

## Schlecht kalibriertes Anreizsystem

Die meisten Männer und Frauen gehen in Österreich zwischen dem 55. und dem 60. Lebensjahr in Pension. Dieses Heer von Frührentnern belastet zusehends die staatliche Altersvorsorge, die auf einer einzigen wirklich ausgebauten Säule ruht.

ti. Wien, im Dezember

Österreich ist ein Land von *Frühpensionären*: Wie eine vom *Ludwig-Boltzmann-Institut* in Auftrag gegebene Studie zeigt, sind mit 60 Jahren bereits 81% der Männer und 65% der Frauen im Ruhestand. Der Übertritt in den dritten Lebensabschnitt erfolgt schwergewichtig im Alterssegment zwischen 55 und 60 Jahren. Damit ist die gesetzlich vorgesehene Frühpensionierung im Alter von 55 für Frauen und 60 für Männer zur Norm geworden; kaum jemand arbeitet mehr bis zum Regelpensionsalter von 60 bzw. 65 Jahren. Die Flucht in die frühzeitige Alterspension spiegelt sich in einem drastischen *Rückgang der Erwerbsquote*: Während 1975 noch 97,6% aller 55- bis 59-Jährigen einer Arbeit nachgegangen waren, lag die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe zuletzt bei 61,6%.

### Hohes Ausgabenniveau

Dieser Trend zur Frühpension *destabilisiert*, gekoppelt mit vergleichsweise hohen Pensionsleistungen und einer zunehmenden Lebenserwartung der Rentner, zusehends die im Umlageverfahren finanzierte Altersvorsorge. Bereits heute muss die Republik einen Drittel der laufenden Ausgaben oder 15% des Bruttoinlandsprodukts aufwenden, um die Leistungen der gesetzlichen Altersvorsorge für Unselbständige, Selbständige, Bauern und Beamte sicherzustellen. Kein anderes Land leistet sich ein derart hohes relatives Ausgabenniveau, das um rund 50% über dem EU-Durchschnitt liegt. Allein deshalb ist zu erwarten, dass eine nachhaltige Haushaltsanierung, wie sie die regierende Koalition zu einem ihrer obersten Ziele erklärt hat, nicht ohne eine *tiefgreifende Rentenreform* zu bewerkstelligen ist. Die von der Regierung beschlossene, im nächsten Oktober in Kraft tretende Heraufsetzung des Frühpensionsalters um 1,5 auf 56,5 Jahre für Frauen bzw. auf 61,5 Jahre für Männer ist nicht mehr als ein Schritt in die richtige Richtung. Auch der Umstand, dass während einer Übergangszeit – von 2019 bis 2034 – das Pensionsalter der Frauen sukzessive auf 65 Jahre heraufgesetzt werden soll, wird den Handlungsbedarf kaum verringern.

Einen weit grösseren Erfolg als die bisher vorgenommenen Retuschen verspricht eine *grundlegende Korrektur* des Anreizsystems: Die Studie zeigt nämlich mit Hilfe von Simulationen, dass sich ein über das Frühpensionsalter hinausgehender Verbleib im Erwerbsleben nicht auszahlt. Die Autoren haben errechnet, dass das optimale Pensionsalter genau dem frühestmöglichen Eintrittsalter von 55 für Frauen bzw. von 60 für Männer entspricht. Jenseits dieser Altersgrenze zahlen Arbeitnehmer mehr Geld in das System ein, als sie dereinst als Rentner zurückbekommen: Der abdiskontierte Barwert der bis zum Pensions-

antritt zu leistenden Beiträge ist höher als der Barwert der späteren Bezüge im Ruhestand; das sogenannte Sozialversicherungsvermögen des Beitragszahlers nimmt ab. Aus ökonomischer Sicht kommt dieser systemimmanente Schwachpunkt einer *steuerähnlichen Bestrafung* jener Männer und Frauen gleich, die länger im Arbeitsleben bleiben möchten.

### Individuelle Ruhestandskonten

Um diese Schwächen zu korrigieren, machen sich die Autoren der Studie für die Einführung von *virtuellen individuellen Ruhestandskonten* (VRK) stark. Mit der Einführung solcher Konten für alle Erwerbstätigen könnte gleichsam ein *versteckter Systemwechsel* vom Umlageverfahren zum Kapitaldeckungsverfahren vollzogen werden; versteckt deshalb, weil dieses Kontenkonzept kapitalgedeckte Systeme imitiert, abgesehen von einem demographisch bedingten Schwankungsfonds aber an der traditionellen Umlagefinanzierung festhält. Jedem Versicherten werden die geleisteten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge auf einem Konto gutgeschrieben und jährlich verzinst. Als Zinssatz schlagen die Experten die Wachstumsrate der beitragspflichtigen Lohnsumme vor, weil damit die finanzielle Stabilität des Umlagesystems nicht gefährdet würde. Dieses VRK-Modell, das in vergleichbarer Ausprägung bereits in Italien, Lettland, Polen und Schweden implementiert wurde, soll mit ähnlichen Vorteilen verbunden sein wie ein klassisches, kapitalgedecktes System. Zu nennen ist in erster Linie die hohe *Transparenz*: Jeder Versicherte könnte sein Konto einsehen und unter Würdigung seiner Lebensumstände den für ihn idealen Zeitpunkt für den Übertritt in den Ruhestand selbst bestimmen. Weil Fehlanreize korrigiert werden, erhoffen sich die Experten auch eine positive Wirkung auf die *Beschäftigung*; wer länger im Arbeitsprozess bleibt, kann, anders als heute, mit höheren Rentenbezügen rechnen.

Die VRK-Konstruktion drängt sich für die Autoren der Studie auch deshalb auf, weil ein echter Systemwechsel vom derzeitigen, umlagefinanzierten zu einem kapitalgedeckten System zu langwierig und vor allem zu kostspielig wäre. Die implizite Pensionsschuld – der Gegenwartswert aller durch Beitragszahlungen begründeten Pensionsansprüche – liegt bei «reifen» Pensionssystemen beim Zwanzig- bis Dreissigfachen der jährlichen Pensionszahlungen. Kein Finanzminister wäre in der Lage, einen solchen Systemwechsel zu finanzieren. In Ergänzung zum VRK-System regt die Studie eine obligatorische, kapitalgedeckte *zweite Säule* an, indem die jetzigen Abfertigungsleistungen in eine Betriebspension umgewandelt werden. Sowohl die betriebliche als auch die private Pensionsvorsorge sind in Österreich wenig

ausgebaut: Das Pensionssystem ruht schwergewichtig auf einer einzigen, dafür umso mächtigeren Säule. Als flankierende Massnahme schlagen die Experten einen Umbau der an die Altersvorsorge gekoppelten *Invaliditätspension* vor. Derzeit erhalten 40% der Männer im Alter von 60 bis 64 Jahren eine Invaliditätsrente, mehr als in jedem anderen Land der OECD.