

**Makroökonomische Effekte
einer früheren Anhebung
des gesetzlichen Pensionsalters
für Frauen in Österreich**

**Christine Mayrhuber, Ulrike Huemer, Thomas Horvath,
Stefan Schiman**

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert,
Christoph Lorenz

Makroökonomische Effekte einer früheren Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters für Frauen in Österreich

Christine Mayrhuber, Ulrike Huemer, Thomas Horvath, Stefan Schiman

Februar 2016

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Begutachtung: Marcus Scheiblecker • Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert, Christoph Lorenz

Inhalt

Wenn das Antrittsalter für normale Alterspensionen für Frauen schrittweise nicht erst bis 2024, sondern schon bis 2019 auf 65 Jahre angehoben wird, wächst das Arbeitskräfteangebot in der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen, und das tatsächliche Pensionsantrittsalter steigt. Die Pensionsausgaben sinken in der Übergangsphase um 0,12% des BIP p.a. Aufgrund der längeren Erwerbstätigkeit erhöhen sich danach die Neupensionen und damit die Pensionsaufwendungen (+0,03% des BIP). Im Übergangszeitraum steigen auch die Aufwendungen der Arbeitslosenversicherung. Dieser Effekt kompensiert die Senkung der Pensionskosten teilweise.

Rückfragen: Christine.Mayrhuber@wifo.ac.at, Ulrike.Huemer@wifo.ac.at, Thomas.Horvath@wifo.ac.at, Stefan.Schiman@wifo.ac.at

2016/118-1/S/WIFO-Projektnummer: 11315

© 2016 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 30,00 € • Download 24,00 €: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/58803>

INHALT

Abbildungsverzeichnis	2
Übersichtenverzeichnis	3
1. Zielsetzung	4
2. Einleitung	4
2.1 <i>Antrittsalter im europäischen Vergleich</i>	4
2.2 <i>Entwicklung des Frauenpensionsantrittsalters</i>	6
2.3 <i>Höhe der normalen Alterspensionen</i>	7
2.4 <i>Empirische Befunde zur Wirkung von Antrittsaltersreformen auf die Arbeitsmarktpartizipation</i>	8
3. Modelle, Methode und Annahmen	12
3.1 <i>Anpassungsvarianten des Frauenpensionsantrittsalters</i>	12
<i>Anpassungsvariante 1: Vorziehen auf 2019</i>	12
<i>Anpassungsvariante 2: Vorziehen auf 2019 und gestreckte Anpassung bis 2033</i>	12
3.2 <i>Simulationsmodell: WIFO-Makro-Modell „DELTA-Budget“</i>	13
3.3 <i>Auswirkungen der Vorziehung auf den Arbeitsmarkt</i>	14
<i>Erwerbsquotenentwicklung</i>	14
<i>Demographie</i>	15
<i>Beschäftigungswirksamkeit der Angebotsausweitung</i>	16
4. Makroökonomische Effekte der Angleichungsvarianten	19
4.1 <i>Anpassungsvariante 1, Vorziehen</i>	19
4.2 <i>Anpassungsvariante 2, Vorziehen und verlängern</i>	23
5. Executive Summary	27
6. Literatur	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Pensionsneuzuerkennungen zur normalen Alterspension, 1990-2014	7
Abbildung 2:	Erwerbsquoten der 60-64-jährigen Frauen laut A-LMM sowie bei vorgezogener bzw. gestreckter Anpassung des Regelpensionsalters	14
Abbildung 3:	Weibliche Bevölkerung zwischen 60 und 64 Jahren, sowie Veränderung der Erwerbsquoten bei vorgezogener Anhebung des Regelpensionsalters im Vergleich zur aktuellen Rechtslage	15
Abbildung 4:	Anpassungsvariante 1: Entwicklung von Erwerbspersonen, aktiv Beschäftigte und BIP, Vergleich mit Status-quo	21
Abbildung 5:	Anpassungsvariante 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit, Vergleich mit Status-quo	21
Abbildung 6:	Anpassungsvariante 1: Entwicklung der Pensionsneuzugänge, Erstpensionshöhe (real), Vergleich mit Status-quo	22
Abbildung 7:	Anpassungsvariante 1: Entwicklung der Pensionsaufwendungen (real), Vergleich mit Status-quo	22
Abbildung 8:	Anpassungsvariante 1: Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Pensionsbeiträge und Arbeitslosenleistungen in Mio. € (real) und in %BIP, Vergleich mit Status-quo	23
Abbildung 9:	Anpassungsvariante 2: Entwicklung von Erwerbspersonen, aktiv Beschäftigte und BIP, Vergleich mit Status-quo	24
Abbildung 10:	Anpassungsvariante 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit, Vergleich mit Status-quo	24
Abbildung 11:	Anpassungsvariante 2: Entwicklung der Pensionsneuzugänge, Erstpensionshöhe (real), Vergleich mit Status-quo	25
Abbildung 12:	Anpassungsvariante 2: Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Vergleich mit Status-quo	25
Abbildung 13:	Anpassungsvariante 2: Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Pensionsbeiträge und Arbeitslosenleistungen in Mio. € (real) und in %BIP, Vergleich mit Status-quo	26
Abbildung 14:	Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Pensionsbeiträge und Arbeitslosenleistungen in Mio. € (real), Anpassungsvariante 1 im Vergleich zum Status quo	29
Abbildung 15:	Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Pensionsbeiträge und Arbeitslosenleistungen in Mio. € (real), Anpassungsvariante 2 im Vergleich zum Status quo	29

Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1: Altersgrenzen zu regulären und vorzeitigen Alterspensionen in der EU	5
Übersicht 2: Lücke zwischen Pensionsantritt und Erwerbsaustritt nach monatlicher Erstpensionshöhe der Frauen, Zugänge normale Alterspensionen zwischen 2012 - 2014	8
Übersicht 3: Derzeitige Rechtslage der Angleichung des Regelpensionsalter der Frauen	12

1. Zielsetzung

Die vorliegende Kurzstudie hat das Ziel, die Effekte einer schnelleren Angleichung des Frauenpensionsalters von derzeit 60 auf 65 Jahre anhand ausgewählter makroökonomischer Variablen zu quantifizieren. Die Eckpunkte dieser Angleichung wurden vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) in zwei unterschiedlichen Anpassungsvarianten vorgegeben.

Insgesamt werden drei Bereiche näher beleuchtet:

- Die Rückwirkungen einer Altersangleichung auf den Arbeitsmarktstatus von Frauen der jeweils betroffenen Geburtskohorten.
- Die veränderten Pensionsversicherungsaufwendungen, die aufgrund der kürzeren Pensionsbezugsdauer durch den späteren Pensionsantritt entstehen.
- Veränderte Pensionsversicherungsbeitragseinnahmen aufgrund einer Veränderung der Beschäftigung im Beobachtungszeitraum.

Die Berechnungen der Effekte erfolgen mit dem WIFO-Makro-Modell „Delta-Budget“ auf der Grundlage vorhandener Arbeitsmarktsimulationen (A-LMM 2014¹⁾, die entsprechend der Varianten zur schnelleren Anpassung des Frauenpensionsalters adaptiert wurden.

Die berechneten Veränderungen in den betrachteten makroökonomischen Variablen sollen einen Beitrag zur Einschätzung möglicher Entlastungseffekte der Pensionsfinanzierung bilden, die eine vorgezogene Altersangleichung bringen. Die potentiellen Einsparungen hängen allerdings nicht nur vom Arbeitsmarktstatus der jeweils von der Alterserhöhung betroffenen Frauen, sondern vom Effekt auf die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung bzw. auf die Gesamtwirtschaft ab.

2. Einleitung

2.1 Antrittsalter im europäischen Vergleich

Das Antrittsalter zur gesetzlichen Alterspension für unselbständig (ohne Beamtinnen) und selbstständig beschäftigte Frauen liegt derzeit in Österreich beim vollendeten 60. Lebensjahr, für Männer beim 65. Lebensjahr. Innerhalb der EU gibt es insgesamt 12 Länder²⁾ mit einem gegenüber den Männern niedrigeren Frauenpensionsantrittsalter. In Österreich betrug 2014 die Altersdifferenz im Regelpensionsalter, gleich wie in Polen und Rumänien, fünf Jahre, in den übrigen EU-Ländern fällt die Altersdifferenz weniger groß aus (vgl. Übersicht 1). Bis 2040 erfolgt in fast allen Ländern³⁾ der EU eine Angleichung der Altersgrenzen zwischen Frauen und Männern (*European Commission, 2015*). Weiters existieren derzeit in 21 Mitgliedsländern der EU Formen des vorzeitigen Pensionsantritts, die auch bis 2040 weiterbestehen. Bis 2040, und teil-

¹⁾ Kaniowski, S., Url, Th. (WIFO), Hofer, H., Müllbacher, S., (IHS), A Long-run Macroeconomic Model of the Austrian Economy (A-LMM), June, 2014.

²⁾ Neben Österreich sind das Bulgarien, Tschechien, Estland, Kroatien, Italien, Litauen, Polen, Rumänien, Slowenien, Slowakei und das Vereinigte Königreich.

³⁾ Zwei Ausnahmen bleiben bestehen: Bulgarien und Rumänien.

weise darüber hinaus, steigen in allen Ländern die Altersgrenzen für normale als auch für vorzeitige Alterspensionen weiter an.

Aufgrund des in Österreich gegenwärtig niedrigen Frauenpensionsalters bzw. der Angleichung der Altersgrenze zwischen Frauen und Männern erst ab 2033, fokussieren Pensionsreformdiskussionen wie nationale und internationale Reformvorschläge stark auf dieses Thema (European Commission 2015a, OECD 2015).

Übersicht 1: Altersgrenzen zu regulären und vorzeitigen Alterspensionen in der EU

	Männer		Frauen		Differenz Frauen - Männer, normale Alterspension		
	Normale Alterspension ¹⁾	Vorzeitige Alterspension	Normale Alterspension ¹⁾	Vorzeitige Alterspension	2013	2020	2040
Belgien	65	60,5	65	60,5		-2,3	
Bulgarien	63,7	63,7	60,7	60,7	-3	-2	-2
Tschechien*)	62,7	59,7	59,7	56,7	-3		
Dänemark*)	65	60	65	60			
Deutschland	65,3	63	65,3	63			
Estland	63	60	62	59	-1		
Irland	65	65	65	65			
Griechenland*)	67	62	67	62			
Spanien	65	63	65	63			
Frankreich	65,8	60,8	65,8	60,8			
Kroatien	65	60	60,8	55,8	-4,2	-2,5	
Italien*)	66,3	66,3	62,3	62,3	-4		
Zypern*)	65	63	65	63			
Lettland	62	60	62	60			
Litauen	62,8	57,8	60,7	55,7	-2,1	-1	
Luxemburg	65	57	65	57			
Ungarn	62	62	62	62			
Malta	62	61	62	61			
Niederlande*)	65,1	65,1	65,1	65,1			
Österreich	65	62	60	58,8	-5	-5	
Polen	65,3	65,3	60,3	60,3	-5	-5	
Portugal*)	65	55	65	55		-3,6	
Rumänien	64,7	59,7	59,7	54,7	-5		-2
Slowenien	65	58,3	63,5	58	-1,5		
Slowakei*)	62	60	58,3	56,3	-3,7		
Finnland	66	62	66	62			
Schweden	67	61	67	61			
Großbritannien	65	65	61	61	-4		

Q: MISSOC, European Commission 2015; – ¹⁾, normale Alterspension¹ bzw. Altersgrenze für Mindestsicherungsleistungen; –*) Länder, in denen das Eintrittsalter mit der Lebenserwartung verbunden wird/ist.

2.2 Entwicklung des Frauenpensionsantrittsalters

Das erste Pensionsversicherungssystem – allerdings nur für Angestellte – trat 1909 in Österreich in Kraft. Als Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension waren 40 Beitragsjahre, aber keine Altersgrenze definiert. Eine Novelle im Jahr 1914 führte sowohl ein Antrittsalter, als auch die unterschiedlichen Altersgrenzen für Frauen und Männer ein. Das ungleiche Antrittsalter entsprach damals versicherungsmathematischen Überlegungen in Bezug auf die Tatsache, dass Frauenpensionen – im Gegensatz zu Männerpensionen – keine Hinterbliebenenleistungen⁴⁾ nach sich zogen (Peterka, 1991). Mit der Übernahme des deutschen Rentensystems 1939 wurde nicht nur für Arbeiterinnen und Arbeiter ein Alterssicherungssystem, sondern auch die einheitliche Altersgrenze von 65 Jahren für Frauen und Männer eingeführt. Unmittelbar nach dem Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz (1947) sollte die Altersgrenze für Frauen und Männer auf 60 gesenkt werden. Aufgrund der finanziellen Lage kam es allerdings nur für Frauen zur Herabsetzung der Altersgrenze (Steiner, 2015). Der Unterschied in der Altersgrenze für den Pensionsantritt von fünf Jahren wurde bei den später eingeführten Formen der vorzeitigen Alterspensionen übernommen.

