

Demographische Schwankungen, Nachhaltigkeitsfaktoren und intergenerative Fairness – Was leistet das neue Pensionssystem?

Markus Knell¹

In dieser Studie werden wesentliche Elemente des harmonisierten österreichischen Pensionssystems dargestellt. Insbesondere wird untersucht, inwieweit das neue System auf die demographischen Herausforderungen (Geburtenrückgang und zunehmende Lebenserwartung) reagiert und welche Konsequenzen sich daraus für die fiskalische Nachhaltigkeit und die intergenerative Verteilung ergeben.

Das österreichische, leistungsorientierte Modell hat mehr mit dem deutschen Entgeltpunktesystem als mit dem schwedischen Pensionskontensystem gemeinsam. Ein wesentlicher Unterschied besteht allerdings in der jeweiligen Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsfaktors, mit dessen Hilfe das System bei grundlegenden demographischen Veränderungen adaptiert wird. Folgende kritische Elemente der österreichischen Regelung werden dargestellt. Erstens, dass der Nachhaltigkeitsfaktor nur auf Abweichungen von prognostizierten Werten und nicht auf die demographischen Bewegungen selbst reagieren soll. Zweitens, dass kein Automatismus der Anpassung vorgesehen ist. Drittens, dass das Postulat der Gleichmäßigkeit der Anpassung nicht näher spezifiziert wird und dass – viertens – überhaupt infrage gestellt werden kann, ob Gleichmäßigkeit in diesem Kontext eine wünschenswerte Eigenschaft ist, da sie das generationenspezifische Reproduktionsverhalten außer Acht lässt.

In einer abschließenden Einschätzung wird die prinzipielle Struktur des neuen Modells positiv bewertet. Es erhöht den Grad der intragenerativen Fairness, unterstützt die individuelle, intersektorale und auch internationale Flexibilität und beseitigt einige Konstruktionsmängel der alten Regelungen. Demgegenüber stehen allerdings einige Schwachpunkte, die vor allem das Übergangsrecht, die Beitragsseite und den Nachhaltigkeitsfaktor betreffen.

1 Einleitung

Seit Jahresbeginn 2005 hat sich die Liste der legistischen Akronyme in Österreich um einen neuen Eintrag verlängert. Das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) beschreibt in 16 Paragraphen das Grundgerüst des neuen, harmonisierten Pensionssystems, wobei für eine Reihe von Regelungen – insbesondere im Übergangsrecht – nach wie vor auf die existierenden Sozialversicherungsgesetze (ASVG, GSVG etc.) verwiesen wird. In dieser Studie sollen das neue Pensionssystem dargestellt und wichtige Elemente diskutiert werden. Das Hauptaugenmerk soll dabei auf den grundlegenden Konstruktionsprinzipien des neuen Systems liegen. Insbesondere soll diskutiert werden, inwieweit das neue Pensionssystem auf demographische Veränderungen reagieren wird und welche Konsequenzen sich daraus für die fiskalische Nachhaltigkeit und die intergenerative Verteilung ergeben.

In Kapitel 2 wird die Grundstruktur des APG dargestellt und mit dem deutschen und dem schwedischen Modell verglichen. Dabei zeigt sich, dass das neue Pensionssystem aufgrund seiner Leistungsorientierung mehr mit dem (klassischen) deutschen System gemein hat als mit dem ebenfalls als Pensionskonto organisierten schwedischen Modell, das allerdings nach dem Prinzip der Beitragsorientierung aufgebaut ist.

In Kapitel 3 wird diskutiert, wie im neuen System der demographischen Herausforderung begegnet werden soll und der dafür konzipierte Nachhaltigkeitsfaktor wird seinem deutschen Pendant gegenübergestellt und einer kritischen Beurteilung unterzogen.

Das Kapitel 4 ist einer zusammenfassenden Einschätzung des neuen Systems gewidmet.

Wissenschaftliche
Begutachtung:
Johann K. Brunner,
Universität Linz.

¹ Der Autor dankt Hans Brunner, Doris Ritzberger-Grünwald und Stefan Schmitz für hilfreiche Kommentare und Verbesserungsvorschläge. Diese Studie spiegelt die persönliche Auffassung des Autors und nicht notwendigerweise diejenige der Oesterreichischen Nationalbank wider.

2 Grundbestandteile des österreichischen Pensionssystems und ein Vergleich mit dem deutschen und dem schwedischen Modell

In einem ersten Schritt sollen kurz die zentralen Konstruktionsprinzipien des österreichischen, des schwedischen und des deutschen Pensionssystems beschrieben und danach die drei Modelle gegenübergestellt werden. Das schwedische und das deutsche Modell bieten sich als Vergleichsobjekte an, weil sie in der Literatur oft diskutiert werden und in gewisser Weise unterschiedliche „Idealtypen“ eines umlagebasierten Pensionssystems darstellen.

2.1 Das neue österreichische Pensionssystem – ein leistungs- orientiertes Pensionskonto

Das Kernstück des harmonisierten Pensionssystems stellt ein *leistungsorientiertes, persönliches Pensionskonto* dar. So ein Konto wurde auch schon im Bericht der Pensionsreformkommission (PRK, 2002) als mögliches Gestaltungsprinzip vorgeschlagen, und das neue Pensionssystem lehnt sich in diesem – und in mehreren weiteren Punkten – sehr stark an die Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Berichts an.

Das Leistungsziel des Pensionskontos wird durch die bekannte „*Friedensformel*“ 45/65/80 ausgedrückt: Nach 45 Versicherungsjahren soll bei einem Pensionsantritt im Alter von 65 Jahren eine Pension in Höhe von 80% des durchschnittlichen Lebenseinkommens erreicht werden. Die Um-

setzung dieses Ziels erfolgt dadurch, dass jährlich 1,78% („*Kontoprozentsatz*“) des erzielten Einkommens (bzw. der die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigenden Beitragsgrundlage) auf dem Konto gutgeschrieben und mit der Wachstumsrate der *durchschnittlichen Beitragsgrundlage aufgewertet* (d. h. verzinst) wird, wodurch sich nach 45 Jahren ein Wert von 80,1% (= $1,78\% \times 45$) ergibt. Dies trifft aber nur zu, wenn der Pensionsantritt im Regelalter von 65 Jahren erfolgt. Bei einem Antritt im *Pensionskorridor* zwischen 62 und 68 Jahren kommt für jedes Jahr eines vorzeitigen bzw. späteren Antritts ein Abschlag bzw. Zuschlag von 4,2% zur Anwendung, wobei die Inanspruchnahme einer solchen Korridor pension mindestens 37,5 Versicherungsjahre voraussetzt. Auf einem Pensionskonto werden alle eingezahlten und aufgewerteten Beiträge ausgewiesen und die Pensionsversicherung hat auf Verlangen der versicherten Person eine Kontomitteilung zu erstellen (ab 2007).²

Als einheitlicher *Beitragssatz* gilt 22,8% (davon entfallen 10,25% auf die Arbeitnehmer- und 12,55% auf die Arbeitgeberseite), wobei bäuerlich Versicherte und Selbstständige nur 15% bzw. 17,5% zu zahlen haben. Bestehende Pensionen werden mit der *Inflationsrate angepasst*. Für *Ersatzzeiten*³ werden gesetzlich festgelegte Beiträge dem Pensionskonto gutgeschrieben, wobei – soweit möglich – auf eine sachgerechte Zuordnung der Finanzierungsverantwortung geachtet wird. Für *Schwerarbeiter* sind besondere Regelungen vorgesehen (insbesondere hinsichtlich des Pensionsan-

² Beispiele, wie diese Kontomitteilung aussehen könnte, finden sich in den Materialien zum Gesetz (S. 55) sowie in Stefanits et al. (2004, S. 429).

³ Das sind Zeiten, in denen der Versicherte selbst keine Beiträge gezahlt hat, die aber dennoch für die Berechnung des Pensionsanspruchs berücksichtigt werden. Dazu zählen insbesondere Kindererziehungszeiten, Arbeitslosengeld/Notstandshilfe, Krankengeld, Präsenz- und Zivildienst, Hospizkarenz.

trittsalters und der Abschläge). Der *Übergang* vom bestehenden zum harmonisierten Pensionssystem erfolgt mittels einer Parallelrechnung (für alle unter 50-Jährigen). Dabei wird bei Pensionsantritt eine Pension nach dem alten und eine nach dem neuen Recht berechnet (jeweils für den gesamten Erwerbsverlauf) und die endgültige Pension nach dem „pro rata temporis“-Prinzip festgelegt. Die Verluste aus der im Jahr 2003 erfolgten Reform des bestehenden Pensionssystems werden „gedeckt“, wobei der *Deckel* zwischen 2004 und 2024 von 5% auf 10% ansteigt. Zuletzt ist noch vorgesehen, einen *Nachhaltigkeitsfaktor* einzubauen, der auf Abweichungen zentraler demographischer Variablen (Lebenserwartung) von ihren prognostizierten Werten reagieren soll. Darauf wird in dieser Studie noch später eingegangen.

2.2 Das schwedische Pensionsmodell – ein beitragsorientiertes Pensionskonto

Das prominenteste Beispiel für die Umstellung eines umlagebasierten Pensionssystems auf ein „virtuelles Pensionskonto“ – ein „notional defined contribution“ (NDC)-System – stellt sicherlich Schweden dar. Um einen Vergleich mit dem österreichischen System anstellen zu können, sei das schwedische Modell kurz skizziert.⁴

Der Beitragssatz beträgt 18,5% (je zur Hälfte auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt), wovon 16%

auf das umlagebasierte Pensionskonto eingezahlt werden und die verbleibenden 2,5% in eine kapitalmarktbasiertere Säule fließen.⁵ Die auf ein virtuelles Pensionskonto eingezahlten Beiträge werden mit der „notional interest rate“ verzinst, die in Schweden ebenfalls als die Wachstumsrate des Durchschnittslohns definiert ist. Bei Pensionsantritt wird das derart „angesparte virtuelle Kapital“ verrentet, das heißt in eine Annuität umgewandelt. In der einfachsten Version passiert das, indem das virtuelle Kapital durch die Lebenserwartung dividiert wird. Eine Verlängerung der Lebenserwartung führt daher auch automatisch zu einer Verringerung der Pensionshöhe.⁶

2.3 Das deutsche Pensionsmodell – „Entgeltpunkte“ und „Rentenwert“

Die deutsche Rentenversicherung ist nicht als Pensionskontenmodell, sondern als „Punktesystem“ konzipiert.⁷ Das Jahreseinkommen eines Versicherten wird durch das durchschnittliche Einkommen dividiert, wodurch sich die jährlichen „Entgeltpunkte“ ergeben. Hat ein Arbeitnehmer in einem bestimmten Jahr so viel verdient wie der Durchschnitt, dann erhält er einen Entgeltpunkt, während er zwei bzw. einen halben Entgeltpunkt bekommt, wenn er das Doppelte bzw. die Hälfte des Durchschnittseinkommens erwirtschaftet hat. Die Pensionshöhe ergibt sich aus der Multiplikation der aufsummierten Entgeltpunkte mit dem aktuellen

⁴ Darstellungen finden sich in Palmer (2000), Disney (1999) und Holzmann (2004). Längere, teils kritische Auseinandersetzungen mit dem NDC-System kann man in Börsch-Supan (2003) und in Williamson und Williams (2003) finden.

