

Projektbericht

**Auswirkungen von
finanziellen Anreizen auf das
Pensionsantrittsalter**
Eine Analyse mit dem
Mikrosimulationsmodell IREA

Tibor Hanappi, Sandra Müllbacher, Erich Heil



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES

Vienna

Projektbericht

Auswirkungen von finanziellen Anreizen auf das Pensionsantrittsalter

Eine Analyse mit dem
Mikrosimulationsmodell IREA

Tibor Hanappi, Sandra Müllbacher, Erich Heil

Endbericht

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Finanzen

September 2014

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Kontakt:

Dr. Tibor Paul Hanappi
☎: +43/1/599 91-252
email: hanappi@ihs.ac.at

Mag. Sandra Müllbacher
☎: +43/1/599 91-234
email: sandra.muellbacher@ihs.ac.at

Inhalt

1. Hintergrund	1
2. Entwicklung der neuen Datenbasis	5
2.1. Datenquellen	5
2.1.1. Arbeitsmarktdatenbank (AMDB).....	5
2.1.2. Verdichtung von Versicherungszeiten und Pensionsberechnung (VVP).....	5
2.1.3. Pensionsversicherung Jahresstatistik (PJ).....	6
2.1.4. Vergleich der Datenquellen	6
2.2. Neue Datenbasis.....	8
2.3. Qualitative Verbesserungen	10
2.3.1. Repräsentativität.....	10
2.3.2. Pensionsberechnung.....	10
3. IREA: Methodischer Überblick	11
3.1. Modellstruktur.....	11
3.2. Pensionsberechnung	14
3.2.1. Rechtslagen.....	14
3.2.2. Zugänge in die Pension.....	17
3.2.3. Ausgleichszulage.....	21
3.2.4. Nettopension	21
3.3. Arbeitsmarktannahmen	22
3.4. Invalidität.....	23
3.5. Schätzergebnisse.....	24
4. IREA: Simulationen	29
4.1. Datensatz	29
4.2. Definitionen und Annahmen	30
4.3. Übergang Rechtslage 2014 zum Pensionskonto	31
4.4. Basisszenario für Reformsimulationen.....	37
4.5. Resultate: Regelpensionsalter	39
4.6. Resultate: Invalidität.....	45
4.7. Resultate: finanzielle Anreize	48
5. Schlussfolgerungen	59

A.	Anhang: Erweiterung der Datenbasis	63
	Demographische Merkmalsverteilung	63
	Qualität der Merkmale HVPJVP	70
6.	Literaturverzeichnis	72

Tabellen

Tabelle 1: Vergleich Fallzahlen HV, VVP, HVPJ (Alterspensionen)	7
Tabelle 2: Vergleich Fallzahlen HV, VVP, HVPJ (Invaliditätspensionen)	7
Tabelle 3: Vergleich Fallzahlen HV, HVPJ	9
Tabelle 4: Ergebnisse Schätzung Männer	25
Tabelle 5: Ergebnisse Schätzung Frauen	25
Tabelle 6: Vergleich der simulierten und empirischen erwarteten Pensionsantrittsalter.....	27
Tabelle 7: Szenarien Übergang Rechtslage 2014 zum Pensionskonto	32
Tabelle 8: Erwartetes Pensionsantrittsalter Rechtslage 2014 und Pensionskonto (APG).....	37
Tabelle 9: Definition Basisszenario	38
Tabelle 10: Definitionen Regelpensionsalter	40
Tabelle 11: Erwartete Änderung des Pensionsantrittsalters im Vergleich zum Basisszenario – Szenarien Regelpensionsalter	44
Tabelle 12: Definitionen Invalidität	45
Tabelle 13: Erwartete Änderung des Pensionsantrittsalters im Vergleich zum Basisszenario – Szenarien Invalidität.....	47
Tabelle 14: Definitionen Korridor pension	48
Tabelle 15: Definitionen flexibler Pensionsantritt	49
Tabelle 16: Erwartete Änderung des Pensionsantrittsalters Szenarien Korridor pension im Vergleich zu Abschlag/Zuschlag von 5 %	55
Tabelle 17: Erwartete Änderung des Pensionsantrittsalters Szenarien flexibler Pensionsantritt	56
Tabelle 18: Vergleich Verteilung Pensionen nach Geschlecht, VVP und HVPJ, getrennt nach Alterspension und Invaliditätspension.....	64
Tabelle 19: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach Pensionsart und Wohnort.....	65
Tabelle 20: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach normaler und vorzeitiger Alterspension und Wohnort	66
Tabelle 21: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach vorzeitigen Alterspensionen und Wohnort.....	66
Tabelle 22: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach Pensionsart und Antrittsmonat	67
Tabelle 23: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach normaler und vorzeitiger Alterspensionen und Antrittsmonat.....	68
Tabelle 24: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach vorzeitigen Alterspensionen und Antrittsmonat	68
Tabelle 25: Pensionsantrittsalter im Vergleich (Pensionskommission, HVPJ, VVP)	70

Abbildungen

Abbildung 1: Beispiele Erwerbsverläufe und Arbeitsmarktannahmen	22
Abbildung 2: Vergleich der simulierten und empirischen kumulierten Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten	26
Abbildung 3: Monatliche Durchschnittspension (reguläre Pension) in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter	33
Abbildung 4: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter	35
Abbildung 5: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Rechtslage 2014 und Pensionskonto ...	36
Abbildung 6: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter – Basisszenario	39
Abbildung 7: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter – Basisszenario	40
Abbildung 8: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Regelpensionsalter Frauen .	42
Abbildung 9: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Regelpensionsalter Männer	42
Abbildung 10: Kumulierte Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Regelpensionsalter Frauen	43
Abbildung 11: Kumulierte Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Regelpensionsalter Männer	44
Abbildung 12: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Invalidität	46
Abbildung 13: Kumulierte Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Invalidität	47
Abbildung 14: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter – KOP_5	50
Abbildung 15: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter – KOP_8	50
Abbildung 16: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Korridor pension Frauen	53
Abbildung 17: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Korridor pension Männer	53
Abbildung 18: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien flexibler Pensionsantritt Frauen	54
Abbildung 19: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Korridor pension Männer	54

1. Hintergrund

In Österreich, wie auch in anderen OECD Ländern, verstärken die demographischen Entwicklungen den finanziellen Druck auf umlagefinanzierte Pensionssysteme. Während ein stetiges Wachstum der Erwerbsbevölkerung in vorangegangenen Jahrzehnten in vielen Ländern zu einer demographischen Dividende geführt hat, haben die geringeren Geburtenraten sowie die höhere Lebenserwartung weitreichende Veränderungen der Bevölkerungsstruktur hervorgerufen. Dieser demographische Prozess führt automatisch zu einer Verschiebung des Verhältnisses von Beitragszahler/inne/n zu Leistungsempfänger/inne/n und, solange keine Änderungen am Pensionssystem vorgenommen werden, auch zu einem stetigen Anstieg des Anteils der Pensionsausgaben am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Während höhere Geburtenraten und/oder verstärkte Immigration den demographischen Veränderungen im Allgemeinen entgegenwirken, kann nicht davon ausgegangen werden, dass der finanzielle Druck alleine durch diese Entwicklungen maßgeblich reduziert werden kann. Um der zunehmenden Umverteilung von der schrumpfenden Gruppe der Beitragszahler/innen zu der wachsenden Gruppe der Leistungsempfänger/innen entgegen zu wirken ist es also notwendig das Pensionssystem an die demographischen Entwicklungen anzupassen.

Eine Anpassung des Pensionssystems bedeutet allerdings immer auch einen Abgleich der Interessen zweier wesentlicher Bevölkerungsgruppen. Während die Erwerbsbevölkerung ein Interesse an geringen Sozialversicherungsbeiträgen (und möglichst hohen Löhnen) hat, ist es im Interesse der im Ruhestand befindlichen Bevölkerung möglichst hohe Pensionszahlungen zu beziehen. Beide Interessenslagen sollten bei der Reformierung des Pensionssystems im Sinne der intergenerationellen Gerechtigkeit berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund ist die Transparenz sowie die langfristige Glaubwürdigkeit des Systems von besonderer Bedeutung.

Im Prinzip stehen zur Anpassung des Pensionssystems eine Reihe an Maßnahmen zur Verfügung, welche in drei unterschiedliche Gruppen gegliedert werden können. Zum ersten können die Beitragssätze und/oder der Bundeszuschuss zum Pensionssystem erhöht werden. Zum zweiten kann die Ersatzrate, i.e. das Verhältnis von Pension zu Lohn, verringert werden. Drittens kann eine Anpassung des Systems an die demographische Veränderung auch über eine Anhebung der effektiven Pensionsantrittsalter geschehen. Während die ersten beiden Maßnahmen im Wesentlichen darauf abzielen, die Solvenz des Systems zu erhalten, unterscheidet sich die dritte Maßnahme insofern, als sie auf eine Anhebung der Erwerbsquote abzielt und somit stärker von der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsmarktes abhängig ist.

Vor diesem Hintergrund ist es Ziel dieser Studie zu untersuchen, in wie weit eine Anhebung des effektiven Pensionsantrittsalters durch parametrische Änderungen im bestehenden

Pensionssystem erreicht werden kann. Dabei wird nicht nur untersucht, wie sich die bereits beschlossenen Reformen des Pensionssystems, i.e. die Bestimmungen im Rahmen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), auf das effektive Antrittsalter auswirken. Zudem werden auch weitere Anhebungen des Regelpensionsalters für Männer und Frauen, Änderungen in den Zu- und Abschlägen sowie im Bereich der Invaliditätspensionen betrachtet.

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter liegt in Österreich bei 65 Jahren für Männer und 60 Jahren für Frauen. Im EU-Vergleich ist ein reguläres Pensionsantrittsalter von 65 für Männer üblich, einige Länder haben jedoch bereits Erhöhungen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters über dieses Alter hinaus beschlossen. So wird das gesetzliche Pensionsantrittsalter im Jahr 2020 in Deutschland, Dänemark, Spanien, Irland, Italien, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich über 65 Jahren liegen. Außer Österreich werden im Jahr 2020 nur noch Bulgarien, Litauen, Polen, Rumänien und Slowenien niedrigere gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen als für Männer vorsehen (in Österreich wird das Antrittsalter der Frauen ab 2024 an das der Männer angepasst, Europäische Kommission (2012b)).

Betrachtet man das Alter, in dem Männer und Frauen tatsächlich den Arbeitsmarkt verlassen (effektives Pensionsantrittsalter) so liegt dieses in Österreich insbesondere für Männer weit unter dem regulären Pensionsantrittsalter. Im OECD-Vergleich lag Österreich gemittelt über den Zeitraum 2007-2012 bei Männern (61,9) an achtletzter Stelle im OECD-Vergleich, bei Frauen (59,4) an drittletzter Stelle (nur die Slowakei und die Türkei weisen geringere Antrittsalter für Frauen auf (OECD (2013)). Nach dem jüngsten Bericht der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung zum Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters lag auch 2012 das durchschnittliche Antrittsalter für Direktrenten aus der gesetzlichen Pensionsversicherung noch weit unter dem gesetzlichen Antrittsalter: Männer gingen im Schnitt mit 59,4 Jahren in Pension, Frauen mit 57,4 Jahren (Pensionskommission (2013)). Krankheitsbedingte Frührenten erklären einen großen Teil der Diskrepanz zwischen gesetzlichem und effektivem Pensionsantrittsalter: Das Durchschnittsalter der Personen, die aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung frühzeitig eine Pension antreten, beträgt 53,8 Jahre für Männer und 50,3 Jahre für Frauen. Jedoch auch Personen, die in Altersrenten gehen, sind durchschnittlich jünger als das gesetzliche Pensionsantrittsalter: Männer treten durchschnittlich mit 62,9 Jahren, mehr als 2 Jahre früher als regulär vorgesehen, die Pension an, Frauen mit 59,3 Jahren (Pensionskommission (2013)).

Neben soziodemographischen Faktoren, gesundheitlichen Problemen und strukturellen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt wird in der Literatur die Bedeutung der Pensionssysteme für das frühe Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben genannt. Sozialversicherungssysteme können negative finanzielle Anreize auf eine Teilnahme am Erwerbsleben nach dem Erreichen des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters haben – die

finanzielle Anreizwirkung der Pensionsversicherungssysteme kann somit ältere Arbeitnehmer/innen in die Pension „ziehen“ (z.B. Duval (2003), Blöndal und Scarpetta (1999), Antolín und Scarpetta (1998), Gruber und Wise (1999, 2004), Lindeboom (1998)). Es gibt einen starken empirischen Zusammenhang zwischen der Altersstruktur eines Pensionssystems (d.h. zu welchem Alter ein Pensionsantritt möglich ist) und dem Alter, in dem Frauen und Männer das Erwerbsleben verlassen. Invaliditätspensions- oder Arbeitslosigkeitsprogramme verstärken diesen negativen Effekt, der in vielen Ländern mit unterschiedlichen Arbeitsmarktinstitutionen sowie kulturellen und sozialen Gegebenheiten zu beobachten ist.

Die Zahlen des Monitoringberichts der Pensionskommission zeigen auch für Österreich, dass nur ein geringer Anteil der Alterspensionist/inn/en über den erstmöglichen Antrittszeitpunkt hinaus im Erwerbsleben verbleibt (12 % der Neuzugänge in die Pension, 10 % der Männer und 13 % der Frauen; Pensionskommission (2013)). Insgesamt sind Anreizstruktur und -wirkung des öffentlichen Pensionssystems bislang jedoch nur unzureichend erforscht, da eine empirische Analyse der Pensionsantrittsentscheidungen angesichts des komplexen österreichischen Pensionssystems einer Fülle an personenbezogenen Informationen bedarf. Die Bestimmung möglicher Pensionsantrittszeitpunkte und Pensionshöhen nach Pensionsart bedarf detaillierter Informationen zur gesamten Erwerbskarriere einer Person, also zu Versicherungs-, Beitrags- und Ersatzzeiten sowie zu den jeweiligen Beitragshöhen. Zusätzliche persönliche sowie arbeitsmarktspezifische Informationen sind des Weiteren vonnöten, um die Entscheidungssituation der Individuen realitätsgetreu abbilden zu können. Auch Invaliditätspensionen und andere spezifische Programme, die als Wege in den Ruhestand fungieren, sind Teil des Pensionssystems und müssen daher in einer solchen empirischen Analyse beachtet werden.

Eine detaillierte Modellierung des individuellen Pensionsantrittsverhaltens in Österreich wurde erstmals 2009-2011 im Rahmen eines von der Europäischen Kommission geförderten Projektes entwickelt (**IREA: IHS Microsimulation Model for Retirement Behaviour in Austria**; siehe Hanappi et al., 2012; Hanappi, 2012). Im Zuge dieses Projektes wurde der wissenschaftlichen Gemeinschaft ein neuer Datensatz zur Verfügung gestellt. Das VVP-Datensystem (Verdichtung von Versicherungszeiten und Pensionsberechnung) der Pensionsversicherungsanstalt wurde mit der bereits bestehenden und wissenschaftlich genutzten Arbeitsmarktdatenbank des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verknüpft, sodass nun auf individueller Ebene genaue Informationen zur pensionsrelevanten Erwerbskarriere zur Verfügung stehen.

Im Rahmen des vorliegenden Projektes konnte IREA in mehreren Bereichen entscheidend weiterentwickelt werden. Diese Entwicklungsschritte betreffen sowohl die Erweiterung der Datenbasis (siehe Kapitel 2) als auch die Modellstruktur und die empirische Schätzung (siehe Kapitel 3). Aufbauend auf der aktualisierten und verbesserten Version des Modells

wurde eine Reihe an Reformsimulationen durchgeführt, welche in Kapitel 4 im Detail diskutiert werden. Diese umfassen einerseits eine detaillierte Analyse der Wirkungsweisen bereits beschlossener Reformmaßnahmen, sowie andererseits eine Analyse weitergehender parametrischer Reformen. Kapitel 5 fasst die Ergebnisse der Reformsimulationen zusammen und diskutiert die entsprechenden Schlussfolgerungen.

2. Entwicklung der neuen Datenbasis

Die erste Version des IHS Microsimulation Model for **RE**tirement Behaviour in **Austria (IREA)** wurde im Zeitraum 2009-2011 entwickelt (Hanappi et al., 2012). Dieser Version lagen Individualdaten von über 300.000 Individuen, die in den Jahren 2002-2009 in Pension gingen, zu Grunde. Diese ursprüngliche Datenbasis wurde aus einer Verknüpfung des Datensatzes „Verdichtung von Versicherungszeiten und Pensionsberechnung“ (VVP) der Pensionsversicherungsanstalt mit arbeitsmarktspezifischen Informationen aus der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) erstellt.

Im Rahmen des vorliegenden Projektes wurde eine neue Datenbasis für das Modell entwickelt, welche auf insgesamt drei unterschiedlichen Datenquellen aufbaut. Dieser Entwicklungsschritt ermöglicht – neben der Aktualisierung der Modellergebnisse – eine Reihe an qualitativen Verbesserungen (siehe 2.3).

2.1. Datenquellen

Für die im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Modellsimulationen wurde eine neue Datenbasis entwickelt. Diese wurde aus einer Verknüpfung der folgenden drei Datenquellen erstellt.

2.1.1. Arbeitsmarktdatenbank (AMDB)

Diese Datenquelle basiert auf dem Datenbestand des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV). Für jede versicherte Person werden alle sozialversicherungsrechtlich relevanten Informationen festgehalten und anhand von Sozialversicherungsepisoden dokumentiert. Dabei werden sowohl Zeiten innerhalb als auch außerhalb des Erwerbssystems, also auch Zeiten, in denen ein Leistungsbezug im Rahmen des Pensionssystems besteht, festgehalten. Die Arbeitsmarktdatenbank ermöglicht es Personen taggenau von 1.1.1997 – teilweise reichen die Informationen auch länger zurück – bis zur Gegenwart zu beobachten.

Aus dieser Datenquelle werden die folgenden Informationen entnommen: Beschäftigung, Krankengeldbezug, Arbeitslosigkeit, Staatsbürgerschaft, Wirtschaftsklasse (NACE) vom Beginn der Erfassung bis 5 Jahre nach Pensionsantritt (RE).

2.1.2. Verdichtung von Versicherungszeiten und Pensionsberechnung (VVP)

Der VVP-Datensatz umfasst die vollständige Versicherungskarriere der enthaltenen Individuen bis zum tatsächlichen Pensionsantritt. Jede Zeile im Datensatz entspricht einem positiven Bescheid zur Pension. Der Datensatz enthält alle zur Pensionsberechnung

notwendigen Daten bezogen auf den relevanten Stichtag, sowie weitergehende Informationen zur entsprechenden Pension.

Aus dieser Datenquelle werden die folgenden Daten zur Pension entnommen: Pensionsart, Pensionshöhe, Bemessungsgrundlage, Versicherungsträger, Stichtag, Datum des Bescheids. Weiters werden Informationen zur Versicherungskarriere verwendet: Beitrags- und Ersatzzeiten, Beitragsgrundlage in allen Jahren bis zum tatsächlichen Pensionsantritt.

2.1.3. Pensionsversicherung Jahresstatistik (PJ)

Die Pensionsversicherung Jahresstatistik wird jährlich neu erstellt. In dieser Datenbank sind Informationen zur aktuellen Anzahl an ausgezahlten Pensionen sowie zu Pensionszu- und -abgängen enthalten. Der Datensatz enthält alle Pensionen, für die im Dezember des Berichtsjahres Anspruch bestanden hat, sämtliche Leistungsdaten beziehen sich somit jeweils auf diesen Monat. Zu beachten ist hierbei, dass vorzeitige Alterspensionen und Gleitpensionen nur bis zur Erreichung des Anfallsalters der regulären Alterspension als solche erfasst werden. Die Datenquelle enthält einige für das Modell besonders relevante Zusatzinformationen¹: Rechtslage, Anzahl der Kinder, Informationen zu Zu- und Abschlägen, Pensionsart, Krankheitsgruppen bei Invaliditätspensionsfällen, Ausgleichszulagen, Hilflosenzuschuss.

2.1.4. Vergleich der Datenquellen

Generell ist zu beachten, dass der VVP-Datensatz nur eine Stichprobe aller tatsächlichen Pensionsantritte im beobachteten Zeitraum enthält. Um systematische Verzerrungen weitgehend ausschließen zu können ist es daher notwendig, die drei Datenquellen hinsichtlich des Abdeckungsgrades sowie der Verteilung bestimmter soziodemographischen Merkmale zu untersuchen. In diesem Abschnitt werden die drei Datenquellen zunächst bezüglich der gesamten Fallzahlen nach Pensionsart verglichen. Zu diesem Zweck werden die Pensionsfälle in zwei Gruppen unterteilt und eine einheitliche Definition entwickelt und angewandt (siehe auch Anhang A).

Die erste Gruppe enthält die reguläre Alterspension sowie alle Formen der vorzeitigen Alterspension, z.B. vorzeitige Alterspension aufgrund langer Versicherungsdauer, Korridorpension, Schwerarbeitspension sowie Pensionszugänge auf Basis der Langzeitversichertenregel. Tabelle 1 stellt die gesamten Fallzahlen in diesen Pensionszugängen nach Jahr und Datenquelle dar.² In der zweiten Gruppe werden alle Formen der Invaliditätspension zusammengefasst. Die entsprechenden Fallzahlen sind, wiederum nach Jahr und Datenquelle getrennt, in Tabelle 2 ausgewiesen.

¹ Einige dieser Variablen sind auch im VVP enthalten, allerdings in geringerer Genauigkeit oder Qualität.

² In der Tabelle ist auch eine Spalte der Pensionsfälle nach dem Datensatz HVPJ enthalten. Dieser Datensatz – eine Verknüpfung von PJ und AMDB – wird im folgenden Kapitel beschrieben.

Tabelle 1: Vergleich Fallzahlen HV, VVP, HVPJ (Alterspensionen)

Jahr	HV		VVP				HVPJ	
	Personen	Fälle	Personen	Fälle	Prozent Personen zu HV	Prozent Fälle zu HV	Personen	Anteil zu HV Personen
2001	45.588	45.598	8.067	8.147	17,7%	17,9%	42.284	92,8%
2002	48.104	48.114	29.822	29.983	62,0%	62,3%	45.807	95,2%
2003	46.037	46.043	28.694	28.873	62,3%	62,7%	50.889	110,5%
2004	48.327	48.353	13.711	14.549	28,4%	30,1%	46.089	95,4%
2005	50.820	50.853	27.902	28.581	54,9%	56,2%	45.668	89,9%
2006	51.690	51.716	37.617	38.787	72,8%	75,0%	49.319	95,4%
2007	57.141	57.179	52.406	53.965	91,7%	94,4%	55.479	97,1%
2008	58.601	58.632	54.714	56.101	93,4%	95,7%	58.154	99,2%
2009	66.062	66.106	59.140	60.548	89,5%	91,6%	63.718	96,5%
2010	62.840	62.872	59.688	61.068	95,0%	97,1%	62.706	99,8%
2011	64.752	64.778	55.237	55.972	85,3%	86,4%	57.579	88,9%

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Tabelle 2: Vergleich Fallzahlen HV, VVP, HVPJ (Invaliditätspensionen)

Jahr	HV		VVP				HVPJ	
	Personen	Fälle	Personen	Fälle	Prozent Personen zu HV	Prozent Fälle zu HV	Personen	Anteil zu HV Personen
2001	21.704	21.728	8.149	8.292	37,5%	38,2%	20.688	95,3%
2002	22.897	22.910	17.901	18.221	78,2%	79,5%	24.013	104,9%
2003	22.059	22.072	20.723	21.203	93,9%	96,1%	30.225	137,0%
2004	33.512	33.521	11.658	12.125	34,8%	36,2%	27.001	80,6%
2005	30.849	30.872	23.085	24.008	74,8%	77,8%	26.869	87,1%
2006	29.917	29.934	26.475	27.729	88,5%	92,6%	27.489	91,9%
2007	30.417	30.435	29.181	30.393	95,9%	99,9%	28.088	92,3%
2008	30.095	30.111	27.369	28.598	90,9%	95,0%	27.426	91,1%
2009	30.114	30.131	28.695	29.832	95,3%	99,0%	27.438	91,1%
2010	28.635	28.649	26.500	27.475	92,5%	95,9%	25.041	87,4%
2011	28.256	28.273	19.092	19.638	67,6%	69,5%	16.098	57,0%

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Für die Jahre 2007 bis 2011 liegt der Abdeckungsgrad des VVP im Vergleich zu den offiziellen Hauptverbands-Zahlen zwischen 86 und 97% und ist somit sehr hoch. Generell gilt zu beachten, dass jeweils das letzte Jahr der Zeitreihe sowohl in den VVP-Daten als auch im HVPJ-Datensatz aufgrund der Verzögerung bei der Befüllung dieser Datenquellen (noch) etwas schlechter abgedeckt wird.

2.2. Neue Datenbasis

In einem Vorgängerprojekt wurde der PJ-Datensatz bereits erfolgreich mit der AMDB verknüpft (Heil et al., 2013). Ziel des damaligen Projektes war es, eine integrierte Datenbasis zu erstellen, welche einen Teil der Information aus den PJ-Daten innerhalb der AMDB verfügbar macht. Dieser Prozess umfasste auch einen Abgleich der verwendeten Definitionen sowie eine weitreichende Qualitätskontrolle. Ein Ergebnis des Projektes war der Datensatz HVPJ, der nun auch im Rahmen des vorliegenden Projektes verwendet werden kann (siehe Anhang A).

Um die zusätzliche Information aus den PJ-Daten für weitere Modellierungsschritte verfügbar zu machen wurde der HVPJ-Datensatz mit dem VVP-Datensatz verknüpft. Für die Verknüpfung mussten folgende Merkmale in beiden Datenquellen übereinstimmen:

- Person
- Jahr des Pensionsantritts
- Pensionsart

Von den 684.088 Eigenpensionsepisodenfällen in den VVP-Daten konnten 648.375 genau einem HVPJ-Fall auf Basis einer Übereinstimmung der Merkmale Person, Jahr und Pensionsart zugeordnet werden. Das entspricht 94,8% aller in den VVP-Daten enthaltenen Fällen. Die neue Datenbasis vereint also die relevante Information aus allen drei Datenquellen und wird im Folgenden als HVPJVVP bezeichnet.

Um den Abdeckungsgrad zwischen der neuen Datenbasis und den offiziellen Zahlen zu untersuchen, werden in Tabelle 3 Pensionsfälle nach Jahr und Datenquelle verglichen. Wiederum wird zwischen Alterspensionen inklusive vorzeitiger Varianten und allen Formen der gesundheitsbedingten Pensionierungen unterschieden.

Obwohl die Größe der VVP-Stichprobe im Vergleich zu den offiziellen Zahlen durchwegs hoch ist, gilt es in diesem Zusammenhang zu beachten, dass es sich hierbei (vermutlich) nicht um eine dezidierte Zufallsziehung handelt. Vor diesem Hintergrund ist es also von besonderer Bedeutung, weitergehende Qualitätskontrollen durchzuführen um eine systematische Verzerrung zu vermeiden. Anhang A enthält dazu Vergleiche zwischen den Datenquellen aufgrund unterschiedlicher soziodemographischer Merkmale.