Der Verfassungsgerichtshof hat 1991 die Aufhebung von ASVG-Bestimmungen zu den unterschiedlichen Altersgrenzen festgelegt. Die Angleichung des Frauenpensionsalters an das Männerpensionsalter für Versicherte gemäß ASVG⁵⁾, wurde 1992 mit einer langen Übergangsfrist beschlossen (BGBl, 285/1992). Begründet wurde die lange Übergangsfrist (bis 2024)⁶⁾ auch damit, dass erst 1976 im Zuge der Familienrechtsreform⁷⁾ und 1979 im Zuge des Gleichbehandlungsgesetzes⁸⁾ die rechtliche Gleichstellung der Frauen vollzogen wurde⁹⁾ (BMBF, 2015). Frauen der Geburtsjahrgänge ab 1963 fanden damit erstmals eine rechtliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt vor. Frauen der Geburtskohorten 1964 bis 1968 sind von der Angleichung der Regelpensionsalters betroffenen.

Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer haben große Unterschiede in den pensionsrelevanten Beitragsjahren: Während an Frauen neuzuerkannte (vorzeitige und normale) Alterspensionen 2014 durchschnittlich 28,6 Pflichtversicherungsjahre aufwiesen, waren es bei den Männern 37,4 Pflichtversicherungsjahre (Pensionsversicherungsanstalt, 2015). Eine Verlängerung der Erwerbsphasen um – im längsten Fall – fünf Jahre, hilft, diese Differenz zu reduzieren, schließt die Lücke zwischen Frauen und Männer aber nicht.

Frauen, die 2014 in eine normale Alterspension traten, waren im Schnitt 61,0 Jahre alt, Männer mit normaler Alterspension 65,8 Jahre. Normale Alterspensionen nehmen bei den Frauen ei-

4) Die Witwerpension wurde in Österreich erst 1984 eingeführt.

5) Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz umschließt unselbständig Beschäftigte; auch für selbständig Erwerbstätige kommen die entsprechenden Regelungen zur Anwendung, nicht jedoch für Beamtinnen und Beamte. Letzgenannte Gruppe unterscheidet sich schon bislang in den Zugangsaltersgrenzen, für sie ist die kommende Angleichung daher irrelevant.

6) Das Gesetz aus 1992 sah auch die Angleichung der Altersgrenze der vorzeiten Alterspensionen zwischen 2019-2024 vor; durch Reformen aus der jüngeren Vergangenheit wurde diese Angleichung jedoch überholt.

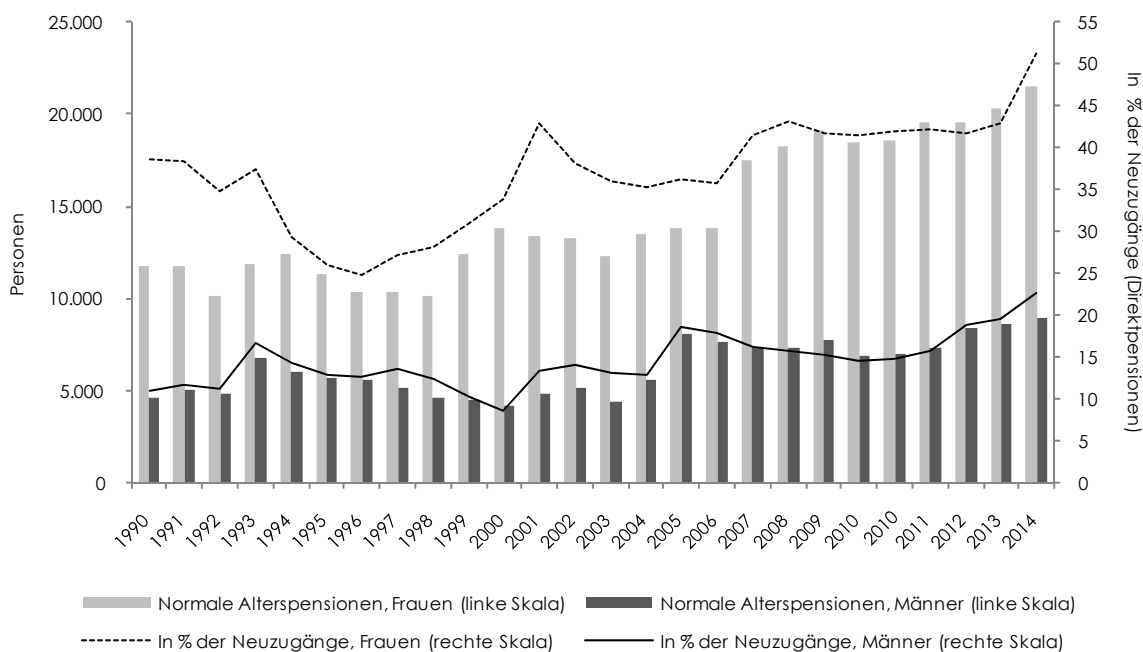
7) Bis dahin konnten Frauen Kauf-, Miet- Arbeitsverträge u.a. nicht alleine abschließen.

8) U. a. die Abschaffung der Frauenlohngruppen in den Kollektivverträgen.

9) 736. Beilage zum Stenographischen Protokoll des Nationalrates XVIII GP.

nen Anteil von rund 51% und bei den Männern von rund 23% aller neuzuerkannten Direktpensionen ein. Vorzeitige Alterspensionen hatten hingegen bei den Männern einen Anteil von 44% der Neuzuerkennungen, bei den Frauen waren es 2014 32%. Die Antrittsaltersdifferenz zwischen Frauen und Männern bei den vorzeitigen Alterspensionen ist weniger groß als bei den normalen Alterspensionen.

Abbildung 1: Pensionsneuzuerkennungen zur normalen Alterspension, 1990-2014



Q: HV, WIFO-Berechnungen.

2.3 Höhe der normalen Alterspensionen

Mit der Altersgrenze 60 treten im Schnitt der Zugänge 2012 bis 2014 87% aller normalen Alterspensionistinnen ihre Pension an, 13% mit einem höheren Alter. Bei den normalen Alterspensionistinnen handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe von Erwerbsverläufen. Da die Mindestversicherungsdauer für die normale Alterspension 15 Jahre beträgt, gibt es eine Gruppe mit sehr wenigen Versicherungsjahren und folglich mit geringen Erstpensionen. Rund 2% der Neuzuerkennungen wurden an Frauen mit nur 15 Versicherungsjahren zuerkannt, weitere 5% hatten zwischen 15 und 20 Versicherungsjahre. Insgesamt erreicht ein Viertel der Neuzugänge zur normalen Alterspension nicht mehr als 25 Versicherungsjahre, das entspricht einer maximalen Ersatzrate von 45% der jeweiligen Beitragsgrundlage.

Die Neuzuerkennungen hatten zu 56% einen direkten Übertritt aus aktiver Erwerbstätigkeit in eine normale Alterspension. Für ein Drittel der Neuzugänge lag die letzte aktive Erwerbstätigkeit jedoch länger als 3 Jahre zurück. Je größer die Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Pensionsantritt, desto geringer die Anzahl der Versicherungsjahre und damit der Erstpensionshöhe (vgl. Übersicht 2). Von den Neuzuerkennungen betrug für 37,5% der Frauen ihre Erstpension bis

zu 500 € monatlich, 51% lagen unter 1.000 €. In der Gruppe jener Frauen mit Lücken von mehr als 3 Jahren erreichten 97,6% eine Neupension von unter 500 € monatlich, liegt hingegen keine Erwerbslücke vor dem Pensionsübertritt vor, ist der Anteil dieser Niedrigpensionen bei 6,7%. Für arbeitsmarktferne Frauen, die im Zeitraum 2012-2014 ein Drittel der Neuzugänge zur normalen Alterspension darstellten, wird eine erhöhte Altersgrenze kaum zu höheren Beschäftigungschancen führen. Diese Gruppe kann weder mit höheren Pensionen durch das steigende Frauenantrittsalter rechnen, noch tragen sie zur Pensionsfinanzierung durch zusätzliche Beitragsleistung bei. Auch der Entlastungseffekt auf die Pensionsausgaben durch den späteren Pensionsantritt dieser arbeitsmarktfernen Frauen ist aufgrund ihrer niedrigen Pensionshöhen marginal.

Übersicht 2: Lücke zwischen Pensionsantritt und Erwerbsaustritt nach monatlicher Erstpensionshöhe der Frauen, Zugänge normale Alterspensionen zwischen 2012 -2014

Erstpensionshöhe	Lücken zwischen letzter aktiver Beschäftigung und Pensionsantritt					Insgesamt
	Keine	Bis 0,5 Jahre	0,5 bis 0,9 Jahre	1 bis 3 Jahre	3 Jahre+	
500 €	6,7	7,5	10,7	15,0	97,6	37,5
500 bis 999 €	17,8	33,7	27,8	35,0	0,9	13,8
1.000 bis 1.999 €	38,6	44,4	43,3	40,8	1,3	26,6
2.000 bis 2.999 €	19,3	8,6	15,5	6,8	0,1	11,9
über 3.000 €	17,6	5,7	2,7	2,5	0,1	10,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: BMASK, WIFO-Berechnungen. – Etwaige Abweichungen von der Gesamtsumme ergeben sich durch Rundungsfehler.

2.4 Empirische Befunde zur Wirkung von Antrittsaltsreformen auf die Arbeitsmarktpartizipation

Vergangene Pensionsreformen standen in Österreich, ähnlich wie in den meisten europäischen Ländern, im Zeichen der Antrittsaltsershöhung. Evaluierungen verschiedener Reformen, im Hinblick auf Beschäftigungseffekte, konzentrieren sich auf die Effekte der von den Reformen jeweils betroffenen Personengruppen. Die Auswirkungen auf Männer sind insgesamt besser dokumentiert als jene auf Frauen. Quantifizierbare beschäftigungserhöhende Effekte sind für Frauen, mit ihren häufig atypischen Erwerbsverläufen mit wenigen Pensionsversicherungsjahren und häufigen Erwerbsunterbrechungen, weniger oft signifikant als für Männer (French, 2005, Berkel – Börsch-Supan, 2003, Möhrin – Bennet, 2015, EIGE, 2015, Tinios et al., 2015).

Einen Zusammenhang zwischen dem gesetzlichen und dem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter für Arbeiter¹⁰⁾ in Schweden stellten Karlstrom – Palme – Svensson (2004) fest: Trotz des gültigen Alterskorridors zwischen dem vollendeten 61. und dem 68. Lebensjahr, trat die Mehrheit der Arbeiter (Männer) im Alter von 65,1 in die Pension über, also zu jenem Zeitpunkt, zu dem auch die Garantiepension bezogen werden kann. Die zwischen 2000 und 2012 um

¹⁰⁾ Beobachtet wurden Männer der Geburtsjahrgänge 1927 bis 1940.

20 Prozentpunkte gestiegene Beschäftigungsquote der 60- bis 65-Jährigen in Schweden führen *Johansson – Laun – Palme (2014)* nicht nur auf Änderungen im Pensionsrecht, sondern auch auf Einkommensteuerreduktionen für diese Altersgruppen zurück. *Börsch-Supan – Brugiavini – Croda (2009)* zeigen eine positive Korrelation zwischen der Leistungshöhe der Pensionsversicherungssysteme („Social Security Wealth“) und der Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Pensionsantritts in elf europäischen Vergleichsländern.

In Finnland führte die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension (2005) und die Erhöhung des Antrittsalters von 60 auf den Pensionskorridor 62 bzw. 63-68¹¹⁾ Jahre zu einer Anhebung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters um 8,5 Monate (*Hakola – Määttänen, 2007*). Die erwartete Erhöhung von 2-3 Jahren wurde nicht erreicht, da nach wie vor die Mehrheit der Personen zum frühest möglichen Zeitpunkt pensioniert wird (*Kannisto, 2013*). *Hakola – Määttänen (2007)* zeigten für Finnland, dass die Abschaffung der Pension bei Arbeitslosigkeit zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit, aber auch zu einem Anstieg der Beschäftigung in der Altersgruppe der 55- bis 68-Jährigen von 47% auf 54% führte. Die Abschaffung vorzeitiger Pensionierungsmöglichkeiten in Finnland führte zu einer Erhöhung des Pensionsantrittsalters von 59,1 (2007) auf 60,9 (2012) Jahre, mit positiven Beschäftigungseffekten in der betroffenen Gruppe (*Finish Centre for Pensions, 2014*). Trotz Alterskorridors zwischen dem 63. und dem 65. Lebensjahr dominieren Antritte zum gesetzlich frühest möglichen Zeitpunkt (*Vidlund – Preusker, 2013*). Auch in den Niederlanden zeigten *van Erp et al. (2013)* einen Zusammenhang zwischen dem gesetzlichen und dem faktischen Antrittsalter: Vor den Reformen betrug die Korrelation 0,8, nach den Reformen 0,96.

Hakola und Uusitalo (2005) untersuchten das Verhalten der Unternehmen im Zusammenhang mit Veränderungen der Vorruhestandsregelungen: Bei Zugangserleichterungen motivieren sie ihre Beschäftigten zu einem vorzeitigen Pensionsübertritt. Weiters ermittelten die Autoren ein steigendes Arbeitslosigkeitsrisiko bei über 55-Jährigen durch erhöhte Pensionsersatzraten. Umgekehrt zeigen sie ein sinkendes Arbeitslosigkeitsrisiko, wenn im Kündigungsfall eine Kostenübernahme durch die Betriebe verpflichtend ist.