⁵ Details zu dieser zweiten Säule finden sich in Sundén (2004).

⁶ In Schweden wird dieser Verrentungsmechanismus durch ein „front loading“ ergänzt, wodurch es zu einer teilweisen Verschiebung von zu erwartenden Pensionsanpassungen in die Gegenwart kommt (Palmer, 2000, Appendix 1).

⁷ Ausführliche Darstellungen des deutschen Rentenversicherungssystems finden sich in Börsch-Supan und Wilke (2003) und Börsch-Supan et al. (2003).

Rentenwert, wobei es – ähnlich wie in Österreich – für einen Pensionsantritt vor bzw. nach dem Regelalter von 65 Jahren zu Ab- bzw. Zuschlägen kommt. Der aktuelle Rentenwert gibt an, welcher Pensionsanspruch durch einen Entgeltpunkt erworben wird und durch seine Festlegung kann dementsprechend ein bestimmtes Leistungsziel erreicht werden. In der Vergangenheit wurde der Rentenwert so definiert, dass der „Eckrentner“ (Pensionsantritt nach 45 Beitragsjahren im Alter von 65) eine Nettoersatzrate von rund 70% erzielt. Der jüngst ein-

geführte „Nachhaltigkeitsfaktor“ hat die Festlegung des Rentenwerts allerdings entscheidend verändert, worauf noch zurückzukommen sein wird.

2.4 Deutschland, Österreich, Schweden – Vergleich dreier Systeme

Im Kasten „Beispiel für unterschiedliche Pensionsberechnung“ wird anhand eines einfachen Beispiels illustriert, wie die Pensionsberechnung in den unterschiedlichen Systemen vorgenommen wird und worin Gemeinsamkeiten und Unterschiede bestehen.

Beispiel für unterschiedliche Pensionsberechnung

Die Wirkungsweise der verschiedenen Systeme soll in Tabelle 1 veranschaulicht werden. Dabei handelt es sich um ein einfaches Beispiel, das zwar in der Struktur, nicht aber in der konkreten Parametrisierung den existierenden Pensionssystemen nachgebildet ist. Eine fiktive Person arbeitet vier Perioden lang und ist anschließend für zwei Perioden in Pension. Das individuelle Periodeneinkommen ist in Spalte 2 dargestellt, das jeweilige durchschnittliche Lohnneinkommen und dessen Wachstumsrate in den Spalten 3 und 4. Weiters wird angenommen, dass der Beitragssatz 25% beträgt.

In den Spalten 5 und 6 werden die Buchungen auf einem beitragsorientierten Pensionskonto dargestellt, das dem schwedischen Modell entspricht.¹ Die angeführten jährlichen Einzahlungen ergeben sich aus: $2.500 = 0,25 \times 10.000$, $3.900 = 0,25 \times 15.600$ etc. Das (virtuelle) Gesamtkapital setzt sich aus dem aktuellen Jahresbetrag und dem mit dem durchschnittlichen Lohnwachstum (Spalte 3) verzinsten Kapital der Vorperiode zusammen, d. h.: $6.500 = 3.900 + 2.500 \times 1,04$, $13.390 = 6.695 + 6.500 \times 1,3$ etc. Bei Pensionsantritt in Periode 5 wird das – nochmals von Periode 4 zu Periode 5 aufgewertete – Kapital ($22.071 = 21.638 \times 1,02$) durch die (prognostizierte) Lebenserwartung dividiert, die in diesem Beispiel 2 Perioden beträgt. Die Erstpension ergibt also: $11.035,5 = 22.071/2$. Die Festlegung der Pension in Periode 6 wird in weiterer Folge besprochen.

In den Spalten 8 und 9 wird dargestellt, wie die Pensionsberechnung und der Buchungsverlauf bei einem – dem neuen österreichischen System nachgebildeten – leistungsorientierten Pensionskonto aussehen würden. Das Beispiel ist dabei so konstruiert, dass sich die gleiche Pensionshöhe ergibt wie im Fall des beitragsorientierten Kontos. Es wird also angenommen, dass als Leistungsziel eine Ersatzrate von 50% angestrebt wird, wodurch dann der Kontoprozentsatz mit 12,5% festgelegt werden muss. Die jährliche Teilgutschrift berechnet sich: $1.250 = 0,125 \times 10.000$, $1.950 = 0,125 \times 15.600$ etc. Die aktuelle Gesamtgutschrift setzt sich aus der Teilgutschrift und der mit dem durchschnittlichen Lohnwachstum aufgewerteten Gesamtgutschrift der Vorperiode zusammen. Die Erstpension in Periode 5 ergibt sich dann aus der (aufgewerteten) Gesamtgutschrift der letzten Arbeitsperiode und beträgt im vorliegenden Fall 11.035,50.

Das deutsche Entgeltpunktesystem ist in den Spalten 11 und 12 dargestellt. Die Entgeltpunkte geben die relative Einkommenssituation des Individuums in den einzelnen Perioden wider; im Beispiel von Tabelle 1 betragen diese 0,5, 0,75, 1,25 und 1,5. Das Beispiel ist so gewählt, dass die Summe der Entgeltpunkte 4 ausmacht und das Individuum deshalb im Lauf des Erwerbslebens so viele Entgeltpunkte erzielt wie der Eckrentner. Das Leistungsziel wird wieder mit 50% angenommen, wodurch sich für Periode 5 ein Rentenwert von 2.758,88 und damit abermals eine Pension von 11.035,50 (= $4 \times 2.758,88$) ergibt.

Bei geeigneter Wahl der Parameter führen also alle drei Systeme zu identischen Erstpensionshöhen. Falls die Pensionsanpassung in allen drei Modellen parallel vorgenommen wird, so wird sich auch bei den folgenden Pensionszahlungen kein Unterschied zeigen. Nimmt man etwa eine Valorisierung mit der Wachstumsrate der Löhne an (wie in Tabelle 1), dann beläuft sich die Pension in Periode 6 einheitlich auf 11.366,57. Im APG ist vorgesehen, dass bestehende Pensionen nur mit der Inflationsrate angepasst werden, also real konstant bleiben. Das ändert allerdings nichts an der allgemeinen Feststellung, dass in einem demographisch stationären Zustand die drei Systeme äquivalent ausgestaltet werden können und keine maßgeblichen Unterschiede aufweisen.

¹ Für eine ausführliche Illustration eines NDC-Kontos siehe Palmer (2000, S. 7).

Tabelle 1

Drei Pensionssysteme im Vergleich

1 Periode	2 Individu- eller Lohn	3 Durch- schnitt- licher Lohn	4 Wachs- tumsrate durch- schnitt- licher Lohn in %	Beitragsorientiertes Pensionskonto (Schweden) Beitragsatz: 25%			Leistungsorientiertes Pensionskonto (Österreich) Leistungsziel: 50% Kontoprozentsatz: 12,5%			Punktesystem (Deutschland) Leistungsziel: 50% Rentenwert (Periode 5): 2.758,88		
				5 Jahres- beitrag	6 Gesamt- kapital	7 Pension	8 Teilgut- schrift	9 Gesamt- gutschrift	10 Pension	11 Entgelt- punkte	12 Summe Entgelt- punkte	13 Pension
1	10.000,00	20.000,00	x	2.500,00	2.500,00		1.250,00	1.250,00		0,50	0,50	
2	15.600,00	20.800,00	4	3.900,00	6.500,00		1.950,00	3.250,00		0,75	1,25	
3	26.780,00	21.424,00	3	6.695,00	13.390,00		3.347,50	6.695,00		1,25	2,50	
4	32.457,36	21.638,24	1	8.114,34	21.638,24		4.057,17	10.819,12		1,50	4,00	
5		22.071,00	2		22.071,00	11.035,50		11.035,50	11.035,50			
6		22.733,13	3			11.366,57			11.366,57			11.366,57

Quelle: OeNB (eigene Berechnungen).

Auf Grundlage dieses einfachen Beispiels lassen sich einige Beobachtungen anstellen:

- *Konstante demographische Struktur.* In einem demographisch stationären Zustand sind die Unterschiede zwischen den drei Systemen gering. Bei geeigneter Wahl der Parameter führen – wie im Beispiel im Kasten „Beispiel für unterschiedliche Pensionsberechnung“ – alle Modelle zu identischen Beitragsleistungen und Pensionszahlungen.⁸ Dadurch ist auch gewährleistet, dass die Äquivalenz zwischen Beiträgen und Leistungen in allen Systemen gleich ist.⁹

Das deutsche und das österreichische System sind dabei auch nahezu identisch ausgestaltet. Die Festlegung des deutschen Eckrentners (die erwünschte Ersatzrate nach 45 Beitragsjahren im Alter von 65) entspricht genau der österreichischen Formel 45/65/80. Ebenso ist die Anspruchsberechnung mittels Entgeltpunkten vollkommen äquivalent zu einer Berechnung mittels Kontoprozentpunkten, sofern sämtliche Einkommensjahre einbezogen werden und die Aufwertung mit der Wachstumsrate des durchschnittlichen Lohns und nicht mit jener

⁸ „Notional accounts are, in effect, identical to a well designed defined benefit pay-as-you-go scheme with reasonable actuarial adjustments and benefits based on revalued average lifetime earnings.“ (Disney, 1999, S. 36) sowie Börsch-Supan (2003).

⁹ Die Äquivalenz in umlagebasierten Pensionssystemen wird in der Literatur häufig mit den Begriffen der „aktuarischen Fairness“ bzw. „quasi-aktuarischen Fairness“ beschrieben (Lindbeck und Persson, 2003).