Aus der Darstellung in Tabelle 3 ist ersichtlich, dass der Abdeckungsgrad in den Jahren 2001 bis 2006 gewisse Schwankungen aufweist. Insbesondere in den Jahren 2001 und 2004 ist es zu signifikant geringeren Stichproben gekommen. Obwohl 2005 und 2006 bereits eine etwas höhere Abdeckung aufweisen, kann erst ab 2007 von einem durchgängig hohen Abdeckungsgrad ausgegangen werden (mindestens 83%). Wenngleich die in Anhang A zusammengefasste Qualitätskontrolle gezeigt hat, dass die Verteilung der

soziodemographischen Merkmale in beiden Datensätzen eine hohe Übereinstimmung aufweist, erscheint eine zusätzliche Einschränkung auf das Zeitfenster 2007 bis 2011 dennoch sinnvoll, um eine systematische Verzerrung des Modelldatensatzes weitestgehend ausschließen zu können.

Tabelle 3: Vergleich Fallzahlen HV, HVPJ

Jahr	HV		HVPJVVP	
	Personen	Fälle	Fälle	Anteil zu HV Fällen
Alterspension				
2001	45.588	45.598	7.970	17,0%
2002	48.104	48.114	29.418	61,0%
2003	46.037	46.043	28.377	62,0%
2004	48.327	48.353	14.230	29,0%
2005	50.820	50.853	28.154	55,0%
2006	51.690	51.716	38.135	74,0%
2007	57.141	57.179	53.103	93,0%
2008	58.601	58.632	55.400	94,0%
2009	66.062	66.106	59.286	90,0%
2010	62.840	62.872	60.053	96,0%
2011	64.752	64.778	53.715	83,0%
Invaliditätspension				
2001	21.704	21.728	7.550	35,0%
2002	22.897	22.910	17.208	75,0%
2003	22.059	22.072	18.592	84,0%
2004	33.512	33.521	11.222	33,0%
2005	30.849	30.872	22.386	73,0%
2006	29.917	29.934	25.805	86,0%
2007	30.417	30.435	27.891	92,0%
2008	30.095	30.111	25.692	85,0%
2009	30.114	30.131	26.521	88,0%
2010	28.635	28.649	23.672	83,0%
2011	28.256	28.273	13.995	49,0%

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

2.3. Qualitative Verbesserungen

Der Übergang zu der, in den vorangegangenen Abschnitten beschriebenen, neuen Datenbasis HVPJVVP stellt eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem ursprünglichen Datensatz dar. Das betrifft insbesondere die folgenden Punkte.

2.3.1. Repräsentativität

Die Datenbasis des IREA-Modells bestand ursprünglich aus den VVP-Daten 2002-2009, welche noch um zusätzliche Information aus der AMDB erweitert wurden. Obwohl diese Datenbasis erstmals eine umfangreiche Modellierung des österreichischen Pensionssystems auf Ebene von mikroökonomischen Daten möglich machte, bestand dennoch ein nicht unwesentlicher Vorbehalt. Aufgrund der fehlenden Verknüpfung mit dem PJ-Datensatz war es nicht möglich, die Datenbasis des ursprünglichen Modells hinsichtlich Repräsentativität und Abdeckung zu untersuchen.

Die in den vorangegangenen Abschnitten sowie insbesondere in Anhang A beschriebenen Entwicklungsschritte haben es nun möglich gemacht, die Datenbasis des Modells mit den offiziellen HV-Zahlen zu vergleichen und systematische Verzerrungen weitestgehend auszuschließen. Verbleibende Differenzen zwischen der neuen Datenbasis HVPJVVP und den offiziellen HV-Zahlen sind somit im Wesentlichen durch Unterschiede in Definition und Zuordnung begründet.

2.3.2. Pensionsberechnung

Die Entwicklung der neuen Datenbasis hat auch in Bezug auf die Pensionsberechnung eine qualitative Weiterentwicklung des IREA-Modells ermöglicht. Insbesondere die Integration einiger zusätzlicher oder genauer differenzierter Informationen aus dem PJ-Datensatz hat hier wesentliche Vorteile gebracht. Genauere Informationen zur Rechtslage, zu anfallenden Zu- und Abschlägen sowie zur Anzahl der Kinder ermöglicht uns eine genauere Berechnung der Pensionshöhe. Weiters hatten wir bislang keine Information zum Ausgleichszulagenbezug, die hinsichtlich der Anreizstruktur des Pensionssystems aber eine bedeutende Rolle spielen kann. Über die Information des Bezugs aus den PJ-Daten kann hier eine Annäherung getroffen werden (siehe 3.2.3).

3. IREA: Methodischer Überblick

Neben der Weiterentwicklung der Datenbasis hat das vorliegende Projekt auch einige Veränderungen an der Modellstruktur möglich gemacht, welche im folgenden Abschnitt genauer diskutiert werden.

3.1. Modellstruktur

Grundsätzlich orientiert sich die Struktur des IREA-Modells an der von J. Gruber und D. Wise (2002) entwickelten Methodik. Hierbei wird eine mikroökonomische Perspektive eingenommen, d.h. der Entscheidungsprozess der Individuen bildet den Ausgangspunkt für die Analyse. In diesem Zusammenhang wird der Pensionsantritt als freiwillige Entscheidung betrachtet, welche (zumindest teilweise) durch die Anreizstruktur des Pensionssystems beeinflusst wird.

Die Grundlage für den empirischen Ansatz bilden theoretische mikroökonomische Modelle welche die individuellen Arbeitsangebotsentscheidungen über den Lebenszyklus betrachten (vgl. Cahuc und Zylberberg, 2006). Ausgehend von einem theoretischen Modell können (vereinfachende) Anreizmaße abgeleitet werden, welche die ökonomisch-relevante Anreizstruktur abbilden.

Vorangegangene empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass zwei Anreizmaße von besonderer Bedeutung sind: die *Lebenspensionssumme* und der *Optionswert* (Gruber und Wise, 2002; Hanappi, 2012).

Die Lebenspensionssumme ist definiert als der monetäre Saldo der erwarteten Einkommens- und Beitragsströme gegenüber der Pensionsversicherungsanstalt (PVA). Die individuelle Lebenspensionssumme, LPS, ist demzufolge abhängig von Planungsalter, S, und Pensionsantritt, R.

$$LPS_S(R) = \sum_{t=R}^{\infty} YRET_t(R) \cdot v_t \cdot \delta^{t-S} - \sum_{t=S}^{R-1} c_t \cdot YLAB_t \cdot v_t \cdot \delta^{t-S}$$

Die Lebenspensionssumme setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen. Der erste Term auf der rechten Seite der Gleichung summiert das mit dem Faktor δ bis zum Planungsalter S abdiskontierte erwartete Pensionseinkommen (YRET), wobei auch die Überlebenswahrscheinlichkeiten, v , nach Geschlecht und Alter berücksichtigt werden. Der zweite Term auf der rechten Seite summiert hingegen die erwarteten Pensionsbeiträge, welche hier der Einfachheit halber als Anteil (i.e. durch die Beitragsrate c) am

Erwerbseinkommen (YLAB) dargestellt werden³. Auch der monetäre Beitragsstrom wird abdiskontiert und mit den Überlebenswahrscheinlichkeiten gewichtet.

Während die Lebenspensionssumme als rein monetärer Saldo definiert ist, basiert der Optionswert explizit auf der Betrachtung von Nutzenwerten. Motiviert durch die theoretischen Analysen erlaubt es dieser Zugang zwei relevante Wirkungskanäle in der empirischen Untersuchung zu berücksichtigen. Zum einen kann der abnehmende Grenznutzen des Einkommens abgebildet werden. Dies geschieht über den Parameter γ in der folgenden Gleichung⁴. Zum anderen ist es auch möglich den Nutzengewinn durch Freizeit, der mit dem Pensionsantritt einhergeht, abzubilden. Dieser Effekt wird durch den Parameter α erfasst.

Wie aus der folgenden Gleichung ersichtlich ist auch der Nutzenwert abhängig von Planungsalter, S, und Pensionsantrittsalter, R.

$$V_S(R) = \sum_{t=S}^{R-1} (YLAB_t^{NET})^\gamma \cdot v_t \cdot \delta^{t-S} + \alpha \sum_{t=R}^{\infty} (YRET_t(R))^\gamma \cdot v_t \cdot \delta^{t-S}$$

Unter Berücksichtigung der beiden Parameter α und γ kann der individuelle Nutzenwert der sich aus dem Bezug von (i) Erwerbseinkommen (YLAB) sowie (ii) Pensionseinkommen (YRET) ergibt berechnet werden. Beide Nutzenströme werden, wie bei der Lebenspensionssumme, mit dem Faktor δ abdiskontiert und mit den Überlebenswahrscheinlichkeiten v gewichtet.

Der Optionswert ist wiederum definiert als die Differenz des durch Verschiebung des Pensionsantritts größtmöglichen Nutzens und des Nutzens bei Pensionsantritt im Planungsalter S.

$$OW_S = \max_{T>S} [V_S(T)] - V_S(S)$$

Anders ausgedrückt erfasst der Optionswert also die maximale Steigerung des Nutzenwertes die durch einen weiteren Verbleib im Arbeitsmarkt generiert werden kann, relativ zum Nutzenwert im Planungsalter. Im Unterschied zur Lebenspensionssumme ist der Optionswert also eine vorausblickende Variable, welche die zukünftige Entwicklung der individuellen Erwerbskarriere bis zum Ende des Planungshorizonts berücksichtigt. In diesem Zusammenhang wird ein Planungshorizont von 20 Jahren angenommen, von 50 bis 70, innerhalb dessen einer Person prinzipiell beide Möglichkeiten, Erwerbsarbeit und Ruhestand, offen stehen.

³ Im Mikrosimulationsmodul von IREA werden die Pensionsbeiträge auf Basis einer detaillierten Darstellung des österreichischen Steuer-Transfer-Systems berechnet.

⁴ Genau genommen wird in einem ersten Schritt die Nutzenfunktion definiert. In der empirischen Analyse nimmt diese typischerweise eine vereinfachte Form an: $u(Y)=Y^\gamma$, d.h. solange der γ -Parameter zwischen 0 und 1 liegt wird der Grenznutzen mit steigendem Einkommen abnehmen.

Um eine möglichst detaillierte Darstellung der Anreizstruktur des österreichischen Pensionssystems zu liefern werden im Mikrosimulationsmodul von IREA beide Anreizmaße, Lebenspensionssumme und Optionswert, über den gesamten Planungshorizont berechnet. Der Aufbau des Mikrosimulationsmoduls kann, vereinfachend dargestellt, wie folgt beschrieben werden.

1. Ziehung eines **Samples** von 2.000 Personen
2. Fortschreibung der individuellen **Erwerbskarrieren** über den tatsächlichen Pensionsantritt hinaus
3. Berechnung der **Bruttopension** unter Berücksichtigung der Rechtslagen 2003, 2004 sowie des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) mit Parallelrechnung und Erstgutschrift
4. Berechnung der **Nettopension** auf Basis einer detaillierten Darstellung des österreichischen Steuer- und Transfer-Systems
5. Berechnung der **Anreizmaße** anhand der in diesem Kapitel dargestellten Definitionen

Um die Anreizmaße berechnen zu können, müssen also zunächst die individuellen Pensionshöhen basierend auf dem jeweils geltenden Pensionsrecht berechnet werden. In der neuen Version des Modells werden folgende Pensionsarten berücksichtigt: Alterspensionen (AP), vorzeitige Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer (VAPL; inklusive Langzeitversichertenregel), Korridor pensionen (KOP), Schwerarbeitspensionen (SCHWAP), Invaliditätspensionen (IP) sowie Berufsunfähigkeits- (BU) und Erwerbsunfähigkeitspensionen (EU). Dieser Teil des Mikrosimulationsmoduls wird in Abschnitt 3.2 im Detail beschrieben.

Während in der ursprünglichen Version des Modells nur ein relativ enges Zeitfenster rund um den tatsächlichen Pensionsantritt berücksichtigt werden konnte, haben die Entwicklungen im vorliegenden Projekt eine Ausdehnung des individuellen Planungshorizonts möglich gemacht. Demnach werden, in der neuen Version des Modells, die Pensionen für jede Person in jedem Alter zwischen 50 und 70 Jahren berechnet. Dies bedeutet, dass die Pensionshöhen auch für kontrafaktische, d.h. nicht der Realität entsprechende, Pensionsalter berechnet werden⁵.

Um diese Berechnungen durchführen zu können müssen allerdings, in einem ersten Schritt, die individuellen Erwerbskarrieren über den tatsächlichen Pensionsantritt hinaus fortgeschrieben bzw. projiziert werden. Das hierfür verwendete Verfahren wird in Abschnitt 3.3 diskutiert.

⁵ Generell können mit dem Mikrosimulationsmodul sowohl die Pensionshöhen als auch die beiden Anreizmaße abhängig von allen möglichen (kontrafaktischen) Pensionsantrittsaltern, Geburtsjahren und/oder Rechtslagen simuliert werden.

Da nicht für jede Person in jedem Alter zwischen 50 und 70 ein regulärer Pensionszugang, z.B. in die vorzeitige Alterspension oder in die Korridorpension, besteht, muss auch der Zugang in die Invaliditätspension, der ja prinzipiell in jedem Alter möglich ist, modelliert werden. Die Umsetzung der Invaliditätspensionen wird in Abschnitt 3.4 genauer beschrieben.

Die beiden Anreizmaße sind auch die wesentlichen erklärenden Variablen, die dem ökonometrischen Modell zu Grunde liegen. Das Modell schätzt die individuellen Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten auf Basis von Lebenspensionssumme und Optionswert (sowie einer Reihe an zusätzlichen Kontrollvariablen) über den gesamten Planungshorizont. Die Lebenspensionssumme kann hierbei als Indikator für das individuelle Pensionsvermögen interpretiert werden. Ein höherer Wert sollte also mit einer höheren Antrittswahrscheinlichkeit korrelieren. Der Optionswert hingegen misst den erwarteten Nutzenszuwachs bei einem Verbleib im Arbeitsmarkt und sollte somit einen negativen Bezug zu den Antrittswahrscheinlichkeiten aufweisen. Abschnitt 3.5 stellt die Modellspezifikation im Detail dar und diskutiert den Erklärungsgehalt des Modells auf Basis eines Vergleichs mit den empirischen Antrittsraten.

3.2. Pensionsberechnung

Um die in Abschnitt 3.1 beschriebenen Anreizmaße berechnen zu können, muss für jede Person zu jedem möglichen Pensionsantrittsalter zwischen 50 und 70 die Höhe der Pension bestimmt werden. Für die ökonometrische Schätzung zur Abbildung der Pensionsantrittsentscheidung gilt es, diejenige rechtliche Situation abzubilden, der sich die Person bei Pensionsantritt gegenübergesehen hat. Die genaue Modellierung des Pensionssystems ermöglicht es dann aber auch, Reformmaßnahmen zu simulieren und – unter Verwendung der ökonometrischen Schätzung – auf ihre Wirkungen hinsichtlich des Pensionsantrittsalters zu untersuchen.

Der VVP-Datensatz, ergänzt um Informationen aus der Pensionsversicherung Jahresstatistik, enthält die gesamte pensionsrelevante Versicherungskarriere der Personen und ermöglicht es uns, das Pensionssystem detailliert abzubilden. Das gesetzliche österreichische Pensionssystem erfuhr innerhalb der letzten Jahre starke Veränderungen. Somit mussten eine Vielzahl an unterschiedlichen Regelungen und Zugängen in die Pension implementiert werden, um einerseits die Entscheidungssituation der Personen im Datensatz – Pensionsantritte zwischen 2007 und 2011 – abbilden zu können, und andererseits um die gültige Rechtslage als Ausgangspunkt von Reformsimulationen verwenden zu können.

3.2.1. Rechtslagen

Der Mikrosimulationsteil von IREA enthält die folgenden Rechtslagen:

1. Rechtslage 2003,
2. Rechtslage 2004,
3. Pensionskonto
 - Pensionskonto und Parallelrechnung,
 - Pensionskonto und Erstgutschrift

1. Rechtslage 2003

Diese gilt für Personen, die bis Ende 2003 einen Anspruch auf eine (vorzeitige) Alterspension erworben haben. Die Pensionsberechnung setzt sich aus einer Bemessungsgrundlage und einem auf diese anzuwendenden Prozentsatz zusammen. Die Bemessungsgrundlage bestimmt sich im Wesentlichen aus den Beitragsgrundlagen der 15 Jahre mit dem höchsten Einkommen⁶, Kindererziehungszeiten werden in der Bemessungsgrundlage berücksichtigt. Der Prozentsatz errechnet sich aus 2 Prozentpunkten pro Versicherungsjahr (Maximum 80 %), ein späterer Pensionsantritt wird mit Zuschlägen von 4 beziehungsweise 2 Prozentpunkten pro Jahr remuneriert (erstes wenn der Prozentsatz unter 80 % liegt; es gilt ein maximaler Prozentsatz bei Zuschlägen von 90 %), für einen früheren Pensionsantritt werden Abschläge abgezogen (2 bzw. 3 Prozentpunkte, maximal 10,5 Prozentpunkte beziehungsweise 15 % der Pensionshöhe).

2. Rechtslage 2004

Diese gilt für Personen, die vor 1955 geboren wurden und nach 2003 einen Anspruch auf eine (vorzeitige) Alterspension erworben haben. Der Bemessungszeitraum für die Bemessungsgrundlage wird um ein Jahr pro Jahr ausgedehnt, bis 2028 ein Bemessungszeitraum von 40 Jahren erreicht ist. Pro Kind wird der Bemessungszeitraum um 3 Jahre verringert, kann allerdings nicht geringer als 15 Jahre werden. Der Wert, mit dem Kindererziehungszeiten in die Bemessungsgrundlage eingerechnet werden, steigt vom Betrag des Ausgleichszulagenrichtsatzes im Jahr 2003 auf das 1,5-fache dieses Betrags im Jahr 2028 an. Der Steigerungsbetrag pro Versicherungsjahr wird zwischen 2004 und 2009 von 1,96 Prozentpunkten auf 1,78 Prozentpunkte abgesenkt. Bei mehr als 45 Versicherungsjahren gilt in allen Jahren ein Steigerungsbetrag von 1,78. Nur bei mehr als 45 Versicherungsjahren kann somit der maximale Prozentsatz von 80 % überschritten werden. Ein späterer Pensionsantritt wird mit 4,2 % pro Jahr remuneriert (maximaler Prozentsatz bei Zuschlägen 91,76 %), für einen früheren Antritt erfolgt ein Abschlag von 4,2 % pro Jahr (siehe Ausnahmen von dieser Regel bei der Diskussion der Zugangsmöglichkeiten in vorzeitige Alterspensionen). Der maximale Abschlag beträgt 15 %.

Neben der Pensionsberechnung nach Rechtslage 2004 erfolgt auch eine Berechnung nach Rechtslage 2003. Ist die Pension nach Rechtslage 2004 kleiner als die nach Rechtslage

⁶ Die Anhebung des Bemessungszeitraums in der Rechtslage 2003 auf 18 Jahre bis 2020 wurde nicht modelliert.

2003 nach Abzug eines Verlustdeckels (5 % 2004, der Verlustdeckel steigt um ¼ Prozentpunkt pro Jahr), kommt die Rechtslage 2003 abzüglich Verlustdeckel zur Anwendung.

3. Pensionskonto

Das im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) geregelte Pensionskonto stellt die Pensionsberechnung um. Im sogenannten „Altrecht“ – der Rechtslage 2004 in Verbindung mit der Rechtslage 2003 – wurde eine Bemessungsgrundlage berechnet, auf die ein Prozentsatz angewendet wurde. Nun werden für jedes Jahr, in dem ein Beitrag geleistet wird, 1,78 % dieses Beitrags auf dem Konto gutgeschrieben. Die auf dem Konto verzeichnete Summe wird jedes Jahr mit der Aufwertungszahl, welche der Entwicklung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage entspricht⁷, aufgewertet und zu der im nächsten Jahr hinzukommenden Gutschrift addiert. Somit kann laufend der bereits erworbene Pensionsanspruch, der zum Regelpensionsalter (beziehungsweise teilweise mit Abschlägen schon davor – siehe weiter unten) bezogen werden kann, aus dem Konto abgelesen werden. Im Altrecht wurde zwischen Beitrags- und Versicherungszeiten unterschieden⁸. Im Pensionskonto entfällt diese Unterscheidung. Auch für Versicherungsmonate, die nicht aus Erwerbstätigkeit stammen, wird ein Geldwert auf dem Pensionskonto gutgeschrieben, der entweder abhängig vom eigenen Einkommen (Wochengeld, Krankengeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) ist oder einem fixen Betrag entspricht (Kindererziehungszeiten, nachgekaufte Schul- und Studienzeiten, Präsenz- und Zivildienst). Der Pensionsversicherung selbst werden diese Beiträge von den zuständigen Stellen ersetzt, etwa vom AMS, aus dem FLAF oder aus dem Bundesbudget.

Das 2005 eingeführte Pensionskonto gilt nur für ab 1955 geborene Personen. Auch für diese Personen startet die neue Pensionsberechnung nicht abrupt, sondern es wurde eine Parallelrechnung zwischen Altrecht (also der Rechtslage 2004 in Verbindung mit der Rechtslage 2003 abzüglich Verlustdeckel) und Pensionskonto eingeführt. Dazu werden für jede Person je eine Pension nach Alt- und Neurecht berechnet, die tatsächliche Pension ergibt sich aus einem gewichteten Mittel der beiden Pensionen, wobei der Anteil der Versicherungsmonate vor und ab 2005 an den gesamten Versicherungsmonaten herangezogen wird⁹. In dieser Berechnung kommen drei Rechtslagen (Rechtslage 2003 mit

⁷ Die unterschiedliche Aufwertung früherer Beiträge stellt einen wichtigen Unterschied zwischen Altrecht und Pensionskonto dar. Während im Altrecht Beiträge früherer Jahre mit der Pensionsanpassung aufgewertet wurden, und somit in den jüngeren Jahren im Wesentlichen einer Erhöhung um die Inflation (bzw. häufig auch einer diskretionären politischen Entscheidung) entsprachen, erfolgt die Aufwertung nun mittels Steigerung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage, was neben der Inflation auch die Produktivitätssteigerung berücksichtigt.

⁸ Zu den Beitragszeiten zählen Beiträge aus Pflichtversicherung, freiwilliger Versicherung und nachgekauften Schul- und Studienzeiten. Unter Versicherungszeiten fallen neben den Beitragszeiten auch Kindererziehungszeiten, Zeiten in Präsenz- oder Zivildienst und Zeiten mit Bezug von Arbeitslosengeld, Krankengeld, Wochengeld oder Notstandshilfe.

⁹ Die Parallelrechnung entfällt, wenn die Versicherungsmonate vor oder nach 2005 weniger als 5 % der gesamten Versicherungsmonate oder weniger als 36 Versicherungsmonate betragen.

Verlustdeckel, Rechtslage 2004 und Pensionskonto) zur Anwendung. Der positive Effekt des Pensionskontos, den angehenden Pensionist/inn/en Transparenz hinsichtlich der zukünftig zu erwartenden Pension zu bieten könnte dadurch bis in weite Zukunft nicht durchschlagen, da im Pensionskonto nur die Pension nach Neurecht, nicht aber die Wirkungsweise der Parallelrechnung abgebildet gewesen wäre. Daher wurde mit 1.1.2014 die Parallelrechnung abgeschafft und durch eine Erstgutschrift im Pensionskonto abgelöst. Die Parallelrechnung findet somit für Personen welche nach 1955 geboren sind mit Pensionsstichtagen zwischen 2005 und 2013 Anwendung.

Die Erstgutschrift fasst alle bis zum 31.12. erworbenen Ansprüche in einem Betrag zusammen, der in das Pensionskonto übertragen wird. Diese Umstellung soll lediglich eine Umstellung in der Berechnung, nicht aber in der Leistungshöhe sein. Daher wurde eine Berechnungsmethode gewählt, die bezogen auf die erwarteten Gesamtausgaben ähnlich den Ergebnissen der Parallelrechnung ist und – auf Personenebene – die Anzahl der „Gewinner“ und „Verlierer“ der Umstellung minimiert¹⁰. Für die Erstgutschrift werden alle ab 1955 geborenen Personen fiktiv mit 1.1.2014 in Pension geschickt, zwei Pensionen – ein Ausgangsbetrag und ein Vergleichsbetrag – werden berechnet. Der Ausgangsbetrag entspricht einer Variante der Rechtslage 2004, wobei ein Bemessungszeitraum von 28 Jahren angewendet wird (ohne Reduktion für Kinder), Kindererziehungszeiten werden mit 122 % des Ausgleichszulagenrichtsatzes in die Bemessungsgrundlage eingerechnet, zudem werden frühere Jahre mit einer gesonderten Aufwertungszahl aufgewertet. Der Vergleichsbetrag entspricht der Parallelrechnung zwischen Alt- und Neurecht. Die Erstgutschrift entspricht grundsätzlich dem Ausgangsbetrag, darf den Vergleichsbetrag aber nicht um mehr als eine erlaubte Schwelle (1,5 % für den Jahrgang 1955 bis 3,5 % für den Jahrgang 1965) über- oder unterschreiten. Ist dies der Fall, kommt der Vergleichsbetrag plus/minus der Schwelle zur Anwendung. Wir modellieren für alle ab 1955 geborenen Personen ab einem Pensionsantritt im Jahr 2014 die Pension als Erstgutschrift plus Pensionskonto.

3.2.2. Zugänge in die Pension

Neben der Berechnung der Pensionshöhe wurde in den letzten Jahren auch eine Vielzahl an Reformen bezüglich der Zugänge in eine reguläre Pension durchgeführt. Wir berücksichtigen die folgenden Zugänge in die Pension:

1. Alterspension
2. Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer
3. Langzeitversichertenregel Alt
4. Langzeitversichertenregel Neu

¹⁰ Diese Berechnung wurde von den Expert/inn/en im Sozialministerium mittels 3.000 Beispielen aus dem VVP durchgeführt.

5. Korridorpension
6. Schwerarbeitspension¹¹

1. Alterspension

Anspruch auf eine Alterspension hat, wer das Regelpensionsalter erreicht und die notwendige Anzahl an Beitrags- beziehungsweise Versicherungsmonaten gesammelt hat. Das Regelpensionsalter liegt derzeit bei 65 Jahren für Männer und 60 Jahren für Frauen, letzteres wird ab 2024 um ein halbes Jahr pro Jahr angehoben, sodass ab dem Jahr 2033 das Regelpensionsalter auch für Frauen 65 Jahre betragen wird. Die Wartezeit (die zur Erlangung der Pension notwendigen Versicherungszeiten) für eine Alterspension beträgt im Altrecht 15 Beitragsjahre, oder 15 Versicherungsjahre in den letzten 30 Jahren, oder 25 Versicherungsjahre insgesamt. Im Pensionskonto – indem es die Unterscheidung zwischen Versicherungs- und Beitragszeiten nicht mehr gibt – sind 15 Versicherungsjahre, darunter 7 Pflichtversicherungsjahre, notwendig.

2. Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer

Diese vorzeitige Pensionsform läuft mit 2017 aus. Ursprünglich ermöglichte sie es Frauen mit 55 und Männern mit 60 Jahren in Pension zu gehen, wobei Abschläge auf die Pensionshöhe wirksam wurden (siehe oben). Das Antrittsalter wurde abhängig vom Geburtsdatum sukzessive angehoben¹², derzeit liegt es bei knapp über 59 beziehungsweise 64 Jahren. Ebenso wurde die Wartezeit auf 40 Versicherungsjahre (darunter 37,5 Beitragsmonate) angehoben.

3. Langzeitversichertenregel Alt

Hierbei handelt es sich um eine Spezialform der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Sie ermöglicht es Männern und Frauen, die bis 1953 beziehungsweise 1958 geboren sind mit 60/55 Jahren abschlagsfrei in Pension zu gehen. Voraussetzung ist, dass 45/40 Beitragsjahre erreicht wurden¹³. Für Frauen, für die aufgrund ihres Jahrgangs bereits das Pensionskonto und somit die Parallelrechnung anzuwenden ist (ab 1955), werden für den nach Pensionskonto berechneten Pensionsteil Abschläge von 4,2 % pro Jahr (maximal 15 %) wirksam.

¹¹ Die Schwerarbeitspension kann nur rudimentär umgesetzt werden – siehe unten.

¹² Hier müssen wir in der Modellierung ungenau bleiben, da wir im Datensatz über kein genaues Geburtsdatum, sondern lediglich über das Geburtsjahr verfügen. Dadurch können wir das genaue Antrittsalter, das sich vierteljährlich erhöht, nicht berechnen. Wir wählen jeweils die kulanteste Möglichkeit.

¹³ Die Definition von Beitragsmonaten entspricht hier nicht exakt der in 3.2.1 gegebenen, hingegen wurde die Definition der Beitragsmonate für die sogenannte „Hacklerregelung“ in den letzten Jahren laufend geändert.

4. Langzeitversichertenregel Neu

Das Zugangsalter zur Langzeitversichertenregel wird für die Jahrgänge ab 1954/1959 auf 62/57 Jahre angehoben. Zudem werden nun Abschläge von 4,2 % pro Jahr wirksam. Für Frauen steigt das Antrittsalter in den folgenden Jahren weiter an: Frauen, die ab 1965 geboren sind, für die ein Regelpensionsalter von 65 gilt, können die Langzeitversichertenregel Neu erst ab 62 Jahren in Anspruch nehmen. Parallel mit dem Anstieg des Antrittsalters steigen auch die für Frauen erforderlichen Versicherungszeiten von derzeit 42 Jahren (Jahrgang 1959) auf 45 Jahre.

5. Korridorpension

Sind 37,5 Versicherungsjahre erreicht (ab 2013 steigt die Wartezeit um ein halbes Jahr pro Jahr an, 2017 sind 40 Versicherungsjahre nötig) ermöglicht die Korridorpension einen Pensionsantritt mit 62 Jahren. Für Frauen ist diese Pensionsform daher erst relevant, wenn das Regelpensionsalter über 62 Jahre angestiegen ist (2027). Für Männer wurde diese Pensionsform erst relevant, als das Antrittsalter in die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer 62 Jahre überstieg (2006). Bei dieser Pensionsform werden Abschläge wirksam:

- Für bis 1952 geborene Männer¹⁴ werden innerhalb des Verlustdeckels zwischen Rechtslage 2003 und Rechtslage 2004 Abschläge vom fiktiven Antrittsalter in die vorzeitige Alterspension und dem Regelpensionsalter von 4,2 % wirksam. Zudem wird ein Abschlag von 2,1 % von 62 bis zum fiktiven Antrittsalter in die vorzeitige Alterspension wirksam, dieser allerdings außerhalb des Verlustdeckels.
- Für ab 1953 geborene Männer wird ein Abschlag von 4,2 % für die Jahre zwischen 62 und 65 innerhalb des Verlustdeckels, und zusätzlich ein Abschlag außerhalb des Verlustdeckels von 2,1 % pro Jahr berechnet.
- Im Pensionskonto (also für ab 1955 geborene Männer, somit erstmalig 2017) werden die Abschläge 5,1 % pro Jahr (höchstens 15,3 %) betragen.

6. Schwerarbeitspension¹⁵

Die Schwerarbeitspension ermöglicht nach insgesamt 45 Versicherungsjahren – darunter mindestens 10 Schwerarbeitsjahre innerhalb der letzten 20 Jahre – einen Pensionsantritt mit

¹⁴ Eigentlich für vor dem 1.10.1952 geborene Männer, allerdings enthält unser Datensatz kein genaues Geburtsdatum, sondern lediglich das Geburtsjahr.

¹⁵ Aufgrund mangelnder Informationen zu tatsächlich geleisteten Schwerarbeitsmonaten, können wir diese Pensionsform derzeit nur rudimentär abbilden: Wir sprechen Personen, die im Datensatz in eine Schwerarbeitspension übergetreten sind, weiterhin eine solche zu. Nachdem mit Auslaufen der besonders günstigen Langzeitversichertenregel Alt mit 2014 davon auszugehen ist, dass der Zustrom in die Schwerarbeitspension größer wird, wird mit dieser Modellierung allerdings kaum die tatsächliche Relevanz dieser Pensionsform abgebildet.

60 Jahren (für Frauen somit erst nach Anhebung des Regelpensionsalter über 60 relevant – 2024). Die Abschläge betragen lediglich 1,8 % pro Jahr des vorzeitigen Pensionsantritts.

Invaliditätspensionen¹⁶

Neben den beschriebenen regulären Wegen in die Pension spielen gesundheitsbedingte Frühpensionen¹⁷ eine beträchtliche Rolle. Der Umgang im Modell mit Pensionsantritten vor dem erstmöglichen Antritt einer Regelpension wird in Abschnitt 3.4 erläutert. Neben der Bedingung nicht arbeitsfähig zu sein¹⁸ muss auch eine Wartezeit von zumindest fünf Versicherungsjahren in den letzten 10 Jahren erfüllt sein. Diese erhöht sich für Personen über 50 um ein Jahr pro Jahr.¹⁹ Grundsätzlich orientiert sich die Berechnung der Pensionshöhe bei Invaliditätspensionen an der Berechnung der regulären Pensionen, und damit auch an den auf unterschiedliche Jahrgänge in unterschiedlichen Jahren zutreffenden Rechtslagen. Allerdings werden für Personen unter 60 Jahren²⁰ bis zu einer Höchstanzahl an Versicherungsmonaten beziehungsweise bis zu einem maximalen Prozentsatz Versicherungsmonate zugerechnet. Die Maximalabschläge für die Invaliditätspension liegen bei 13,8 %, im Pensionskonto ist derzeit auch keine Anhebung des Abschlags auf 5,1 % wie bei der Korridorpension vorgesehen.

Nicht berücksichtigte Wege in die Pension

Unsere Daten enthalten nur Pensionsantritte im Zuge der gesetzlichen Pensionsversicherung. Beamtinnen und Beamte, deren Pensionsrecht teilweise noch stark von dem der gesetzlichen Pensionsversicherung abweicht, werden nicht behandelt. Ebenso ignorieren wir teilweise gesonderte Regelungen in der knappschaftlichen Pensionsversicherung, berücksichtigen keine Hinterbliebenenpensionen sowie Pensionsansprüche aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen.

¹⁶ Mit 2014 wurden für die Jahrgänge ab 1964 befristete Invaliditätspensionen abgeschafft und durch Rehabilitations- beziehungsweise Umschulungsgeld ersetzt. Diese Änderungen sind nicht explizit umgesetzt. Allerdings erwarten wir insgesamt eine Änderung im Umgang mit Invaliditätspensionen als Weg in die Pension und haben dementsprechend die Berechnung des Zugangs zur Pension vor dem erstmöglichen Anfallsalter einer Regelpension dieser Erwartung entsprechend umgestellt (siehe Abschnitt 4.2).

¹⁷ Berufsunfähigkeitspension für Angestellte, Invaliditätspension für Arbeiter/innen und Erwerbsunfähigkeitspension für Selbständige; im Folgenden werden all diese Pensionsformen, die sich in der Berechnung der Pensionshöhe nicht unterscheiden, unter dem Begriff „Invaliditätspension“ zusammengefasst.

¹⁸ Hier treten abhängig von der vorherigen Tätigkeit unterschiedliche Regelungen auf, wie der Berufsschutz oder der Tätigkeitsschutz.

¹⁹ Gesonderte Bestimmungen gelten bei Personen unter 27 Jahren und wenn die Invalidität durch einen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit verursacht wird. Zudem ist für Alterspensionen auch für Invaliditätspensionen nach 15 Beitragsjahren beziehungsweise 30 Versicherungsjahren die „ewige Anwartschaft“ erfüllt.

²⁰ Seit 2009 – im Jahr 2004 erfolgte die Zurechnung bis 57 Jahre, das Alter wurde danach sukzessive auf 60 Jahre angehoben.

3.2.3. Ausgleichszulage

Die Ausgleichszulage sichert allen im Inland wohnenden Pensionsbezieher/inne/n ein Mindesteinkommen. Sie steht dann zu, wenn das Gesamteinkommen (Bruttopension plus sonstiges Nettoeinkommen sowie etwaige Unterhaltsansprüche) unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz von monatlich € 858 liegt (Wert 2014). Die Ausgleichszulage ergänzt den Betrag, der zwischen Gesamteinkommen und Richtsatz liegt. Das Einkommen des/der im selben Haushalt wohnenden Ehegatten/-gattin wird berücksichtigt, allerdings gebührt für Ehepaare auch ein etwas höherer Richtsatz, ebenso erhöhen Kinder den Richtsatz.

Nachdem unsere Daten keine Information zur Haushaltszusammensetzung enthalten, konnten wir bislang die Ausgleichszulage nicht berücksichtigen. Dies kann bei Personen mit geringen Pensionen zu Verzerrungen führen: Während wir im Modell berechnen, dass bei einer Person mit geringer Pension ein Verbleib im Erwerb zu einer höheren Pension führen könnte, ist dies bei einer Person mit Anspruch auf die Ausgleichszulage nicht der Fall – diese gebührt in jedem Fall. Ein weiterer Verbleib im Erwerb ist erst dann wieder pensionserhöhend, wenn eine Pension über dem Ausgleichszulagenrichtsatz erzielt werden kann.

Auch mit den um die Pensionsversicherung Jahresstatistik ergänzten Daten erhalten wir keine Information über den Haushaltszusammenhang. Allerdings wissen wir, welche Person tatsächlich eine Ausgleichszulage erhalten hat. Diesen Personen sprechen wir, wenn ihre berechnete Pension unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegt, auch in den Simulationen die Ausgleichszulage zu. Diese Annäherung ist sicher gut, wenn die tatsächliche Pensionshöhe nicht allzu stark von der simulierten abweicht. Bei Simulationen, welche die Pensionshöhen stark reduzieren, werden wir mutmaßlich wieder zu wenigen Personen Ausgleichszulagen zusprechen.

3.2.4. Nettopension

Für die in Abschnitt 3.1 beschriebenen Anreizmaße ist nicht die Brutto- sondern die Nettopension relevant. Die Einkommensteuer in Österreich ist progressiv, insofern kann sich eine Erhöhung der Bruttopension in manchen Fällen nur geringfügig auf die Nettoeinkommen auswirken, mögliche Anreizwirkungen können somit verringert werden. Wir berechnen die Nettopensionen mittels des IHS-Steuer-Transfer-Mikrosimulationsmodells ITABENA (Hofer et al., 2003). Es werden die jeweiligen im Planungsjahr gültigen

Sozialversicherungs- und Einkommensteuersätze angewendet, Absetzbeträge werden soweit möglich berücksichtigt²¹.

3.3. Arbeitsmarktannahmen

Wie aus der Darstellung in Abschnitt 3.1 hervorgegangen ist, ist es für die Modellstruktur notwendig, die individuellen Erwerbskarrieren über den tatsächlichen Pensionsantritt hinaus fortzuschreiben. Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass der Übergang in die Pension insbesondere in Österreich sehr unterschiedlich gestaltet sein kann. So waren z.B. im vorliegenden Datensatz ungefähr 16 % der Männer und 22 % der Frauen vor ihrem Pensionsantritt länger als ein Jahr nicht erwerbstätig. Für einen beträchtlichen Teil dieser Personen war die erwerbsferne Zeit sogar vergleichsweise lang: ca. 3 % der Männer und 10 % der Frauen waren vor ihrem Pensionsantritt länger als 10 Jahre erwerbsfern.

Um dieser Situation im Rahmen der besprochenen Modellstruktur möglichst gerecht zu werden, wurden drei unterschiedliche Typen von Erwerbskarrieren definiert. Anschließend wurden die Individuen entsprechend ihrer tatsächlichen Erwerbskarrieren in drei Gruppen unterteilt. Für jede Gruppe wurden entsprechende Fortschreibungsverfahren angewandt. Abbildung 1 stellt die drei unterschiedlichen Erwerbskarrieren schematisch dar.

Abbildung 1: Beispiele Erwerbsverläufe und Arbeitsmarktannahmen

Alter	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
ID 1: BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	P	P	P	P	P	P	P	P	P
ID 2: AL/NH	BE	BE	X	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE	X	X	P	P	P	P	P	P
ID 3: OLF	BE	BE	BE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	P	P	P	P	P	P

Quelle: IHS, 2014.

Im einfachsten Fall kommt es zu einem direkten Übertritt vom Erwerbsleben in die Pension. Diese Gruppe enthält in unserem Basisszenario alle Personen, deren Erwerbskarriere vor dem Pensionsantritt eine Unterbrechung von weniger als einem Jahr aufweist (ID1). Die zweite Gruppe enthält alle Personen mit Unterbrechungen zwischen 1 und 10 Jahren (ID2). In der dritten Gruppe werden alle Personen zusammengefasst, deren Erwerbskarrieren länger als 10 Jahre unterbrochen wurden.

Für alle Individuen in der ersten Gruppe wird die tatsächliche Erwerbskarriere ohne Unterbrechung fortgeschrieben. Zu diesem Zweck werden die individuellen Wachstumsraten der realen Bruttoeinkommen auf Basis der jährlichen Beitragsgrundlagen gebildet und über die gesamte Erwerbskarriere gemittelt. Dieses Verfahren ermöglicht es also die individuelle Heterogenität bei der Entwicklung der Reallöhne zu berücksichtigen. Der Median der

²¹ Insbesondere von der Haushaltszusammensetzung abhängige Frei- und Absetzbeträge können nicht berücksichtigt werden.

Wachstumsraten über alle Individuen in dieser Gruppe liegt bei 2,2 % bei den Männern und 2,8 % bei den Frauen²².

Individuen in der zweiten Gruppe weisen Unterbrechungen der Erwerbskarrieren von bis zu 10 Jahren auf. In diesen Fällen wird keine Einkommensfortschreibung durchgeführt. Dennoch werden für den gesamten Projektionszeitraum Versicherungsmonate anerkannt. Personen in dieser Gruppe werden somit als arbeitslos jedoch nicht als inaktiv betrachtet. Für die Beurteilung dieser Zeiten im Rahmen des Pensionskontos wird die der individuellen Erwerbskarriere entsprechende Notstandshilfe verwendet.

Individuen in der dritten Gruppe waren mehr als 10 Jahre erwerbsfern und werden somit als inaktiv betrachtet. In diesem Fall wird also weder eine Einkommensfortschreibung angewandt, noch werden im Projektionszeitraum weitere Versicherungsmonate zuerkannt.

3.4. Invalidität

Für jene Antrittsalter, in denen bereits ein regulärer Pensionsanspruch besteht, können die Anreizmaße ohne weiteres berechnet werden. Für Antrittsalter am unteren Ende des Planungshorizonts besteht allerdings kein regulärer Pensionszugang, ein etwaiger Pensionsbezug kann nur über eine Invaliditätspension (IP, BU und EU – im Folgenden werden diese drei Pensionsformen unter dem Begriff Invaliditätspension subsumiert) erfolgen. Der Zugang zu diesen Pensionsarten ist jedoch nicht deterministisch geregelt und kann daher von den Individuen, zumindest teilweise, beeinflusst werden.

In Österreich haben diese Formen des Pensionszugangs eine nicht unerhebliche Bedeutung. Im vorliegenden Datensatz machen die Invaliditätspensionen im Zeitraum 2007 bis 2011 insgesamt fast 24 % aus, wobei das Antrittsalter für knapp 97 % dieser Fälle nicht mehr als 60 Jahre beträgt. Fast 7 % der Invaliditätspensionist/inn/en weisen ein Antrittsalter zwischen 50 und 55 Jahren auf.

Um dieses Charakteristikum des österreichischen Pensionssystems im Modell abbilden zu können folgt unsere Modellstruktur dem von Börsch-Supan (2001) sowie Gruber und Wise (2002) entwickelten Ansatz. Demzufolge werden die Anreizmaße für jene Antrittsalter, in denen noch kein regulärer Anspruch besteht, als Erwartungswerte definiert.

Zunächst werden zwei Hilfsregressionen, je eine für Männer und Frauen, geschätzt. Ziel der Schätzungen ist es die Wahrscheinlichkeit eines positiven Invaliditätsbescheids (abhängig

²² In der ursprünglichen Version des Modells wurde ein geringerer Planungshorizont angenommen. Dementsprechend wurde auch die Durchschnittsbildung bei den Wachstumsraten nur über die letzten 5 Jahre vorgenommen. Dieses Verfahren führte zu etwas geringeren durchschnittlichen Wachstumsraten. Weiterführende Sensitivitätsanalysen haben allerdings gezeigt, dass diesen Annahmen nur eine geringe Bedeutung für die Modellresultate zukommt.

von einem kubischen Term des Alters, der akkumulierten Krankenstandstage sowie einer Reihe anderer Kontrollvariablen) auf individueller Ebene zu ermitteln. Diese Wahrscheinlichkeiten werden dann verwendet um die Pensionsantrittsentscheidung, bzw. die Entscheidung um eine Invaliditätspension anzusuchen, vereinfacht darzustellen. Der Austritt aus dem Arbeitsmarkt wird also, in der entsprechenden Altersgruppe, als ein gewichtetes Mittel zwischen zwei möglichen Ereignissträngen dargestellt. Im ersten Ereignisstrang ist der Bescheid positiv und eine Invaliditätspension kann unmittelbar bezogen werden. Im zweiten Ereignisstrang ist der Bescheid negativ und es kann bei unmittelbarem Arbeitsmarktaustritt zunächst keine Pension bezogen werden. Erst bei Erreichen des entsprechenden Antrittsalters wird der Zugang in eine reguläre Pensionsart möglich (siehe auch Hanappi, 2012, für eine detaillierte Diskussion der Ergebnisse).

Dieser Zugang ermöglicht es beide Anreizmaße für jedes Alter innerhalb des Planungshorizonts zu berechnen – gegebenenfalls auf Basis von Erwartungswerten. Wenngleich damit eine gewisse Vereinfachung einhergeht erlaubt es dieser Zugang dennoch die wesentlichen Aspekte der Invaliditätspension im Modell abzubilden.

3.5. Schätzergebnisse

Tabelle 5 und Tabelle 7 weisen die für die nachfolgenden Simulationen verwendeten Modellschätzungen jeweils getrennt für Männer und Frauen aus. Hierbei gilt es mehrere wesentliche Punkte zu beachten. Erstens, die in Abschnitt 3.1 diskutierten Parameter der Nutzenfunktion wurden bereits in einer vorangegangenen Analyse geschätzt (Hanappi, 2012) und können somit für die vorliegende Schätzung einfach übernommen werden. Zweitens, wurde eine Zufallsziehung von insgesamt 2.000 Personen vorgenommen wobei jede Person bis zu ihrem tatsächlichen Pensionsantritt beobachtet wird. Drittens ist zu beachten, dass der Erklärungswert beider Schätzungen gemessen am Likelihood-Ratio-Index für Modelle dieser Art vergleichsweise hoch (0,46 und 0,35).

Tabelle 4: Ergebnisse Schätzung Männer

Parameter	Schätzung	Std.Abw.	t-stat	p-value
Lebenspensionssumme	0,00000251	0,00000063	3,990	0,0000
Optionswert	-0,00053240	0,00003180	-16,750	0,0000
Alter	0,00826670	0,01109830	0,740	0,4560
Migrationshintergrund	0,10236990	0,10824870	0,950	0,3440
Krankenstand	0,00025010	0,00020210	1,240	0,2160
Beschäftigung	0,00030910	0,00004940	6,250	0,0000
Landwirtschaft	0,00041110	0,00002800	14,660	0,0000
fragmentierte Beschäftigung	0,00040190	0,00011760	3,420	0,0010
Arbeitslosigkeit	0,00035810	0,00003940	9,080	0,0000
monatliches Erwerbseinkommen	-0,00023910	0,00007610	-3,140	0,0020
DV NACE 1-23	-	-	-	-
DV JAHRE 2002-2009	-	-	-	-
Konstante	-3,92400200	0,67495640	-5,810	0,0000

Quelle: IHS IREA, 2014.

Tabelle 5: Ergebnisse Schätzung Frauen

Parameter	Schätzung	Std.Abw.	t-stat	p-value
Lebenspensionssumme	0,00000458	0,00000056	8,200	0,0000
Optionswert	-0,00024210	0,00003430	-7,060	0,0000
Alter	0,20576820	0,00988970	20,810	0,0000
Migrationshintergrund	-0,04690700	0,10416750	-0,450	0,6520
Krankenstand	0,00098230	0,00020180	4,870	0,0000
Beschäftigung	0,00010840	0,00004280	2,530	0,0110
Landwirtschaft	0,00012630	0,00001600	7,920	0,0000
fragmentierte Beschäftigung	0,00009500	0,00005650	1,680	0,0930
Arbeitslosigkeit	0,00007990	0,00003480	2,300	0,0220
monatliches Erwerbseinkommen	-0,00048490	0,00008620	-5,630	0,0000
DV NACE 1-23	-	-	-	-
DV JAHRE 2002-2009	-	-	-	-
Konstante	-13,49153000	0,59122190	-22,820	0,0000

Quelle: IHS IREA, 2014.

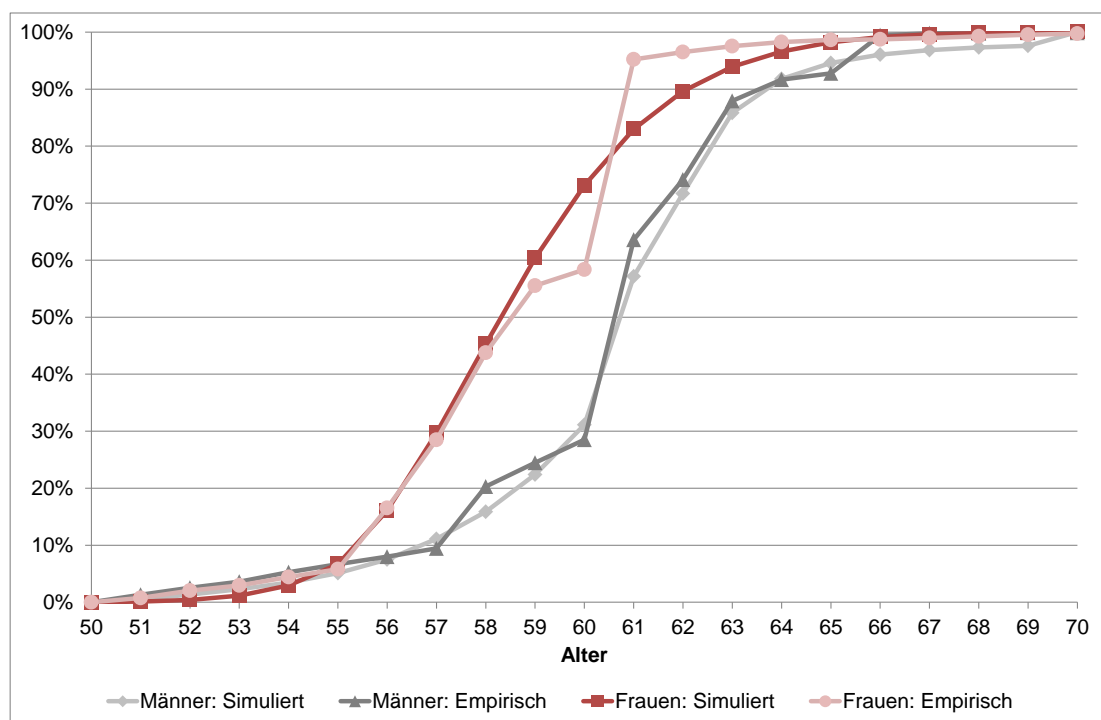
Die geschätzten Parameter messen den Effekt einer Änderung (um eine Einheit) auf die Wahrscheinlichkeit im entsprechenden Alter in Pension zu gehen. Die Aussicht auf einen größeren Nutzengewinn durch einen weiteren Verbleib im Arbeitsmarkt reduziert die Wahrscheinlichkeit im Planungsalter in Pension zu gehen. Wie erwartet hat der Optionswert also einen negativen Effekt auf diese Wahrscheinlichkeit. Hingegen macht eine höhere Lebenspensionssumme den unmittelbaren Pensionsantritt wahrscheinlicher. Während Alter und Krankheit einen Pensionsantritt ebenfalls wahrscheinlicher machen, hat ein höheres

durchschnittliches Lebenseinkommen einen negativen Effekt. Dies entspricht den Erwartungen, insbesondere auch aufgrund der Tatsache, dass keine direkte Information zum Ausbildungsniveau in der Datenbasis vorhanden ist.

Vergleicht man die geschätzten Parameter für die beiden ökonomisch-relevanten Variablen, Lebenspensionssumme und Optionswert, lassen sich gewisse Differenzen zwischen den Geschlechtern feststellen. Einerseits ist der Effekt des Optionswerts bei Männern wesentlich grösser, andererseits hat die Lebenspensionssumme für das weibliche Antrittsverhalten von größerer Bedeutung. Das beobachtete Antrittsverhalten legt also nahe, dass Männer im Durchschnitt stärker auf Änderungen in der finanziellen Anreizstruktur reagieren, während das Verhalten von Frauen stärker vom Bestand ihres Pensionsvermögens abhängig ist.

Um diese Modellergebnisse quantitativ zu beurteilen werden die geschätzten Parameter verwendet um die individuellen Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten unter den tatsächlich beobachteten Rechtslagen zu berechnen. Um die Interpretation weiter zu erleichtern werden entsprechende Aggregate gebildet, sodass die simulierten Werte mit den empirischen verglichen werden können.

Abbildung 2: Vergleich der simulierten und empirischen kumulierten Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten



Quelle: IHS IREA, 2014.

Abbildung 2 zeigt die im Modell geschätzten kumulierten Pensionsantrittsraten nach Alter, wobei wiederum der gesamte Planungshorizont dargestellt wird. Zusätzlich dazu sind auch

die empirischen Antrittsraten ausgewiesen. Ein Vergleich nach Geschlecht zeigt, dass trotz der linearen Spezifikation der Altersvariable für beide Geschlechter eine sehr hohe Übereinstimmung erzielt werden kann.