Das tatsächliche Rentenalter und die Beschäftigungsquoten Älterer sind in Deutschland nicht direkt miteinander verknüpft, eine Erhöhung des gesetzlichen Antrittsalters führt nicht parallel zu steigenden Beschäftigungsquoten Älterer (*Brussig – Knuth, 2007, Brussig, 2012*). Die Akzeptanz von Rentenabschlägen ist hier hoch: Im Jahr 2013 zeigten 37% der Neupensionen Abschläge im Ausmaß von 24 Monaten, (*Deutsche Rentenversicherung, 2014*). Die Abschaffung des Vorruhestands für Langzeitarbeitslose gemeinsam mit der Verkürzung des Arbeitslosengeldbezugs führte gemäß *Mika – Baumann (2008)* für ältere Arbeitslose zu einer Periode von bis zu zehn einkommensungesicherten Jahren¹²⁾.

¹¹⁾ Gemeinsam mit weiteren Maßnahmen wie der Höherbewertung der Erwerbsjahre im Alter (Erwerbsjahre bis 53 zählen mit 1,53%, jene zwischen 53 bis 63 mit 1,9%, jene zwischen 63 bis 68 mit 4,5%). Die Einführung des Alterskorridors war von Übergangsfristen begleitet, erst für Personen, die nach 1951 geboren wurden, gilt die Grenze von 63 Jahren.

¹²⁾ Nach 1951 Geborene können nicht mehr in den Vorruhestand bei Arbeitslosigkeit gehen. Bis dahin war eine lückenlose Einkommenssicherung im Ausmaß von zehn Jahren (bezogen auf das Rentenalter 65) möglich: zuerst Arbeitslosengeldbezug, dann Arbeitslosenhilfe und schließlich die Rente wegen Arbeitslosigkeit.

Während in Österreich vorzeitige Pensionsübertritte mit Abschlägen (zwischen 1,8% bis 5,1% p.a.) verbunden sind, reduziert sich in anderen Ländern¹³⁾ die Pensionshöhe über den Restlebenserwartungsfaktor: je höher diese zum Pensionszeitpunkt ist, bzw. wenn sie sich gegenüber einem Basisjahr ändert, desto geringer ist die Pensionsleistung. Die empirischen Befunde über die Effekte finanzieller Anreize auf den Pensionierungszeitpunkt sind nicht eindeutig, bzw. wirken sie nicht für alle Versichertengruppen gleichermaßen (*Blossfeld – Buchholz – Kurz, 2011*). Der Pensionierungszeitpunkt hängt von betrieblichen, individuellen und gesamtwirtschaftlichen Faktoren ab, Pensionshöhe und Eintrittsalter sind Faktoren, die von weiteren begleitet werden (*Duval, 2003, Manoli – Weber, 2012*). Finanzielle Ab- und Zuschläge wirken auf Aktivbeschäftigte, Zuschläge für einen späteren Pensionsantritt sind für Arbeitslose aber irrelevant (*Radl, 2013*). *Hanel und Riphahn (2012)* zeigten für die Schweiz¹⁴⁾, dass ein Abschlag von 3,4% die Pensionseintrittswahrscheinlichkeit bei einem Alter von 62 Jahren von 46% auf 22% verringert hat, die Beschäftigungswahrscheinlichkeit aber nicht im gleichen Ausmaß angewachsen ist. Darüber hinaus beeinflussen der Haushaltskontext und die finanziellen Ressourcen die Pensionsentscheidung der Versicherten (*Colie, 2004, Scholz – Seshardi, 2012*).

Österreich

Erste Evaluierungen der Veränderungen beim Zugangsalter von vorzeitigen Alterspensionen im Rahmen der Pensionsreformen 2000 bis 2004 wurden von *Stefanits – Hollarek (2007A und 2007B)* durchgeführt. Sie zeigen, dass sich die Häufung des Pensionsübertritts der Frauen zwischen 2000 und 2005 um zwei Jahre auf 57 Jahre verschoben hat. Durch die Abschaffung der Arbeitslosigkeitspension sank der Anteil der Frauen mit vorzeitigen Pensionsübertritten stärker als bei Männern. Bei den Männern war der Rückgang der vorzeitigen Pensionierungen weniger deutlich ausgeprägt, da hier die Schwerarbeits- und Hacklerpension weiterhin eine vorzeitige Pensionierung ermöglichte. Die Reformen 2000, 2003 und 2004 erhöhten das durchschnittliche Zugangsalter der 55- bis 59-jährigen Frauen um 0,9 auf 56,8 Jahre, bei den 55- bis 64-jährigen Männern um 0,6 auf 59,8 Jahre (*Stefanits – Hollarek, 2007A*). *Manoli – Weber (2012)* zeigten für Frauen und Männer, die von diesen Reformen betroffen waren, einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt. Die berechnete Arbeitsangebotselastizität der 55- bis 57,7-jährigen Frauen beträgt 0,2 bzw. 0,4 bei den 60- bis 62-jährigen Männern.

Staubli – Zweimüller (2011) untersuchten, wie sich die Erhöhung des Eintrittsalters der vorzeitigen Alterspension um 26 Monate, die zwischen 2000 und 2006 stattfand, auf die Geburtskohorten 1940 bis 1944 der Männer bzw. 1945 bis 1949 der Frauen auswirkte. In der betroffenen Altersgruppe der 55- bis 57,5-jährigen Frauen reduzierten sich die Pensionsneuübertritte um 23,9 Prozentpunkte, die Beschäftigung stieg um 10,5 Prozentpunkte und die Gruppe der Nicht-Beschäftigten um 13,5 Prozentpunkte. Der Effekt auf die Beschäftigung ist etwas kleiner als auf die Nicht-Beschäftigung (Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktrückzug). Von der Reform betref-

¹³⁾ In Schweden und in Zukunft auch in Italien, Portugal, Zypern, Dänemark, Griechenland, Niederlande und Slowakei.

¹⁴⁾ Einführung von Abschlägen bei vorzeitigen Pensionierungen im Jahr 1991.

fene Frauen konnten damit zu 43,8% länger in aktiver Beschäftigung bleiben und für 56,2% von ihnen bedeutete das höhere Antrittsalter eine Phase von Nichtbeschäftigung.

Bei Evaluierungen unterschiedlicher Pensionsreformen dominieren partialanalytische Ansätze. In den überwiegenden Fällen wird der Arbeitsmarktstatus der von den Reformen betroffenen Altersgruppen analysiert. Es werden Rückschlüsse auf Veränderungen im Antrittsalter, im Sicherungsniveau etc. gezogen. Andere – hier nicht diskutierte Studien – quantifizieren die finanzielle Nachhaltigkeit einzelner Systemkomponenten der Alterssicherung (*European Commission, 2015*). In der vorliegenden Arbeit stehen nicht nur die Wirkungen auf die von der schnelleren Anhebung des Antrittsalters betroffenen Geburtsjahrgänge im Mittelpunkt, sondern auch die Auswirkungen der gesamten Beschäftigungsveränderung auf die finanzielle Situation der gesetzlichen Alterssicherung.

3. Modelle, Methode und Annahmen

3.1 Anpassungsvarianten des Frauenpensionsantrittsalters

Nach derzeitiger Rechtslage sind Frauen der Geburtsjahrgänge 1964 bis 1968 von der Anhebung betroffen. Innerhalb von 10 Jahren, zwischen 2024 und 2033 erfolgt für diese Geburtskohorten in Halbjahresschritten eine Erhöhung des Antrittsalters um jeweils 6 Monate. Vergangene Reformen wirken durch die Abschaffung vorzeitiger Übertrittsmöglichkeiten bis 2024 auf den frühestmöglichen Pensionierungszeitpunkt, eine Entwicklung, die in Übersicht 3 nicht abgebildet ist.

Übersicht 3: Derzeitige Rechtslage der Angleichung des Regelpensionsalter der Frauen

	1. Halbjahr 1964	2. Halbjahr 1964	1. Halbjahr 1965	2. Halbjahr 1965	1. Halbjahr 1966	2. Halbjahr 1966	1. Halbjahr 1967	2. Halbjahr 1967	1. Halbjahr 1968	2. Halbjahr 1968
2024	60,5									
2025		61								
2026			61,5							
2027				62						
2028					62,5					
2029						63				
2030							63,5			
2031								64		
2032									64,5	
2033										65

Q: PVA.

Anpassungsvariante 1: Vorziehen auf 2019

Nicht erst ab dem Jahr 2024 sondern bereits ab 2019 beginnt die schrittweise Anhebung des Regelpensionsalters der Frauen: Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1959 steigt das Antrittsalter pro Jahr um 6 Monate. Ab der Geburtskohorte 1963 liegt das Regelpensionsalter bei 65. Die Angleichung zwischen Frauen und Männer ist in dieser Variante ab dem Jahr 2028 – und nicht wie im Status quo 2033 – erreicht.

Mit dem Vorziehen des Regelpensionsalters erreichen Frauen gegenüber dem Status quo auch früher die Altersgrenzen zur Korridorpension. Bei Vorliegen von 40 Beitragsjahren können sie ab 2023 mit 62 Jahren in eine Korridorpension übertreten, im Status quo ist diese Altersgrenze erst im Jahr 2028 erreicht.

Anpassungsvariante 2: Vorziehen auf 2019 und gestreckte Anpassung bis 2033

Beginnend mit dem Jahr 2019 erfolgt eine schrittweise Angleichung des Regelpensionsalters bis 2033: Pro Kalenderjahr erhöht sich das Regelpensionsalter um 4 Monate für die Geburtsjahrgänge 1959 bis 1968. So wie im Status quo ist die Angleichung 2033 abgeschlossen.

Für die betroffenen Jahrgänge ist in beiden Modellen eine detaillierte Ausgestaltung der Übergänge mit Stichtagen, etc. wichtig. Die vorliegende Arbeit orientiert sich modellbedingt

an Geburts- bzw. Kalenderjahren: Annahmegemäß sind alle Frauen einer Geburtskohorte gleichermaßen von der jeweiligen Alterserhöhung betroffen und die Erhöhungen erfolgen annahmegemäß innerhalb eines Kalenderjahres. Weiters sollte eine Angleichung in der Anpassungsvariante 1 auch Rückwirkungen auf die derzeit gültigen Altersgrenzen der (auslaufenden) Langzeitversichertenpensionen haben, das Zugangsalter könnte vor 2019 und damit schneller an das 60. Lebensjahr herangeführt werden. Diese Modellierung wurde mangels Detailinformationen zum Übergangspfad nicht durchgeführt, die Erwerbsquoten der 55- bis 59-jährigen Frauen wurden aus den Modellsimulationen A-LMM 2014 übernommen.

3.2 Simulationsmodell: WIFO-Makro-Modell „DELTA-Budget“

Die Berechnungen erfolgen mit dem WIFO-Makro-Modell „**DELTA-Budget**“ (Demography-based **Economic Long-Term Model for Austria's Public Finances**). Es integriert demographische Prognosen mit wichtigen makroökonomischen Zusammenhängen der österreichischen Volkswirtschaft, sowie langfristigen Aspekten des Budgets der Öffentlichen Hand. Ferner erfolgt eine Überleitung der Einnahmen und Ausgaben in Kategorien der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), sodass eine Darstellung zentraler Budgetindikatoren (Budgetsaldo, Bruttoschuldenstand, etc.), in Übereinstimmung mit den „Maastricht-Definitionen“, möglich ist. Die Modellierung der Pensionen erfolgt methodisch in zwei Stufen. Die erste Stufe umfasst die Modellierung der individuellen Pensionsleistung (die Pensionshöhe), die zweite Stufe die Modellierung der Anzahl der Pensionen (Pensionsbestand). Der Pensionsbestand wird von der Zahl der Sterbefälle, der durchschnittlichen Bezugsdauer (also der Lebenserwartung und dem Eintrittsalter) und der Zahl der Neuzugänge bestimmt. Die Zahl der Neuzugänge (d.h. der neu-zuerkannten Direktpensionen) wird im Modell aus dem Bevölkerungsstand je Kohorte und der altersspezifischen Pensionswahrscheinlichkeit berechnet. Die Pensionswahrscheinlichkeiten (bzw. der Anteil der Neuzugänge in einer Altersgruppe) werden aus den altersspezifischen Erwerbsquoten abgeleitet. Auf diese Weise wird eine direkte Verbindung zwischen den Annahmen über die Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung einerseits und der Entwicklung des Pensionsbestands andererseits hergestellt. Die Pensionsleistung (Pensionshöhe) der Neuzugänge wird wiederum von der Höhe der Beitragsgrundlage, von den Beitragsjahren und vom Steigerungsbetrag beeinflusst. Die durchschnittliche Pensionshöhe im Bestand wird von der Höhe der „Altpensionen“ (Pensionen der Sterbefälle), der Neupensionen sowie der Inflationsrate bestimmt.