- der Lohnsumme erfolgt.¹⁰ Der gravierendste Unterschied zeigt sich bei der Pensionsanpassung. In Österreich werden bestehende Pensionen nur mit der Inflationsrate valorisiert, während sich die Indexierung in Deutschland – aufgrund der Punkteregelung – an der Lohnsteigerungsrate orientiert. Zusammenfassend kann man bemerken, dass das österreichische System zwar als Pensionskonto ausgestaltet ist, aber dennoch mehr mit dem deutschen System gemeinsam hat als mit dem beitragsorientierten, schwedischen Pensionskontenmodell.¹¹
- *Ausdehnung der Lebenserwartung.* Eine ansteigende Lebenserwartung führt im beitragsorientierten Modell zu einer automatischen Verringerung der Pensionshöhe.¹² In rein leistungsorientierten Systemen wird die Pension hingegen aufgrund der angestrebten Ersatzrate (und nicht durch Verrentung) festgelegt und diese Systeme verfügen deshalb auch üblicherweise über keine automatischen Ausgleichsmechanismen. Natürlich könnte man die Definition des Eckrentners bzw. die Formel 45/65/80 an die Entwicklung der Lebenserwartung koppeln, aber das ist – zumindest in Österreich – derzeit nicht fix vorgesehen.¹³
 - *Schwankende Kohortengrößen.* In allen drei Systemen kommt es (im Grundmodell) zu keiner automatischen Reaktion auf Schwankungen in der Kohortengröße. Hat man es aber mit einer andauernden Entwicklung zu tun (etwa einer nachhaltigen Reduktion in der Geburtenrate), dann wird es früher oder später zu einer Anpassung auf der Beitrags- und/oder Leistungsseite kommen müssen. Eine Veränderung des Beitragssatzes hat im schwedischen Modell aber zur Folge, dass dadurch auch die Einzahlungen auf das fiktive Pensionskonto und damit auch die zukünftigen Pensionsansprüche steigen. Die Anpassung an einen demographischen Schock ist damit in einem beitragsorientierten System besonders schwierig und ein automatischer Budgetausgleich ist hier jedenfalls nicht mehr garantiert (Valdés-Prieto, 2000).¹⁴ In so einem Fall kann den Pensionskontenmodellen gerade ihre Transparenz und individuelle Berechenbarkeit zum Nachteil gereichen, da in verbrieft Ansprüche aus politökonomischen Gründen nur sehr schwer eingegriffen werden kann. In einem „klassischen“ leistungsorientierten System wird die Pension hingegen erst bei Antritt end-

¹⁰ Dabei wird vorerst von allen etwaigen demographischen Anpassungsfaktoren und -mechanismen abgesehen. Diese können natürlich zu erheblichen Differenzen zwischen den Systemen führen und im Extremfall auch die Unterschiede zwischen beitrags- und leistungsorientierten Systemen verwischen.

¹¹ Die Begriffe „defined contribution“ (beitragsorientiert) und „defined benefit“ (leistungsorientiert) werden in der Literatur teilweise unterschiedlich verwendet. In dieser Studie wird ein System als beitragsorientiert bezeichnet, wenn die Pensionshöhe von den geleisteten Beitragszahlungen abhängt. Von einem leistungsorientierten System ist hingegen die Rede, wenn die Pensionshöhe ohne Einbeziehung der geleisteten Beiträge festgelegt wird.

¹² Würde sich im Beispiel von Tabelle 1 die Lebenserwartung von 6 auf 7 Perioden erhöhen, so würde bei Pensionsantritt in Periode 5 die Erstpension nur noch $7.357 = (22.071:3)$ betragen und viele Versicherte würden sich vermutlich dafür entscheiden, einen Teil der verlängerten Lebenszeit im Arbeitsprozess zu verbringen, um der Pensionsreduktion entgegenzuwirken.

¹³ Die Regelungen zum „Nachhaltigkeitsfaktor“ in Österreich und Deutschland werden noch ausführlich diskutiert.

¹⁴ Im schwedischen System ist zwar ein „Automatic Balance Mechanism“ vorgesehen (Settergren, 2001), der diesen Ausgleich aber auch nicht vollständig leisten wird.

gültig ermittelt und Änderungen der Berechnung sind daher auch leichter durchsetzbar (Börsch-Supan, 2003).

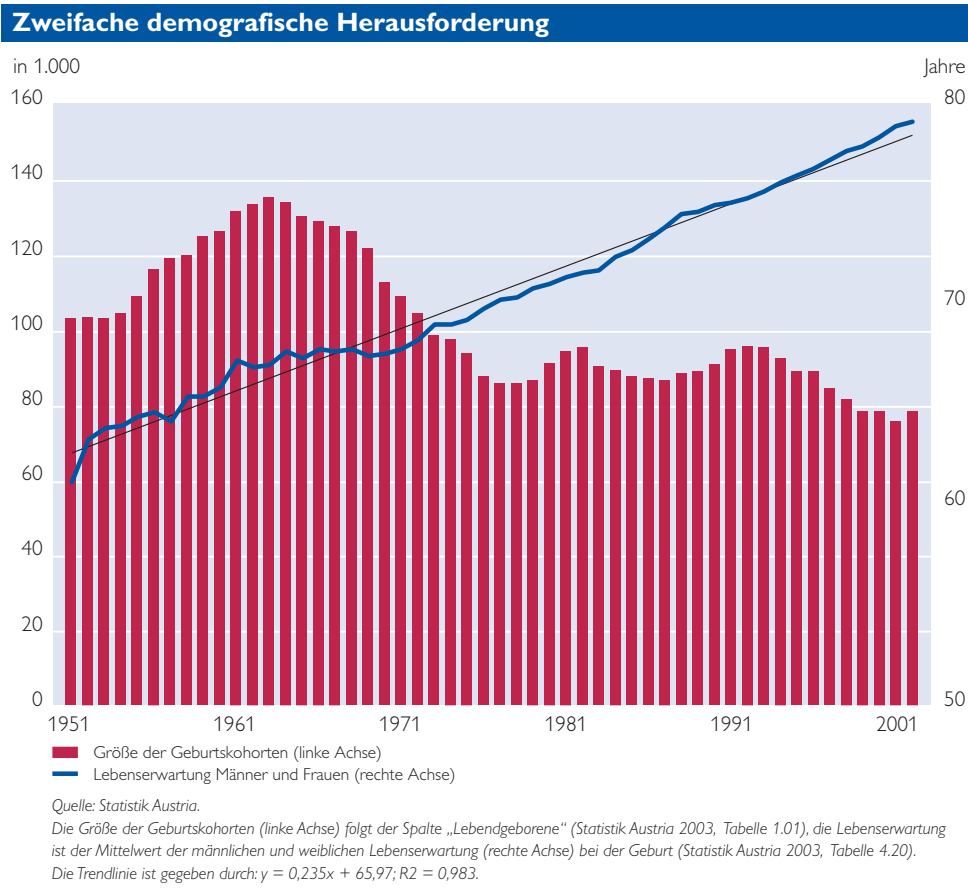
3 Einfluss demographischer Fluktuationen und die Rolle von Nachhaltigkeitsfaktoren

3.1 Empirische Entwicklungen in Österreich

Wie bereits angesprochen gibt es zwei demographische Prozesse, die eine Herausforderung für Pensionssysteme darstellen und ihre fiskalische Nachhaltigkeit gefährden können.

– Schwankungen in der Größe von Geburts- und Arbeitskohorten. In Österreich hat sich die Geburtenrate in den letzten Jahrzehnten stetig verringert, wie in Grafik 1 dargestellt wird. Durch Migration und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung kann das unmittelbare Durchschlagen dieses abwärts gerichteten Trends auf die Größe der Arbeitskohorten zwar gebremst werden, aber die Fluktuationen in der Kohortenstärke schaffen in jedem Fall Probleme für die nachhaltige und intergenerativ faire Ausgestaltung des Pensionssystems.¹⁵

Grafik 1



¹⁵ Das ist ein allgemeines Phänomen: „Given the underlying demographic ageing of the OECD population, it is striking as to how few countries have a fall in the support ratio. [...] Demographic ageing has largely been offset by rising participation rates, especially among married women. However, when the baby boom, with its historically high economic activity rates, retires from 2010 on it is likely that economic support ratios will start to fall sharply unless offset by later retirement.“ (Disney, 2004, S. 308).

- Die *Lebenserwartung* hat in den letzten Jahrzehnten konstant zugenommen. Die Trendlinie in Grafik 1 gibt an, dass in Österreich seit 1951 die Lebenserwartung pro Kalenderjahr um 0,24 Jahre zugenommen hat.¹⁶ Hält dieser Prozess an, so bedeutet das aber, dass sich – bei konstantem Pensionsantrittsalter – das Verhältnis von Erwerbszeit zu Pensionszeit weiterhin stetig verschieben wird.

Der gemeinsame Einfluss dieser demographisch bedingten Fluktuationen könnte – so wurde für Österreich errechnet – zur Folge haben, dass die Altenquote (Anteil der Bevölkerung über 64 Jahre, gemessen an der Bevölkerung im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren) von 22,9% (2000) auf 40,7% (2030) ansteigen wird (PRK, 2002, S. 72).

Das schwedische, beitragsorientierte Pensionskonto reagiert durch die Verrentung bei Pensionsantritt in automatischer Weise auf die Verlängerung der Lebenserwartung, aber es besitzt keinen Mechanismus, der vorschreibt, wie etwa mit einem konstanten Rückgang in der Kohortengröße umgegangen werden soll. In leistungsorientierten Pensionssystemen wird hier – teilweise – ein anderer Weg beschritten, wie im Folgenden anhand des deutschen und des österreichischen Modells beschrieben werden soll.

3.2 Nachhaltigkeitsfaktor der deutschen Rentenversicherung

Im Zuge der deutschen Rentenreform 2004 wurde beschlossen, einen demographischen Anpassungsfaktor

(„Nachhaltigkeitsfaktor“) in das Rentensystem einzubauen. Sollte sich das Verhältnis der Rentner zu den Beitragszahlern (Rentnerquotient) über die Zeit ändern, so legt der Nachhaltigkeitsfaktor fest, dass ein Anteil α der erforderlichen Anpassung durch das Absenken des relativen Rentenniveaus (bzw. der Ersatzrate) geleistet werden soll und ein Anteil $(1-\alpha)$ durch die Erhöhung des Beitragssatzes. Der Parameter α wurde dabei mit 0,25 festgelegt.¹⁷ Steigt der Rentnerquotient an, dann wird die Erhöhung der Renten geringer ausfallen als jene der Bruttolöhne. Prognosen (Börsch-Supan et al., 2003) gehen davon aus, dass dies bis 2030 zu einem Anstieg des Beitragssatzes von ca. 19,5% auf 23% und zu einer Reduktion des Rentenniveaus vor Steuern von 52,5% auf knapp 43% führen wird.

Der deutsche Nachhaltigkeitsfaktor (DNHF) hat einige interessante Merkmale, die im Folgenden herausgestrichen werden sollen, um später die Unterschiede zur österreichischen Regelung deutlich machen zu können.

3.2.1 Der DNHF reagiert auf die Zunahme der Lebenserwartung und auf Schwankungen der Kohortengröße

Der Rentnerquotient kann durch verschiedene Entwicklungen vergrößert werden: eine Zunahme der Lebenserwartung bei gleich bleibender Kohortengröße, eine Abnahme der Kohortengröße bei gleich bleibender Lebenserwartung und (was zu erwarten ist) eine Kombination aus beiden Ereignissen. In jedem Fall wird der

¹⁶ Zieht man die Ausdehnung der Lebenserwartung im Alter von 60 Jahren heran, so ist diese Zunahme zwar geringer (seit 1951 um durchschnittlich 0,12 Jahre), aber immer noch beträchtlich.