Tabelle 6: Vergleich der simulierten und empirischen erwarteten Pensionsantrittsalter

	Männer		Frauen	
	Empirisch	Simuliert	Empirisch	Simuliert
Gesamt	59,8	60,5	58,0	58,0
AP	65,2	64,1	60,5	59,4
VAPL	62,3	61,1	57,7	57,2
LVR	60,4	60,1	56,2	56,6
KOP	62,0	61,0	-	-
SCHWAP	60,2	59,8	-	-
IP / BU / EU	56,8	58,9	55,0	58,0

Quelle: IHS IREA, 2014.

Tabelle 8 vergleicht die erwarteten Pensionsantrittsalter nach Pensionsart und Geschlecht. Auch hier kann eine sehr hohe Übereinstimmung erzielt werden. Auch wenn bei der regulären sowie der vorzeitigen Alterspension gewisse Abweichungen bestehen, können insbesondere der Pensionszugang durch die Langzeitversichertenregel (LVR) sowie durch die Schwerarbeitspension gut abgedeckt werden. Auch der Zugang in diverse Formen der Invaliditätspension (IP, BU und EU) kann relativ gut angenähert werden. Die Ergebnisse sind insgesamt etwas besser bezüglich der weiblichen Pensionsantrittsalter.

4. IREA: Simulationen

Dieser Abschnitt geht zunächst auf die für die Simulation verwendeten Datensätze und Spezifikationen ein (Abschnitt 4.1). Anschließend werden die für die Reformszenarien notwendigen Definitionen und Annahmen diskutiert (Abschnitt 4.2) und die Ergebnisse der Modellsimulationen präsentiert (Abschnitte 4.3 bis 4.7).

4.1. Datensatz

Wie in Kapitel 2 bereits ausführlich diskutiert, umfasst der für Modellentwicklung und Schätzung verwendete Ausgangsdatsatz alle Personen, die in Österreich in den Jahren 2007 bis 2011 in Pension gegangen sind (bzw. einen positiven Pensionsbescheid bekommen haben). Insgesamt umfasst der letztlich verwendete Datensatz 242.059 Personen, wobei die Geburtsjahrgänge sehr stark variieren. Während die Frauen im Ausgangsdatsatz zwischen 1929 und 1960 geboren sind, ist die Altersspanne bei den Männern, welche zwischen 1940 und 1960 geboren sind, etwas geringer. Der Großteil der Personen im Datensatz wurde bei beiden Geschlechtern in den Jahren 1946 bis 1956 geboren. Personen, die diesen Kohorten angehören, waren in den Jahren 2007 bis 2011 zwischen 51 und 65 Jahre alt und erreichen die relevante Altersgruppe, 50 bis 70 Jahre, zum größten Teil zwischen 2000 und 2020.

Aufgrund der Altersstruktur des Ausgangsdatsatzes sind also neuere Bestimmungen im Pensionsrecht, wie z.B. das Auslaufen der abschlagsfreien Langzeitversichertenregel, die Erhöhung der Wartezeit für die Korridorpension sowie die Bestimmungen im Rahmen des Pensionskontos, nicht relevant. Um eine bessere Einschätzung über den Effekt von finanziellen Anreizen im Rahmen des neustrukturierten Pensionssystems liefern zu können, wurde ein Simulationsdatensatz entwickelt.

Zu diesem Zweck wurden die Geburtsjahrgänge aller Individuen im Ausgangsdatsatz um exakt 10 Jahre in die Zukunft verschoben. Diese Maßnahme schlägt sich also direkt auf die Altersstruktur durch, so dass die Personen im Simulationsdatensatz die relevante Altersgruppe nun zum größten Teil in den Jahren 2010 bis 2030 erreichen.

Während es dieser Datensatz also ermöglicht, die neueren Bestimmungen im Pensionsrecht hinsichtlich ihrer Anreizwirkungen zu untersuchen, gilt es einige technische Punkte zu beachten. Insbesondere handelt es sich bei diesem Datensatz nicht um eine Prognose zukünftiger Entwicklungen. Eine solche Interpretation wäre aus mehreren Gründen nicht zulässig. Erstens ist es über die Zeit zu starken Veränderungen in den Erwerbskarrieren, besonders bei Frauen, gekommen. So sind z.B. weibliche Erwerbskarrieren wesentlich stabiler geworden und der Arbeitsmarkteintritt hat sich, aufgrund längerer Ausbildungszeiten, für beide Geschlechter nach hinten verschoben. Zweitens kann die Veränderung der

demographischen Struktur nicht abgebildet werden. Da der Datensatz nur Personen enthält, die tatsächlich in Pension gegangen sind, ist es nicht möglich, eine demographische Prognose auf dem bestehenden Datensatz aufzubauen. Um diese Effekte berücksichtigen zu können, müsste eine neue Datenbasis aufgebaut werden welche (i) Personen in allen Altersgruppen enthält (wie z.B. die AMDB) und (ii) eine Modellierung der gesamten Erwerbskarrieren auf individueller Ebene erlaubt. In diesem Fall müsste dann auch die Pensionsberechnung an die neue Datenbasis angepasst, d.h. vereinfacht, werden.

4.2. Definitionen und Annahmen

In den folgenden Abschnitten werden die Simulationsergebnisse im Detail dargestellt. Generell unterscheiden sich die Szenarien nicht nur durch die entsprechenden Änderungen im Pensionssystem, sondern auch bezüglich der Arbeitsmarktannahmen. Wie in Abschnitt 3.3 im Detail dargelegt wurde, werden im Basisszenario vergleichsweise strenge Arbeitsmarktannahmen getroffen (BE). Insbesondere wird die individuelle Erwerbskarriere nur für jene Personen fortgeschrieben, welche nicht länger als ein Jahr vor dem tatsächlichen Pensionsantritt erwerbsfern waren. Für jene Personen mit moderaten Unterbrechungen der Erwerbskarriere (1 bis 10 Jahre) werden lediglich die Versicherungsmonate angerechnet, wobei diese Zeiten im APG als Notstandshilfe beurteilt werden. Personen mit längeren Perioden der Erwerbsferne (über 10 Jahre) vor dem Pensionsantritt werden als inaktiv betrachtet. Dementsprechend werden für sie im Projektionszeitraum weder Einkommen noch Versicherungsmonate fortgeschrieben.

Neben dem Basisszenario wurde auch ein weiteres Szenario mit einer etwas positiveren Beschäftigungsentwicklung (BE+) definiert. Dieses Szenario geht davon aus, dass es wesentlich leichter ist für erwerbsferne Personen wieder den Einstieg in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu schaffen. Demnach wird die Gruppe der Personen, für die die Erwerbskarriere fortgeschrieben wird in diesem Szenario ausgedehnt. Somit können auch Personen mit bis zu 7 erwerbsfernen Jahren (vor dem Pensionsantritt) im Projektionszeitraum wieder ein entsprechendes Markteinkommen beziehen. Zudem gibt es in diesem Szenario keine Inaktivität, d.h. es wird davon ausgegangen, dass alle Personen zumindest die Notstandshilfe beziehen und dementsprechend auch Versicherungsmonate im Projektionszeitraum sammeln können.

Des Weiteren wurden für die Simulationen auch spezielle Annahmen bezüglich der Modellierung des vorzeitigen Pensionsantritts aufgrund von Invalidität getroffen. Bislang ist aufgrund der großen Fallzahlen davon auszugehen, dass der Zugang zur Invaliditätspension bis dato vergleichsweise leicht gewährt wurde. Daher bestand ein stärkerer Anreiz, sowohl auf Seite der Arbeitnehmer/innen als auch der Arbeitgeber/innen, das Ergebnis des Befunds durch das eigene Verhalten zu beeinflussen (vgl. Börsch-Supan, 2007, für eine ausgiebige Diskussion dieser Thematik). Dieser Tatsache wurde durch den in Abschnitt 3.4 dargelegten Ansatz Rechnung getragen. Mit 1.1.2014 wurde für Jahrgänge nach 1964 die befristete

Invaliditätspension abgeschafft und durch ein Rehabilitations- beziehungsweise Übergangsgeld ersetzt. Ziel dieser sowie einer Vielzahl weiterer Maßnahmen im Bereich der Invaliditätspensionen (verstärkte Rehabilitations- und Präventionsmaßnahmen, vereinheitlichte Begutachtung, neuer Fokus auf psychische Erkrankungen, etc.) ist es, den großen Anteil an vorzeitigen Pensionierungen aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen zu verringern. Dementsprechend soll in Zukunft verstärkter Fokus auf eine mögliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch gesundheitliche aber auch durch berufliche Rehabilitationen (etwa in Form von Umschulungen) gelegt werden. Um nun in den Simulationen dem veränderten Umgang mit der Invaliditätspension gerecht zu werden, wurden die in Abschnitt 3.4 dargelegten Annahmen an die geänderten Rahmenbedingungen angepasst.

In den folgenden Simulationsszenarien wird nicht mehr die individuelle Wahrscheinlichkeit eines positiven Befundes zur Berechnung der erwarteten Anreizmaße verwendet. Stattdessen werden nun die Häufigkeiten der Invaliditätspension nach Alter und Geschlecht zur Berechnung herangezogen. Dieser Zugang führt zwar, einerseits, dazu dass etwas an individueller Heterogenität verloren geht. Andererseits entspricht dies eher der Definition der Simulationsszenarien, insofern als die Wahrscheinlichkeit eines positiven Befundes weniger stark individuell beeinflusst werden kann. In Übereinstimmung mit diesem Modellierungsschritt wurde auch der Übertritt von einer (möglichen) Invaliditätspension in eine Alterspension finanziell weniger attraktiv gestaltet.

4.3. Übergang Rechtslage 2014 zum Pensionskonto

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der bestehenden Rechtslage 2014 (RL2014). Wir betrachten die Personen in unserem ursprünglichen Datensatz (Pensionsantritte 2007 bis 2011) über einen Zeitraum von 20 Jahren (Alter 50 bis 70). Diese 20 Jahre sind für die Personen auf unterschiedliche Kalenderjahre verteilt. Dementsprechend ist auch die „Rechtslage 2014“ keine einheitliche Rechtslage für alle Personen: Abhängig von Pensionsstichtag und Geburtsjahr ergeben sich unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten und Pensionsberechnungen (siehe auch Abschnitt 3.2). Insbesondere ist nur ein sehr geringer Anteil unseres Datensatzes – 9 % der Frauen und knapp 6 % der Männer – vom Pensionskonto in Form der Parallelrechnung (bei Pensionsstichtagen zwischen 2005 und 2013) beziehungsweise der Erstgutschrift (ab 2014) betroffen. Zum Vergleich beschäftigen wir uns mit einem Szenario, in dem von den in Abschnitt 3.2 erläuterten Pensionsberechnungsregeln nur noch das Pensionskonto besteht. Dieses Szenario nennen wir „APG“, weil wir das Pensionskonto wie im Allgemeinen Pensionsgesetz derzeit festgeschrieben umsetzen. Bestehende vom Geburtsjahrgang abhängige Zugangsregeln in die Pension – Langzeitversichertenregel Alt und Neu – bleiben auch in diesem Szenario erhalten. Tabelle 7 fasst die beiden Szenarien kurz zusammen.

Tabelle 7: Szenarien Übergang Rechtslage 2014 zum Pensionskonto²³

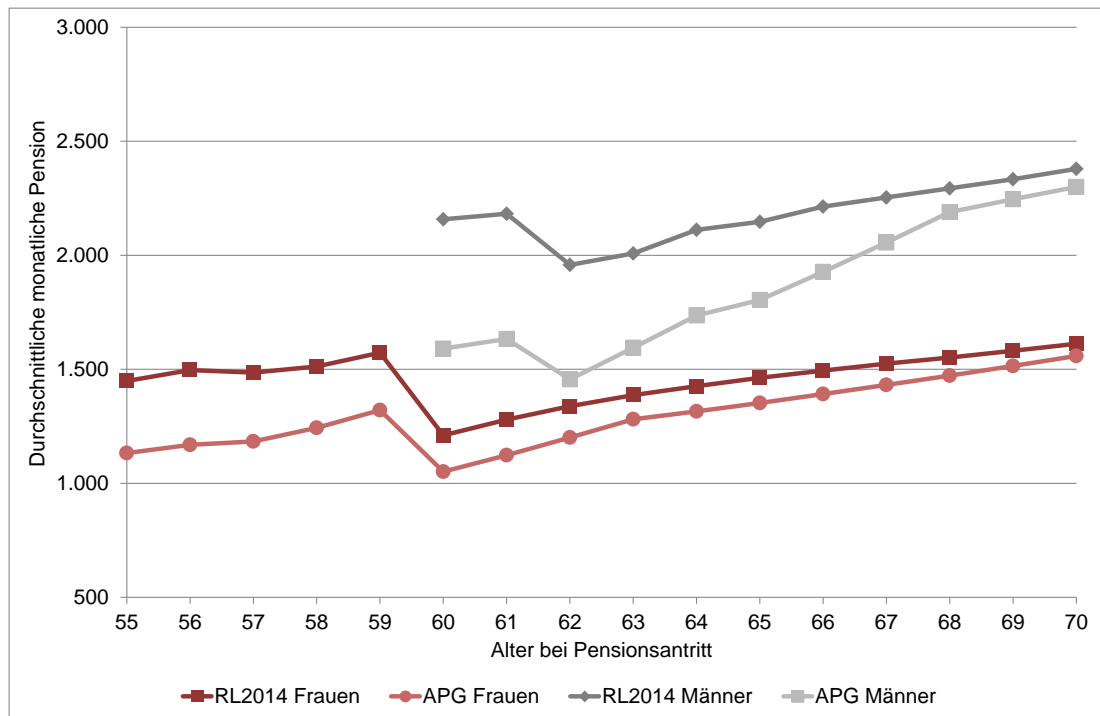
Abkürzung	Arbeitsmarkt	Beschreibung
RL2014	BE	Rechtslage 2014, allerdings sind neuere Pensionsbestimmungen (Pensionskonto) aufgrund früherer Geburtsjahrgänge kaum anwendbar
APG	BE	Pensionskonto wie im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) definiert; inklusive Langzeitversichertenregel (Alt und Neu), Wartezeit für Korridor pension variiert abhängig vom Jahrgang, Abschläge 5,1%; geringerer (Maximal-)Abschlag für Invaliditätspensionen; Bonifikation von 4,2%

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen monatlichen Bruttopensionshöhe (14 Auszahlungen pro Jahr) für Männer und Frauen abhängig vom Pensionsantrittsalter. Hierbei gilt es zu beachten, dass jeweils der Durchschnitt über alle in diesem Alter pensionsberechtigten Personen gebildet wird. Die Entwicklung der Durchschnitte über die Antrittsalter ist also auch durch Selektionseffekte bedingt.

In beiden Rechtslagen bietet die Langzeitversichertenregel Alt 14 % der Frauen die Möglichkeit mit 55 Jahren eine Alterspension anzutreten. Der Anteil der Frauen, die in eine vorzeitige Alterspension eintreten können, steigt mit dem Alter an, mit 59 können bereits 42 % der Frauen eine reguläre Pension in Anspruch nehmen. Grund dafür ist einerseits, dass auch Frauen, die das Mindestalter für eine Langzeitversichertenregel schon erreicht haben, häufig noch nicht über die notwendigen Beitragsmonate verfügen, und daher erst etwas später die Pension in Anspruch nehmen können.

Zudem spielt bei älteren Jahrgängen beziehungsweise höherem Zugangsalter auch die auslaufende vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer noch eine Rolle. Fast alle Frauen (insgesamt 97 %) können eine Alterspension mit 60 Jahren in Anspruch nehmen, die restlichen 3 % haben zu diesem Zeitpunkt die notwendige Wartezeit noch nicht erfüllt und können erst etwas später die Pension antreten. 38 % der Männer im Datensatz können mit 60 Jahren erstmalig eine reguläre Pension in Anspruch nehmen (Langzeitversichertenregel Alt). Mit 62 Jahren können bereits knapp 90 % der Männer eine Pension in Anspruch nehmen (Langzeitversichertenregel, Korridor pension, bei älteren Jahrgängen auch die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer), mit 65 sind mehr als 99 % der Männer in der Durchschnittsbildung berücksichtigt.

²³ Die Annahmen hinsichtlich des Arbeitsmarktes und der Erwerbseinbindung der Personen entspricht in beiden den in Abschnitt 3.3 erläuterten Standardannahmen (BE).

Abbildung 3: Monatliche Durchschnittspension (reguläre Pension) in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter

Quelle: IHS IREA, 2014.

Die durchschnittliche Bruttopension der Frauen, die mit 55 in Pension gehen können, liegt in der Berechnung nach RL2014 bei € 1.450. Bei einem Pensionsantrittsalter von 60 sinkt der Durchschnitt ab – der angesprochene Selektionseffekt, da zu diesem Alter auch Frauen mit weniger stabilen Erwerbskarrieren in Pension gehen können und den zuvor nur von Frauen mit stabilen Erwerbskarrieren (denn nur diese haben einen Anspruch auf vorzeitige Alterspension) geprägten Durchschnitt verringern. Ab 60 sind fast alle Frauen im Durchschnitt enthalten, hier beträgt die Durchschnittspension in der Rechtslage 2014 € 1.210. Zwischen 60 und 70 steigt dieser Wert um 33 % an. Die durchschnittliche Bruttopension der Männer liegt deutlich über der der Frauen, auch wenn man nur die Jahre betrachtet, in denen bei Frauen und Männern alle Personen im Datensatz im Durchschnitt enthalten sind: Die Durchschnittspension der Frauen bei einem Pensionsantritt mit 65 ist um 32 % geringer als die der Männer. Bei einem Aufschub des Pensionsantritts von 65 auf 70 steigt die durchschnittliche Bruttopension der Männer um 10 %.

In dieser Simulation entsprechen die Zugangsmöglichkeiten in vorzeitige Alterspensionen im Pensionskonto grundsätzlich denen in der Rechtslage 2014. Dementsprechend ähnlich ist der Verlauf der durchschnittlichen Pensionshöhe für Frauen und Männer im Szenario APG gegenüber dem Szenario RL2014. Allerdings ist ersichtlich, dass eine Pensionsberechnung basierend auf dem Pensionskonto zu einem geringeren Pensionsniveau führt – wobei der Unterschied für Männer stärker als für Frauen ausgeprägt ist. Grundsätzlich sind ein

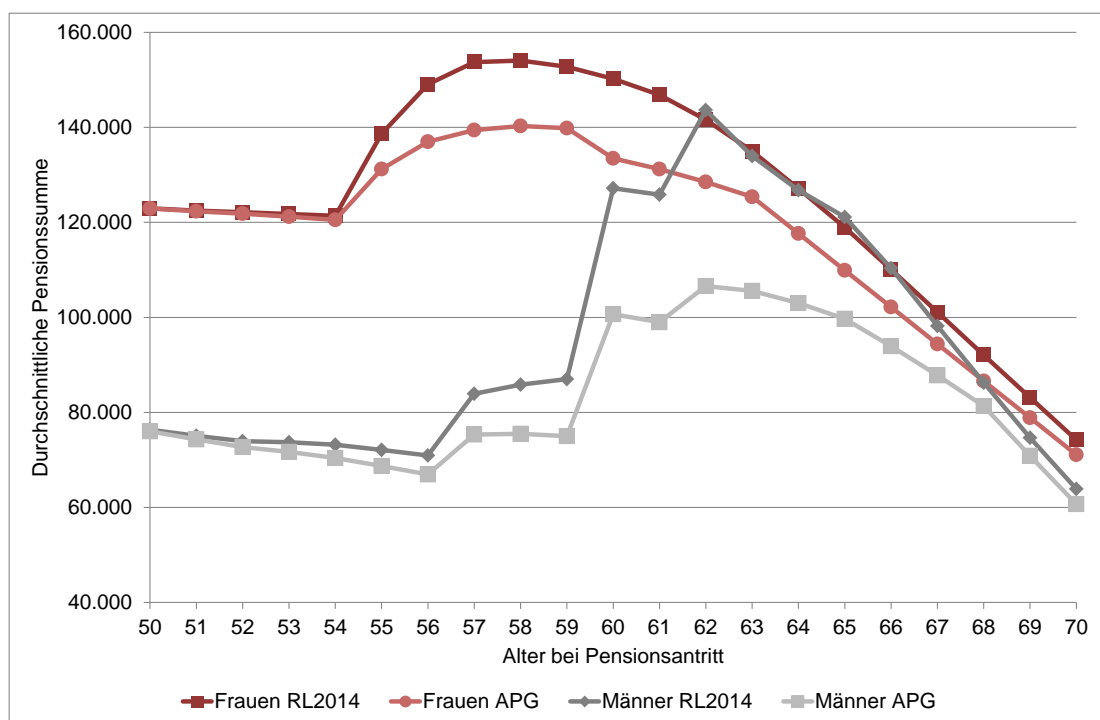
niedrigerer Steigerungsbetrag als in der Rechtslage 2003 (die im Altrecht für die Vergleichsberechnung noch relevant war) und vor allem die lebenslange Durchrechnung relevant. Positiv auf die Pensionshöhe wirken sich eine großzügigere Anrechnung von Kindererziehungszeiten und eine bessere Aufwertung früherer Jahre aus – was insbesondere bei Frauen relevant ist und daher die geringeren Unterschiede in der Pensionshöhe erklärt. Bei späten Pensionsantritten nähern sich die Werte zwischen APG und RL2014 an – im Pensionskonto gibt es keinen maximalen Prozentsatz der Leistung, jedes weitere Jahr zählt, was sich bei einem Aufschub des Pensionsantritts positiv auf die Pensionshöhe auswirkt.

Abbildung 4 stellt die durchschnittlichen Lebenspensionssummen in der Rechtslage 2014 und im Pensionskonto dar. Alle Personen im Datensatz sind in dieser Abbildung zu jedem Alter enthalten. Zunächst ist gut erkennbar, dass die durchschnittliche Lebenspensionssumme der Frauen die der Männer übersteigt, in der Rechtslage 2014 bis zum Pensionsantrittsalter 62, im Pensionskonto für alle Antrittsalter – obwohl die monatliche Durchschnittspension der Frauen geringer als die der Männer ist. Dafür gibt es zwei Gründe. Zum einen haben Frauen eine höhere Lebenserwartung, sie sind deshalb in der Lage, eine gegebene Pension bei gleichem Pensionsantritt über einen entsprechend längeren Zeitraum zu beziehen. Zum anderen haben Frauen ein niedrigeres Regelpensionsalter, welches sich auch in der Berechnung der Lebenspensionssumme niederschlägt. Der Anstieg in der Lebenspensionssumme der Frauen mit 55 lässt sich durch den Zugang in die Langzeitversichertenregel und – etwas später – in die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer erklären. Bis 55 wurde die Lebenspensionssumme aus der Invaliditätspension bestimmt, die nur mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in Anspruch genommen werden kann. Dieser Anstieg ist im APG etwas geringer ausgeprägt, da hier auch in der Langzeitversichertenregel Alt Abschläge wirksam werden. Ab 58 sinkt die Lebenspensionssumme bei Verschiebung des Pensionsantrittsalters in beiden Rechtslagen ab.

Bei den Männern erkennen wir in beiden Rechtslagen bis 56 eine geringfügig fallende durchschnittliche Lebenspensionssumme. Mit 57 steigt diese an – ab diesem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit, eine Invaliditätspension zugesprochen zu bekommen, stärker. Da die Invaliditätspension in der Rechtslage 2014 großzügiger als im Pensionskonto ist, ist der Anstieg hier stärker ausgeprägt. Die Entwicklungen der Durchschnitte sind in beiden Rechtslagen ähnlich, jedoch sind die Zugewinne in der durchschnittlichen Lebenspensionssumme mit 60 (Langzeitversichertenregel) und 62 (Korridorpension; vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) in der Rechtslage 2014 größer. In der Rechtslage 2014 fällt die durchschnittliche Lebenspensionssumme ab 62 Jahren stark ab – eine Verschiebung des Pensionsantritts über diesen Zeitpunkt hinaus scheint finanziell nicht lohnend. Im Pensionskonto ist der Abfall zwar geringer, jedoch weiterhin vorhanden.

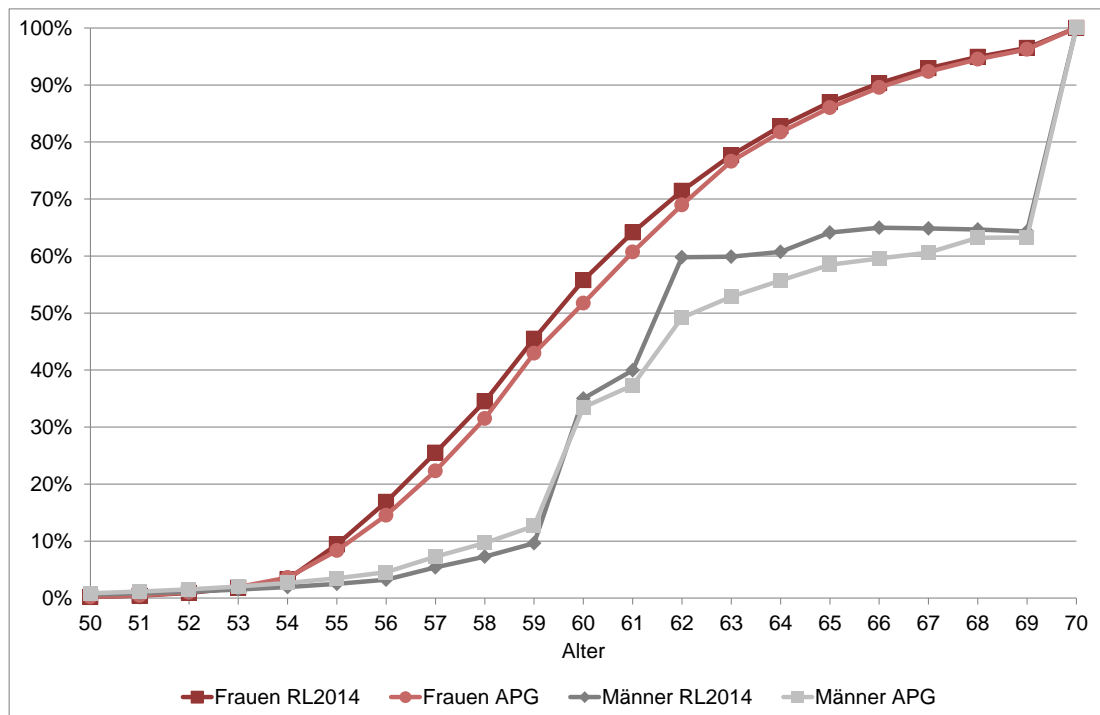
Aus diesen deskriptiven Analysen zur Entwicklung der Pensionshöhe und der Lebenspensionssummen bei unterschiedlichen Pensionsantrittsaltern ist zu erkennen, dass die Rechtslage 2014 Anreize für einen relativ frühen Pensionsantritt setzt. Der Übergang zum Pensionskonto verringert die negativen Anreize zwar etwas – weiterhin ist aber ein Rückgang der Lebenspensionssumme bei Aufschub des Pensionsantritts zu erkennen. Somit ändert das Pensionskonto nicht die wesentlichen Aspekte der Anreizstruktur des Pensionssystems, die durchschnittlichen Pensionshöhen werden durch die Neuberechnung aber deutlich verringert, was durchaus zu budgetären Einsparungen führen sollte.