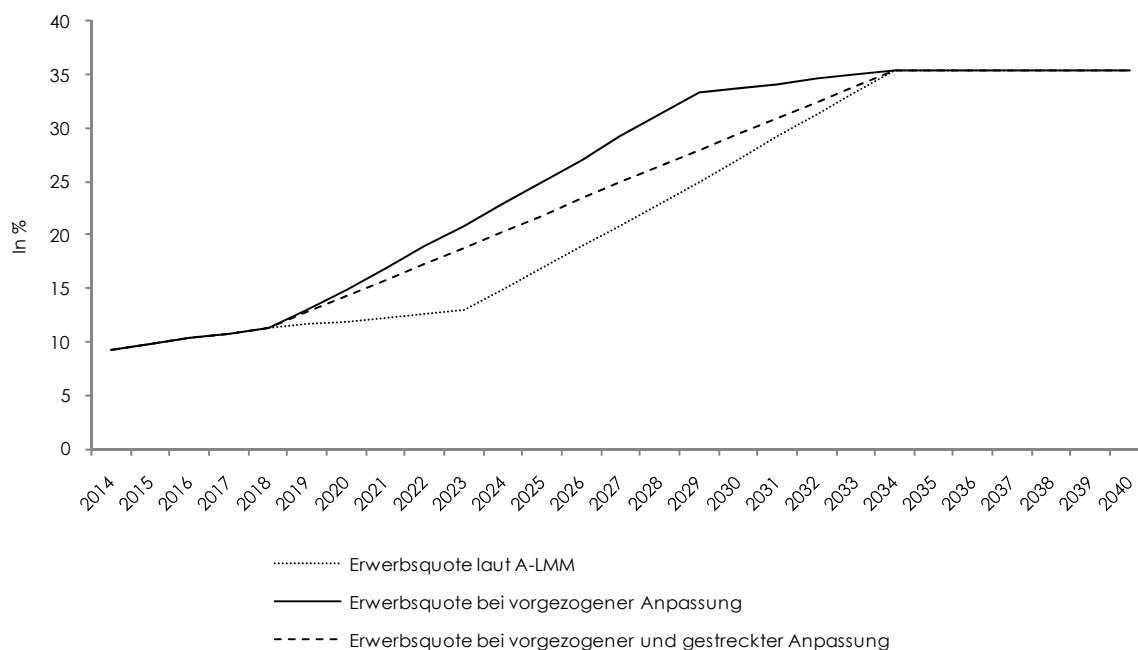
Die Pensionsbeiträge werden aufgeteilt in Beiträge der unselbständig Beschäftigten und in Beiträge der Selbständigen. Die einen werden als Funktion der Lohnsumme modelliert, die anderen als Funktion der Selbständigeneinkommen. Die Ausgaben für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, die in der vorliegenden Studie von Bedeutung sind, werden von der Zahl der Arbeitslosen bestimmt und von der durchschnittlichen Ersatzleistung.

3.3 Auswirkungen der Vorziehung auf den Arbeitsmarkt

Erwerbsquotenentwicklung

Ausgangsbasis für die Abschätzung der Auswirkungen einer vorgezogenen Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen bildet die Erwerbsquotenprognose im „Austrian long-run Macroeconomic Model“ (kurz A-LMM). Diese Erwerbsquotenprognosen stellen auch die Grundlagen der Langfristprognosen, die von der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung gemäß § 108e Abs. 9 Z.3 ASVG alle drei Jahre zu erstellen sind, dar. In der jüngsten Erwerbsquotenprognose (Kaniovski et al. 2014) sind bereits alle beschlossenen und künftig wirksam werdenden Reformmaßnahmen eingearbeitet, sodass die Altersanpassungsvarianten 1 und 2 als Abweichung von der A-LMM-Basis modelliert werden können. Durch das Vorziehen der Reform wird das jeweilige Niveau der Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Frauen fünf Jahre früher erreicht¹⁵⁾. Damit entspricht die Erwerbsquote der 60-bis 64-jährigen Frauen bereits 2028 dem Niveau des Jahres 2034 unter der gegenwärtigen Rechtslage. Alle sonstigen Annahmen hinsichtlich der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bleiben unverändert. Langfristig ergeben sich also keine Veränderungen der Erwerbsquote (identisches Niveau ab 2034). Die folgende Abbildung zeigt die Veränderungen der Erwerbsquote, die sich durch das Vorziehen ergeben würden. Diese bilden die Grundlage für die nachfolgenden Berechnungen.

Abbildung 2: Erwerbsquoten der 60- bis 64-jährigen Frauen laut A-LMM sowie bei vorgezogener bzw. gestreckter Anpassung des Regelpensionsalters



Q: WIFO-Berechnungen, IHS-Berechnungen.

¹⁵⁾ Auswirkungen auf die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen werden nicht berücksichtigt. Zudem wird angenommen, dass sich die Bildungsstruktur der 60- bis 64-jährigen Frauen beim Vorziehen der Angleichung ab 2019 nicht von jener der 2024 60- bis 64-jährigen Frauen unterscheidet; auch deren generelle Arbeitsmarktanbindung wird als konstant angenommen.

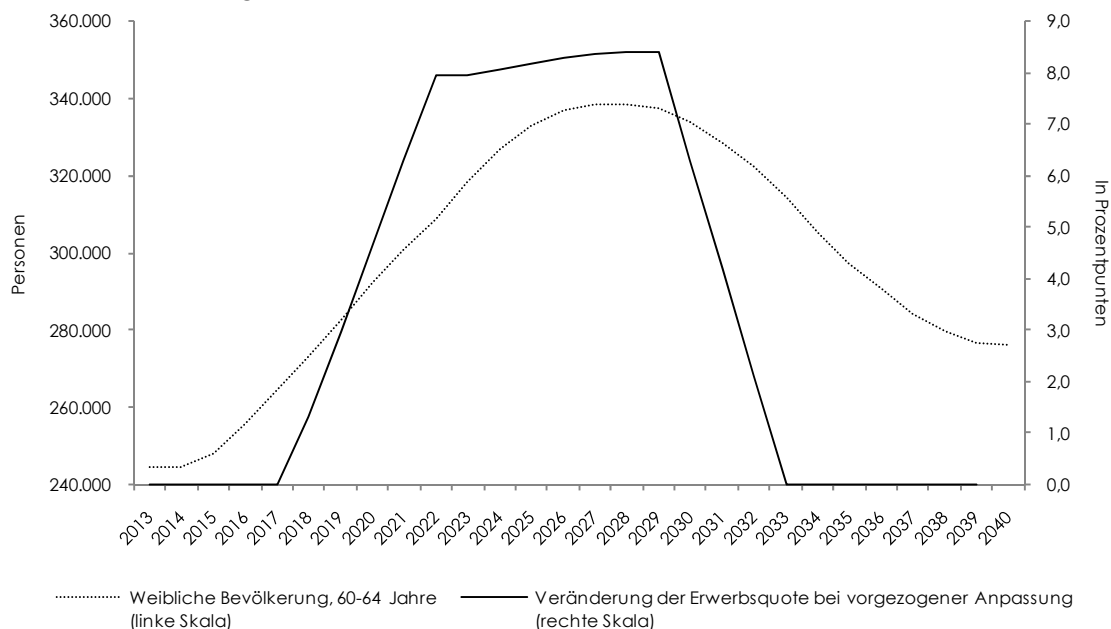
Gemäß der Prognose im A-LMM wird die Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Frauen 2034 bei 35,4% und jene der 60- bis 64-jährigen Männer bei 46,1% liegen; bei einer vorzeitigen Anhebung des Pensionsantrittsalters (Variante 1) sollten diese Frauenerwerbsquote bereits 2029 erreicht werden.

Demographie

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Bevölkerung der 60- bis 64-jährigen Frauen laut Hauptvariante der Bevölkerungsprognose 2015 von Statistik Austria, also jener Altersgruppe, die von der Anhebung des Regelpensionsalters betroffen ist. Wie in der Abbildung ersichtlich ist, steigt durch das Vorrücken geburtenstarker Jahrgänge die Zahl der 60- bis 64-jährigen Frauen von 244.300 im Jahr 2014 auf bis zu 338.600 im Jahr 2028 und sinkt danach bis 2040 wieder auf ein Niveau von etwa 276.000 Personen ab.

Durch ein Vorziehen der Anpassung des Regelpensionsalters würde die Erwerbsquote der betroffenen Frauen im Vergleich zur aktuellen Rechtslage im Zeitraum 2019 bis 2023 um insgesamt knapp 8 Prozentpunkte steigen um sich zwischen 2029 und 2033 wieder sukzessive an jenes Niveau anzupassen, das auch unter der gegenwärtigen Rechtslage erreicht würde. Wie aus der Gegenüberstellung der Veränderung der Erwerbsquote im Vergleich zum Status Quo hervorgeht, fällt eine vorgezogene Anhebung mit der Phase der ansteigenden Bevölkerung der Altersgruppe zusammen. Dadurch ergibt sich in Summe eine deutliche Ausweitung des Arbeitskräfteangebotes.

Abbildung 3: Weibliche Bevölkerung zwischen 60 und 64 Jahren, sowie Veränderung der Erwerbsquoten bei vorgezogener Anhebung des Regelpensionsalters im Vergleich zur aktuellen Rechtslage



Q: Statistik Austria (2015): Hauptvariante der Bevölkerungsprognose, WIFO/IHS: Erwerbsquoten der 60- bis 64-jährigen Frauen laut A-LMM (2014). – Differenz der Erwerbsquoten im Status quo und bei vorgezogener Anhebung des Regelpensionsalters der Frauen um 5 Jahre.

Beschäftigungswirksamkeit der Angebotsausweitung

In der Literatur werden bislang Abschätzungen zur Auswirkung von Pensionsreformen – wie bereits in Abschnitt 2.4 diskutiert – ausschließlich partialanalytisch vorgenommen, das heißt, dass die Wirkung auf die jeweils betroffene Altersgruppe analysiert ist. Makroökonomische Effekte umfassen aber neben den Wirkungen in der betroffenen Altersgruppe auch die Effekte auf die Gesamtbeschäftigung, also in wie weit sich die Zahl der Beschäftigten aller Altersgruppen verändert. Eine kurzfristige Beschäftigungsausweitung Älterer kann Beschäftigungsaufnahmen in anderen Altersgruppen verzögern, da deren Stellen durch den späteren Pensionsantritt erst später frei werden und damit verzögert nachbesetzt werden können. Eine zeitverzögerte Nachbesetzung impliziert also einen Nettobeschäftigungseffekt (kumuliert über alle Altersgruppen), der geringer als die Beschäftigungsausweitung der 60- bis 64-jährigen Frauen ausfällt.

Bei zeitverzögerter Nachbesetzung kann es dennoch mittel- bis langfristig zu positiven Nettobeschäftigungseffekten kommen, wenn makroökonomische angebots- und nachfrageseitige Wirkungskanäle berücksichtigt werden. Eine angebotsseitig bedingte Beschäftigungsexpansion erfolgt dann, wenn durch das höhere Arbeitskräfteangebot die Löhne gedämpft werden und dadurch die Nachfrage nach Arbeitskräften (also die Beschäftigung) steigt. Die Produktion dürfte nicht im Gleichschritt zunehmen, mit einer Dämpfung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität ist daher zu rechnen. Eine nachfrageseitig bedingte Beschäftigungsexpansion erfolgt, wenn die durch die Reform induzierte zusätzliche Nachfrage die Produktion und damit die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht. Die Reform würde beispielsweise dann eine höhere gesamtwirtschaftliche Nachfrage induzieren, wenn die Haushaltseinkommen vorübergehend höher liegen weil die Aktiveinkommen höher sind als die Pensionsleistungen, oder etwa wenn die Nachfrage nach Betreuungsdienstleistungen (Enkelkinder) durch den späteren Pensionsantritt der Frauen zunimmt.

Der Beschäftigungseffekt in der Altersgruppe, die von einem höheren Pensionsantrittsalter betroffen ist, kann nicht zwangsläufig mit einem Gesamtbeschäftigungseffekt gleichgesetzt werden. Konkrete empirische Befunde zum Nettobeschäftigungseffekt fehlen, daher müssen Annahmen für eine möglichst plausible Entwicklung getroffen werden:

Für die von der Reform direkt betroffenen Altersgruppen legen bisherige empirische Befunde nahe, dass eine Anhebung des Antrittsalters in etwa zu gleichen Teilen in einem Anstieg der Beschäftigung sowie der Arbeitslosigkeit (bzw. anderen gesicherten¹⁶⁾ oder ungesicherten¹⁷⁾ erwerbsfernen Positionen) der betroffenen Altersgruppe resultiert (Staubli - Zweimüller, 2011, siehe Abschnitt 2.4). Zu beachten ist jedoch, dass frühere Reformschritte die vorzeitigen Alterspensionen, damit jüngere Altersgruppen wie auch, in einem stärkeren Ausmaß, arbeits-

¹⁶⁾ Erwerbszustände, die zwar kein Erwerbseinkommen oder den Bezug einer Leistung aus dem Titel „Arbeitslosigkeit“ ermöglichen, jedoch eine finanzielle Absicherung durch eine staatliche Leistung bzw. – zumindest im Normalfall – eine familiäre Sicherung bieten, die auf eigenen Ansprüchen basiert.

¹⁷⁾ Erwerbsinaktivität ohne auf eigenen Ansprüchen basierende staatliche Existenzsicherung.

marktnahe Personen¹⁸⁾, betrafen. Da mit zunehmendem Alter das Risiko einer gesundheitlichen Beeinträchtigung steigt (Leoni, 2015) und da normalen Alterspensionistinnen zu einem großen Teil aus arbeitsmarktfernen Positionen kommen (vgl. Abschnitt 2.3), können die Beschäftigungswirkungen auch geringer ausfallen. Dies könnte sich in einer zunehmenden Bedeutung von krankheitsbedingten Erwerbsaustritten in der betroffenen Altersgruppe widerspiegeln. Neben gesundheitlichen Aspekten spielt auch das Verhalten der Arbeitgeber hinsichtlich ihrer Bereitschaft, Ältere länger in Beschäftigung zu halten, eine wichtige Rolle bei der Beschäftigungswirksamkeit der Angebotsausweitung. Ausweichreaktionen in Arbeitslosigkeit oder andere erwerbsferne Positionen sind somit ebenfalls denkbar. Darüber hinaus bedeutet die schnellere Angleichung des Frauenpensionsalters, dass Frauen ab dem Jahr 2023 das Antrittsalter zur Korridorpension erreichen, wodurch sich für Frauen mit 40 Versicherungsjahren wieder eine vorzeitige Alterspension ergibt, ein Antrittspfad der gegenwärtig nur für Männern relevant ist.