¹⁷ Siehe Börsch-Supan et al. (2003); Sachverständigenrat (2004). Dort werden auch Details beschrieben („Riestertreppe“ etc.), die hier außer Acht gelassen werden. Zugleich wurde 2004 auch beschlossen, die Altersgrenze für den frühestmöglichen Beginn der vorzeitigen Altersrente auf 63 Jahre anzuheben.

Anstieg im Rentnerquotient zu einer Reduktion des Rentenniveaus und einer Erhöhung des Beitragssatzes führen.¹⁸

3.2.2 Der DNHF reagiert automatisch auf demographische Veränderungen

Durch die gesetzliche Regelung ist die Anpassung forthin automatisiert und nicht die Folge diskretionärer Maßnahmen.

3.2.3 Der DNHF legt explizit fest, wie auf demographische Schwankungen reagiert werden soll

Im Gesetz ist genau beschrieben, welche Parameter – Beitragssatz und Rentenniveau – zur Nachhaltigkeitssicherung heranzuziehen sind und überdies ist die relative Gewichtung des Instrumenteneinsatzes durch die Festlegung von $\alpha = 0,25$ exakt vorgegeben. Bemerkenswert ist dabei, dass durch diese Spezifikation ein Mittelweg zwischen einem beitragsorientierten und einem leistungsorientierten System eingeschlagen wird. Bei $\alpha = 0$ wäre der Nachhaltigkeitsfaktor ausgeschaltet und auf die Alterungsprozesse würde nur mit einer Erhö-

hung des Beitragssatzes reagiert (Leistungsorientierung) werden, während $\alpha = 1$ einer reinen Beitragssatzorientierung entspräche, wo lediglich das Rentenniveau angepasst wird. Die Festlegung mit $\alpha = 0,25$ stellt somit eine Mischform dar, die vom Sachverständigenrat als „Paradigmenwechsel“ beschrieben wurde (Sachverständigenrat, 2004, S. 299).

Dabei muss allerdings bemerkt werden, dass die Festlegung auf den konkreten Wert von α primär nach fiskalischen Kriterien erfolgt sein dürfte.¹⁹ Demgegenüber sollte aber nicht vergessen werden, dass eine Variation von α sehr unterschiedliche Auswirkungen auf die intergenerative Lastenverteilung hat. Eine primär leistungsorientierte, den Beitragssatz variierende Anpassung (α niedrig) mutet den heute Jungen mehr zu als eine Anpassung, die am Pensionsniveau ansetzt (α hoch). Auf diesen wichtigen Aspekt wird später noch ausführlich eingegangen. Dabei wird ein Maß der intergenerativen Verteilung (MIV) als Beurteilungskriterium verwendet, das im Kasten „Maß der intergenerativen Lastenverteilung“ näher beschrieben wird.

Maß der intergenerativen Lastenverteilung

Pensionssysteme sollten nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit beurteilt werden, sondern auch hinsichtlich ihrer intergenerativen Verteilungswirkung. Werden demographische Schocks etwa primär durch Beitragserhöhungen abgefangen, so haben gänzlich andere Generationen die Hauptlast zu tragen, als wenn auf Pensionskürzungen zurückgegriffen wird. Es existiert eine ganze Reihe von Verfahren und Indikatoren, die zur Messung und Darstellung dieser intergenerativen Verteilungswirkungen verwendet werden können. Zu den häufig eingesetzten Konzepten zählen beispielsweise die interne Rendite, der implizite Steuersatz und die Generationenbilanz (Geanakoplos et al., 1999; Fenge und Werding, 2003). Für Deutschland gibt es auch eine Reihe von Studien, die die intergenerative Verteilungswirkung des bestehenden Systems und verschiedener Reformvorschläge mithilfe der internen

¹⁸ Der Umstand, dass der DNHF auf beide demographischen Prozesse reagiert, war ein Grund, warum er von der Rürup-Kommission vorgeschlagen und anderen Anpassungsfaktoren – etwa einem reinen Lebenserwartungsfaktor – vorgezogen wurde (Börsch-Supan et al., 2003).

¹⁹ Siehe Börsch-Supan et al. (2003). Es gibt nämlich ein gesetzlich festgelegtes Beitragsziel, das für 2030 einen maximalen Beitragssatz von 22% vorschreibt.

Rendite (Schnabel, 1998; Sachverständigenrat, 2004, S. 302f) bzw. des impliziten Steuersatzes (Thum und von Weizsäcker, 2000; Fenge und Werding, 2003) untersucht haben. Für Österreich sind bislang keine diesbezüglichen Studien veröffentlicht worden.

In Knell (2004b, 2005) wird ein weiteres Konzept vorgestellt, das in besonderem Maß dazu geeignet erscheint, intergenerative Verteilungsaspekte in theoretischen Pensionsmodellen zu analysieren. Dieses Konzept – das Proportionalitätsmaß – soll auch in dieser Studie als Maß der intergenerativen Verteilung verwendet werden. Das MIV für das durchschnittliche Mitglied von Generation t ist dabei wie folgt definiert:¹

$$MIV_t = \frac{\text{Summe der erhaltenen relativen Erträge}}{\text{Summe der eingezahlten relativen Beiträge}}$$

Die Werte im Nenner sind dabei einfach die in den jeweiligen Jahren gültigen Beitragssätze, die relativen Erträge entsprechen den jeweils zugesprochenen Pensionsniveaus (d. h. der Höhe der Pension relativ zum vorherrschenden Durchschnittslohn). Im Beispiel von Tabelle 1 wäre das MIV für das betrachtete Individuum gegeben durch

$$\frac{0,5 + 0,5}{0,25 + 0,25 + 0,25 + 0,25} = 1.$$

Im Allgemeinen wird ein ausgeglichenes bilanzierendes Pensionssystem in einem stationären demographischen Zustand ein für alle Generationen konstantes MIV in Höhe von 1 besitzen. In Abschnitt 3.3 werden Fallbeispiele mit demographischen Nichtstationaritäten vorgestellt, wo das MIV nicht mehr für alle Generationen identisch ist. Weitere Details, Beispiele und Diskussionen zu diesem Konzept finden sich in Knell (2004b, 2005).

¹ Als Generation t wird dabei jene Generation bezeichnet, die zum Zeitpunkt t den Arbeitsmarkt betritt.

3.3 Österreichischer Nachhaltigkeitsfaktor als Prozess

Auch im neuen österreichischen Pensionssystem ist ein Nachhaltigkeitsfaktor vorgesehen, der allerdings bis auf seine Bezeichnung nur wenig mit seinem deutschen Namensvetter gemein hat. Der Österreichische Nachhaltigkeitsfaktor (ÖNHF) ist keine explizite Formel, sondern kann besser als die Vorgabe eines Prozesses beschrieben werden. Dieser wird in § 108e Abs. 9 ASVG geregelt und wird in den Gesetzeserläuterungen wie folgt zusammengefasst: „Um die Finanzierung langfristig zu sichern, wird ein Nachhaltigkeitsfaktor eingeführt. Dieser basiert bis zum Jahr 2050 auf einem Sollpfad des Anstiegs der periodenbezogenen Lebenserwartung zum Alter 65 des mittleren Szenarios der Statistik Austria. Abweichungen von der ‚mittleren Prognose‘ wirken sich automatisch zur Sicherung der

Finanzierbarkeit mit gleicher finanzieller Auswirkung auf Beitragssatz, Steuerungsbeitrag, Eintrittsalter, Pensionsanpassung und Bundesbeitrag aus.“²⁰

Dadurch unterscheidet sich aber der ÖNHF in allen drei in Abschnitt 3.2 genannten Merkmalen vom DNHF, wie im Folgenden näher dargelegt und kritisch beleuchtet werden soll.

3.3.1 Der ÖNHF reagiert auf Prognoseabweichungen und bezieht sich insbesondere auf die Entwicklung der Lebenserwartung

Während der Rentnerquotient und damit auch der DNHF auf Veränderungen der Kohortengröße und der Lebenserwartung reagieren, scheint sich die österreichische Regelung auf Abweichungen der tatsächlichen von der prognostizierten Lebenserwartung zu konzentrieren. Im Gesetz wird hier sogar quantifiziert, wann

²⁰ Im Gesetzestext werden die zuletzt genannten fünf potenziellen Anpassungsparameter *expressis verbis* als „Nachhaltigkeitsfaktoren“ bezeichnet. Das scheint aber eine etwas unglückliche Wortwahl zu sein, da sie leicht zu Begriffsverwirrungen und zu Verwechslungen mit dem deutschen Pendant führen könnte.

Maßnahmen ergriffen werden müssen, nämlich wenn „für den Zeitraum, ab dem die erste Abweichung [der revidierten durchschnittlichen periodenbezogenen Lebenserwartung zum Alter 65 von der in Anlage 12 des Bundesgesetzes festgehaltenen Referenzlebenserwartung; MK] festgestellt wird, bis zum Jahr 2050 eine Abweichung von durchschnittlich mehr als 3% festgestellt wird“ (§ 108e Abs. 9 ASVG). Zwar wird in der darauf folgenden Ziffer eine analoge Vorgangsweise auch vorgeschrieben, wenn es zu Abweichungen in „sonstigen demographischen und wirtschaftlichen Annahmen [. . .] insbesondere in Bezug auf die Faktoren Erwerbsbeteiligung und Produktivität“ kommt, aber bei diesen Faktoren gibt es keine quantifizierten „trigger points“ und interessanterweise fehlt auch die explizite Bezugnahme auf die prognostizierte Bevölkerungs- (bzw. Kohorten-)entwicklung.

Bemerkenswert ist an der Regelung aber insbesondere, dass nicht auf die *demographische Entwicklung* per se reagiert werden soll (wie beim DNHF), sondern nur auf *Abweichungen* eines prognostizierten Werts vom tatsächlichen (bzw. von einer revidierten Prognose). Das Referenzszenario sagt aber maßgebliche Verschiebungen in beiden demographischen Dimensionen voraus: einen Anstieg der Referenzlebenserwartung (im Alter von 65) von 18,5 auf 21 (2030) bzw. 22,9 (2050) sowie eine Abnahme der Bevölkerung im Haupterwerbsalter (15 bis 64 Jahre) von 5,499.360 auf 5,217.195 (2030) bzw. 4,748.987 (2050).²¹ Folgt die tatsächliche Entwicklung also diesem

Trendpfad, dann sind keine Änderungen der derzeit im APG festgeschriebenen Parameter vorgesehen. Das bedeutet letztlich, dass der durch die absehbaren demographischen Entwicklungen entstehende Finanzierungsbedarf durch einen Anstieg des Bundesbeitrags abgedeckt werden muss. Durch diese Regelung wird aber – selbst am Trendpfad der demographischen Entwicklung – eine Ungleichbehandlung verschiedener Generationen impliziert. Die genaue intergenerative Verteilung hängt dabei davon ab, wie sich die Finanzierung des Bundesbeitrags intergenerativ gestaltet (Steuer- versus Schuldenfinanzierung). Grob gesprochen hat diese Regelung aber jedenfalls zwei Konsequenzen: Erstens erfolgt die geplante Anpassung an die demographische Entwicklung ausschließlich einnammenseitig und ohne Änderungen auf der Leistungsseite (Pensionsniveau und Pensionsantrittsalter bleiben unverändert) und zweitens kommt es dadurch zu einer zunehmenden Verschiebung von einer Beitrags- zu einer Steuerfinanzierung.