Abbildung 4: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter



Quelle: IHS IREA, 2014.

Nach dieser deskriptiven Analyse der Rechtslage 2014 und des Pensionskontos stellt Abbildung 5 die Simulationsergebnisse hinsichtlich der Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten dar. Betrachtet man zunächst die Frauen, erkennt man keine großen Unterschiede im Pensionsantrittsverhalten zwischen Rechtslage 2014 und dem Pensionskonto. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass auch schon in der deskriptiven Analyse bei Frauen geringere Unterschiede in der durchschnittlichen Lebenspensionssumme zwischen den beiden Regimen erkennbar waren. Zudem sind finanzielle Anreize bei Frauen weniger ausschlaggebend auf die Pensionsantrittsentscheidung als bei Männern. Mit dem Pensionskonto verschieben sich die Wahrscheinlichkeiten etwas nach rechts – so sind im Pensionskonto vor 60 geringfügig weniger Frauen in Pension als in der Rechtslage 2014 (72,3 % gegenüber 73,5 %).

Abbildung 5: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Rechtslage 2014 und Pensionskonto

Quelle: IHS IREA, 2014.

Bei Männern in der Rechtslage 2014 sind die Wahrscheinlichkeiten in Pension zu gehen bis zum Alter 57 zunächst gering – insgesamt treten rund 8 % der Männer vor 57 aus. Ab 57 steigen die Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten etwas stärker an – verursacht durch die bereits erwähnte Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, eine Invaliditätspension zugesprochen zu bekommen. Ein großer Anstieg erfolgt mit 60: Sind bis zum 60. Lebensjahr 22 % der Männer in Pension, so sind es mit 60 bereits 52 %. Mit 62 erfolgt noch einmal eine starke Erhöhung, sodass insgesamt 82 % der Männer zu diesem Alter bereits in Pension sind. Im Pensionskonto werden auch in der Langzeitversichertenregel Alt Abschläge wirksam. Dadurch verflacht dieses Szenario die Anhebung der Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten mit 60 und 62 – allerdings sind dennoch bereits 80 % der Männer mit 62 Jahren in Pension. Grund dafür ist trotz geringerer Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten zwischen 60 und 62 (und auch danach) die etwas erhöhten Antrittswahrscheinlichkeiten in Invaliditätspensionen. Dafür verantwortlich ist folgender Wirkungsmechanismus zwischen Regel- und Invaliditätspensionssystem: Verschlechterungen im Regelpensionssystem (etwa die nun in der Langzeitversichertenregel wirksam werdenden Abschläge) machen es weniger attraktiv bis zur Regelpension im Erwerb zu verbleiben, daher wird in größerem Ausmaß als zuvor eine Invaliditätspension angestrebt.

Tabelle 8 fasst die beschriebenen Gegebenheiten in der Entwicklung des erwarteten Pensionsantrittsalters zusammen. Bei den Frauen erkennen wir einen geringen Anstieg von

58,0 auf 58,1 Jahre. Bei den Männern liegt das erwartete Pensionsantrittsalter in der Rechtslage 2014 bei 60,5 Jahre und verringert sich im Pensionskonto geringfügig auf 60,4 Jahre, wobei diese Verringerung vor allem von den stärkeren Zugängen in Invaliditätspensionen verursacht wird, während bei den regulären Pensionen eine kleine Verschiebung des Antrittsalters nach hinten zu erwarten ist.

Tabelle 8: Erwartetes Pensionsantrittsalter Rechtslage 2014 und Pensionskonto (APG)

Erwartetes Pensionsantrittsalter	Erwartetes Pensionsantrittsalter	
	Männer	Frauen
RL 2014	60,5	58,0
APG	60,4	58,1

Quelle: IHS IREA, 2014.

Insgesamt sind vom Pensionskonto aber zunächst keine starken Wirkungen hinsichtlich eines späteren Pensionsantrittsalters zu erwarten. Möglicherweise verändert die transparentere Berechnung und die verbesserte Informationslage bezüglich der zu erwartenden Pensionshöhen aber in Zukunft auch das Antrittsverhalten per se. Unter solchen Bedingungen wäre es leichter möglich, die finanziellen Konsequenzen dieser Entscheidung zu beurteilen und die Tendenz, zum erstmöglichen Zeitpunkt in Pension zu gehen könnte sich verringern. Zudem sind – auch wenn keine starke Veränderung der Anreizstruktur zu erwarten ist – vom Pensionskonto allein wegen der veränderten Berechnung der Pensionshöhe, die sich nun auf die gesamte Erwerbskarriere bei gleichzeitig transparenter und teilweise großzügigerer Auswirkung von Ersatzzeiten bezieht, budgetäre Einsparungseffekte zu erwarten.

4.4. Basisszenario für Reformsimulationen

Die folgenden Abschnitte beschäftigen sich mit unterschiedlichen Reformansätzen. Um die Wirkungsweise dieser Reformen strukturiert evaluieren zu können, bedarf es eines klaren Basisszenarios, frei von Übergangsregelungen für bestimmte Kohorten oder Jahre. Daher wird das im vorherigen Kapitel vorgestellte Szenario zum Pensionskonto noch weiter vereinfacht. Tabelle 9 fasst die wichtigsten Eckpunkte zusammen: Wir verwenden den in Abschnitt 4.1 beschriebenen Simulationsdatensatz, die Annahmen hinsichtlich des Arbeitsmarktes entsprechen der Basisvariante BE. Wir simulieren ein „reines“ Pensionskonto ohne Langzeitversichertenregel und ohne vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Die einzige Möglichkeit einer vorzeitigen Alterspension stellt ab 62 Jahren und nach Erreichen einer Wartezeit von 40 Versicherungsjahren die Korridor pension dar. Die Abschläge betragen 5,1 % pro Jahr des vorzeitigen Pensionsantritts (Maximum 15,3 %), die Zuschläge werden parallel dazu auf 5,1 % angehoben, auch hier gilt ein Maximum von 15,3 %. Weiters wird auch bei der Invaliditätspension derselbe Abschlag (5,1 % pro Jahr, Maximum 15,3 %) wirksam. Da wir mit dem Simulationsdatensatz arbeiten,

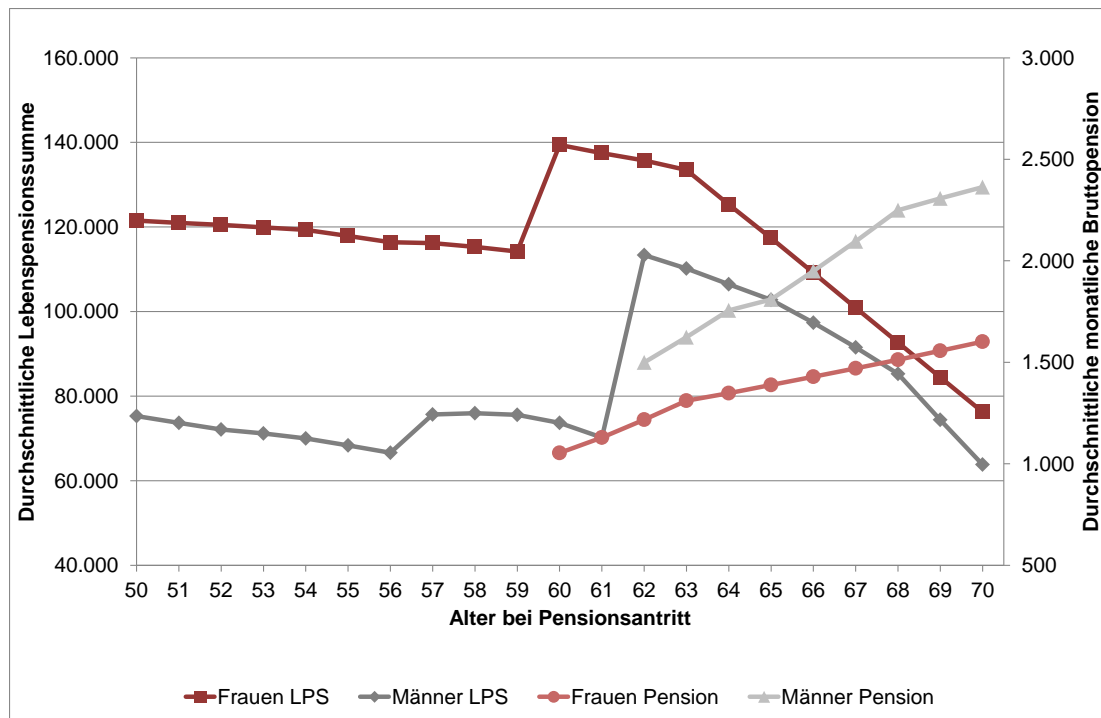
wäre ein Teil der Frauen bereits von der Anhebung des Regelpensionsalters ab 2024 betroffen. Um hier eine Vermischung der Effekte zu vermeiden, setzen wir das Regelpensionsalter der Frauen unabhängig vom Geburtsjahr auf 60 Jahre.

Tabelle 9: Definition Basisszenario

Abkürzung	Datensatz	Arbeitsmarkt	Beschreibung
BASE	Simulation	BE	Reines APG ohne Übergänge; keine LVR; Maximalabschlag IP analog zu KOP; KOP mit Wartezeit 480 VM; Abschläge/Zuschläge von 5,1%, Regelpensionsalter Frauen 60

Abbildung 6 zeigt die durchschnittlichen Pensionshöhen und die durchschnittliche Lebenspensionssumme für dieses Szenario in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter. Nachdem der einzige vorzeitige Regelpensionsantritt mit 62 über die Korridor pension erfolgen kann, gibt es für Frauen, deren Regelpensionsalter bei 60 liegt, keine Möglichkeit regulär vorzeitig in Pension zu gehen. Dementsprechend gestaltet sich auch die Entwicklung der Lebenspensionssumme: Zwischen 50 und 59 bleibt die Lebenspensionssumme weitgehend konstant, mit 60 steigt sie stark an um dann danach zunächst etwas leichter (bis 63 werden Zuschläge verrechnet), danach etwas stärker zu sinken. Bei den Männern erkennt man einen Anstieg mit 57 – ab hier steigt die Wahrscheinlichkeit, eine Invaliditätspension zugesprochen zu bekommen, stark an. Mit 62 – zu Beginn der Korridor pension – sehen wir einen starken Anstieg. Die Analyse zeigt also, dass 5,1 % Zu- und Abschläge pro Jahr im Durchschnitt zu einer Anreizstruktur führen, welche auch weiterhin einen Pensionsantritt zum frühestmöglichen regulären Zeitpunkt (in diesem Fall mit 62) begünstigen. Abschnitt 4.7 erläutert die Wirkungsweisen finanzieller Anreize in Form von Ab- und Zuschlägen in unterschiedlichen Höhen genauer.

Abbildung 6: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter – Basisszenario



Quelle: IHS IREA, 2014.

4.5. Resultate: Regelpensionsalter

Die zweite Gruppe an Reformmaßnahmen, die in diesem Abschnitt evaluiert wird, umfasst Erhöhungen des Regelpensionsalters. Wie in der Einleitung in Kapitel 1 bereits dargelegt wurde, stellen diese Maßnahmen eine Möglichkeit dar, das Verhältnis von Beitragszahler/inn/en zu Leistungsempfänger/inn/en direkt zu Gunsten der Ersteren zu verändern. Aufbauend auf den Modellsimulationen soll in diesem Abschnitt insbesondere darauf eingegangen werden: (i) wie groß die entsprechenden Reduktionen in den Lebenspensionssummen sind und (ii) wie stark solche Maßnahmen durch Verdrängungseffekte in andere Pensionszugänge konterkariert werden.

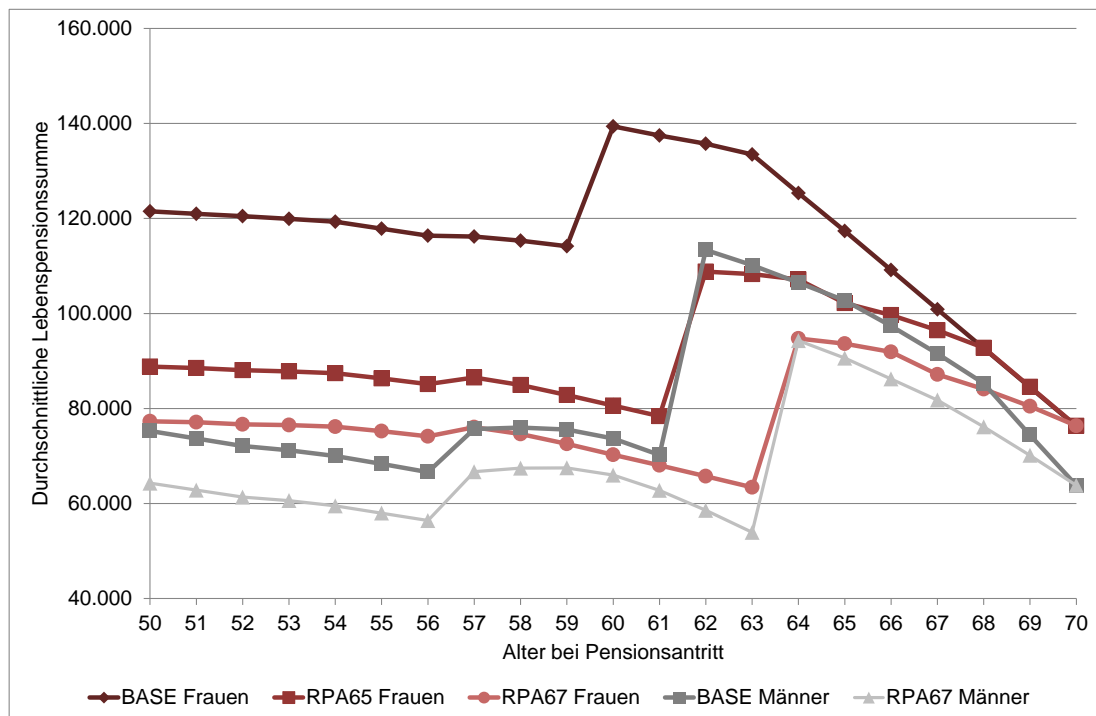
Ausgangspunkt für die Simulationen ist das im vorangegangenen Abschnitt diskutierte Basisszenario (BASE). Zudem werden zwei weitere Szenarien simuliert (vgl. Tabelle 10). Im Szenario RPA65 wird das Regelpensionsalter für Frauen unmittelbar – ohne die derzeit im Gesetz vorgesehenen Übergangsfristen – auf 65 erhöht. Szenario RPA67 geht noch einen Schritt weiter und simuliert den Effekt einer sofortigen Anhebung für beide Geschlechter auf 67 Jahre wobei das Antrittsalter für die Korridor pension in diesem Szenario ebenfalls um 2 Jahre, d.h. auf 64, angehoben wurde.

Tabelle 10: Definitionen Regelpensionsalter

Abkürzung	Arbeitsmarktszenario	Beschreibung
BASE	BE	Reines APG ohne Übergänge; keine LVR; Maximalabschlag IP analog zu KOP; KOP mit Wartezeit 480 VM; Abschläge/Zuschläge von 5,1%
RPA_65	BE	Sofortige Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen auf 65 (ohne Übergang); ansonsten wie BASE
RPA_67	BE	Sofortige Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen und Männer auf 67 (ohne Übergang); ansonsten wie BASE

Abbildung 7 zeigt die durchschnittlichen LPS für Männer und Frauen nach Antrittsalter im Basisszenario (BASE) sowie in den beiden Simulationsszenarien (RPA65 und RPA67).

Abbildung 7: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter – Basisszenario



Quelle: IHS IREA, 2014.

Aus dieser Darstellung wird ersichtlich, was zuvor schon in der Analyse der Rechtslage 2014 ersichtlich wurde: Im Basisszenario besteht eine beträchtliche Differenz in den LPS zwischen den Geschlechtern. Diese Differenz ist durch zwei Faktoren bedingt: Zum einen

haben Frauen eine höhere Lebenserwartung, sie sind deshalb in der Lage, eine gegebene Pension bei gleichem Pensionsantritt über einen entsprechend längeren Zeitraum zu beziehen. Der zweite Effekt ist bedingt durch das niedrigere Regelpensionsalter, welches sich auch in der Berechnung der LPS niederschlägt. Dieser Effekt ist nicht nur daran ersichtlich, dass der Sprung in der LPS bei Erreichen des Regelpensionsalters früher stattfindet (60 im Vergleich zu 62). Aufgrund der Tatsache, dass Personen, die zunächst eine Invaliditätspension bezogen haben, zu einem späteren Zeitpunkt auch in eine allfällige Alterspension übertreten können, wirkt sich das niedrigere Regelpensionsalter auch auf das Niveau der LPS bei Antritt zwischen 50 und 60 aus.

Ein Vergleich der weiblichen LPS in den Szenarien BASE und RPA65 zeigt, dass eine drastische Reduktion mit dieser Reform verbunden ist. Wenngleich die LPS der Frauen im Reformszenario nun sehr nahe an die LPS der Männer herankommt, ist besonders zwischen 50 und 61 sowie zwischen 67 und 70 noch eine gewisse Differenz zu beobachten. Dieser Unterschied ist durch die längere Lebenserwartung bedingt.

Eine weitere Erhöhung des Regelpensionsalters auf 67 zeigt ähnliche Effekte für beide Geschlechter. Zum einen verschiebt sich der Effekt der erstmaligen Zugangsberechtigung (in die KOP) um zwei Jahre auf 64. Zum anderen verringern sich die LPS wiederum für beide Geschlechter in dem Zeitraum vor Erreichung des Regelpensionsalters. Wie im vorigen Szenario bleibt eine gewisse Differenz zu Gunsten der Frauen bestehen, was wiederum auf die längere Lebenserwartung zurückzuführen ist.

Abbildung 8: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Regelpensionsalter Frauen

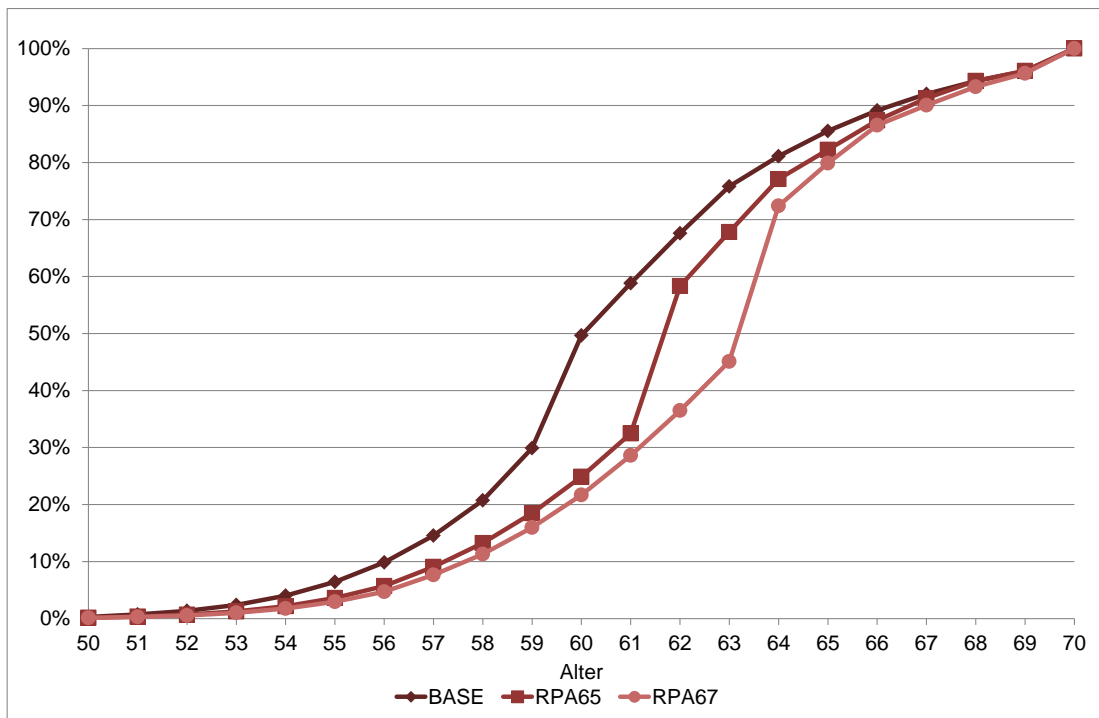
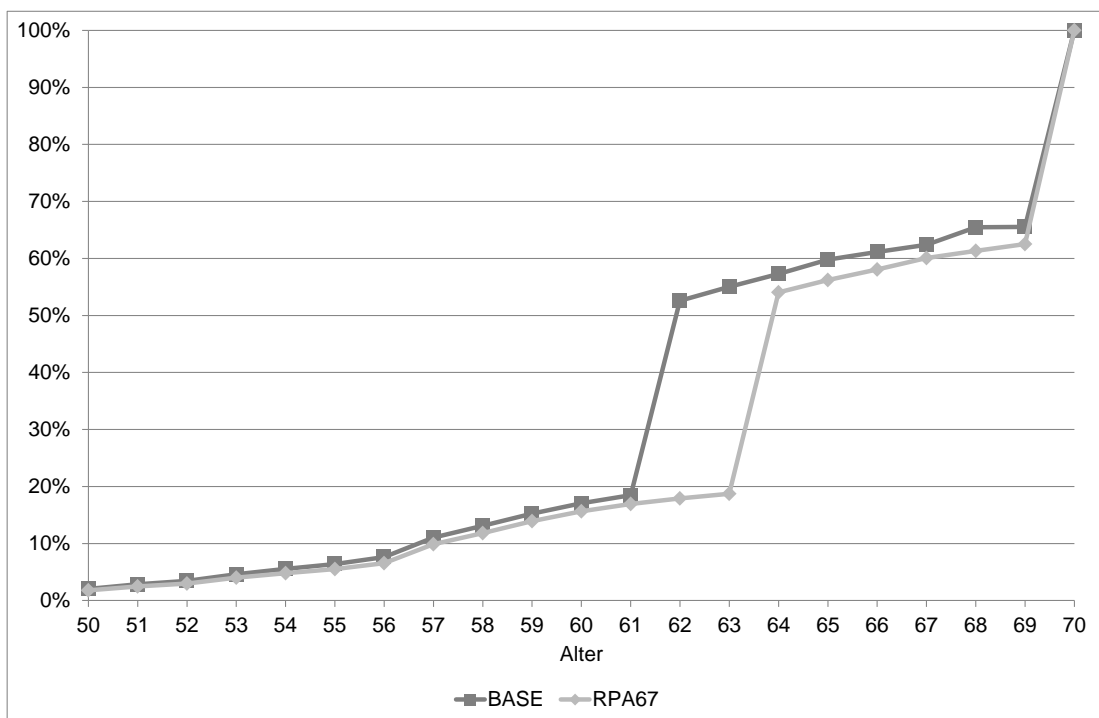


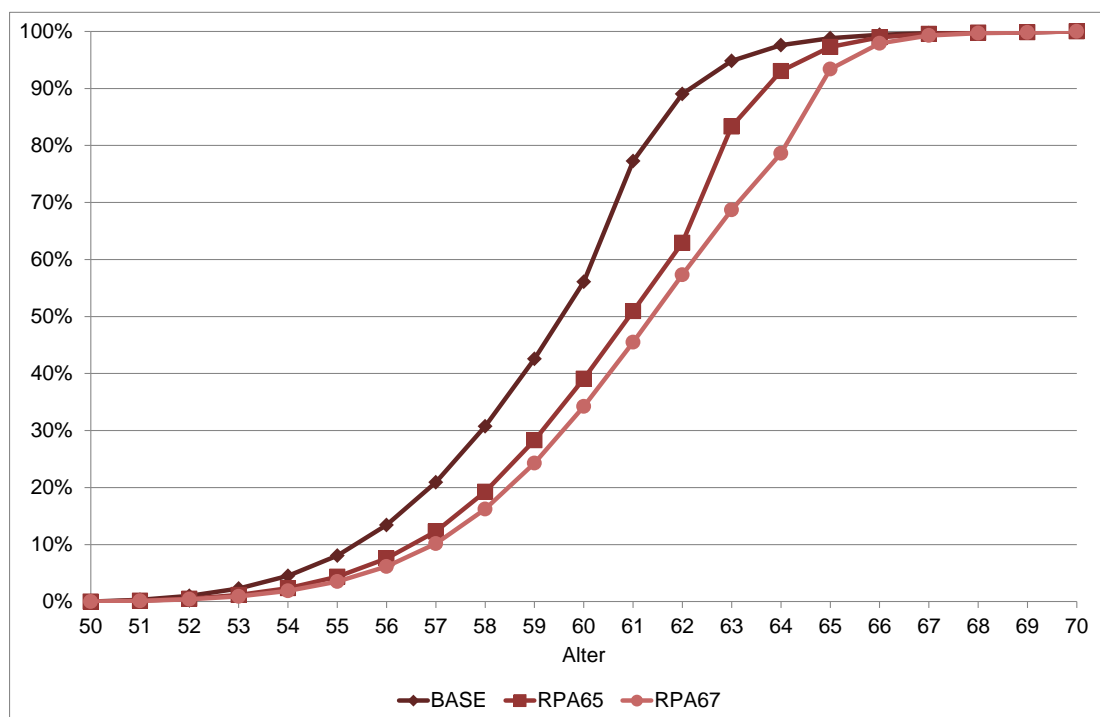
Abbildung 9: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Regelpensionsalter Männer



Quelle: IHS IREA, 2014.