Einen weiteren Anhaltspunkt für die Aufteilung des zusätzlichen Arbeitskräfteangebots auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen im Verhältnis 50:50 bietet eine Auswertung der Individualdaten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger: Im Jahr 2013 hatten zwei Drittel der arbeitsmarktnahen Frauen¹⁹⁾, die in Alterspension übergetreten sind, unmittelbar vor dem Pensionszugang eine Beschäftigung inne. Sie wechselten somit direkt aus der Beschäftigung in die Alterspension. Für diese Gruppe von Frauen dürfte die Anhebung des Regelpensionsalters tendenziell mit einer Verlängerung der Beschäftigungsphase einhergehen. Für jene Frauen, die außerhalb des Erwerbslebens stehen oder arbeitslos sind, dürfte die Anhebung der Altersgrenze mit einer Verlängerung der Phase der Nicht-Beschäftigung einhergehen. Es ist davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter (Anhebung der Altersgrenze um fünf Jahre) der Anteil der direkten Übergänge von Beschäftigung in Pension von derzeit zwei Drittel zurückgehen wird: Zum einen weil mit zunehmendem Alter auch mit gesundheitlichen Einschränkungen gerechnet werden muss, und zum anderen weil sich die Arbeitslosenquote der Frauen in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen an jene der Männer in derselben Altersgruppe annähern dürfte.²⁰⁾

Der längere Verbleib in Beschäftigung impliziert insgesamt, dass sich potentielle Arbeitsaufnahmen anderer Gruppen zumindest in der kurzen Frist verzögern können.

Eine Auswertung auf Basis der Hauptverbandsdaten der österreichischen Sozialversicherung zeigt, dass pensionsbedingte Beschäftigungsabgänge und Beschäftigungsaufnahmen auf betrieblicher Ebene positiv korreliert sind (der Korrelationskoeffizient liegt bei etwa 0,4). Eine ähnliche Korrelation finden auch Horvath, Huemer und Mahringer im Rahmen eines Projektes

¹⁸⁾ Der Zugang zu vorzeitigen Alterspensionen setzte lange Versicherungsdauer und damit stabile Beschäftigungsverläufe voraus.

¹⁹⁾ Als arbeitsmarktnahe wurden jene Frauen definiert, die in den 365 Tagen vor dem Pensionszugang mindestens 30 Tage arbeitslos, unselbstständig oder atypisch beschäftigt waren und damit eine Anbindung an den Arbeitsmarkt aufweisen. Sie können als Annäherung an die Zahl der Erwerbspersonen betrachtet werden.

²⁰⁾ Aufgrund der Regelpensionsaltersgrenze von 60 Jahren gibt es derzeit beinahe keine Arbeitslosigkeit bei den 60- bis 64-jährigen Frauen; sie lag 2014 bei 3,6% (in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen bei 9,4%). Bei den 60- bis 64-jährigen Männern lag die Arbeitslosenquote 2014 dagegen bei 15,9% (10,7% bei den 55- bis 59-Jährigen).

für das Sozialministerium²¹⁾, in dem die Nachbesetzungswahrscheinlichkeit von pensionsbedingten Beschäftigungsabgängen auf betrieblicher Ebene geschätzt werden. Die vorläufigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass in etwa zwei Drittel aller pensionsbedingten Beschäftigungsabgänge innerhalb eines halben Jahres nachbesetzt werden. Für diese Stellen ist anzunehmen, dass eine Erhöhung des Antrittsalters sich primär in einer verzögerten Nachbesetzung niederschlagen wird.

Dies legt nahe, dass durch eine Erhöhung des Antrittsalters und der damit einhergehenden Verschiebung des pensionsbedingten Beschäftigungsabganges zumindest teilweise Beschäftigungsaufnahmen verzögert werden können. Der Nettobeschäftigungseffekt (Zusatzbeschäftigung in der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen minus spätere Beschäftigungsaufnahme in anderen Altersgruppen) kann dadurch geringer ausfallen als der Beschäftigungseffekt in der von der Anhebung des Pensionsantrittsalters betroffenen Altersgruppe (60-64 Jahre). Zudem wird der Effekt wesentlich von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Mangels empirischer Evidenz in den vorhandenen Evaluierungsstudien für Österreich wird die Annahme getroffen, dass sich lediglich die Hälfte der Arbeitskräfteausweitung in der Gruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen in einer Nettobeschäftigungsausweitung der Gesamtwirtschaft niederschlägt. Das bedeutet, dass vor dem Hintergrund der erwähnten mannigfachen Einflussfaktoren und Wirkungsmechanismen ein Nettobeschäftigungseffekt von 25% unterstellt wird. Mit anderen Worten wird angenommen, dass die Gesamtbeschäftigung um 25% des zusätzlichen Arbeitskräfteangebots der 60- bis 64-jährigen Frauen steigt²²⁾. Entscheidend ist letztlich, wie gut es gelingt, das zusätzliche Arbeitskräfteangebot in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

²¹⁾ Die Studie „Beschäftigungsmultiplikatoren und die Besetzung von Arbeitsplätzen in Österreich“ wird im Auftrag des Sozialministeriums durch WIFO und Joanneum Research erstellt, befindet sich derzeit in Begutachtung durch den Auftraggeber und wurde derzeit noch nicht endgültig abgenommen.

²²⁾ Die restliche Angebotsausweitung muss sich dabei nicht ausschließlich in einem Anstieg der registrierten Arbeitslosigkeit niederschlagen, sondern kann auch in der Zunahme anderer gesicherter erwerbsferner Zustände münden (etwa Schulungsteilnahmen, Rehabilitationsgeldbezug etc.).

4. Makroökonomische Effekte der Angleichungsvarianten

4.1 Anpassungsvariante 1, Vorziehen

Durch das Vorziehen der Angleichung des Frauenpensionsalters zwischen 2019 und 2023 nimmt die Zahl der Erwerbspersonen vorübergehend um über 0,6% zu. Unter der Annahme, dass die Nettogesamtbeschäftigung um 25% dieses zusätzlichen Arbeitskräfteangebots steigt und der Rest den Bestand an Arbeitslosen²³⁾ erhöht, steigt die Beschäftigung vorübergehend um bis zu 0,2%, die Arbeitslosigkeit um über 6% und die Arbeitslosenquote um gut 0,4 Prozentpunkte. Die Expansion der Beschäftigung erhöht den Bestand an Arbeitskräften der Volkswirtschaft (und somit das Produktionspotential) um bis zu 0,2%; mit dieser Erhöhung dürfte die realisierte Wirtschaftsleistung anfangs nicht Schritt halten, da es bereits ein Überangebot an Arbeit (hohe Arbeitslosigkeit) gibt, das bis 2019 nicht abgebaut sein wird. Die Produktionslücke dürfte also vorübergehend zu- und die gesamtwirtschaftliche Produktivität abnehmen. Das Ausmaß und der Verlauf dieses Effekts sind aber kaum abzuschätzen; zudem wird er durch den gegenläufigen Effekt der späteren Angleichung im Status Quo kompensiert. Die vorliegende Simulation unterstellt daher, dass sich die realisierte Wertschöpfung gleichförmig zum Produktionspotential (um bis zu 0,2%) erhöht, sodass die Produktionslücke und die Produktivität unverändert bleiben (vgl. Abbildung 4, Abbildung 5).

In den Jahren 2019 bis 2023 sinkt mit der Ausweitung des Arbeitskräfteangebots die Zahl der Neuzugänge in die Alterspension, beginnend mit rund 4.000 Personen im Jahr 2019, danach ansteigend auf knapp 6.000 Personen im Jahr 2023. Der Pensionsbestand ist dann um etwa 26.000 Personen geringer. Zwischen 2024 und 2029 überschneiden sich die beiden Reformen; daher besteht kaum ein Unterschied in der Zahl der Neuzugänge. Zwischen 2030 und 2034 kommt es schließlich zu einem Gegeneffekt: Die Neueintritte sind in der Anpassungsvariante 1 geringer, da in diesem Zeitraum die Angleichung im Status-Quo-Szenario stattfindet und die Neuzugänge senkt. Ab 2034 ist die vorübergehende Reduktion des Pensionsbestandes um bis zu 30.000 Personen zur Gänze kompensiert (vgl. Abbildung 6).

Des Weiteren steigt in der Anpassungsvariante 1 das Pensionsantrittsalter der Frauen zwischen 2019 und 2023 schrittweise um rund 33 Tage pro Jahr, sodass es ab 2023 um rund fünfeinhalb Monate höher liegt. Ab 2030 wird dieser Vorsprung bis 2034 abgebaut. Mit dem vorübergehend längeren Verbleib am Arbeitsmarkt steigt die Beitragszeit der Betroffenen und somit ihr Pensionsanspruch. Im Zeitraum 2023 bis 2029 – wenn der Abstand zwischen den beiden Szenarien maximal ist – steigt die durchschnittliche Erstpension um rund die Hälfte des unterstellten Steigerungsbetrags 1,78% (d.h. 0,89% der Bemessungsgrundlage) pro Jahr. Dies entspricht einer Erhöhung der Erstpension um etwa 100 bis 130 € pro Jahr²⁴⁾. Ab 2034, wenn die Reform in beiden Szenarien abgeschlossen ist, ist die Höhe der neuzuerkannten Pensionen wieder ident.

²³⁾ Der Bestand an Arbeitslosen wird hier synonym für registrierte Arbeitslosigkeit, Schulungsteilnahmen oder andere (über Sozialversicherungsbeiträge) gesicherte erwerbsferne Positionen (Rehabilitationsgeld oder Schulungsteilnahme) benutzt.

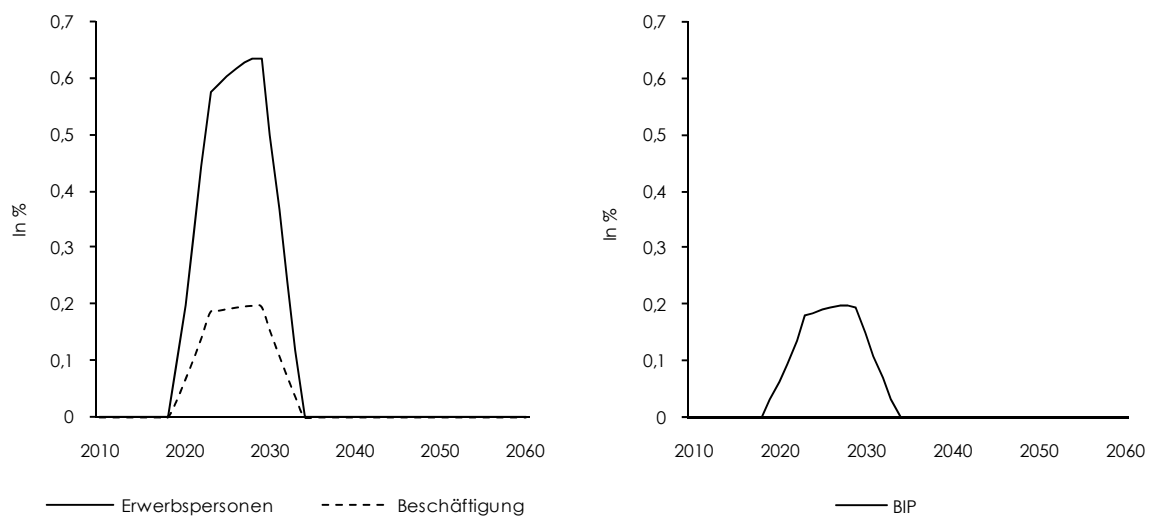
²⁴⁾ Alle Euro-Werte sind zu konstanten Preisen des Jahres 2010.

Mit den höheren Pensionen der Neuzugänge steigt auch die durchschnittliche Pensionsleistung im Bestand allmählich an. Bis 2033 nimmt die durchschnittliche Pensionsleistung stärker zu als im Status-Quo-Szenario. Die volle Umsetzung der Reform im Status-Quo-Szenario wirkt diesem beschleunigten Anstieg entgegen, sodass sich ab 2033 ein Plateau bildet, das den maximalen Abstand der Pensionsleistung zum Status-Quo-Szenario von etwa 90 bis 100 € pro Jahr markiert. Ab Ende der 2040er Jahre verlieren die von der Vorziehung betroffenen Pensionistinnen allmählich den Pensionsanspruch (durch Ableben), sodass sich der Abstand der Pensionsleistungen zwischen den beiden Szenarien wieder verringert und langfristig verschwindet. Insgesamt ist der Effekt auf die Pensionsleistung im Bestand träger und erstreckt sich über einen längeren Zeitraum als der Effekt auf die Neuzugänge und auf die Anzahl der Pensionen.