Inwieweit so eine Entwicklung sinnvoll ist, kann in Frage gestellt werden. In Abschnitt 3.3.4 wird dargestellt, dass eine rein einnammenseitige Anpassung unerwünschte intergenerative Verteilungswirkungen haben kann, da dadurch die Hauptlast den jüngeren Generationen aufgebürdet wird. Eine verstärkte Betonung der Steuerfinanzierung wiederum kann zur Aushöhlung des Äquivalenzprinzips führen, das gemeinhin als wesentliches Element und als Vorzug der Bismarckschen Sozialversicherungssysteme angesehen wird.²²

²¹ Allerdings wird ein Anstieg der Erwerbsquote von 68,8% auf 71,8% (2030) bzw. 75,8% (2050) angenommen, was den Rückgang in der Erwerbsbevölkerung dämpfen würde.

²² Siehe Lindbeck und Persson (2003). Nur die redistributiven Elemente des Pensionsversicherungssystems (Ausgleichszulagen, Ersatzzeiten etc.) sollten nach dieser Logik steuerfinanziert werden.

3.3.2 Der ÖNHF sieht keinen

Anpassungsautomatismus vor

Während der DNHF jährlich selbst auf kleine Veränderungen des Rentnerquotienten reagiert, sind nach der österreichischen Regelung nur Maßnahmen zu ergreifen, wenn eine bestimmte Abweichung erreicht ist bzw. wenn die Kommission einen finanziellen Mehrbedarf ortet. Auf diese Weise kann es aber zu einer „stufenförmigen“

Ungleichbehandlung von Generationen kommen, wie im Kasten „Intergenerative Verteilung bei kontinuierlicher und bei schrittweiser Anpassung an demographische Veränderungen“ anhand eines Beispiels illustriert wird. Eine stetige Anpassung, wie sie im DNHF verwirklicht ist, ist im Allgemeinen einer Politik der diskontinuierlichen Reformschritte vorzuziehen.

Intergenerative Verteilung bei kontinuierlicher und bei

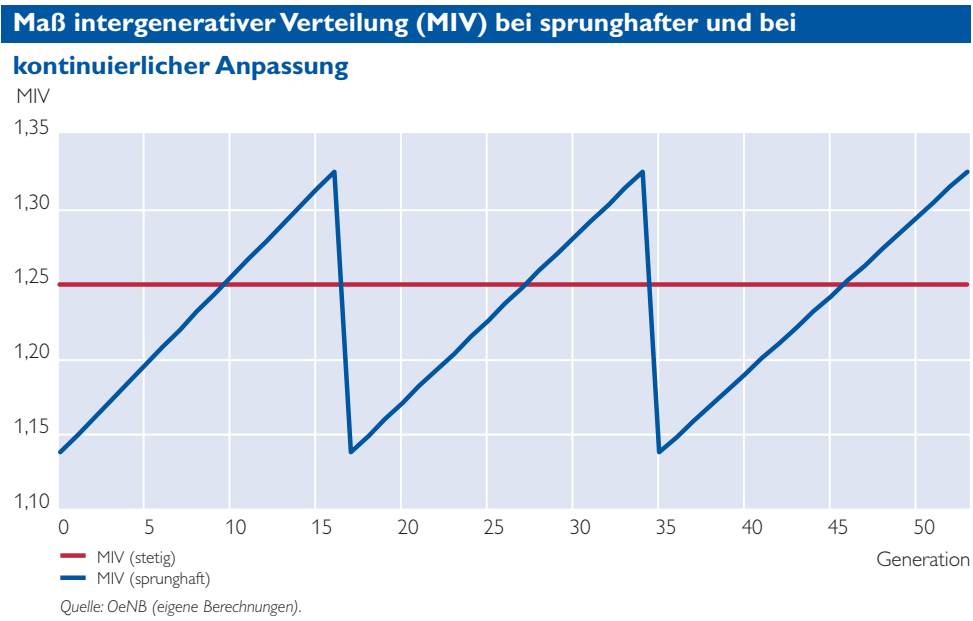
schrittweiser Anpassung an demographische Veränderungen

Die unterschiedlichen Konsequenzen bei kontinuierlicher bzw. bei schrittweiser Anpassung sollen anhand eines einfachen Beispiels illustriert werden. Dazu sei angenommen, dass die Kohortengröße konstant ist, aber dass die Lebenserwartung jährlich um 0,2 Jahre zunimmt. Im Referenzfall wird davon ausgegangen, dass die Pensionsversicherung stets ausgeglichen bilanziert und dass dies ausschließlich durch eine kontinuierliche Erhöhung des Pensionsantrittsalters erreicht wird. In Knell (2005) wird dies ausführlicher diskutiert und es wird gezeigt, dass dazu das Antrittsalter jährlich um 0,15 Jahre angehoben werden muss (sofern die Zielgröße $\frac{\text{Pensionsjahre}}{\text{Arbeitsjahre}}$ mit 1:3 festgelegt wird). Solch eine kontinuierliche Anpassung führt dazu, dass das MIV für alle Kohorten gleich ist und $\frac{1}{1-0,2}$ beträgt, wie in Grafik 2 dargestellt.¹

Bei schrittweiser Anpassung gelangt man hingegen zu einem anderen Ergebnis. In diesem Fall wird angenommen, dass das Antrittsalter nur verändert wird, wenn das Defizit der Pensionsversicherung einen bestimmten Schwellenwert (20%) überschreitet. Erfolgt eine Anpassung des Antrittsalters, dann in einem Ausmaß, dass das System wieder ausgeglichen bilanziert. Das Defizit der zwischen den Anpassungsschritten liegenden Jahre wird aus allgemeinen Steuern finanziert. Es zeigt sich, dass die Generationen, deren Pensionsantritt in die „Reformjahre“ fällt, ein niedrigeres MIV haben als jene, die trotz verlängerter Lebensdauer mit unverändertem Alter in Pension gehen können.

¹ Der Umstand, dass das MIV hier für alle Generationen größer als 1 ist, hat damit zu tun, dass eine stete Ausdehnung der Lebenserwartung – ähnlich wie eine Zunahme des Bevölkerungswachstums – als eine Erhöhung des „biologischen Zinssatzes“ angesehen werden kann (Knell, 2005).

Grafik 2



3.3.3 Der ÖNHF beschreibt nur in groben Zügen, wie die Anpassung zu erfolgen hat

Wie erwähnt, ist im Gesetz vorgesehen, dass eine mögliche notwendige Anpassung gleichmäßig auf die Parameter *Beitragssatz*, *Kontoprozentsatz*, *Anfallsalter*, *Pensionsanpassung* und *Bundesbeitrag* aufgeteilt werden soll. Anders als in Deutschland, wo die Anpassungsaufteilung durch $\alpha = 0,25$ vorgegeben ist, wird im ÖNHF aber keine explizite Gewichtung vorgegeben. In diesem Zusammenhang ergeben sich zwei Fragen: Erstens, wie kann die Vorgabe der „Gleichmäßigkeit“ umgesetzt werden und zweitens, unter welchen Gesichtspunkten ist eine gleichmäßige Aufteilung überhaupt sinnvoll bzw. erstrebenswert? Die erste Frage soll in diesem Abschnitt behandelt werden, während die zweite Frage in Abschnitt 3.3.4 diskutiert wird.

Die Operationalisierung des Begriffs „gleichmäßige Verteilung“ der Reformmaßnahmen auf die fünf Parameter fällt aus zumindest zwei Gründen schwer. Erstens besitzen sie – wie auch im Gesetzestext festgehalten – „eine unterschiedliche zeitliche Wirkungsweise“. So gibt es zwei Parameter, die sich auf die Höhe der Pensionsleistung beziehen, wobei der Kontoprozentsatz das Niveau *zukünftiger* Pensionen beeinflusst, während die Pensionsanpassung auf *aktuelle* Leistungsniveaus einwirkt.²³ Zweitens werden die Anpassungsparameter in unterschiedlichen Einheiten ausgedrückt (z. B. Prozentsätze versus Jahre) und sind dadurch nicht direkt vergleichbar. Eine 10-prozentige Beitragserhöhung (von 20% auf 22%) kann nicht unmittelbar mit einer 10-prozentigen Leistungsreduktion (von 60% auf 54% Ersatzrate) und noch weniger mit einer 10-prozenti-

²³ Hier besteht ein entscheidender Unterschied zum deutschen Punktesystem, in dem – wie bereits erwähnt – alle Rentner mit einer bestimmten Entgeltpunkteanzahl eine identische Rente beziehen. Eine Änderung des Rentenwerts (bzw. des Rentenniveaus) betrifft also alle Rentner in gleicher Weise, unabhängig von ihrem Lebensalter. Dementsprechend besitzt das Punktesystem auch nur vier Anpassungsparameter (die Unterscheidung in Kontoprozentsatz und Pensionsanpassung fällt weg).

gen Anhebung des Pensionsantrittsalters (von 65 auf 71,5 Jahre) gleichgesetzt werden.

Um diese Frage näher zu analysieren, sei ein an das deutsche Rentensystem angelehntes Modell herangezogen, in dem es folgerichtig drei Anpassungsparameter gibt: den Beitragssatz, das Rentenniveau (bzw. den Rentenwert) und das Antrittsalter.²⁴ In diesem Rahmen lässt sich eine intuitiv einleuchtende und praktikable Operationalisierung des „Gleichmäßigkeitspostulats“ formulieren. Dazu wird zuerst errechnet, wie stark ein bestimmter Parameter x angepasst werden müsste, wenn er alleine die demographische Entwicklung zu neutralisieren hätte und alle anderen Parameter konstant blieben. Dieser „Extremwert“ (bzw. „ceteris paribus-Wert“) wird mit x^* , der Ausgangswert mit x_0 bezeichnet. Der tatsächlich zu wählende Wert des Parameters x wird nun aber durch eine Linearkombination des Ausgangswerts x_0 und des Extremwerts x^* festgelegt, wobei λ_x das relative Gewicht angibt, d. h. $x = \lambda_x x^* + (1 - \lambda_x)x_0$. Eine gleichmäßige Anpassung wird so definiert, dass λ_x für alle Parameter – Beitragssatz, Rentenniveau und Antrittsalter – gleich ist (d. h. $\lambda_x = \lambda, \forall x$). Es zeigt sich, dass unter dieser Bedingung der Wert für λ eindeutig bestimmt ist.