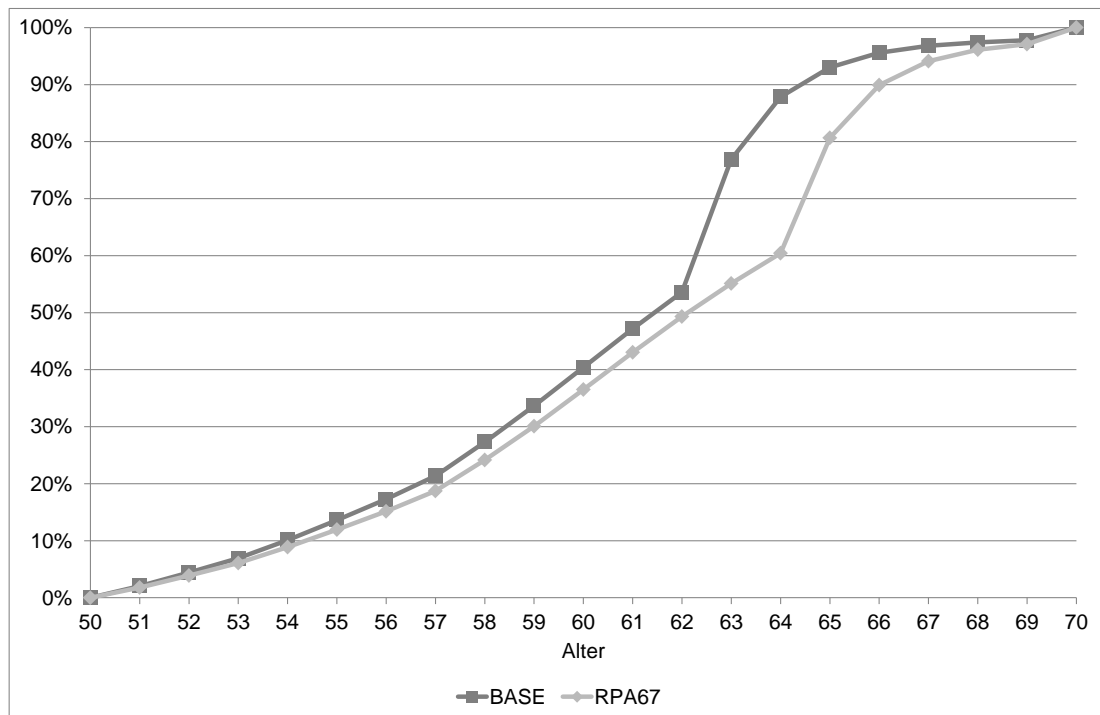
Abbildung 7 und Abbildung 8 zeigen die durchschnittlichen Pensionsantrittsraten (*hazard rates*) nach Lebensalter für Männer und Frauen. Aus diesen Darstellungen wird ersichtlich, dass die Erhöhung auf 65 Jahre bei den Frauen besonders im Alter 60-61 starke Effekte aufweist. Entsprechend der starken Reduktion in den LPS sind allerdings auch gewisse Effekte im Alter 55-59 zu beobachten. Die zweite Reform, RPA67, hat erwartungsgemäß den größten Effekt im Alter 62-63. Die Änderungen in den durchschnittlichen Antrittsraten schlagen sich auch in den kumulierten Antrittsraten (*cumulative hazards*) durch, wie in Abbildung 10 und Abbildung 11 dargestellt. Während besonders das RPA65 Szenario bei den Frauen für durchgängig höhere Beschäftigungsanteile führt, sind die Effekte bei den Männern und im RPA67 Szenario im Allgemeinen nur in der relevanten Altersgruppe 63-64 zu erkennen.

Abbildung 10: Kumulierte Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Regelpensionsalter Frauen



Quelle: IHS IREA, 2014.

Abbildung 11: Kumulierte Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Regelpensionsalter Männer



Quelle: IHS IREA, 2014.

Tabelle 11: Erwartete Änderung des Pensionsantrittsalters im Vergleich zum Basisszenario – Szenarien Regelpensionsalter

Anstieg des Pensionsantrittsalters		
Szenario	Männer	Frauen
RPA65	0,0	1,4
RPA67	1,0	2,0

Quelle: IHS IREA, 2014.

Insgesamt zeigt Tabelle 11, dass diese Reformmaßnahmen beachtliche Effekte auf das effektive Antrittsalter haben. Die sofortige Anhebung des Regelpensionsalters der Frauen auf 65 Jahre führt demnach zu einem Anstieg des effektiven Antrittsalters um 1,4 Jahre. Eine weitere Anhebung auf 67 Jahre würde in ähnlichem Ausmaß wirksam werden und das effektive Antrittsalter um weitere 0,6 Jahre anheben. Bei den Männern ist der Effekt dieser Reform hingegen etwas ausgeprägter. Diese Reform würde das männliche Antrittsalter um insgesamt 1 Jahr erhöhen.

In beiden Reformszenarien kommt es also zu gewissen Verdrängungseffekten, so dass sich die Erhöhung der Regelpensionsalter nicht 1:1 auf das effektive Antrittsalter durchschlägt. Diese Effekte sind durch Verhaltensänderungen bedingt: Sowohl Männer als auch Frauen reagieren auf die Anhebung der Regelpensionsalter, unter anderem, in dem sie vermehrt

andere Pensionszugänge wählen. Dieser Verdrängungseffekt ist bei den Frauen grösser, da ihr Verhalten weniger stark durch finanzielle Anreize motiviert ist und stattdessen stärker durch den aktuellen Bestand ihres Pensionsvermögens bestimmt wird. Eine Anhebung des Regelpensionsalters wird von Frauen daher stärker durch alternative Pensionszugänge kompensiert. Das männliche Antrittsverhalten ist hingegen stärker vom Optionswert, d.h. von der Aussicht sich in der Zukunft besserstellen zu können, motiviert. Da diese Möglichkeit auch bei höherem Regelpensionsalter weiter besteht ist der Verdrängungseffekt bei Männern geringer.

4.6. Resultate: Invalidität

In diesem Abschnitt werden zwei Reformevaluations im Bereich der Invaliditätspension diskutiert. Wie bereits in den Abschnitten 3.4 und 4.2 beschrieben wird der Zugang zur Invaliditätspension im Modell probabilistisch dargestellt. Reformevaluations in diesem Bereich gehen also von der beschriebenen Modellstruktur aus und müssen dementsprechend interpretiert werden. In Szenario IP wird untersucht, wie sich eine 50-prozentige Reduktion der Wahrscheinlichkeit, einen positiven Invaliditätsbescheid zu bekommen, auf das Antrittsverhalten auswirkt. Diesem Reformszenario steht also keine konkrete Maßnahme im Pensionsrecht gegenüber, trotzdem erlaubt es die Analyse Effekte von Reformen in diesem Bereich in Form einer Sensitivitätsanalyse zu evaluieren. Tabelle 12 fasst die Szenarien zusammen.

Tabelle 12: Definitionen Invalidität

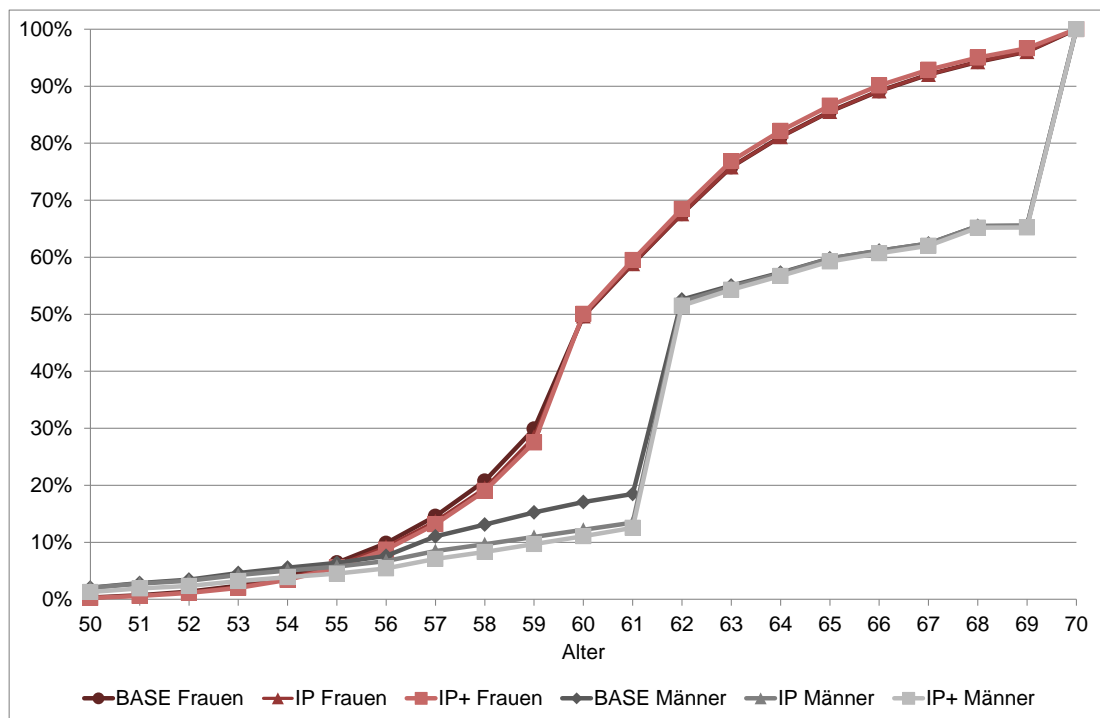
Abkürzung	Arbeitsmarktszenario	Beschreibung
BASE	BE	Reines APG ohne Übergänge; keine LVR; Maximalabschlag IP analog zu KOP; KOP mit Wartezeit 480 VM; Abschläge/Zuschläge von 5,1%
IP	BE	Restriktiver Zugang zur IP, Reduktion der IP-Wahrscheinlichkeiten um 50%; ansonsten wie BASE
IP+	BE+	Restriktiver Zugang zur IP, Reduktion der IP-Wahrscheinlichkeiten um 50%; positive Beschäftigungsentwicklung; ansonsten wie BASE

Generell ist davon auszugehen, dass Reformen im Bereich der Invaliditätspension hauptsächlich in der Altersgruppe 50 bis 60 wirksam werden. Da die Effektivität einer solchen Reform besonders stark von den Erwerbchancen (bzw. den Arbeitsmarktannahmen) abhängt, wurde noch ein zweites Reformszenario entwickelt. In

Szenario IP+ wird die 50-prozentige Reduktion der Zugangswahrscheinlichkeiten mit dem positiven Beschäftigungsszenario, siehe Abschnitt 4.2, kombiniert.

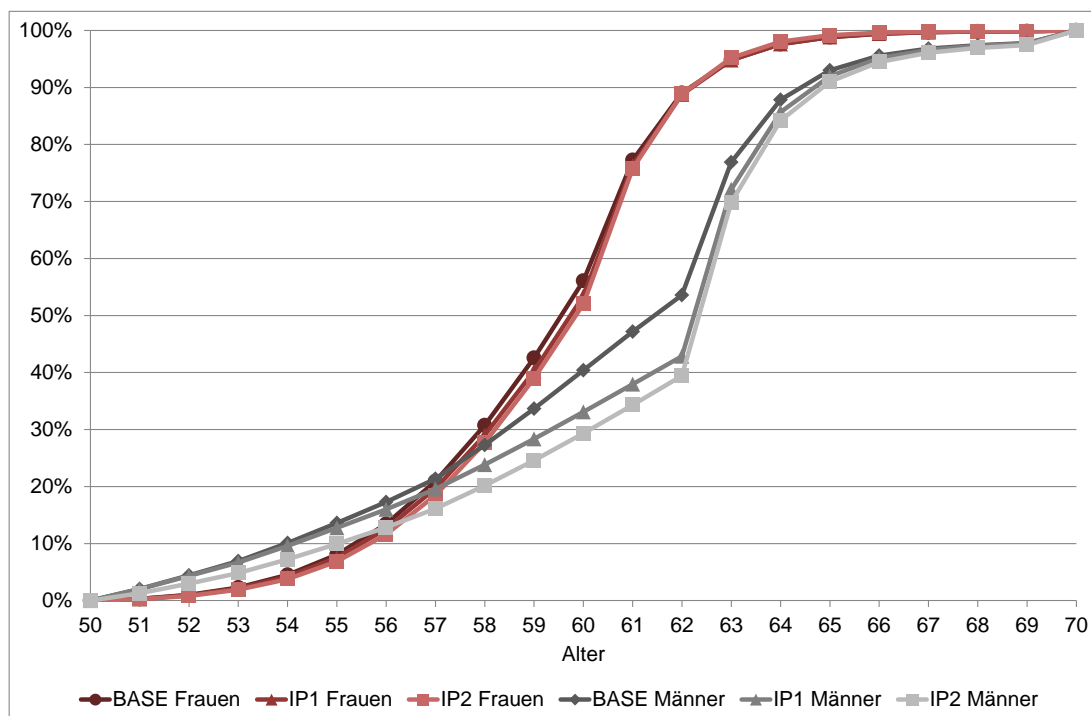
Die Simulationsergebnisse sind in Abbildung 12 (Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten) und Abbildung 13 (kumulierte Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten) dargestellt. Wie erwartet verringern die beiden Reformszenarien die durchschnittlichen Antrittswahrscheinlichkeiten nur für die Antrittsalter vor dem regulären Pensionszugang (50-61). In Szenario IP ist das Antrittsverhalten der Männer vor 56 allerdings kaum betroffen. Hier greift der Effekt zum allergrößten Teil in der Altersgruppe zwischen 57 und 61. Im Gegensatz dazu bewirken die verbesserten Erwerbschancen in Szenario IP+ eine Reduktion der Antrittswahrscheinlichkeiten über die gesamten Antrittsalter zwischen 50 und 61. Abbildung 13 zeigt, dass diese Reduktionen bei den Männern insgesamt zu einer beachtlichen Verringerung der kumulierten Antrittsraten in der Altersgruppe 57 bis 62 führt.

Abbildung 12: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Invalidität



Quelle: IHS IREA, 2014.

Abbildung 13: Kumulierte Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Invalidität



Quelle: IHS IREA, 2014.

Aus den beiden Abbildungen wird ersichtlich, dass die Reformen wesentlich weniger Auswirkungen auf das weibliche Antrittsverhalten haben. Dieses Resultat wird durch zwei Effekte hervorgerufen. Einerseits zeigen die Schätzergebnisse, dass das weibliche Antrittsverhalten weniger stark durch finanzielle Anreize motiviert ist. Veränderungen in der Höhe der LPS haben dafür eine größere Bedeutung. Andererseits waren die Erwerbskarrieren von Frauen in dieser Generation stärker fragmentiert. Es ist daher generell schwieriger, auf Basis der beobachteten weiblichen Erwerbskarrieren, eine signifikant höhere Pension durch einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt zu erreichen.

Tabelle 13: Erwartete Änderung des Pensionsantrittsalters im Vergleich zum Basisszenario – Szenarien Invalidität

Szenario	Anstieg des Pensionsantrittsalters	
	Männer	Frauen
IP	0,5	0,1
IP+	0,9	0,2

Quelle: IHS IREA, 2014.

Diese Resultate spiegeln sich in den Effekten auf die erwarteten Antrittsalter wieder (Tabelle 13). Während sowohl das IP als auch das IP+ Szenario bei den Männern zu einem signifikanten Anstieg im erwarteten Pensionsantrittsalter führt (0,5 bzw. 0,9 Jahre), sind die

Auswirkungen bei den Frauen geringer. Insgesamt zeigen die Simulationsergebnisse, dass Reformen im Bereich der Invaliditätspension durchaus wirksam sein können, wobei zu erwarten ist, dass (i) die Wirkung bei den Männern stärker sein wird und (ii) die Resultate in jedem Fall stark von der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung abhängig sein werden.

4.7. Resultate: finanzielle Anreize

Die letzte Gruppe an Reformmaßnahmen, die evaluiert werden soll, untersucht finanzielle Anreize im engeren Sinn. Wenngleich sowohl Änderungen im Regelpensionsalter als auch bei der Invaliditätspension die finanzielle Anreizstruktur beeinflussen, untersucht dieser Abschnitt konkret die Effekte von Änderungen bei den Zu- und Abschlägen in der Korridor pension. Zu diesem Zweck werden insgesamt 16 Reformszenarien simuliert. Jene 8 Szenarien, welche die Korridor pension betreffen, sind in Tabelle 14 dargestellt.

Tabelle 14: Definitionen Korridor pension

Abkürzung	Arbeitsmarktszenario	Zu-/Abschläge	Kommentar
KOP_5	BE/BE+	5,1%	APG ohne Übergänge; RPA 65 für Männer und Frauen; keine LVR; Maximalabschlag IP analog zu KOP; KOP ab 62 mit Wartezeit 180 VM
KOP_6	BE/BE+	6%	(wie oben)
KOP_7	BE/BE+	7%	(wie oben)
KOP_8	BE/BE+	8%	(wie oben)

Um den Effekt einer schrittweisen Anhebung der Zu- und Abschläge zu analysieren wird zunächst eine weitere Änderung am Basisszenario (BASE) vorgenommen. Während im Basisszenario eine Wartezeit von 480 Versicherungsmonaten für die Korridor pension notwendig war, wurde dieser Wert in den vorliegenden Szenarien auf 180 Versicherungsmonate reduziert. Diese Änderung führt dazu, dass mehr Personen, vor allem auch Frauen, (zu einem früheren Zeitpunkt) einen Anspruch auf Korridor pension erwerben können. Dies ist für die vorgeschlagenen Reformszenarien wünschenswert, da somit die Effekte der Anhebung von Zu- und Abschlägen isoliert betrachtet werden können. Zudem gilt für Männer und Frauen ein Regelpensionsalter von 65 Jahren. Ausgehend von diesem Basisszenario werden nun die Zu- und Abschläge in der Korridor pension von 5,1 % auf 6 %, 7 % und schließlich 8 % erhöht. Jede dieser Reformen wird sowohl im normalen Beschäftigungsszenario (BE) als auch unter Annahme einer positiveren Beschäftigungsentwicklung (BE+) evaluiert. Insgesamt ergibt dies die 8 in Tabelle 14 dargestellten Szenarien.

Tabelle 15: Definitionen flexibler Pensionsantritt

Abkürzung	Arbeitsmarktszenario	Zu-/Abschläge	Kommentar
FLEX_5	BE/BE+	5,1%	APG ohne Übergänge; RPA 65 für Männer und Frauen; keine LVR; KOP ab 50 mit Wartezeit 180 VM; KOP/IP ohne maximaler Abschlagsgrenze
FLEX_6	BE/BE+	6%	(wie oben)
FLEX_7	BE/BE+	7%	(wie oben)
FLEX_8	BE/BE+	8%	(wie oben)

Zusätzlich dazu werden 8 weitere Vergleichsszenarien simuliert, welche dazu dienen sollen, den Effekt von Zu- und Abschlägen in einem System mit flexiblem Pensionsantritt zu untersuchen. In diesen Szenarien wird ein flexibler Pensionsantritt ab 50 explizit erlaubt, wobei Zu- und Abschläge weiterhin in Relation zur Pension im, für beide Geschlechter geltenden, Regelpensionsalter von 65 Jahren berechnet werden. Da jedoch in diesen Szenarien keine Obergrenze für Zu- und Abschläge angenommen wird können (positive) Pensionsansprüche für den Großteil der Personen erst ab Mitte der 50er erreicht werden. Ein Pensionszugang über die Invaliditätspension ist in diesen Szenarien demnach von geringerer Bedeutung, da ohnehin ein flexibler Pensionsantritt ab dem 50. Lebensjahr möglich ist. Diese Pensionszugänge werden also in den vorliegenden Szenarien, welche in Tabelle 15 zusammengefasst werden, nicht mehr näher untersucht.

Um die graphische Interpretation zu erleichtern, wird in der folgenden Analyse größtenteils darauf verzichtet, die Simulationsergebnisse aller 8 Szenarien explizit auszuweisen. Stattdessen werden nur die Resultate aus KOP_5 und KOP_8 graphisch dargestellt, wobei zusätzlich nach den beiden Beschäftigungsszenarien (BE und BE+) unterschieden wird. Die beiden mittleren Szenarien (Zu- und Abschläge von 6 % und 7 %) liegen durchwegs im Bereich zwischen den Szenarien mit minimalen und maximalen Zu- und Abschlägen.

Abbildung 14: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter – KOP_5

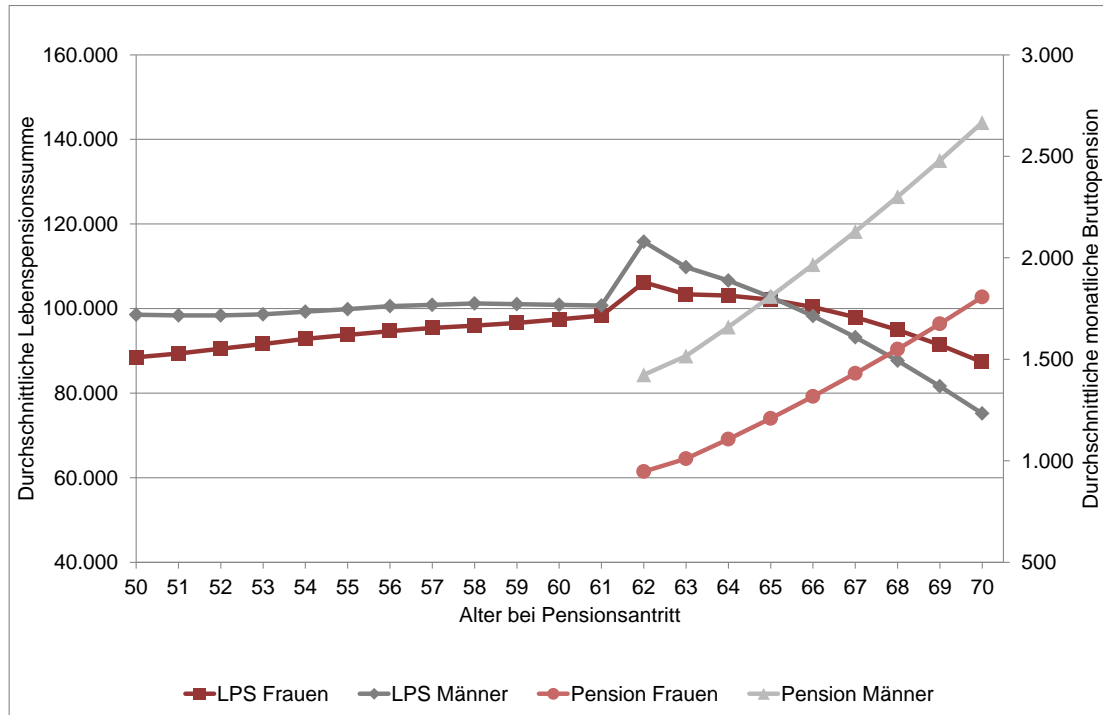
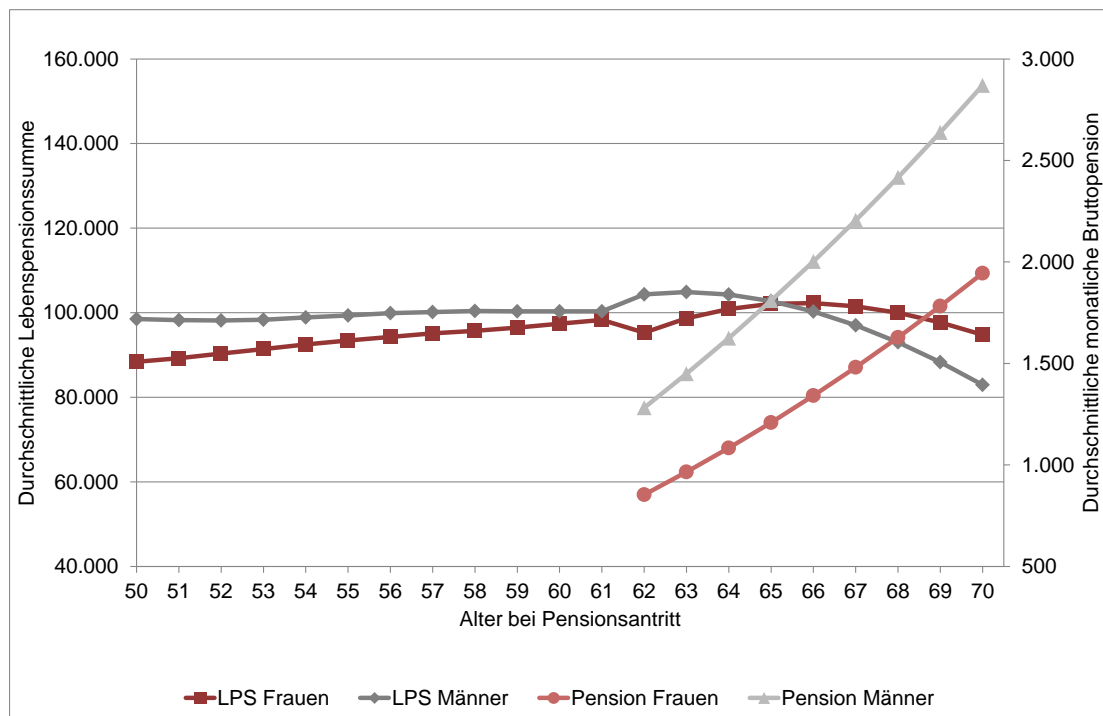


Abbildung 15: Durchschnittliche Lebenspensionssumme in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter – KOP_8



Quelle: IHS IREA, 2014.

In Abbildung 14 und Abbildung 15 werden zunächst die Lebenspensionssumme und die Pensionshöhen in den beiden Szenarien für beide Geschlechter dargestellt. Wie erwartet sind die LPS für Männer und Frauen praktisch ident²⁴ mit den, in Abbildung 7 gezeigten, Ergebnissen für das Szenario RPA_65.

Zusätzlich zu den LPS werden in diesen Abbildungen auch die durchschnittlichen monatlichen Bruttopensionen für die regulären Pensionsarten, d.h. ohne Invaliditätspensionen, dargestellt. Im Vergleich zu den in den Abschnitten 4.3 und 4.4 diskutierten Pensionshöhen ist bereits in Szenario KOP_5 bei beiden Geschlechtern ein eindeutiger linearer Anstieg zu beobachten (Abbildung 14). Wie zuvor sind die Pensionshöhen der Männer im Durchschnitt um einiges höher und auch der Anstieg ist für diese Gruppe steiler.

Der Vergleich mit den Pensionshöhen in Abbildung 15 zeigt, dass die höheren Zu- und Abschläge in Szenario KOP_8 zu einer weiteren Erhöhung der durchschnittlichen Bruttopensionen für beide Geschlechter führt. Für die Anreizstruktur ist allerdings von besonderer Bedeutung, dass der Anstieg der Pensionshöhen über das Antrittsalter nun wesentlich steiler ist. Dies ist insbesondere für die Männer zutreffend, welche im Durchschnitt mit einem Anstieg von 1.500 Euro bei verzögertem Pensionsantritt von 62 auf 70 rechnen können. Bei Zu- und Abschlägen von 5,1 % würde diese Steigerung nur ca. 1.000 Euro betragen. Aufgrund der bereits mehrmals angesprochenen Unterschiede in den Erwerbskarrieren zwischen Männern und Frauen ist diese Differenz bei Letzteren wesentlich weniger ausgeprägt.²⁵

Die in den Pensionshöhen beobachteten Effekte schlagen sich auch entsprechend auf die LPS durch. Wie bereits in vorangegangenen Abschnitten diskutiert wurde, kommt es im Alter des erstmaligen regulären Pensionszugangs, d.h. in diesen Szenarien mit 62 Jahren, zu einem sprunghaften Anstieg in den LPS. Dieser Effekt ist dadurch bedingt, dass ab diesem Alter eine etwaige Invaliditätspension mit späterem Übertritt in eine reguläre Pensionsart nicht mehr relevant ist. Der Vergleich der beiden Szenarien KOP_5 und KOP_8 zeigt, dass es in der Altersspanne 50 bis 61 nur zu geringen Änderungen kommt. In beiden Szenarien bleiben die LPS über diese Jahre relativ konstant, kleinere Änderungen sind im Wesentlichen auf die Invaliditätswahrscheinlichkeiten zurück zu führen (siehe Abschnitt 4.2). Für Personen innerhalb dieser Altersspanne sind diese Szenarien also im Durchschnitt annähernd aktuarisch neutral. Bei einer solchen Interpretation der Ergebnisse gilt es jedoch

²⁴ Der einzige Unterschied zwischen den Szenarien KOP_5 und RPA_65 besteht in der verringerten Wartezeit für die Korridor pension.