Daraus resultieren zeitlich unterschiedlich verteilte Effekte auf die Pensionsausgaben (Abbildung 7, Abbildung 8). Im Zeitraum 2019 bis 2032 dominiert der dämpfende Effekt der Reduktion des Pensionsbestands. In den Jahren 2023 bis 2029 liegen die Pensionsausgaben um bis zu 370 Mio. € pro Jahr bzw. 0,12% des BIP unter dem Status-Quo-Szenario. Dieser Effekt klingt bis 2034 ab, sodass dann die gestiegenen Pensionsleistungen die Ausgaben um knapp 150 Mio. € pro Jahr bzw. 0,03% des BIP erhöhen. Mit dem Abklingen des Effekts auf die Pensionshöhen gehen die Mehrausgaben ab 2048 wieder zurück. Der Effekt auf die Pensionsbeiträge – sie steigen vorübergehend um bis zu 50 bis 60 Mio. € – resultiert zur Gänze aus der Beschäftigungsexpansion. Da unterstellt wird, dass sich das BIP gleichförmig zur Beschäftigung entwickelt, dass also die Produktivität unverändert bleibt, verändern sich die Pensionsbeiträge in % des BIP nicht. Die Ausgaben für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe²⁵⁾ steigen schrittweise an und liegen 2029 um rund 230 Mio. € bzw. 0,065% des BIP über dem Status-Quo-Szenario; der Abstand verschwindet bis 2034.

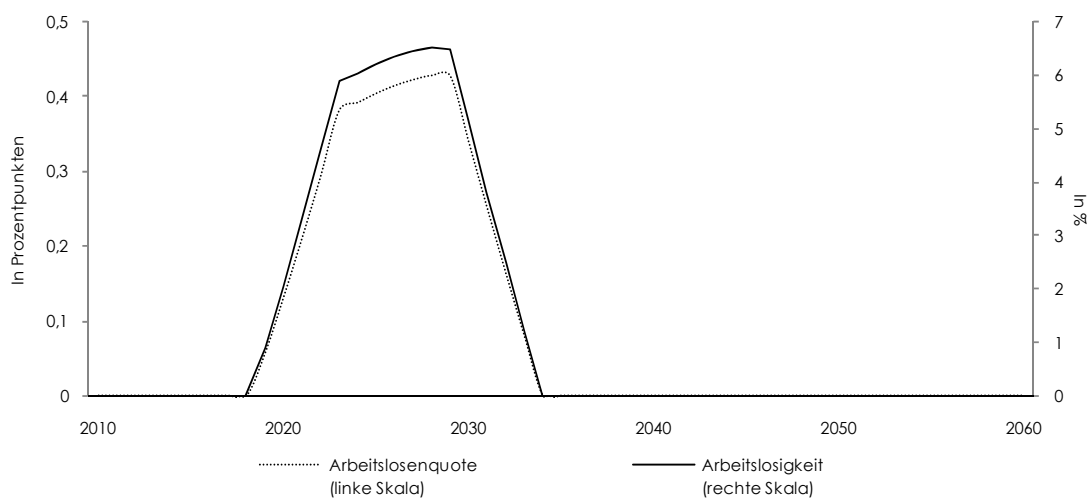
²⁵⁾ Zusätzliche Aufwendungen für aktive Arbeitsmarktpolitik werden nicht berücksichtigt. Keine Berücksichtigung finden zudem die zusätzlichen von der Arbeitslosenversicherung zu zahlenden Pensionsbeiträge, da es sich um innerstaatliche Transfers handelt, die die gesamtstaatliche Budgetlage nicht verändern.

Abbildung 4: Anpassungsvariante 1: Entwicklung von Erwerbspersonen, aktiv Beschäftigte und BIP, Vergleich mit Status-quo



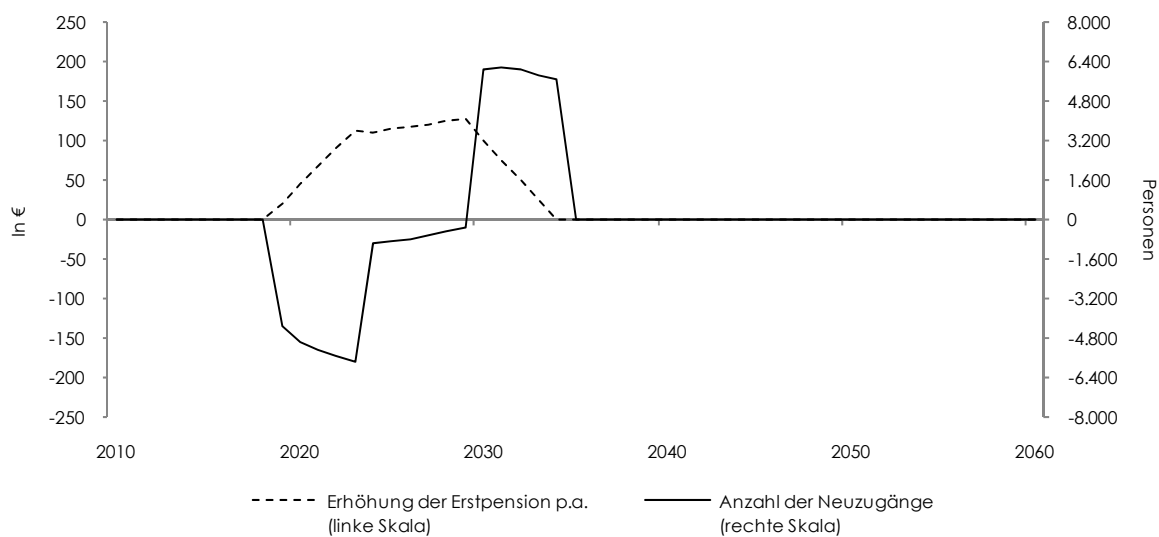
Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 5: Anpassungsvariante 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit, Vergleich mit Status-quo



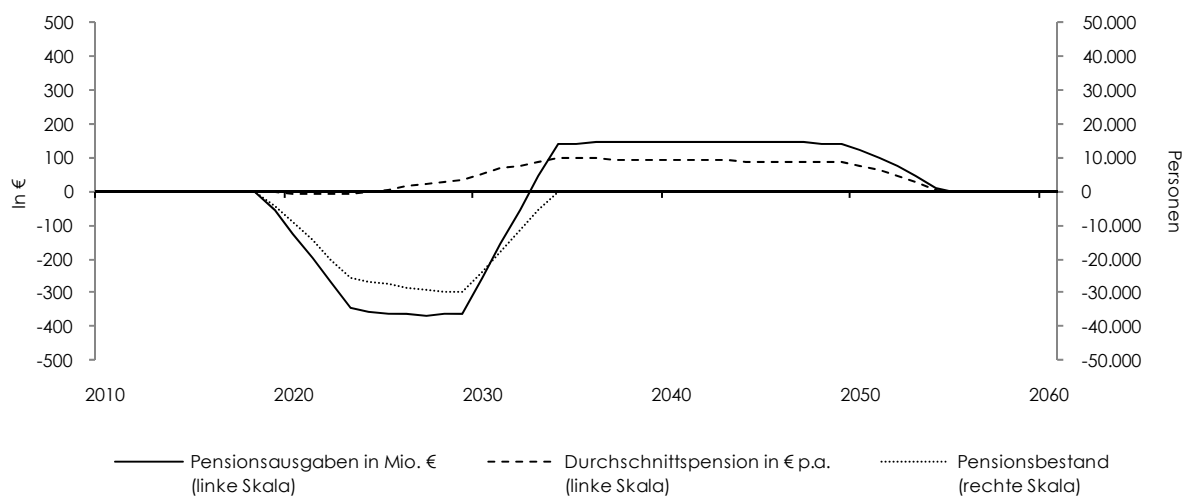
Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 6: Anpassungsvariante 1: Entwicklung der Pensionsneuzugänge, Erstpensionshöhe (real), Vergleich mit Status-quo



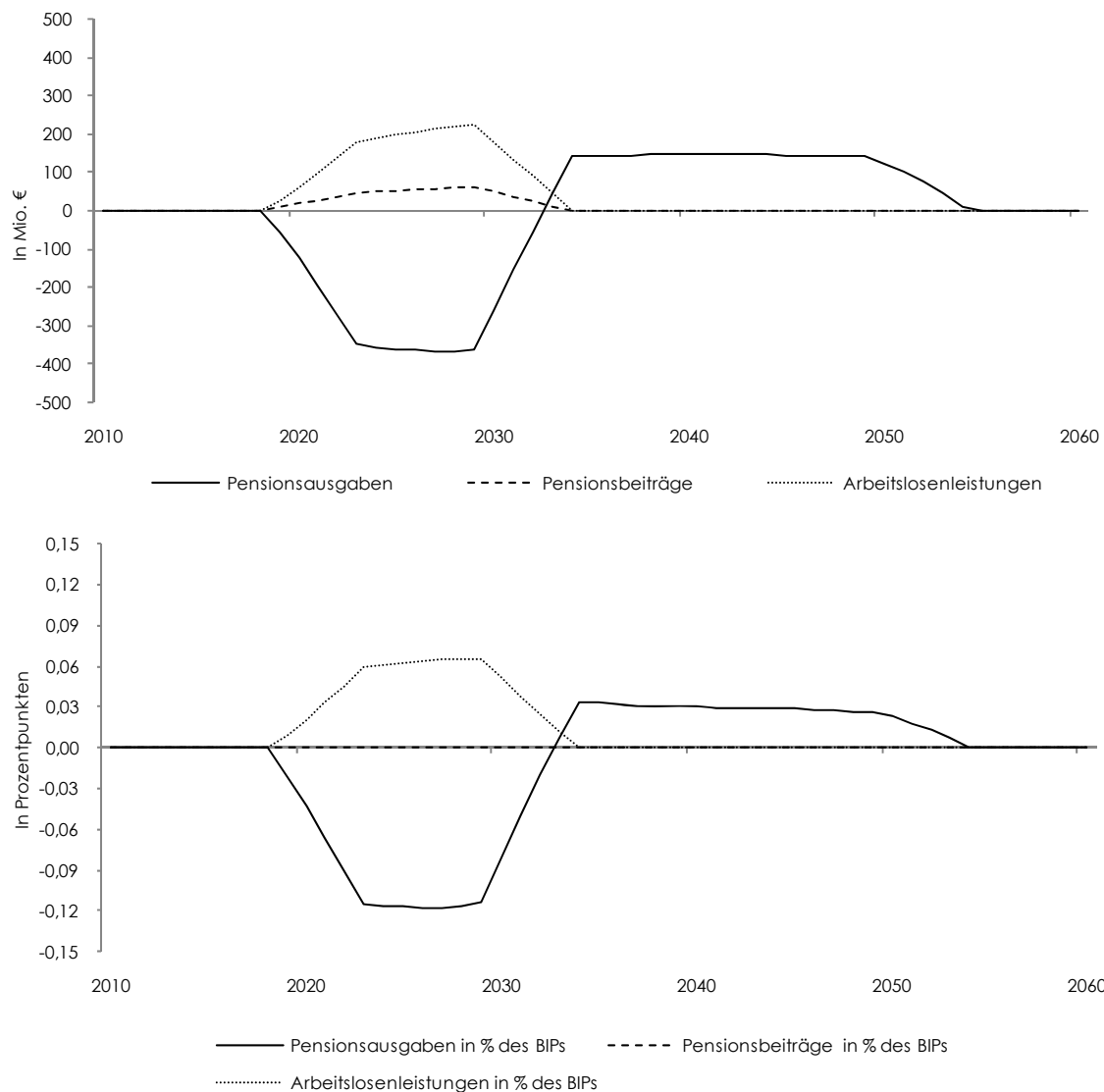
Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 7: Anpassungsvariante 1: Entwicklung der Pensionsaufwendungen (real), Vergleich mit Status-quo



Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 8: Anpassungsvariante 1: Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Pensionsbeiträge und Arbeitslosenleistungen in Mio. € (real) und in %BIP, Vergleich mit Status-quo



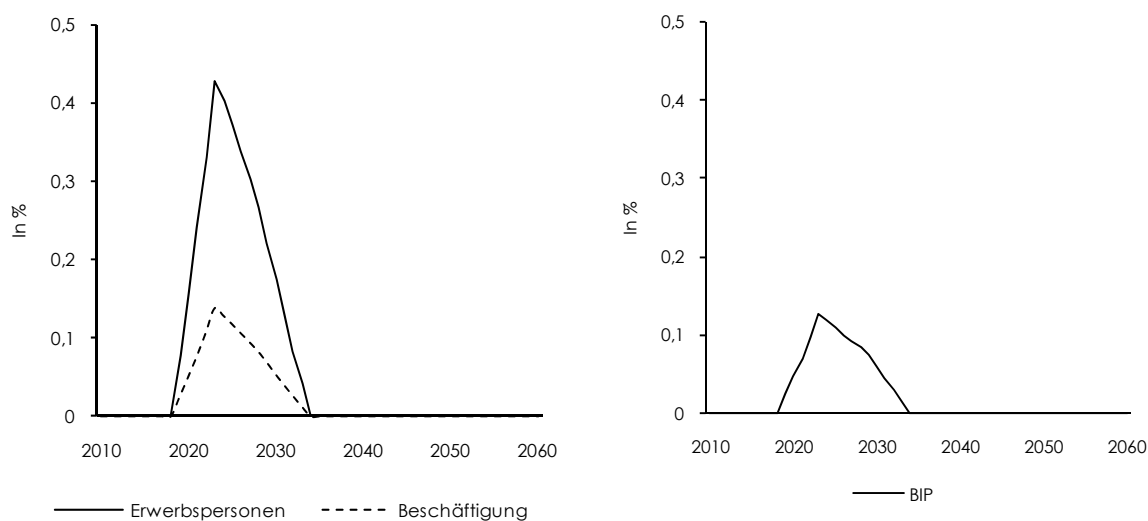
Q: WIFO-Berechnungen.