Das soll anhand eines einfachen Beispiels illustriert werden. Der Anfangszustand eines Pensionssystems sei gegeben durch einen Beitragssatz von 20%, eine Ersatzrate von 60%, eine Lebenserwartung von 80 Jahren und ein Pensionsantrittsalter von 65 Jahren (zusätzlich wird angenommen, dass der Berufseintritt im Alter von

20 Jahren erfolgt, womit die Lebensarbeitszeit 45 Jahre beträgt). Die Kohortengröße wird als über die Zeit konstant angenommen,²⁵ aber die Lebenserwartung steigt von 80 auf 84 Jahre an. Verwendet man die vorgeschlagene Definition von „Gleichmäßigkeit“, so müsste der Beitragssatz von 20% auf 21,67% angehoben, die Ersatzrate von 60% auf 55,37% abgesenkt und die Lebensarbeitszeit von 45 auf 46 Jahre ausgedehnt werden, damit das Pensionssystem auch im Zustand der gestiegenen Lebenserwartung ausgeglichen bilanziert.

3.3.4 Unter welchen Gesichtspunkten ist eine „Gleichmäßigkeit der Anpassung“ sinnvoll und intergenerativ gerecht?

Die in der Überschrift gestellte Frage führt unmittelbar zu diffizilen und vielschichtigen Problemen, die in die Bereiche der Wohlfahrtsökonomie und der „distributive“ und „intergenerative justice“ hineinreichen. In dieser Studie können nur einige wenige Aspekte dieser Fragestellung aufgegriffen werden. Dennoch soll nicht gänzlich darauf verzichtet werden, da in der öffentlichen Diskussion allzu oft von „Fairness“ und von „Generationengerechtigkeit“ die Rede ist, ohne dass der Versuch unternommen würde, die zugrunde liegenden Begriffe selbst zu thematisieren und konzeptionalisieren.

Besonders deutlich treten die in diesem Zusammenhang entstehenden Probleme zutage, wenn man es mit einer abnehmenden Geburtenrate bzw. mit schwankendem Reproduktionsverhalten zu tun hat. Dieser Fall soll hier im Mittelpunkt stehen. Im Kasten

²⁴ Der Bundesbeitrag wird als konstant angenommen bzw. es wird von einem ausgeglichenen Budget ausgegangen.

²⁵ Diese Annahme dient nur der Einfachheit der Darstellung. Die vorgeschlagene Methode ist genauso gut auch für variable Kohortengrößen anwendbar.

„Intergenerative Lastenverteilung bei Änderung des Reproduktionsverhaltens“ wird so eine Situation anhand eines einfachen Beispiels illustriert,

das wieder auf einem an das deutsche System und den DNHF angelehnten Modell beruht.

Intergenerative Lastenverteilung

bei Änderung des Reproduktionsverhaltens

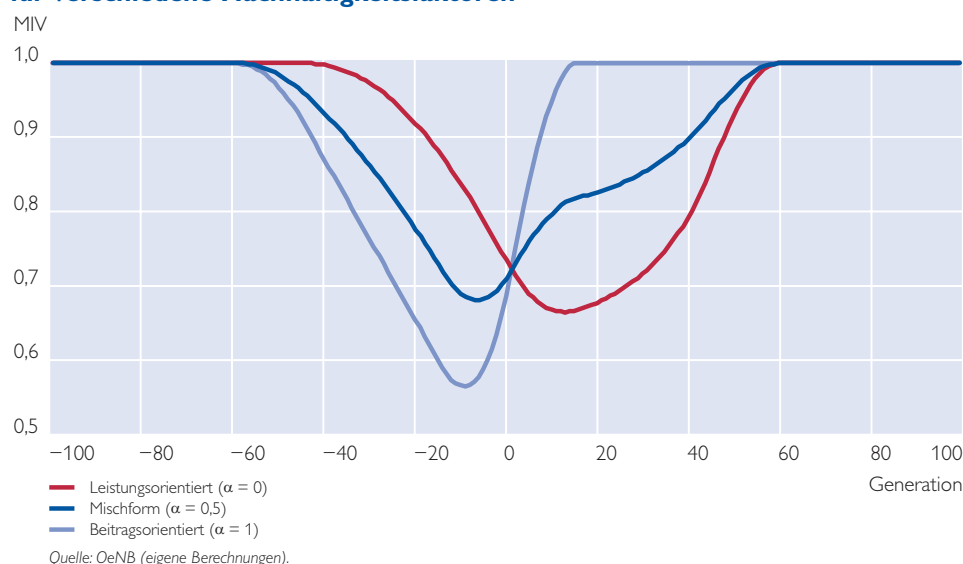
Analog zum Beispiel in Abschnitt 3.3.3 sei wieder angenommen, dass im Ausgangspunkt der Beitragsatz 20%, die Ersatzrate 60%, die Lebenserwartung 80 Jahre und das Pensionsantrittsalter 65 Jahre beträgt. Nunmehr sei aber die Lebenserwartung konstant, während die Bevölkerungsentwicklung un stetig verläuft. Im Besonderen wird angenommen, dass es zu einem bestimmten Zeitpunkt $t = 0$ einen Bruch in der Entwicklung der Kohortengröße gibt und diese von ihrem ursprünglichen Ausgangswert auf die Hälfte fällt (z. B. von 100.000 auf 50.000). Das Beispiel stellt dabei nicht den Anspruch auf Realitätsnähe, sondern soll nur dabei behilflich sein, wesentliche Eigenschaften der verschiedenen Anpassungsverfahren herauszuarbeiten.

In Grafik 3 wird gezeigt, welchen Verlauf das MIV der einzelnen Generationen für verschiedene Nachhaltigkeitsfaktoren (und bei konstantem Antrittsalter) nimmt. Ein Wert von $\alpha = 1$ entspricht dabei wieder einem beitragsorientierten System, $\alpha = 0$ einem leistungsorientierten und $\alpha = 0,5$ einer Mischform zwischen den beiden. In jeder der drei Varianten müssen einige Generationen einen Rückgang im MIV hinnehmen. Das rührt daher, dass die Reduktion in der Kohortengröße zu einer verkleinerten Erwerbsbevölkerung und damit auch zu einem verringerten Beitragsaufkommen führt. Damit die Pensionsversicherung weiterhin ausgeglichen bilanziert, muss also der Beitragssatz erhöht und/oder das Pensionsniveau abgesenkt werden. Je nachdem, welcher Weg eingeschlagen wird, trifft diese Anpassung unterschiedliche Generationen. Der genaue Verlauf der Kurven wird im Text diskutiert.

Grafik 3

Maß intergenerativer Verteilung (MIV)

für verschiedene Nachhaltigkeitsfaktoren



Im Kasten „Intergenerative Lastenverteilung bei Änderung des Reproduktionsverhaltens“ und in Grafik 3 wird die intergenerative Verteilungs-

wirkung dargestellt, die sich bei einer sprunghaften Verkleinerung der Kohortengröße für verschieden ausgestaltete Nachhaltigkeitsfaktoren ergibt.

Obwohl das Beispiel selbst stilisiert und unrealistisch ist, sind die Schlussfolgerungen, die man daraus ziehen kann, für allgemeine Entwicklungen der Kohortengröße bzw. der Geburtenrate zutreffend (Knell, 2004b). Zwei Beobachtungen stechen hervor. Erstens sind die Schwankungen im MIV zwischen den Generationen (gemessen z. B. durch die Varianz) am geringsten, wenn eine Mischform zwischen einem leistungsorientierten und einem beitragsorientierten System gewählt wird ($\alpha = 0,5$). Zweitens zeigt sich aber auch, dass Generationen, die nach dem Sprung in der Bevölkerungsentwicklung ($t = 0$) geboren wurden, einen umso geringeren Anteil der Anpassungslast zu tragen haben, je stärker beitragsorientiert (α hoch) das System ist. Das leuchtet auch unmittelbar ein, denn bei einer Politik, die primär durch Beitragserhöhung erfolgt (α niedrig), wird den knapp nach dem Sprung geborenen Kohorten dadurch die größte Last der Anpassung aufgebürdet. Erfolgt die Anpassung hingegen durch Pensionskürzungen, so werden die älteren Generationen (also die vor $t = 0$ Geborenen) stärker in die Pflicht genommen.

Die Entscheidung für einen bestimmten Nachhaltigkeitsfaktor kann nach verschiedenen Maßstäben erfolgen und im Folgenden sollen drei Beurteilungskriterien diskutiert werden: (i) Die gleichmäßige Belastung aller Generationen; (ii) eine kollektive Lastenverteilung nach dem Verursacherprinzip; (iii) eine kollektive Lastenverteilung nach dem Verursacherprinzip. Wird ein gleichmäßiger Anpassungsmechanismus bevorzugt (d. h. einer, der zu der geringsten

Variation im MIV zwischen den Generationen führt) so würde das für einen mittleren Wert von α (also etwa für $\alpha = 0,5$) sprechen.

Andererseits könnte man aber auch den Grundsatz vertreten, dass jene Generationen die größte Last tragen sollten, die für den Geburtenrückgang „verantwortlich“ sind. In einem direkten Sinn verantwortlich sind die potenziellen Elterngenerationen, das heißt jene, die zwischen 20 und 40 Jahre vor einer bestimmten Kohorte geboren wurden.²⁶ Da ab Generation 0 wieder eine volle Reproduktionsrate erreicht wird, sollten nach diesem Kriterium also die Generationen von -40 bis -1 die größte Anpassungslast tragen. Man könnte aber auch argumentieren, dass – in indirektem Sinn – alle Generationen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt am Leben sind und daher das soziale und politische Leben mitgestalten, auch für das vorherrschende Reproduktionsverhalten zumindest mitverantwortlich sind. Aus dieser Sicht betrachtet sollte die Anpassungslast (die Reduktion im MIV) auf die Schultern aller vor dem Zeitpunkt $t = 0$ geborenen Generationen geladen werden. In jedem Fall ist es aber schwierig, Gründe dafür zu nennen, dass die zum Zeitpunkt $t = 0$ oder danach geborenen Generationen für das Reproduktionsverhalten ihrer Elterngenerationen „bestraft“ werden, da sie selber ja wieder gleich große Nachfolgegenerationen (und damit „gleichgewichtige Geburtenraten“ von 2) aufweisen.