²⁵ Betrachtet man nicht die absolute sondern die relative Entwicklung der Pensionshöhe, bedingen die im Durchschnitt von den Männern abweichenden Erwerbskarrieren der Frauen einen höheren prozentuellen Anstieg bei diesen. Der Anstieg in der Bruttopension bei einem Aufschub des Pensionsantritts setzt sich aus einer absoluten (+1,78% der Beitragsgrundlage) und einer relativen (+8%%) Erhöhung zusammen. Nachdem Frauen im Durchschnitt einen niedrigeren Ausgangswert haben, bringt die absolute Komponente bei ihnen einen stärkeren Zuwachs als bei Männern.

zu beachten, dass eine Diskontrate von 3 % angenommen wurde, zudem handelt es sich um eine rein monetäre Betrachtung welche z.B. den Nutzengewinn aus Freizeit nicht in Betracht zieht (vgl. Abschnitt 3.1).

Höhere Abschläge verringern den Anstieg der LPS der mit dem Erreichen des 62. Lebensjahres einhergeht (KOP_8). Besonders bei den Männern führen die höheren Zu- und Abschläge somit zu einer flacheren Entwicklung der LPS in der Altersspanne 62 bis 70. Die geringere Lebenserwartung der Männer führt jedoch dazu, dass für die Alter 67 bis 70 im Durchschnitt wieder etwas geringere LPS ausgewiesen werden. Bei den Frauen ist die Entwicklung der LPS im Szenario KOP_8 in der Altersspanne 62 bis 70 hingegen relativ flach, d.h. auch hier nähert sich das System im Durchschnitt der aktuarischen Neutralität an. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass für Frauen in der Altersspanne 62 bis 64 sogar ein Anstieg der LPS im Durchschnitt beobachtet werden kann. Für Frauen in dieser Altersgruppe zahlt es sich also aus höhere Abschläge zu vermeiden und z.B. abschlagsfrei im Alter von 65 Jahren in Pension zu gehen.

Abbildung 16 bis Abbildung 19 zeigen die durchschnittlichen Antrittsraten nach Antrittsalter und Geschlecht. Es werden wiederum nur die Szenarien KOP_5 und KOP_8 sowie anschließend auch FLEX_5 und FLEX_8 graphisch dargestellt.

Abbildung 16: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Korridor pension Frauen

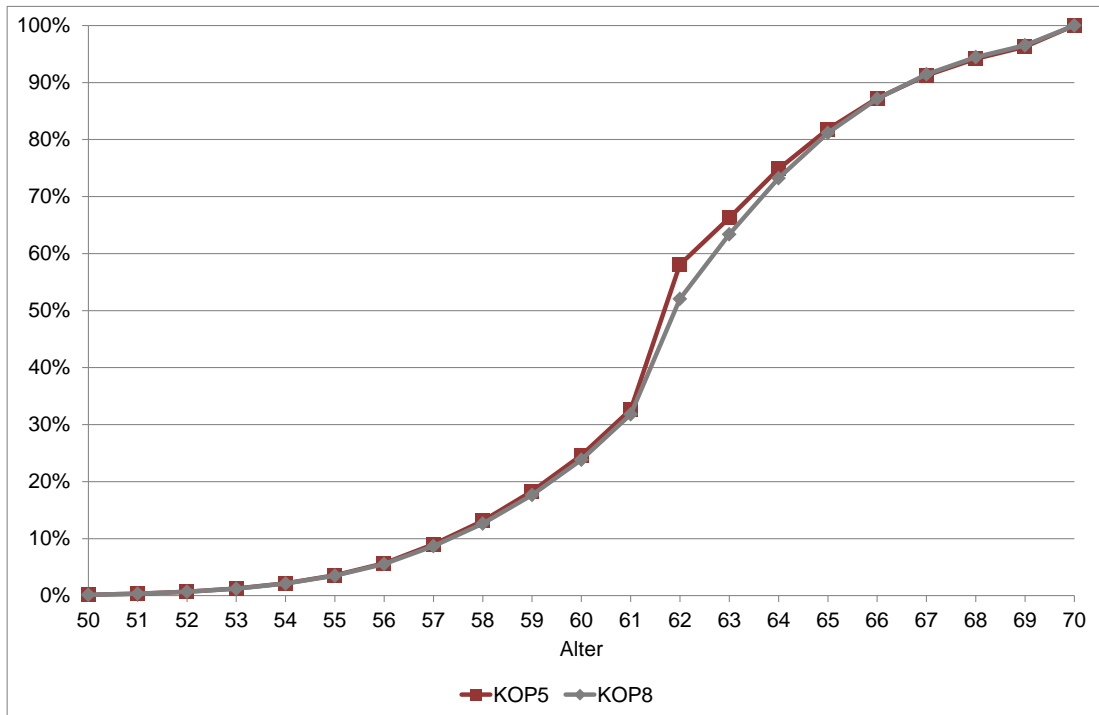
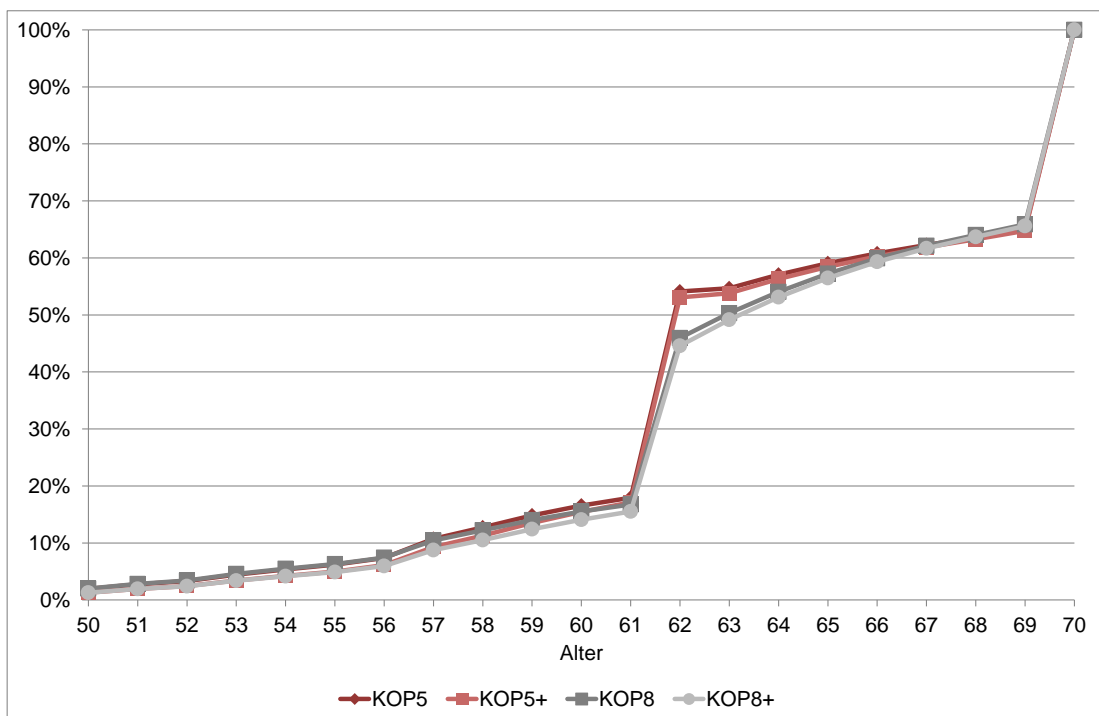


Abbildung 17: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Korridor pension Männer



Quelle: IHS IREA, 2014.

Abbildung 18: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien flexibler Pensionsantritt Frauen

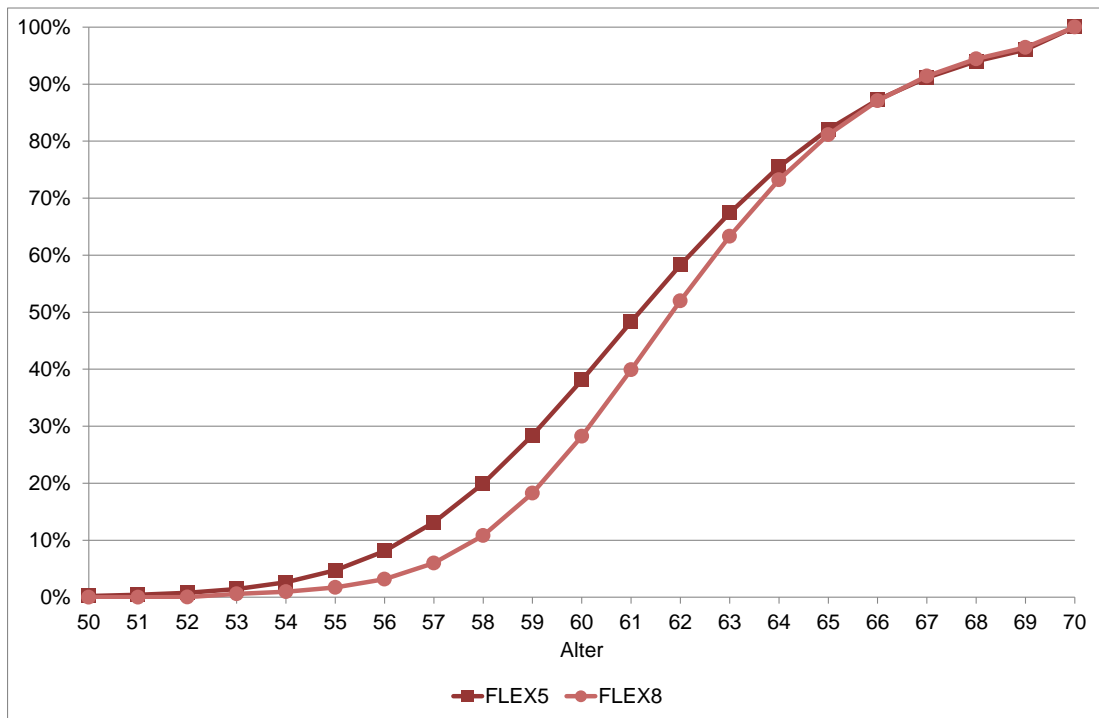
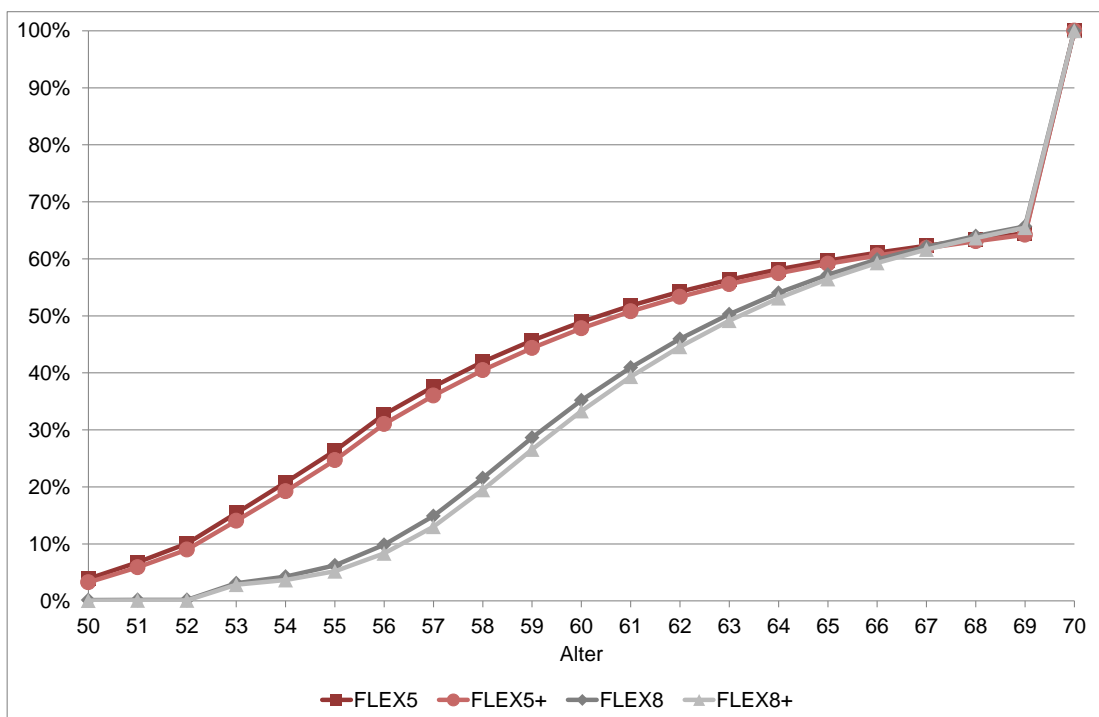


Abbildung 19: Pensionsantrittswahrscheinlichkeiten Szenarien Korridor pension Männer



Quelle: IHS IREA, 2014.

Abbildung 17 zeigt die Ergebnisse für die Männer bei Zu- und Abschlägen von 5,1 bzw. 8 %, wobei auch der Effekt der Beschäftigungsentwicklung dargestellt wird. Wie erwartet kommt es in beiden Szenarien (KOP_5 und KOP_8) zu einem markanten Anstieg in den durchschnittlichen Antrittswahrscheinlichkeiten im Alter 62. Die höheren Abschläge in Szenario KOP_8 bewirken allerdings eine signifikante Reduktion der Antrittswahrscheinlichkeiten in der Altersspanne 62 bis 65 relativ zum Szenario KOP_5. Hingegen bewirken die höheren Zuschläge kaum weitere Effekte in der Altersspanne 66 bis 70. Zudem wird aus dieser Abbildung ersichtlich, dass das positive Beschäftigungsszenario KOP_5+ nur geringe Effekte verursacht. In Kombination mit den höheren Abschlägen können jedoch etwas höhere Effekte, besonders in der Altersspanne 59 bis 63, in Szenario KOP_8+ beobachtet werden.

Abbildung 16 zeigt die Simulationsergebnisse derselben Szenarien, KOP_5 und KOP_8, für Frauen, wobei die Beschäftigungsszenarien nur einen sehr geringen Effekt verursachen und somit in der Darstellung nicht abgebildet werden. Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass die Resultate dieselbe Struktur aufweisen wie bei den Männern, jedoch der Gesamteffekt wesentlich geringer ist.

Die Wirkung dieser Reformmaßnahmen auf die erwarteten Antrittsalter wird in Tabelle 16 zusammengefasst. Wie zuvor werden in dieser Tabelle die Veränderungen im erwarteten Antrittsalter relativ zu Szenario KOP_5 dargestellt. Während unter normalen Beschäftigungsannahmen die Effekte bei den Frauen, mit einem maximalen Anstieg von 0,1 Jahren, durchgehend gering sind, können bei den Männern durchaus Effekte erzielt werden. So erhöht sich im normalen Beschäftigungsszenario mit 8 % Abschlägen das männliche erwartete Antrittsalter um etwas mehr als 0,2 Jahre.

Tabelle 16: Erwartete Änderung des Pensionsantrittsalters Szenarien Korridor pension im Vergleich zu Abschlag/Zuschlag von 5 %

Zu-/Abschlag	Männer		Frauen	
	BE	BE+	BE	BE+
6%	0,02	0,03	0,01	0,02
7%	0,10	0,14	0,06	0,08
8%	0,21	0,27	0,12	0,14

Quelle: IHS IREA, 2014.

Auch hier zeigt sich, dass die Beschäftigungsentwicklung für die Wirksamkeit der Reformmaßnahmen relevant ist. Wie ebenfalls Tabelle 16 entnommen werden kann verstärkt sich der Effekt der Zu- und Abschläge im positiven Beschäftigungsszenario (BE+). Unter dieser Annahme kann das erwartete Antrittsalter bei den Männern um bis zu 0,7 und bei den Frauen um bis zu 0,3 Jahre relativ zum normalen Beschäftigungsszenario mit 5,1 % Zu- und Abschlägen erhöht werden (KOP_8+ im Vergleich zu KOP_5). Es muss in diesem

Zusammenhang allerdings beachtet werden, dass dieser Vergleich beide Komponenten beinhaltet, eine Erhöhung von Zu- und Abschlägen sowie eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation.

Ein Vergleich der Effekte von Zu- und Abschlägen bei der Korridor pension mit jenen Szenarien, welche einen flexiblen Pensionsantritt erlauben, verdeutlicht die Wirkungsweise dieser Reformmaßnahmen. Abbildung 19 zeigt die durchschnittlichen Antrittsraten der Männer bei flexiblem Pensionsantritt (FLEX_5 und FLEX_8). Da in diesen Szenarien kein bestimmtes Antrittsalter erreicht werden muss (bzw. dieses schon mit 50 erreicht ist) ist das Zeitfenster in dem die Abschläge (relativ zur Pension im Regelpensionsalter 65) zum Tragen kommen wesentlich größer. Während in Szenario FLEX_5 die durchschnittlichen Antrittsraten in der Altersspanne 50 bis 60 entsprechend hoch sind, wird aus dieser Abbildung offensichtlich, dass höhere Abschläge in diesem Fall eine starke Verschiebung der Kurve nach rechts bewirken (FLEX_8). Auch bei Frauen ist derselbe Effekt zu beobachten (Abbildung 18).

Die Reduktion der durchschnittlichen Pensionsantrittsraten in den geht naturgemäß mit einer entsprechenden Erhöhung der erwarteten Antrittsalter einher (Tabelle 17). Um die Anreizwirkung eines solchen Systems besser beurteilen zu können werden hier die absoluten erwarteten Antrittsalter dargestellt.

Tabelle 17: Erwartete Änderung des Pensionsantrittsalters Szenarien flexibler Pensionsantritt

Pensionsantrittsalter bei flexiblem Pensionsantritt				
Zu-/Abschlag	Männer		Frauen	
	BE	BE+	BE	BE+
5,1%	55,7	56,0	59,2	59,2
6%	57,0	57,3	59,6	59,7
7%	58,3	58,6	60,1	60,1
8%	59,4	59,7	60,5	60,5

Quelle: IHS IREA, 2014.

Wie bereits durch die Analyse der durchschnittlichen Antrittsraten nahegelegt wurde, führen geringe Abschläge (FLEX_5) besonders bei den Männern zu sehr niedrigen erwarteten Antrittsaltern (55,7 Jahre bei 5,1 %). Die in Abbildung 19 dargestellten Ergebnisse haben allerdings schon gezeigt, dass eine Erhöhung der Zu- und Abschläge in diesem System zu vergleichsweise großen Anstiegen in den erwarteten Antrittsaltern führen (59,4 Jahre bei 8 %).

Wenngleich bei den Frauen eine ähnliche Wirkungsweise zu beobachten ist, sind die Unterschiede in den erwarteten Antrittsaltern bei 5,1 und 8 % Zu- und Abschlägen relativ

gering. Dieses Ergebnis ist, wie bereits in anderen Abschnitten diskutiert wurde, durch die Tatsache begründet, dass Frauen eine wesentlich schwächere Reaktion auf die finanziellen Anreize des Pensionssystems aufweisen (vgl. 3.5). Das positive Beschäftigungsszenario hat in diesen Simulationen in etwa die gleichen Wirkungen wie zuvor.

Vergleicht man nun den Effekt einer Erhöhung der Zu- und Abschläge in der Korridor pension mit jenen in den Szenarien mit flexiblem Antritt, so zeigt sich, dass das Zeitfenster, in dem die Abschläge greifen können, von besonderer Relevanz ist. Während die Szenarien KOP_5 bis KOP_8 ihre Wirkung zu einem großen Teil durch die altersbezogene Zugangsbeschränkung (Erreichung des 62. Lebensjahres) entfalten, wird in den Szenarien FLEX_5 bis FLEX_8 ein ähnlicher Effekt auf Basis von Zu- und Abschlägen, welche über einen Zeitraum von insgesamt 20 Jahren wirken können, erzielt. Da das Zeitfenster, in dem die Zu- und besonders die Abschläge wirken können, bei der Korridor pension vergleichsweise gering ist, bringen die Reformen KOP_6 bis KOP_8 nur eine moderate Anhebung der erwarteten Antrittsalter im Vergleich zu KOP_5.

5. Schlussfolgerungen

Geringere Geburtenraten und höhere Lebenserwartung führen zu weitreichenden Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur. Durch die Verschiebung des Verhältnisses von Beitragszahler/innen zu Leistungsempfänger/innen wächst der Druck auf umlagefinanzierte Pensionssysteme, so auch in Österreich. Während in der Vergangenheit die im internationalen Vergleich großzügigen Ersatzraten und frühen Pensionsantrittsalter durch stetes Wachstum der Erwerbsbevölkerung ausgeglichen werden konnten, ist für die Zukunft mit einer starken Erhöhung der Budgetmittel für Pensionen zu rechnen, sofern nicht Anpassungen im Pensionssystem vorgenommen werden. Eine langfristig orientierte Reform des Systems ist notwendig, um der zunehmenden Umverteilung von der schrumpfenden Gruppe der Beitragszahler/innen zur wachsenden Gruppe der Leistungsempfänger/innen entgegenzuwirken.

Vor diesem Hintergrund wurden im österreichischen Pensionssystem in den letzten Jahren zahlreiche Reformen durchgeführt. Viele dieser Reformen bezogen sich auf die Leistungshöhe (lebenslange Durchrechnung der Erwerbseinkommen, höhere Abschläge bei früherem Pensionsantritt), vor allem in den letzten Jahren rückt aber immer stärker das effektive Pensionsantrittsalter, das in Österreich im internationalen Vergleich besonders niedrig liegt, in den Fokus der Politik. Allerdings führten die Reformen der letzten Jahre noch nicht dazu, das Pensionsantrittsalter zu erhöhen: Während verschiedene Wege in die Frühpension versperrt wurden (etwa die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit) wurden andere – zum Teil besonders günstige Varianten – geöffnet (Langzeitversichertenregel, Schwerarbeitspension). Zudem erhöhen Reformen mit langen Übergangsfristen und Parallelrechnungen zwischen den Rechtslagen die Intransparenz des gesamten Systems. Diese Intransparenz mag neben der vom System ausgehenden Anreizstruktur auch dafür verantwortlich sein, dass Österreicher/innen zu einem überwältigenden Anteil zum frühestmöglichen Zeitpunkt die Pension in Anspruch nehmen. Ein großer Anteil an gesundheitsbedingten Frühpensionen ist zudem für einen im Durchschnitt sehr frühen Austritt aus dem Erwerb verantwortlich.

Das IHS-Modell IREA ermöglicht es die Anreizstruktur des österreichischen Pensionssystems aufzuzeigen und mittels Simulationsrechnungen zu quantifizieren, wie unterschiedliche Reformmaßnahmen auf Pensionshöhen und Antrittsverhalten wirken können. Zu diesem Zweck wurde das Modell im Zuge des Projekts erweitert und verbessert.

Unsere Modellschätzungen belegen, dass der Pensionsantritt durchaus von den finanziellen Anreizen des Pensionssystems beeinflusst wird. Die Aussicht auf einen größeren Nutzengewinn durch einen weiteren Verbleib im Arbeitsmarkt reduziert die Wahrscheinlichkeit in Pension zu gehen. Dieser Wirkungskanal ist bei Männern stärker

ausgeprägt als bei Frauen. Hingegen macht eine höhere Lebenspensionssumme den unmittelbaren Pensionsantritt wahrscheinlicher – dieser Vermögenseffekt ist wiederum bei Frauen stärker ausgeprägt. Andere relevante Einflussfaktoren auf den Pensionsantritt sind Alter und Krankheit, welche die Wahrscheinlichkeit in Pension zu gehen erhöhen, während ein höheres durchschnittliches Lebenseinkommen den Pensionsantritt unwahrscheinlicher machen.

Unsere Untersuchungen zeigen, dass die bereits beschlossenen und in den nächsten Jahren wirksam werdenden Umstellungen im Pensionssystem – der Übergang vom sogenannten Altrecht auf das Pensionskonto – nur unwesentliche Veränderungen hinsichtlich der Anreizstruktur mit sich bringen. Allein durch diesen Übergang sind daher keine Änderungen im Antrittsalter zu erwarten. Allerdings zeigen unsere Analysen deutlich, dass die Pensionshöhen im Pensionskonto im Durchschnitt deutlich geringer als in der geltenden Rechtslage sind, was sich dämpfend auf die Pensionsausgaben auswirken wird. Eine Stärke des Pensionskontos ist auch die transparentere Berücksichtigung von Ersatzzeiten – sowohl auf individueller Ebene als auch auf Ebene der öffentlichen Haushalte, da Umverteilungsleistungen, etwa für Kindererziehungszeiten oder Arbeitslosigkeit, der Pensionsversicherung von der zuständigen Stelle ersetzt werden. Auch ist es möglich, dass die Reaktion auf finanzielle Anreize zukünftig stärker sein wird als in unserer Schätzung. Neben einer veränderten Berechnung der Pensionsansprüche bewirkt das Pensionskonto vor allem auch Transparenz hinsichtlich der zu erwartenden Pensionshöhen – und diese Transparenz kann wiederum zu einer informierteren Entscheidung über den Pensionsantritt führen, was finanzielle Anreize relevanter machen könnte.

Neben einer Analyse der bisherigen Reformmaßnahmen im österreichischen Pensionssystem gehen wir in den Simulationen weiter und untersuchen drei Arten von Reformmaßnahmen hinsichtlich ihrer Effekte auf das Pensionsantrittsverhalten:

- Erhöhung des Regelpensionsalters
- finanzielle Anreize in Form von Zu- und Abschlägen
- erschwerter Zugang zur Invaliditätspension

Insbesondere bei Frauen – die nur schwach auf finanzielle Anreize reagieren – ist eine Anhebung des Regelpensionsalters die wirksamste Maßnahme für eine Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters. Eine sofortige Anhebung des Regelpensionsalters auf 65 Jahre könnte eine Anhebung des effektiven Antrittsalters um 1,4 Jahre bewirken. Eine weitere Anhebung auf 67 würde zu einer weiteren Erhöhung um 0,6 Jahre führen. Bei Männern ist der Effekt noch größer – eine Anhebung des Regelpensionsalters um zwei Jahre kann das effektive Pensionsantrittsalter um ein Jahr anheben. Dass Frauen auf finanzielle Anreize nur sehr schwach reagieren, liegt an den in der von uns beobachteten Generation größtenteils sehr fragmentierten Erwerbskarrieren. In jüngeren Generationen findet

bereits eine Annäherung des Erwerbsverhaltens von Frauen an das der Männer statt, somit sind zukünftig auch bei anderen Reformmaßnahmen in Zukunft durchaus stärkere Effekte zu erwarten.

Bei Männern zeitigen auch die anderen untersuchten Maßnahmenbündel Wirkung. Zwar bewirkt eine Anhebung der Abschläge beziehungsweise Zuschläge im bestehenden Pensionskorridor, der sich über einen Zeitraum von drei Jahren rund um das Regelpensionsalter erstreckt, nur vergleichsweise geringe Effekte²⁶. Erweitert man den Korridor auf den gesamten Beobachtungszeitraum von 50 bis 70, erkennt man aber, dass eine Erhöhung der Zu- und Abschläge von 5 % auf 8 % bei Männern eine Anhebung des Pensionsantrittsalters von knapp vier Jahren zur Folge haben kann. Eine derartige Flexibilisierung des Pensionsantrittsalters ohne Mindestalter kann bei zu geringen Abschlägen aber zu einem sehr geringeren Antrittsalter führen. Die Kombination aus Zugangsmöglichkeit und Höhe des Abschlags ist somit entscheidend.

