amt der NÖ Landesregierung
Freiheitlicher Familienverband Österreichs
Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs
Fachverband der Pensionskassen der Wirtschaftskammer Österreich
Institut für Sozialforschung
Volksanwaltschaft
Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
Österreichische Bischofskonferenz
Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