Folgt man also dieser Argumentationslinie, so wären Pensionssysteme vorzuziehen, die sich durch eine stärker „rückwärtsgerichtete“ intergene-

²⁶ In Österreich liegt das Alter von 93,5% aller weiblichen und 87,5% aller männlichen Eltern in diesem Intervall.

rative Lastenverteilung auszeichnen, die also stärker beitragsorientiert sind und in denen demzufolge der Beitragssatz möglichst konstant bleibt (α hoch). Sicherlich gibt es Situationen, in denen ein starker Einbruch in der Geburtenrate auf äußere Umstände (Naturkatastrophen, Kriege etc.) zurückzuführen ist und in denen gänzlich andere Kriterien zum Tragen kommen können (etwa eine Beteiligung aller Generationen gemäß ihrer Leistungsfähigkeit). Zugleich muss aber auch festgehalten werden, dass die angestellten Überlegungen zur Generationenverantwortlichkeit in einem Rahmen abgeleitet wurden, der von allen exogenen Umwelteinflüssen abstrahiert und nur die fundamentalen Konstruktionsprinzipien von Pensionssystemen betrachtet hat. Dabei wurde deutlich, dass ein Rückgang in der Geburtenrate²⁷ eine demographische Mehrbelastung zur Folge hat, die von irgendwelchen Generationen getragen werden muss. Jede Entscheidung für oder wider eine bestimmte Ausgestaltung des Pensionssystems und der Nachhaltigkeitsfaktoren impliziert unweigerlich auch die Entscheidung für oder wider eine bestimmte intergenerative Lastenverteilung. Vieles spricht dafür, solche Eigenschaften beim Entwurf eines Pensionssystems bzw. eines Nachhaltigkeitsfaktors explizit zu berücksichtigen.

Das Beispiel im Kasten „Intergenerative Lastenverteilung bei Änderung des Reproduktionsverhaltens“ und die bisherigen Überlegungen haben sich auf den Fall abnehmender Geburtenraten und einer konstanten Lebenserwartung konzentriert. Man kann sich nun aber auch fragen, ob im umgekehrten Fall einer zunehmenden

Lebenserwartung und annähernd konstanter Kohortengrößen die postulierte Gleichmäßigkeit der Anpassung vertretbar erscheint. Die Antwort darauf hängt stark davon ab, welche Annahme über die weitere Entwicklung der Lebenserwartung getroffen wird. Sieht man in dem seit vielen Jahrzehnten beobachtbaren linearen Anstieg nur einen einmaligen Effekt, dem irgendwann durch die Erreichung eines biologischen Maximalalters Einhalt geboten wird, dann kann eine gleichmäßige Anpassung von Beitragssatz, Eintrittsalter und den Leistungsparameter durchaus sinnvoll sein. Da alle Generationen vom Anstieg der Lebenserwartung betroffen sind, ist es letztlich eine kollektive politische Entscheidung, welche Parameterkonstellation im Endzustand erwünscht ist. Zurzeit muss man allerdings sagen, dass die weitere Entwicklung der Lebenserwartung äußerst ungewiss ist. In einer solchen Situation wird man vermutlich nicht darum herumkommen, eine langsame (und am besten kontinuierliche, siehe Abschnitt 3.3.2) Erhöhung des Eintrittsalters als nahe liegende und primäre Anpassungsmaßnahme zu betrachten. Anderenfalls würde der Beitragssatz irgendwann eine Höhe erreichen, die entweder faktisch ($>100\%$) oder ökonomisch unhaltbar ist (Knell, 2005). Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass auch bei einer stetigen Zunahme der Lebenserwartung der Beitragssatz nur mit Bedacht erhöht werden sollte.

In den Ausführungen zu intergenerativen Verteilungseffekten bei abnehmender Geburtenrate war bislang nur von der *kollektiven* Verantwortung einer Generation und dem *kollektiven* Reproduktionsverhalten die

²⁷ Sofern er nicht durch Migration oder eine anhaltende Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ausgeglichen wird.

Rede. Diese Betrachtungsweise vernachlässigt aber, dass es auf einer individuellen Ebene sehr unterschiedliche Verhaltensweisen gibt. Während viele Mitglieder einer Kohorte kinderlos bleiben, setzen andere zahlreiche Nachkommen in die Welt. Ein Pensionssystem, das solche Unterschiede vernachlässigt, kann auch als fehlerkonstruiert und als intragenerativ unfair angesehen werden. Das umlagebasierte Pensionssystem stellt ja eigentlich ein Drei-Generationen-Modell dar, in dem die arbeitende Generation nicht nur die Verpflichtung hat, mit ihren Beiträgen für die Pensionen der älteren Generation aufzukommen, sondern zusätzlich auch für die „Produktion“ und den Lebensunterhalt der nachkommenden Erwerbsgenerationen zu sorgen hat. Ein Pensionssystem sollte also nicht nur das aggregierte, sondern auch das individuelle Verhalten einer Generation berücksichtigen.

In den letzten Jahren wurde diese Diskussion in Deutschland rund um das Schlagwort der „Kinderrente“ teils sehr heftig geführt. So wurde etwa der Vorschlag gemacht, dass nur die Kinderlosen für den Aufbau einer kapitalgedeckten Säule herangezogen werden sollten. „Um im Alter eine Rente zu haben, muss man entweder Humankapital oder Realkapital gebildet haben. Eine Generation, die weder Human- noch Realkapital gebildet hat, muss im Alter hungern, denn von nichts kommt nichts. [. . .] Statt eine ganze Generation kollektiv

in die Verantwortung zu nehmen, sollten die Rentenkürzungen [. . .] auf die Kinderlosen konzentriert werden“ (Sinn, 2003, S. 362, 390f). Sowohl aus dem Verursacher- als auch aus dem Leistungsfähigkeitsprinzip würde folgen, dass die Kinderlosen in besonderer Weise für die zusätzliche Pensionsvorsorge heranzuziehen sind. Die genaue Art und Höhe der Berücksichtigung der Kinderanzahl wird dabei natürlich von einer Reihe weiterer Faktoren abhängen, insbesondere inwieweit die Kosten der Kindererziehung von der öffentlichen Hand mitgetragen werden. Das Prinzip, bei der Berechnung der Rente die Kinderanzahl zu berücksichtigen, wird aber in der deutschen Diskussion mittlerweile von mehreren Ökonomen vertreten. Nicht nur Hans-Werner Sinn hat die Idee einer „Kinderrente“ wiederholt und zuletzt in seinem Bestseller „Ist Deutschland noch zu retten?“ propagiert (Sinn, 2003),²⁸ auch in der Gegenschrift „Wir sind besser als wir glauben“ von Peter Bofinger (2004) findet sich ein ganz ähnlich gelagerter Vorschlag.²⁹

Um nach diesem längeren Exkurs jetzt wieder auf das österreichische Pensionssystem zurückzukommen, kann zweierlei festgehalten werden. Erstens sollte in Anbetracht dieser Überlegungen das Postulat einer Gleichmäßigkeit der Anpassung nochmals überdacht werden. Die angeführten Überlegungen und weitergehende Untersuchungen in Knell

²⁸ „Die Rente der Kinderlosen sollte nicht auf null reduziert werden [. . .], doch erscheint beim durchschnittlichen Rentenbezieher eine Kürzung der Rente auf die Hälfte [. . .] als angebracht. [. . .] Die von Kürzungen Betroffenen müssen angehalten werden, etwa in dem Maße eine Riester-Rente anzusparen, wie ihnen die umlagefinanzierte Rente mangels Beitragszahlern nicht mehr gewährt werden kann.“ (Sinn, 2003, S. 391).

²⁹ „Als Generation, die weniger Kinder in die Welt setzt [kann man] nicht einfach dasselbe Rentenniveau einfordern, wie die Eltern der Nachkriegszeit, die die ‚geburtstarken Jahrgänge‘ großgezogen haben.“ (Bofinger, 2004, S. 155). An späterer Stelle (S. 218) wird noch vorgeschlagen, dass Frauen mit Kindern für jedes Kind (bei einer Obergrenze von drei Kindern) ein Drittel des Versicherungsschutzes der Rentenversicherung erwerben sollten.

(2004b, 2005) sprechen dafür, von einer Gleichmäßigkeit der Anpassungsaufteilung abzurücken und Beitragserhöhungen schwächer zu gewichten als Modifikationen des Eintrittsalters und der Leistungsparameter. Zweitens muss aber auch bemerkt werden, dass das österreichische Pensionssystem natürlich bereits heute eine Berücksichtigung der Kindererziehung bei der Pensionsberechnung kennt. Allerdings passiert das nur indirekt, indem für solche erwerbslosen Jahre Ersatzzeiten gutgeschrieben werden. Im neuen System wird für jedes Jahr der Kindererziehung (bis zu einem Maximum von vier Jahren) das weibliche Medianeinkommen auf dem Pensionskonto gutgeschrieben (additiv zu etwaigen Beiträgen aufgrund von Berufstätigkeit). Hier wäre zu untersuchen, ob diese Berücksichtigung den wahren Beitrag eines weiteren Kindes zur Solidität des umlagebasierten Pensionssystems nicht unterschätzt.³⁰ Vieles spricht dafür, eine großzügigere Anrechnung zu gewähren, wie das etwa in Schweden passiert. Dort werden dem schlechter verdienenden Elternteil automatisch für vier Jahre Ersatzzeiten zugesprochen, wobei für die Berechnung die beste der drei folgenden Varianten gewählt wird: (i) eine Zuzahlung bis zu 75% des Durchschnittseinkommens aller versicherten Personen; (ii) eine Zuzahlung bis zum individuellen Verdienst vor der Geburt; (iii) ein fixer Zuschuss. Diese Zuschläge werden unabhängig von der Beschäftigungssituation geleistet und sind so ausgestaltet, dass sie für möglichst alle typischen Erwerbsverläufe eine akzeptable Ersatzzeitenregelung gewähren (Palmer, 2000, S. 16).

4 Zusammenfassende Einschätzung

In einer zusammenfassenden Beurteilung kann gesagt werden, dass die Grundstruktur des neuen, harmonisierten Pensionssystems in vielerlei Hinsicht eine deutliche Verbesserung gegenüber dem alten Recht bringt. Dabei sollen auch einige positive Elemente hervorgehoben werden, die in diesem Beitrag bislang nicht näher behandelt werden konnten.

- Die lebenslange Durchrechnung erhöht den Grad intragenerativer bzw. aktuarischer Fairness. Die Bevorzugung kürzerer Erwerbsleben bzw. steilerer Einkommensverläufe wird beseitigt, wodurch auch mögliche negative Arbeitsanreizeffekte minimiert werden (Lindbeck und Persson, 2003).
- Die Existenz eines Pensionskorridors ermöglicht es den einzelnen Versicherten, das Pensionsantrittsalter nach ihren persönlichen Präferenzen bezüglich Pensionshöhe und Lebensarbeitszeit festzulegen, wobei – bei richtiger Wahl der Abschlagshöhe – die Entscheidung aktuarisch neutral ist. Das setzt allerdings voraus, dass die Entscheidung zum Pensionsantritt tatsächlich aus freien Stücken erfolgen kann und nicht ein früher Pensionsantritt von der Arbeitsmarktsituation „erzwungen“ wird.
- Vergangene Beitragsleistungen werden adäquat aufgewertet. Die alte Aufwertungsregel war nicht nur unnötig kompliziert, sondern hat auch zu unerwünschten Ergebnissen hinsichtlich inter- und intragenerativer Fairness geführt (Knell, 2004a).