Entscheidend ist auch, wie sich der Arbeitsmarkt für Ältere darstellt. So ist die Wirksamkeit von Reformen im Invaliditätspensionsbereich²⁷ – aber auch die von Reformen der finanziellen Anreize – in großem Ausmaß abhängig von den Beschäftigungschancen Älterer. Maßnahmen im Pensionsbereich können ihre tatsächliche Wirkung auf das Pensionsantrittsalter vor allem dann entfalten, wenn ältere Arbeitnehmer/innen auch tatsächlich die Möglichkeit haben, länger im Erwerb zu verbleiben beziehungsweise nach Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Erwerbsferne wieder in diesen einzusteigen.

²⁶ Die Höhe der Zu- und Abschläge ist daher vor allem eine Frage der Verteilung: Mit welchem finanziellen Aufwand wird welche Verhaltensweise belohnt beziehungsweise bestraft?

²⁷ Hier wird keine konkrete Maßnahme evaluiert, sondern insgesamt analysiert, was ein strikterer Zugang zu Invaliditätspensionen bewirken könnte. Welche genaue Maßnahme zu dieser Erschwernis im Zugang führen könnte, wird in dieser Studie nicht evaluiert.

A. Anhang: Erweiterung der Datenbasis

Demographische Merkmalsverteilung

Kapitel 2 beschreibt die IREA zugrundeliegende Datenbasis. Im Laufe dieses Projekts wurde diese um zwei Jahre (2010 und 2011) erweitert und um zusätzliche Informationen aus der Pensionsversicherung Jahresstatistik ergänzt. Somit speisen sich die Daten derzeit aus drei Quellen: VVP (Verdichtung von Versicherungszeiten und Pensionsberechnung), AMDB (Arbeitsmarktdatenbank) und PJ (Pensionsversicherung Jahresstatistik). Neben im Haupttext ausgeführten Verbesserungen bei der Pensionsberechnung ermöglicht uns die Ergänzung um die PJ-Daten eine genauere Analyse, wie stark die (große) Stichprobe VVP von den tatsächlichen Pensionsantritten in den jeweiligen Jahren abweicht. Abschnitt 2.1.4 verglich bereits die unterschiedlichen Datenquellen hinsichtlich der Aggregatzahlen für Alters- und Invaliditätspensionen in den Jahren 2001 bis 2011. In diesem Anhang wird untersucht, inwiefern die Abweichungen in den Fallzahlen auf Abweichungen in bestimmten Merkmalen (Geschlecht, Antrittsalter²⁸, Bundesland und Zugangsmonat; stets unterschieden nach der Pensionsart) zurückzuführen ist. Die folgenden Tabellen stellen einen Vergleich der Datenquelle VVP mit der Tabelle HVPJ – einer Verknüpfung aus AMDB und PJ, die in einem früheren Projekt durchgeführt und evaluiert wurde (siehe Heil et al., 2013) – dar.

Um den Unterschied in den Verteilungen darzustellen, zeigen die Tabelle 19-24 die Differenzen der Anteile auf Zellenebene. Der HVPJ-Anteil wird dazu vom VVP-Anteil subtrahiert. Zum Beispiel sind im VVP 5 % der Alterspensionsneuzugänge im Jahr 2005 mit Wohnort Kärnten gemeldet. Im HVPJ sind es 4 %. Daraus ergibt sich ein Unterschied von einem Prozentpunkt. Die Alterspensionsfälle in Kärnten im Jahr 2005 sind im VVP somit leicht überrepräsentiert.

Betrachtet man die Unterschiede zunächst nach Geschlecht (siehe Tabelle 18), erkennt man, dass Frauen in allen Jahren in den VVP-Daten anteilmäßig stärker vertreten sind als in der HVPJ-Datenquelle, wobei der Unterschied mit dem Jahr 2007 auf unter einen Prozentpunkt abfällt. Dieser Unterschied ist bei Alterspensionen stärker ausgeprägt als bei Invaliditätspensionen. Mit dem Jahr 2007 fällt dieser Unterschied auf einen Prozentpunkt ab.

²⁸ Fälle mit einem Alter größer als 70 werden in der Kategorie 70 zusammengefasst, Fälle mit einem Alter kleiner als 40 in der Kategorie 40.

Tabelle 18: Vergleich Verteilung Pensionen nach Geschlecht, VVP und HVPJ, getrennt nach Alterspension und Invaliditätspension

Jahr/ Geschlecht	VVP		HVPJ		Jahr/ Geschlecht	VVP		HVPJ	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Alterspension	57,3%	42,7%	55,5%	44,5%	Invaliditätspension	36,2%	63,8%	34,8%	65,2%
2001	60,4%	39,6%	55,2%	44,8%		35,6%	64,4%	33,5%	66,5%
2002	62,2%	37,8%	57,5%	42,5%		37,5%	62,5%	34,8%	65,2%
2003	63,6%	36,4%	58,7%	41,4%		33,1%	66,9%	31,7%	68,3%
2004	58,1%	41,9%	56,3%	43,7%		36,1%	63,9%	33,2%	66,7%
2005	60,3%	39,7%	54,7%	45,3%		36,9%	63,1%	35,1%	64,8%
2006	59,5%	40,5%	54,9%	45,1%		36,2%	63,8%	34,8%	65,2%
2007	55,9%	44,1%	54,9%	45,1%		36,6%	63,4%	36,2%	63,8%
2008	55,4%	44,7%	54,7%	45,3%		36,0%	64,0%	35,5%	64,4%
2009	53,5%	46,5%	53,2%	46,8%		36,5%	63,5%	36,0%	63,9%
2010	55,3%	44,7%	54,9%	45,1%		36,0%	64,0%	35,4%	64,5%
2011	57,2%	42,9%	56,5%	43,5%		37,7%	62,3%	36,9%	63,0%

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Wohnortdaten auf Bundeslandebene sind erst ab 2004 in die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) eingelagert, daher bezieht sich Tabelle 19 nur auf die Jahre 2004 bis 2011. Die Verteilung zeigt, dass der Anteil an Fällen, die im HVPJ nicht einem Wohnort zugeordnet werden konnten, über alle Jahre höher ist als der Anteil im VVP. In den früheren Jahren ist im VVP in der Alterspension der Anteil an Personen, die nicht zugeordnet werden können, deutlich geringer als im HVPJ (13 Prozentpunkte). Die Fallzahlen sind aber in den früheren Jahren für die Alterspension im VVP auch sehr viel kleiner als im HVPJ. Ab 2007 sind in beiden Datenquellen die Anteile der nicht zuordenbaren Fälle ca. gleich hoch (0-2 %). Auch die Aufteilung auf die Bundesländer ist anteilmäßig ab 2007 fast identisch. Dies gilt sowohl für die Alterspension als auch für die Invaliditätspension.

Tabelle 19: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach Pensionsart und Wohnort

Jahr/Bundesland	VVP - HVPJ									
	N. A.	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien
AP	-11	1	1	3	2	1	1	1	0	1
2004	-13	0	1	3	7	1	1	2	-1	0
2005	-13	1	1	4	4	1	2	1	-1	1
2006	-10	1	1	4	2	0	1	1	-1	2
2007	-2	0	0	1	0	0	0	0	0	1
2008	-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2009	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	-1
2010	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IP	-8	0	1	2	2	1	2	1	0	1
2004	-4	0	1	2	3	1	-1	0	-1	-1
2005	-3	0	0	1	1	0	1	0	0	0
2006	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
2007	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2008	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	-1
2009	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	-1
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0
2011	0	0	0	0	1	1	-1	0	-1	0

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Die zusätzliche Aufspaltung der Alterspensionen in vorzeitige und normale Alterspensionen (Tabelle 20) zeigt, dass sich vor allem in den früheren Jahren der VVP-Datensatz in der normalen Alterspension in Bezug auf die Verteilung der Wohnorte vom HVPJ sehr stark unterscheidet (z.B. bis zu 7 Prozentpunkte in Oberösterreich im Jahr 2004). Betroffen davon sind alle Jahre bis 2006. In der vorzeitigen Alterspension sind die Unterschiede zahlenmäßig geringer, es kommt aber dennoch zu gewissen Abweichungen (maximal 6 Prozentpunkte).

Eine Unterteilung der vorzeitigen Alterspension in Langzeitversichertenregel, Korridor pension, Schwerarbeitspension sowie weitere vorzeitige Alterspensionen (Tabelle 21) zeigt, dass die Verteilung der Wohnorte in VVP und HVPJ für die Jahre 2001-2006 nur eine geringe Übereinstimmung aufweist. Ab 2007 gibt es nur bei der Schwerarbeitspension eine nennenswerte Abweichung: Im VVP-Datensatz sind die Schwerarbeitspensionen aus den Bundesländern Kärnten, Salzburg und Steiermark und in den Jahren 2009 und 2010 auch Oberösterreich eher unterrepräsentiert. Die Abweichungen sind, mit maximal 2 Prozentpunkten, allerdings noch immer relativ gering.

Tabelle 20: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach normaler und vorzeitiger Alterspension und Wohnort

Jahr/Bundesland	VVP - HVPJ										
	N. A.	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	
normale AP	-13	1	1	3	2	1	2	1	1	2	
2004	-24	0	2	5	7	2	3	4	0	1	
2005	-25	1	2	5	5	2	4	3	0	3	
2006	-17	1	1	4	3	1	3	2	0	3	
2007	-3	0	0	1	1	0	1	0	0	1	
2008	-3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
2009	-2	0	0	0	1	0	1	0	0	-1	
2010	-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2011	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
vorzeitige AP	-8	0	0	2	2	0	1	1	0	1	
2004	-4	0	0	1	6	0	-1	1	-2	-1	
2005	-5	0	0	2	3	0	1	0	-1	0	
2006	-4	0	0	2	0	0	1	0	-1	1	
2007	-1	0	0	1	0	-1	0	0	0	1	
2008	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	
2009	0	0	0	1	0	0	0	0	0	-1	
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Tabelle 21: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach vorzeitigen Alterspensionen und Wohnort

Jahr/Bundesland	VVP - HVPJ										
	N. A.	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	
Langzeitversichertenregel	-8	0	1	2	2	0	1	1	0	1	
2004	-4	0	0	1	6	0	-1	1	-2	-1	
2005	-5	0	0	2	3	0	1	0	-1	0	
2006	-4	0	0	2	0	0	1	0	-1	1	
2007	-1	0	0	1	0	-1	0	0	0	1	
2008	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	
2009	0	0	0	1	-1	0	0	0	0	-1	
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Korridorpension	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
2006	-9	1	0	6	0	0	0	1	-2	2	
2007	-3	0	1	1	0	0	0	1	0	1	
2008	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2009	0	0	0	1	0	0	-1	0	0	-1	
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Schwerarbeitspension	0	1	-1	3	-1	-1	-1	0	0	0	
2007	0	0	1	2	-1	-1	0	0	0	0	
2008	0	1	0	2	0	0	-1	0	-1	0	
2009	0	2	-1	2	-1	-2	0	1	0	0	
2010	0	2	-2	2	-1	-1	-1	0	0	1	
2011	0	0	-1	2	0	0	-1	0	0	0	

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Die Unterteilung nach Antrittsmonat und Pensionsart (Alterspension bzw. Invaliditätspension) in Tabelle 22 zeigt, dass im Jahr 2001 von Jänner bis August im VVP Datensatz anteilmäßig zu wenige Fälle vorhanden sind. 2004 betrifft das in der Alterspension Monat 7 bis 12 und in der Invaliditätspension Monat 5 bis 9. Invaliditätspensionsfälle sind ab 2006 in beiden Datenquellen annähernd gleich verteilt. Zudem ist die Verteilung der Alterspensionsfälle ab 2006 noch etwas regelmäßiger als in den Jahren davor. Im Jahr 2009 ist lediglich der Jänner im VVP leicht unterrepräsentiert (5 Prozentpunkte).

Eine Unterteilung nach normaler und vorzeitiger Alterspension (Tabelle 23) bestätigt dieses Ergebnis vor allem für die Jahre 2001 und 2004. Auch der Ausreißer im Jänner 2009 scheint sowohl bei der normalen Alterspension als auch bei der vorzeitigen Alterspension auf.

Die weitere Unterteilung der vorzeitigen Alterspension zeigt, dass die vergleichsweise geringe Zahl an Pensionszugängen im Jänner 2009 (VVP) sowohl die Langzeitversichertenregel, Korridor pension als auch Schwerarbeitspension gleichmäßig betrifft (Tabelle 24).

Tabelle 22: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach Pensionsart und Antrittsmonat

Jahr/Monate	VVP - HVPJ											
	Jän	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
AP	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	-13	-8	-8	-6	-4	-7	-7	-4	-1	18	21	18
2002	1	0	-2	1	0	1	0	0	1	0	-1	-1
2003	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	-5
2004	6	4	2	5	6	4	-6	-5	-5	-6	-4	-3
2005	-5	-2	-1	0	0	0	1	2	2	1	1	1
2006	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2007	-1	-1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2008	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1
2009	-5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0
2010	1	0	0	0	0	0	0	0	-2	0	0	0
2011	1	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	1
IP	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2001	-6	-5	-5	-5	-4	-3	-1	1	4	8	8	8
2002	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	-1
2003	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	2
2004	0	0	0	-1	-1	-2	-3	-2	-1	1	2	6
2005	-2	-1	-1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2009	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	0	0	0	0	0	0	-1	0	-1	0	0	1
2011	0	0	0	-1	-1	0	-1	0	0	0	1	1
Summe	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Tabelle 23: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach normaler und vorzeitiger Alterspensionen und Antrittsmonat

Jahr/Monate	VVP - HVPJ											
	Jän	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
normale AP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	-9	-8	-7	-7	-6	-6	-5	-3	-1	20	17	14
2002	2	1	-5	1	1	1	1	0	0	-1	-1	0
2003	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	-4
2004	5	4	5	6	5	3	-6	-5	-6	-5	-4	-2
2005	-4	-2	-1	0	0	0	0	1	1	1	1	1
2006	0	-1	-1	-1	0	-1	0	0	0	1	1	1
2007	-1	-1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2008	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	-1
2009	-4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1
2010	1	0	0	0	0	0	0	0	-2	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	1
vorzeitige AP	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	-15	-8	-8	-5	-3	-7	-7	-5	-1	16	23	21
2002	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	-1	0
2003	0	0	1	2	1	0	1	1	0	0	0	-6
2004	6	4	2	5	7	4	-6	-4	-4	-6	-5	-3
2005	-6	-2	-2	-1	0	0	1	2	2	1	2	1
2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2007	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2008	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1
2009	-6	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
2010	1	0	0	0	0	0	0	0	-2	0	0	0
2011	1	0	0	0	0	0	-1	0	-1	0	-1	1
Summe	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Tabelle 24: Abweichung (in Prozentpunkten) Fallzahlen VVP von HVPJ nach vorzeitigen Alterspensionen und Antrittsmonat

Jahr/Monate	VVP - HVPJ											
	Jän	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Langzeitversichertenregel	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	-16	-8	-8	-5	-4	-7	-8	-6	-1	17	24	21
2002	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	-1	0
2003	0	0	1	2	1	0	1	1	0	0	0	-6
2004	6	4	2	5	7	4	-6	-4	-4	-6	-5	-3
2005	-6	-2	-2	-1	0	0	1	2	2	1	2	1
2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2007	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2008	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1
2009	-6	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
2010	1	0	0	0	0	0	0	0	-2	0	0	0
2011	1	0	0	0	0	0	-1	0	-1	0	-1	1
Korridorpension	-1	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0
2006	0	0	0	1	-1	1	0	0	1	0	0	0
2007	-1	-1	-1	2	0	0	1	0	0	0	0	-1
2008	0	0	0	1	-1	0	0	0	0	-1	0	-1
2009	-4	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	-2	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	1
Schwerarbeitspension	-1	1	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0
2007	-2	0	1	-2	0	1	0	0	1	0	1	0
2008	2	1	1	0	0	1	0	-1	-1	0	0	-2
2009	-4	0	1	2	0	0	1	1	1	0	0	0
2010	0	1	-1	0	0	0	1	1	-2	1	-1	0
2011	0	1	0	0	0	-1	0	0	-1	0	0	1
Summe	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Quelle: PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Um die Datenquellen bezüglich des Pensionsantrittsalters zu vergleichen, werden zunächst beide Datensätze (VVP und HVPJ) um jene Personen bereinigt, welche vor dem 55.

Lebensjahr in Alterspension gegangen sind. Hier handelt es sich offensichtlich um eine Fehlbuchung²⁹. Vergleicht man die Veröffentlichungen der Pensionskommission (Pensionskommission (2012)), die VVP Daten und HVPJ Daten nach dem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter (Tabelle 25), kann festgestellt werden, dass sowohl VVP als auch PJ immer auf ein geringeres durchschnittliches Pensionsantrittsalter kommen als die Pensionskommission (je nach Kohorte bis zu 1,7 Jahre – Wert aus 2005 für die Alterspension der Männer). Weiters gibt es im VVP-Datensatz immer ein geringeres durchschnittliches Pensionsantrittsalter als im HVPJ Datensatz (bis zu 1,1 Jahre – z.B 2011 bei der Invaliditätspension der Frauen).

Der Umstand, dass sich die durchschnittlichen Pensionsantrittsalter im HVPJ-Datensatz von denen der Pensionskommission unterscheiden, kann durch die Berechnungsart der Kommission erklärt werden. Im Bericht über das Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalter 2011 wird dazu folgendes angegeben (Pensionskommission, 2012; S. 88 und S. 91): *„Für jede Geburtskohorte wird sodann ein Alter (in Jahren) berechnet, in dem das Geburtsjahr vom Berichtsjahr abgezogen wird [...] Augenscheinlich ist [...], dass ein relativ großer Anteil der PensionsbezieherInnen, die im Jahr 2011 als Neuzugänge geführt werden, ihren Pensionsbeginn schon früher als 2011 hat. So gibt es insgesamt 13.994 Fälle von Neuzugängen 2011 deren Pensionsbeginn vor dem Jahr 2011 liegt, das entspricht 15 % aller Neuzugänge dieses Jahres. Auffällig ist, dass es sogar 1.791 Fälle gibt, deren Pensionsantritt bereits vor dem Jahr 2010 lag.“* Das Pensionsantrittsalter, welches in den Berichten der Pensionskommission angegeben wird, bezieht sich somit auf das dem Antritt entsprechende Berichtsjahr. Im Unterschied dazu wird das Pensionsantrittsalter aus den HVPJ-Daten auf Basis des tatsächlichen Pensionsbeginns bestimmt. Diese Berechnungsmethode führt somit jedenfalls zu einem geringeren durchschnittlichen Pensionsantrittsalter. Der Umstand, dass im VVP-Datensatz das Pensionsantrittsalter niedriger als im HVPJ-Datensatz ist, lässt sich sowohl getrennt nach Alters- und Invaliditätspension als auch in allen angeführten Unterteilungen durchgängig beobachten. Dies kann potentiell dadurch erklärt werden, dass im VVP das Pensionsantrittsalter durch das Alter zum Stichtag berechnet wird. Da der Stichtag in der Regel nicht mit dem Beginn der Zahlungen übereinstimmt kann es hier auch zu geringen Abweichungen kommen.

²⁹ Die Fehlerzahl ist aber verschwindend gering (12 Fälle im gesamten Datensatz).

Tabelle 25: Pensionsantrittsalter im Vergleich (Pensionskommission, HVPJ, VVP)

Jahr	Pensionsart	Geschlecht	Durchschnitt Alter HVPJ	Durchschnitt Alter VVP	Pensions- kommission
2005	AP	F	59	58	60
2006	AP	F	59	58	59
2007	AP	F	59	59	60
2008	AP	F	59	59	60
2009	AP	F	59	59	59
2010	AP	F	59	59	59
2011	AP	F	59	59	59
2005	AP	M	63	62	63
2006	AP	M	63	62	63
2007	AP	M	63	62	63
2008	AP	M	63	62	63
2009	AP	M	63	62	63
2010	AP	M	62	62	63
2011	AP	M	62	62	63
2005	IP	F	51	50	51
2006	IP	F	50	50	51
2007	IP	F	50	50	51
2008	IP	F	50	49	50
2009	IP	F	50	49	50
2010	IP	F	50	49	50
2011	IP	F	50	49	50
2005	IP	M	54	52	54
2006	IP	M	54	53	54
2007	IP	M	54	53	54
2008	IP	M	53	53	54
2009	IP	M	53	52	54
2010	IP	M	53	53	54
2011	IP	M	54	53	54

Quelle: Pensionskommission (2012), PJ, VVP, AMDB, IHS Datacenter, 2014.

Qualität der Merkmale HVPJVVP

In Abschnitt 2.2 wurde die für dieses Projekt durchgeführte Verknüpfung zwischen VVP und HVPJ erläutert. Dieser neue Datensatz – HVPJVVP – bildet die Basis für IREA. In diesem Abschnitt wird auf einige Details in der Verknüpfung und auf die Qualität der verknüpften Merkmale eingegangen.

Nicht verknüpfbare Fälle

Für 15.391 von den nicht verknüpfbaren 35.713 Fällen (5,2% der 684.088 VVP Fälle) gibt es grundsätzlich Daten zu der jeweiligen Person in der HVPJ. Für 20.322 Fälle gibt es selbst

auf Personenebene keine Daten in HVPJ. Grund dafür könnte eine unvollständige Anonymisierung der HVPJ sein oder auch Fehler in der Befüllung des VVP. Grundsätzlich können zu diesen Fällen keine genaueren Aussagen getroffen werden. 15.391 Fälle, für die es Daten in HVPJ gibt, konnten nicht übertragen werden, da die oben beschriebenen Kriterien nicht erfüllt werden.

Rechtslage

Bei 85.693 (13,2 %) der Fälle der 648.375 verknüpften Pensionsfälle im HVPJVVP wird im VVP-Datensatz die Rechtslage 2004 als gültige Rechtslage angeführt. Die Datenquelle HVPJ hingegen gibt die Rechtslage 2003 (bis 31.12.2003) an. Von diesen 85.693 Fällen sind ca. 33.000 Invaliditätspensionen und ca. 52.000 Alterspensionen. Diese Fälle liegen vor allem in den Jahren 2005 und 2006.

Diesbezüglich befragte Experten (Roman Freitag, Sozialministerium und Mag. Franz Hollarek, Pensionsversicherungsanstalt) konnten die unterschiedlichen Ergebnisse nicht erklären und wiesen darauf hin, dass die Datensätze nicht manuell eingegeben werden und somit vollständig übereinstimmen sollten (das Datenfeld für die PJ kommt aus DANTE und das DANTE-Datenfeld wird automatisch aus dem VVP belegt). Allerdings könnte der maschinelle Vorgang fehlerhaft sein. Besagte Experten schätzen aber den Datensatz HVPJ als vertrauenswürdiger Quelle ein, da immer mehr Fälle in den „Schutz“ durch die RL2003 minus Verlustdeckeln fallen und somit mehr Fälle mit Rechtslage 2003 im HVPJ plausibler sind.

Pensionshöhe

Bei 52.553 Fällen wurde kein HVPJ Eintrag zur Pensionshöhe gefunden. Deshalb konnten auch keine Pensionshöhen ausgewiesen werden. Diese Summe beinhaltet Hinterbliebenenpensionen sowie die Fälle, bei denen keine Entsprechung gefunden wurde (35.713, siehe oben). Von allen verknüpften Fällen sind 131.882 nicht eindeutig und wurden deshalb mit -1 gekennzeichnet. Übrig bleiben 506.493 Fälle. Hier gibt es 242.972 Fälle (48 %) bei denen die Pensionshöhe auf die dritte Kommastelle genau gleich ist. Diese Fälle haben ausnahmslos eine Pensionshöhe grösser als Null. Von den 52 % bei welchen der Wert der Pensionshöhe nicht übereinstimmt, gibt es 948 Fälle bei denen die Pension im VVP gleich Null ist. In den PJ-Daten hingegen wird allerdings ein Eintrag ausgewiesen. Die übrigen Fälle, in denen die Pensionshöhe nicht übereinstimmt, wurden auch bezüglich der Höhe der Abweichung untersucht. Hier zeigt sich, dass 95 % eine Abweichung im Intervall -19,9 % bis +19,9 % aufweisen.

6. Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2006). Weisungen für die Erstellung der statistischen Nachweisungen für den Bereich der Pensionsversicherung – Jahresstatistik.
- Antolín, P., Scarpetta, S., (1998). Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: Germany, OECD Economics Department Working Papers, No. 204, OECD Publishing.
- Blöndal, S., Scarpetta, S., (1999). The Retirement Decision in OECD Countries, OECD Economics Department Working Papers, No. 202, OECD Publishing.
- Börsch-Supan, A.H., (2001). Incentive Effects of Social Security under an Uncertain Disability Option, NBER Chapters, in: Themes in the Economics of Aging, pages 281-310 National Bureau of Economic Research, Inc.
- Börsch-Supan, A.H., (2007). Work Disability, Health, and Incentive Effects, MEA discussion paper series 07135, Munich Center for the Economics of Aging (MEA) at the Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.
- Duval, R., (2003). Retirement Behaviour in OECD Countries: Impact of Old-Age Pension Schemes and other Social Transfer Programmes, OECD Economic Studies, No. 37, 2003/2.
- Europäische Kommission, (2012b). White Paper – An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions.
- Gruber, J., Wise, D. A., (1999). Social Security and Retirement around the World (Hrsg.), NBER Book Series – International Social Security, University of Chicago Press.
- Gruber, J., Wise, D. A., (2002). Social Security Programs and Retirement Around the World: Micro Estimation, NBER Working Papers 9407, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Gruber, J., Wise, D. A., (2004). Social Security and Retirement around the world: Micro-Estimation (Hrsg.), NBER Book Series – International Social Security, University of Chicago Press.
- Hanappi, T., (2012). Retirement Behaviour in Austria: Incentive Effects on Old-Age Labor Supply, NRN working papers 2012-13, The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State, Johannes Kepler University Linz, Austria.

Hanappi, T., Hofer, H., Müllbacher, S., Winter-Ebmer, R., (2012). IREA –IHS Microsimulation Model for Retirement Behaviour in Austria, Endbericht, Studie im Auftrag der DG EMPL der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms PROGRESS.

Heil, E., Oberhauser, S., Walch, D., (2013). Erstzugänge in Eigenpension 2010 Arbeitsmarkt- und Branchenintegration von InvaliditätspensionszugängerInnen, Endbericht, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Hofer, H., Koman, R., Schuh, U., Felderer, B., (2003). Das Steuer-Transfer-Modell ITABENA, Institut für Höhere Studien, Forschungsbericht.

Lindeboom, M. (1998). Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: The Netherlands, OECD Economics Department Working Papers, No. 207, OECD Publishing.

OECD (2013). Pensions at a Glance 2013: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en.

Pensionskommission (2012). Bericht 2012 über das Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011, Büro der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung.

Pensionskommission (2013). Bericht 2013 über das Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2012, Büro der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung.

Autoren: Tibor Paul Hanappi, Sandra Müllbacher, Erich Heil

Titel: Auswirkungen von finanziellen Anreizen auf das Pensionsantrittsalter

Projektbericht

© 2014 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