4.2 Anpassungsvariante 2, Vorziehen und verlängern

In Variante 2 sind die makroökonomischen und budgetären Effekte geringer als in Variante 1 (aufgrund der Streckung); die Differenz zum Status-Quo-Szenario erreicht 2023 einen Höhepunkt und klingt danach ab. Die Zahl der Erwerbspersonen liegt 2023 um gut 0,4% (rund 4.000 Personen) über dem Status-Quo-Szenario, die Beschäftigung und das BIP um gut 0,1%, die Arbeitslosigkeit um 4,5% und die Arbeitslosenquote um 0,3 Prozentpunkte. Der Pensionsbestand ist 2023 um rund 20.000 Personen geringer als im Status-Quo-Szenario, die durchschnittliche Pensionshöhe der Neuzugänge um rund 80 € pro Jahr höher. Das Antrittsalter steigt bis 2023

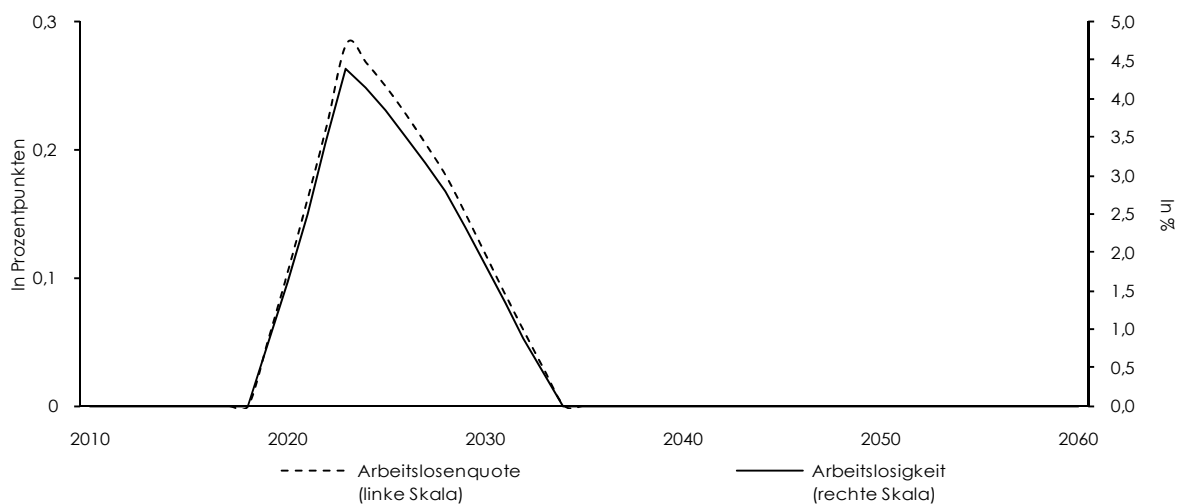
schrittweise um rund 25 Tage pro Jahr, sodass es 2023 um rund 4 Monate über dem Status-Quo-Szenario liegt. Danach wird der Unterschied bis 2034 sukzessiv abgebaut. Die Durchschnittspension von Frauen ist ab 2033 um rund 45 bis 50 € pro Jahr höher. Die Pensionsausgaben liegen 2023 um rund 260 Mio. € bzw. 0,09% des BIP unter dem Status-Quo-Szenario, ab 2034 liegen sie um rund 75 Mio. € bzw. 0,015% des BIP darüber. Die Ausgaben für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe sind 2023 um rund 130 Mio. € bzw. 0,045% des BIP höher als im Status-Quo-Szenario; die Pensionsbeiträge um rund 30 Mio. €.

Abbildung 9: Anpassungsvariante 2: Entwicklung von Erwerbspersonen, aktiv Beschäftigte und BIP, Vergleich mit Status-quo



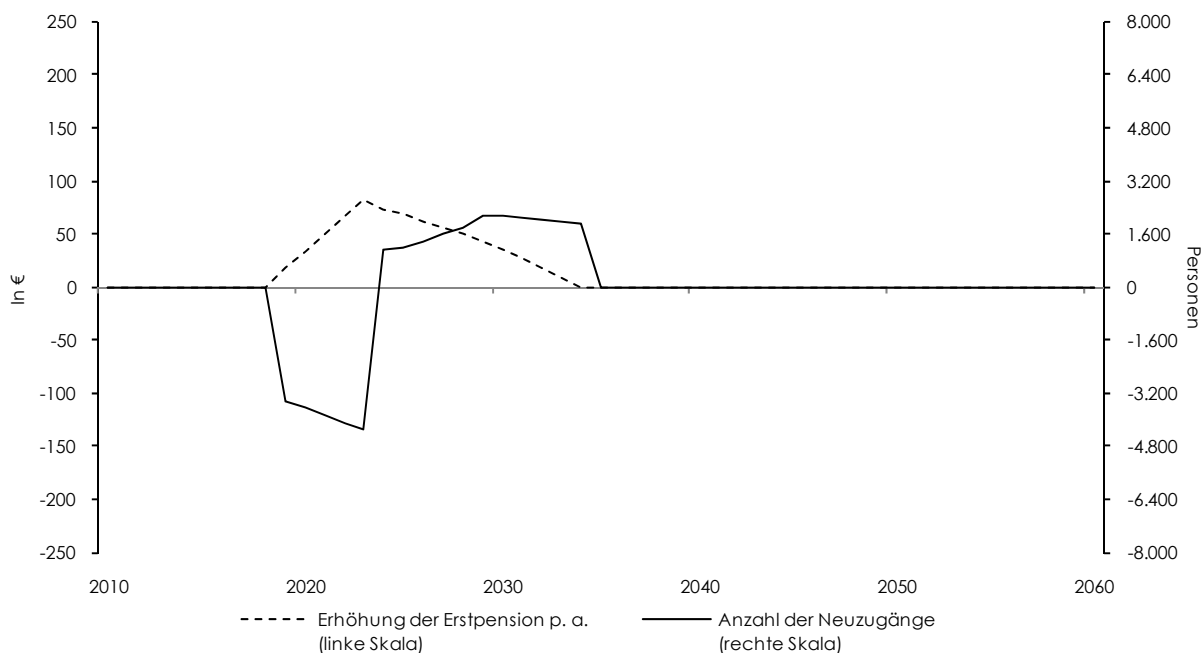
Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 10: Anpassungsvariante 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit, Vergleich mit Status-quo



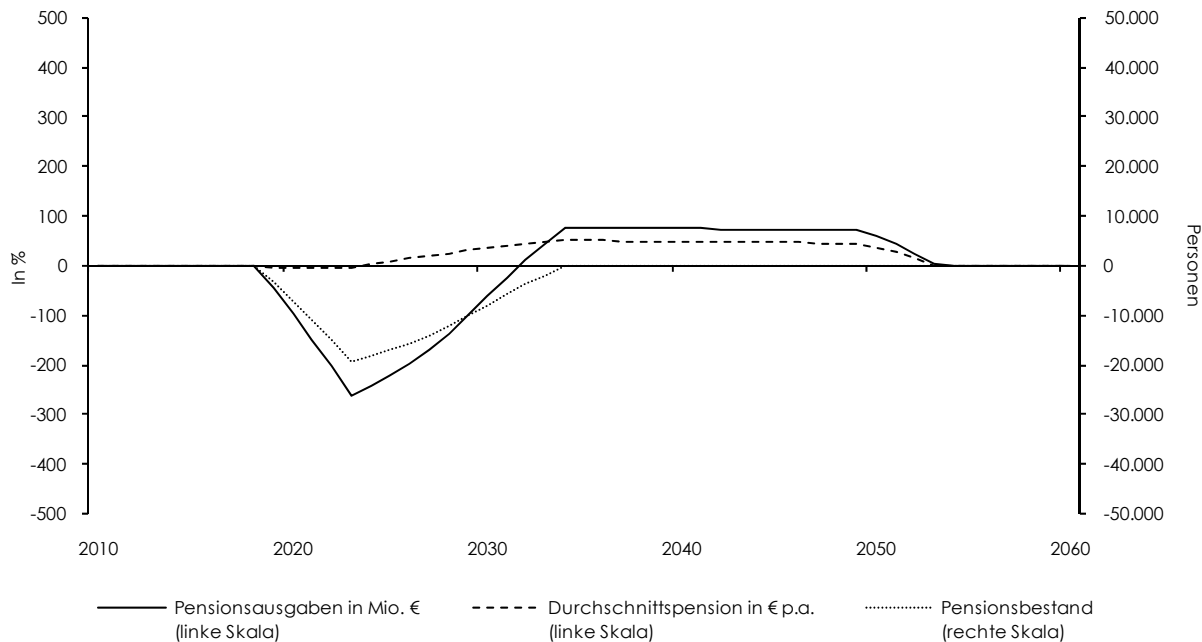
Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 11: Anpassungsvariante 2: Entwicklung der Pensionsneuzugänge, Erstpensionshöhe (real), Vergleich mit Status-quo



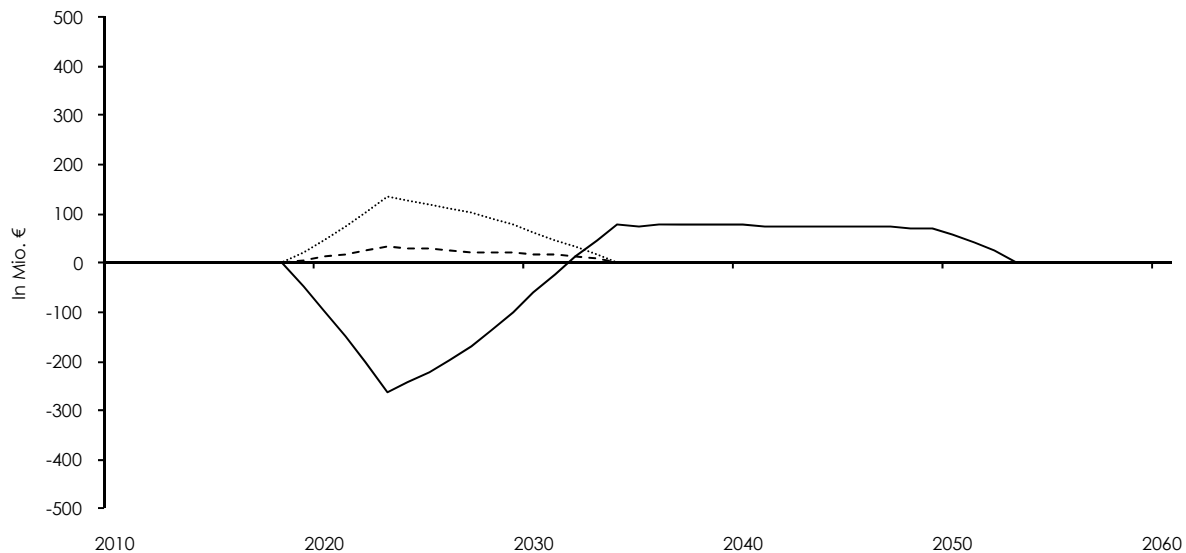
Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 12: Anpassungsvariante 2: Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Vergleich mit Status-quo

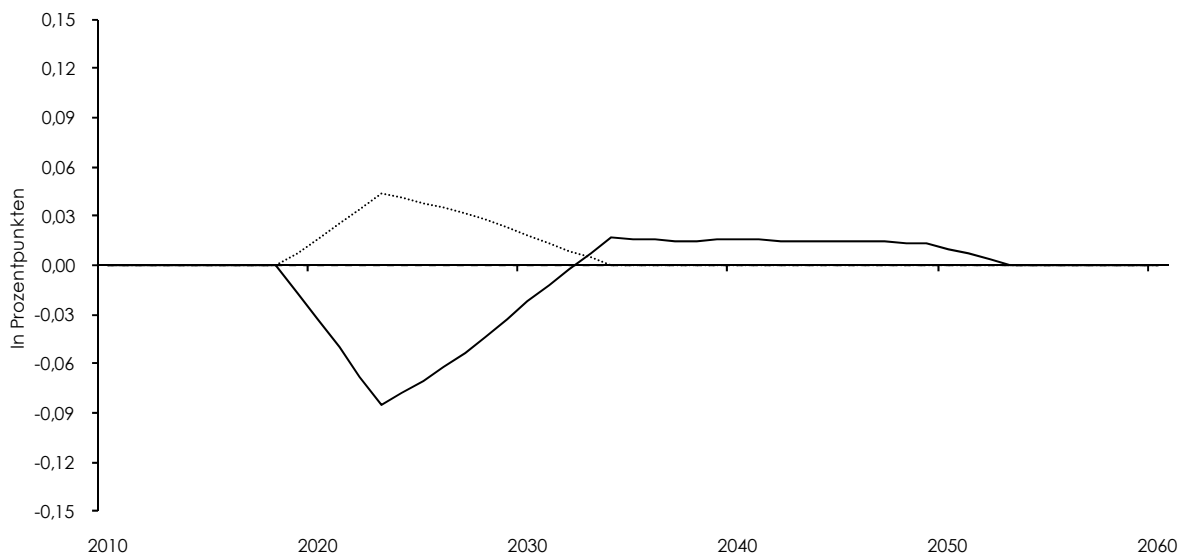


Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 13: Anpassungsvariante 2: Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Pensionsbeiträge und Arbeitslosenleistungen in Mio. € (real) und in %BIP, Vergleich mit Status-quo



— Pensionsausgaben - - - - Pensionsbeiträge Arbeitslosenleistungen



— Pensionsausgaben in % des BIPs - - - - Pensionsbeiträge in % des BIPs Arbeitslosenleistungen in % des BIPs

Q: WIFO-Berechnungen.