³⁰ Berechnungen für Deutschland weisen in diese Richtung (Sinn, 2003, S. 376f; Werding, 1999).

- Die Harmonisierung³¹ beseitigt nicht nur die Ungleichbehandlung verschiedener Berufsgruppen, sondern sie erhöht auch die intersektorale Flexibilität und Portabilität. Eine transparente Ausgestaltung des Pensionskontos könnte in weiterer Folge auch eine Harmonisierung der europäischen Pensionsysteme erleichtern (Holzmann, 2004) bzw. die Ergänzung durch andere Elemente ermöglichen (Lebenskontomodell etc., siehe Orszag und Snower, 2002).

In Summe könnten all diese Verbesserungen dazu beitragen, das Vertrauen in das umlagebasierte Pensionsystem zu erhalten und seine Akzeptanz als zentraler Bestandteil der Altersvorsorge zu stärken.

Unter diesem Blickwinkel betrachtet muss aber auch die Einschätzung einiger Elemente des neuen Pensionsystems kritischer ausfallen, da diese teilweise den Prinzipien der Einfachheit, Transparenz, Nachhaltigkeit und der inter- und intragenerativen Fairness zuwiderlaufen.

- Beitragsseitig findet keine vollständige Harmonisierung statt, da bäuerlich Versicherte und Selbstständige auch im Endausbau noch geringere Beitragssätze haben werden als unselbstständig Versicherte. Dies wird in den erläuternden Bemerkungen mit der im Selbstständigen-Bereich fehlenden „Partnerleistung“ begründet und damit, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit und Krankheit für Selbstständige nicht in gleicher Weise durch Ersatzzeiten ausgeglichen wird. Diese Argumentation

kann aber nicht gänzlich überzeugen. Studien zur Inzidenz von Sozialversicherungsbeiträgen finden üblicherweise einen hohen Überwälzungsgrad und einen vernachlässigbaren Einfluss der formalen Aufteilung der Finanzierung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.³² In jedem Fall wäre aber zu überdenken, ob eine Harmonisierung auf der Beitragsseite nicht zuletzt aufgrund ihres symbolischen Gehalts erstrebenswert wäre, wobei existierende Systemunterschiede allenfalls durch andere Maßnahmen ausgeglichen werden könnten.³³

- Die lange Dauer der Parallelrechnung und die komplizierte Ausgestaltung muss sicherlich als ein Manko des neuen Systems angesehen werden. Erst in rund 40 Jahren wird die erste Pension ausbezahlt werden, die ausschließlich nach dem APG berechnet wurde. Dies bedeutet aber, dass das doch einigermaßen komplizierte und intransparente Übergangsrecht für die absehbare Zukunft die Pensionskalkulationen bestimmen wird, wodurch die gesteigerte Transparenz und Berechenbarkeit aufgrund der Pensionskontenregelung gerade wieder unterlaufen werden.³⁴
- Wie in der vorliegenden Studie ausführlich dargelegt, ist die Regelung zum Nachhaltigkeitsfaktor zurzeit sehr unspezifisch. Während es auf der einen Seite verständlich ist, dass man mit der Formel 45/65/80 einen konsensualen Fixpunkt des neuen Sys-

³¹ Sieht man davon ab, dass einige Berufsgruppen (wie Landes- und Gemeindebeamte) nicht einbezogen wurden.

³² „Invariance of Incidence Proposition“. Siehe Gruber (1997) und Ooghe et al. (2003).

³³ Siehe dazu Mayrhuber und Url (2004).

³⁴ Ein überlegenswerter Vorschlag, wie das verbessert werden könnte (durch gleichzeitige Ausweisung der Ansprüche nach dem Altrecht), findet sich in Stefanits et al. (2004), S. 436.

tems festschreiben wollte, wäre andererseits – gerade auch im Hinblick auf die Berechenbarkeit und Planbarkeit – eine Klarstellung wünschenswert, in welcher Weise diese Formel modifiziert werden soll, wenn es die demographische Entwicklung verlangt. Folgende kritische Eigenschaften der Nachhaltigkeitsregelung wurden angeführt. Erstens, dass nur auf Abweichungen von prognostizierten Werten und nicht auf die demographischen Bewegungen selbst reagiert wird und dass vor allem auf die Entwicklung der Lebenserwartung abgestellt wird. Zweitens, dass es keinen Automatismus der Anpassung gibt, wodurch es – schon im Design – zu intergenerativer Ungleichbehandlung kommt. Drittens, dass das Postulat der Gleichmäßigkeit der Anpassung nicht näher spezifiziert wird. Viertens, dass überhaupt infrage gestellt werden kann, ob Gleichmäßigkeit in diesem Kontext eine wünschenswerte Eigenschaft ist, weil eine beitragsbasierte Anpassung bedingt, dass Nachfolgenerationen

für das Reproduktionsverhalten ihrer Eltern in die Pflicht genommen werden. Zuletzt wurde auch noch auf den diskussionswürdigen Vorschlag hingewiesen, der Kinderanzahl bei der Festlegung der Pensionsleistungen ein stärkeres Gewicht zukommen zu lassen.

Eine Reihe von wichtigen Aspekten musste in dieser Studie ausgeblendet werden. Das betrifft etwa die Frage, ob die derzeit vorgesehene Anpassung bestehender Pensionen mit der Inflationsrate die sinnvollste Lösung darstellt (Knell, 2004a). Weiters wurde nicht untersucht, ob die Höhe der Zu- und Abschläge im Pensionskorridor angemessen ist und wie – damit zusammenhängend – eine geeignete berufsspezifische Individualisierung des Pensionssystems (z. B. Schwerarbeiterregelung) aussehen könnte. Weitergehende Untersuchungen zu diesen und zu den in diesem Beitrag behandelten Bereichen sind wünschenswert, damit das umlagebasierte Pensionssystem auch künftig seinen Rang als allgemein akzeptiertes Kernstück der österreichischen Altersvorsorge behaupten kann.

Literaturverzeichnis

- Bofinger, P. 2004.** Wir sind besser als wir glauben. Wohlstand für alle. Pearson Studium. München.
- Börsch-Supan, A. 2003.** What are NDC Pension Systems? What Do They Bring to Reform Strategies? MEA Discussion Paper 42.
- Börsch-Supan, A. und C. B. Wilke. 2003.** The German Public Pension System: How it Was, How it Will Be. Mannheim Institute for the Economics of Aging (MEA). Discussion Paper 34.
- Börsch-Supan, A., A. Reil-Held und C. B. Wilke. 2003.** Der Nachhaltigkeitsfaktor und andere Formelmodifikationen zur langfristigen Stabilisierung des Beitragssatzes zur GRV. MEA Discussion Paper 30 (englische Version als MEA Discussion Paper 37).
- Disney, R. 1999.** Notional Account-Based Pension Reform Strategies: An Evaluation. University of Nottingham and The World Bank.
- Disney, R. 2004.** Pensions and Employment. In: Economic Policy 39. 267–311.
- Fenge, R. und M. Werding. 2003.** Ageing and Fiscal Imbalances across Generations: Concepts of Measurement. CESifo Working Paper 842.

- Geanakoplos, J., O. S. Mitchell und S. P. Zeldes. 1999.** Social Security Money's Worth. In: O. S. Mitchell, R. J. Myers und H. Young (Hrsg.). *Prospects for Social Security Reform*. University of Pennsylvania Press. 79–151.
- Holzmann, R. 2004.** Toward a Reformed and Coordinated Pension System in Europe: Rationale and Potential Structure. *The World Bank Social Protection Discussion Paper Series 0407*.
- Gruber, J. 1997.** The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile. In: *Journal of Labor Economics* 15(3). 72–101.
- Knell, M. 2004a.** Die Rolle von Aufwertungs- und Anpassungsfaktoren in umlagebasierten Pensionssystemen. In: *Geldpolitik und Wirtschaft* 2. OeNB. 59–78.
- Knell, M. 2004b.** On the Design of Sustainable and Fair PAYG Pension Systems When Cohort Sizes Change. Mimeo. OeNB.
- Knell, M. 2005.** High Age – No Kids. Demographic Adjustment Factors for Sustainable PAYG Pension Systems. Mimeo. OeNB.
- Lindbeck, A. und M. Persson. 2003.** The Gains from Pension Reform. In: *Journal of Economic Literature* 41. 72–112.
- Mayrhuber, C. und T. Url. 2004.** Beitragssätze in einem harmonisierten Pensionskontenmodell. WIFO-Studie.
- Ooghe, E., E. Schokkaert und J. Flechet. 2003.** The Incidence of Social Security Contributions: An Empirical Analysis. In: *Empirica* 30(2). 81–106.
- Orszag, M. J. und D. J. Snower. 2002.** From Unemployment Benefits to Unemployment Accounts. IZA Discussion Paper 532.
- Palmer, E. 2000.** The Swedish Pension Reform Model: Framework and Issues. *The World Bank Social Protection Discussion Paper 0012*.
- Pensionsreformkommission – PRK. 2002.** Zweiter Bericht der Expertenkommission zur Rahmenplanung des österreichischen Pensionssystems. Wien. Dezember.
- Sachverständigenrat (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung). 2004.** Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland. Jahresgutachten 2004/05. Wiesbaden.
- Schnabel, R. 1998.** Rates of Return of the German Pay-As-You-Go Pension System. In: *Finanzarchiv* 55. 374–399.
- Settergren, O. 2001.** The Automatic Balance Mechanism of the Swedish Pension System. A Non-Technical Introduction. In: *Wirtschaftspolitische Blätter* 4. 339–349.
- Sinn, H.-W. 2003.** Ist Deutschland noch zu retten? Econ. München.
- Statistik Austria. 2003.** Demographisches Jahrbuch 2001/02. Wien.
- Stefanits, H., R. Freitag und F. Hollarek. 2004.** Das Pensionskonto – ein Instrument zwischen finanzieller Nachhaltigkeit und Systemharmonisierung. In: *Soziale Sicherheit* 11. 422–437.
- Sundén, A. 2004.** How Do Individual Accounts Work in the Swedish Pension System? Manuskript. Swedish National Social Insurance Board.
- Thum, M. und J. von Weizsäcker. 2000.** Implizite Einkommenssteuer als Messlatte für die aktuellen Rentenreformvorschläge. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 1(4). 453–468.
- Valdés-Prieto, S. 2000.** The Financial Stability of Notional Account Pensions. In: *Scandinavian Journal of Economics* 102. 395–417.
- Werding, M. 1999.** Umlagefinanzierung als Humankapitaldeckung: Grundrisse eines erneuerten Generationenvertrages. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 218. 491–511.
- Williamson, J. B. und M. Williams. 2003.** The Notional Defined Contribution Model: An Assessment of the Strengths and Limitations of a New Approach to the Provision of Old Age Security. Center for Retirement Research at Boston College WP 2003-18.