5. Executive Summary

Nach derzeitiger Rechtslage liegt die Altersgrenze der Frauen für die normale Alterspension bei 60 Jahren, zwischen 2024 bis 2033 erfolgt für die Geburtsjahrgänge 1964 bis 1968 die schrittweise Anhebung auf 65 Jahre (Status quo). In der vorliegenden Arbeit wurden die Effekte von zwei Anpassungsvarianten²⁶⁾ berechnet, die durch eine vorgezogene Alterserhöhung in der Gruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen entstehen.

- Anpassungsvariante 1: Eine vorgezogene Anpassung, die zwischen 2019 bis 2028 und für die Geburtsjahrgänge 1959 bis 1964 erfolgt, ist mit Vorzieheffekten gegenüber dem Status quo verbunden.
- Anpassungsvariante 2: Hier fallen die Vorzieheffekte etwas schwächer aus: In dieser Variante beginnt die Antrittsalterserhöhung ebenfalls im Jahr 2019 mit dem Geburtsjahrgang 1959 endet aber wie im Status quo im Jahr 2033 mit dem Geburtsjahrgang 1968.

Durch die vorgezogene Anhebung des Antrittsalters steigt die Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Frauen bis 2023 um 8 Prozentpunkte auf 21% an und passt sich ab 2034 dem Niveau im Status quo (35,4%) an. Dieses zusätzliche Arbeitskräfteangebot in dieser Altersgruppe – das Maximum liegt im Jahr 2029 bei zusätzlichen 28.000 Frauen – führt nicht im selben Ausmaß zu steigenden Aktivbeschäftigungszahlen: Empirische Befunde zeigen, dass ein steigendes Arbeitskräfteangebot durch steigende Altersgrenzen in etwa zur Hälfte zu einer längeren Aktivbeschäftigung und zur Hälfte zu Arbeitslosigkeit in der betroffenen Altersgruppe führt. Ein längerer Verbleib in Beschäftigung impliziert, dass sich potentielle Arbeitsaufnahmen anderer Altersgruppen verzögern können. Der Nettobeschäftigungseffekt weicht daher vom Beschäftigungseffekt in den betroffenen Alterskohorten ab und fällt geringer aus als die Beschäftigungsausweitung in der Gruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen.

Der Nettobeschäftigungseffekt hängt von mehreren Faktoren ab – von der zukünftigen konjunkturellen Entwicklung, vom Verhalten der Arbeitgeber gegenüber Älteren, von gesundheitlichen Aspekten etc. – und wird in der vorliegenden Studie mit 25% des zusätzlichen Arbeitskräfteangebotes angenommen. Die Berechnungen gehen von einem unveränderten Produktivitätswachstum aus, sodass die BIP-Entwicklung und die Entwicklung der Lohnsumme bei der unterstellten Beschäftigungsexpansion eine Obergrenze darstellen.

Effekte in der Anpassungsvariante 1:

- Die Beitragseinnahmen der Pensionsversicherung steigen durch die Zusatzbeschäftigten um bis zu 60 Mio. € pro Jahr (real). Unter der Annahme einer konstanten Produktivität verändern sie sich in Relation zum BIP nicht.
- Im Bereich der Pensionsaufwendungen gibt es zwischen 2019 und 2032 entlastende Effekte durch die vorgezogene Altersanhebung. Der Pensionsbestand sinkt um bis zu

²⁶⁾ Anpassungsvarianten wurden vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz entwickelt und vom WIFO übernommen.

30.000 Personen, die Pensionsaufwendungen liegen zwischen 2023 und 2029 um bis zu 370 Mio. € pro Jahr (real) bzw. 0,12% des BIP unter dem Status quo Szenario. Ab 2034 ist die vorübergehende Reduktion des Pensionsstandes gegenüber dem Status quo Szenario wieder kompensiert, der dämpfende Effekt klingt bis dahin ab.

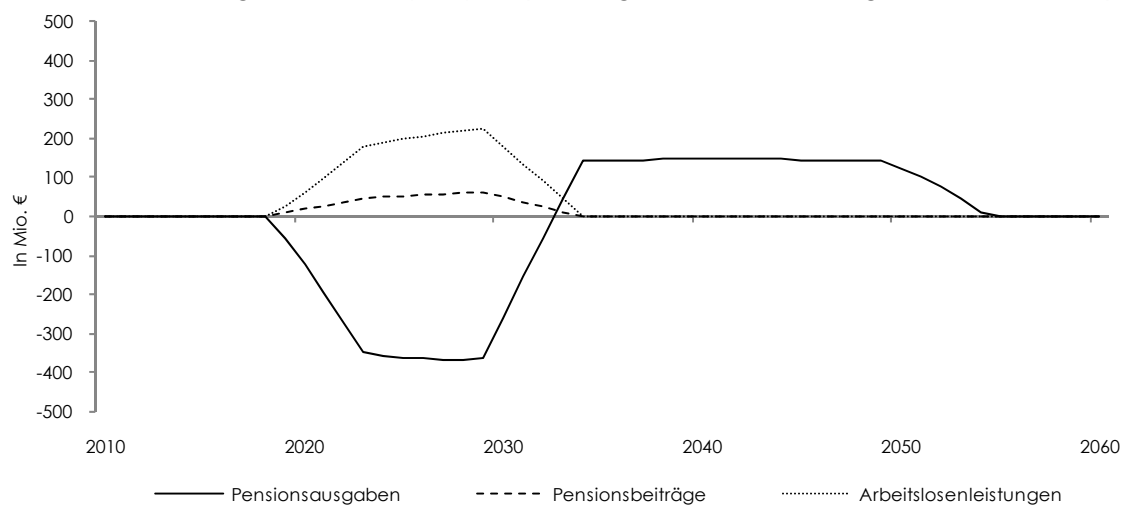
- Ein längerer Verbleib am Arbeitsmarkt führt zu einer Verlängerung der pensionsrelevanten Versicherungszeiten und damit zu höheren Erstpensionen. Diese höheren Pensionsbezüge führen ab 2034 zu höheren Pensionsaufwendungen im Ausmaß von 150 Mio. € pro Jahr bzw. 0,03% des BIP. Der Mehrausgabeneffekt klingt ab 2048 aus.
- In dieser Variante erhöht sich der Gesamtbeschäftigungsstand vorübergehend um bis zu 0,2%, die Arbeitslosigkeit um über 6% und die Arbeitslosenquote um gut 0,4 Prozentpunkte gegenüber dem Anpassungspfad im Status quo.
- Die Aufwendungen für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe steigen bis 2029 auf rund 230 Mio. € (real) bzw. 0,065% des BIP an.
- Das durchschnittliche effektive Eintrittsalter liegt durch die vorgezogene Altersanpassung vorübergehend um fünfeinhalb Monate höher als im Status-quo.

Effekte in der Anpassungsvariante 2:

Entsprechend des langsameren Anstiegs der Altersgrenzen zwischen 2019 und 2033 sind die makroökonomischen Effekte in der Übergangsphase bis 2033 hier weniger ausgeprägt als in der Anpassungsvariante 1, da sie sich auf 15 Jahre verteilen.

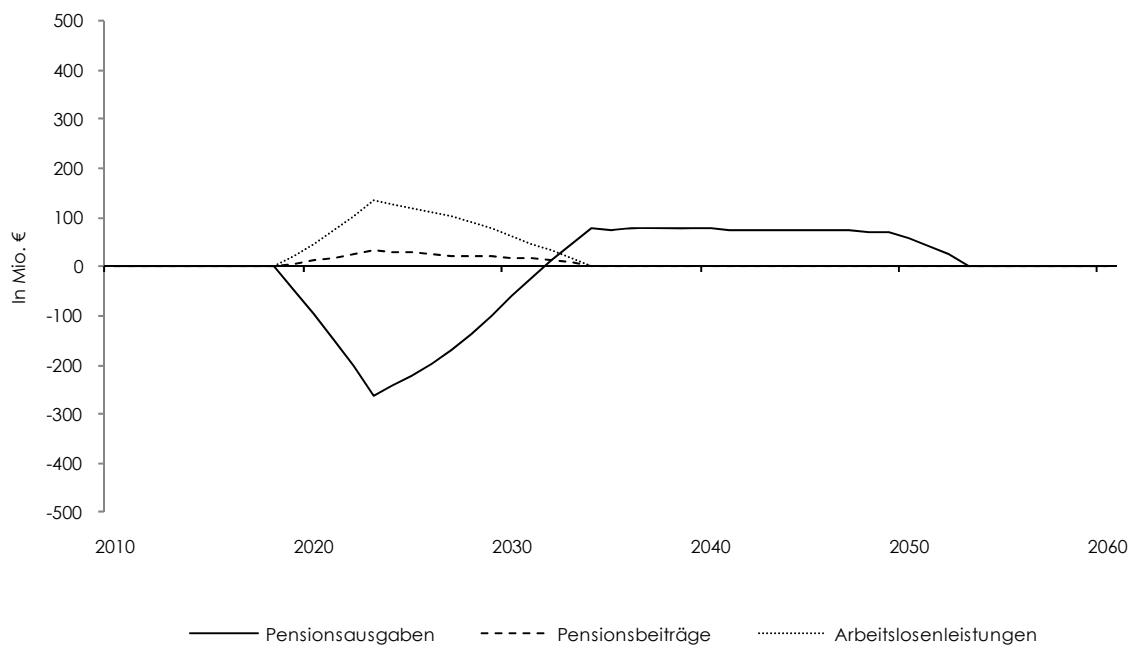
- Die entlastenden Effekte durch gesunkene Pensionsneuzugänge gegenüber dem Status-quo-Szenario erreichen 2023 mit 260 Mio. € (real) bzw. 0,09% des BIP den Maximalwert. Auch hier entspricht der Pensionsstand ab 2034 wieder dem Status quo Szenario, sodass der aufwanddämpfende Effekt dann ebenfalls ausklingt.
- Annahmegemäß steigen die Pensionsbeitragseinnahmen im Gleichklang mit dem BIP.
- Die höheren Erstpensionen durch die verlängerte Erwerbstätigkeit führen ab 2034 zu höheren Pensionsaufwendungen im Ausmaß von 75 Mio. € pro Jahr bzw. 0,015% des BIP.
- Der Nettobeschäftigungseffekt erhöht den Gesamtbeschäftigungsstand vorübergehend um gut 0,1%, die Arbeitslosigkeit um 4,5% und die Arbeitslosenquote um 0,3 Prozentpunkte. Die Aufwendungen für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe erreichen 2029 mit 130 Mio. € bzw. 0,04% des BIP, den Höchstwert.

Abbildung 14: Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Pensionsbeiträge und Arbeitslosenleistungen in Mio. € (real), Anpassungsvariante 1 im Vergleich zum Status quo



Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 15: Entwicklung der Pensionsaufwendungen, Pensionsbeiträge und Arbeitslosenleistungen in Mio. € (real), Anpassungsvariante 2 im Vergleich zum Status quo



Q: WIFO-Berechnungen.

Fazit

Die modellierte vorgezogene Alterserhöhung fällt – vor allem die Variante mit einer Anhebung des Antrittsalters zwischen 2019 bis 2028 – in eine Periode mit steigender Erwerbsbevölkerung. Gemäß der jüngsten Bevölkerungsprojektion von Statistik Austria wächst die Zahl der 15- bis 64-Jährigen bis 2022 weiter an, erst ab 2023 kommt es zum Rückgang. Bis 2028 steigt gegenüber 2014 die Bevölkerungszahl der 60- bis 64-jährigen Frauen um knapp 95.000 auf bis zu 338.600 Frauen an. Eine vorgezogene schrittweise Anhebung der Altersgrenze ist mit einer deutlich stärkeren Ausweitung des Arbeitskräfteangebots verbunden als im Status quo. Insbesondere bei der Anpassungsvariante 1 fällt die Erhöhung des Regelpensionsalters in eine Phase eines weiterhin steigenden Arbeitskräfteangebots.

Die Ergebnisse zeigen, dass in beiden Varianten die vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters in der ersten Phase mit geringeren Pensionsaufwendungen und höheren Beitragseinnahmen verbunden ist. In der zweiten Phase steigen die Pensionsaufwendungen aufgrund höherer individueller Pensionsansprüche der Frauen, die die Minderausgaben bis 2034 teilweise kompensieren. In beiden Varianten steigen die Aufwendungen in der Arbeitslosenversicherung, da das zusätzliche Arbeitskräfteangebot nicht vollständig in Aktivbeschäftigung mündet. Die Größe des Effekts einer vorgezogenen Altersangleichung ist vom Beobachtungszeitpunkt bzw. -raum abhängig. Im Makromodell wurden keine Rückwirkungen der Beschäftigungsveränderung auf die Produktivität berücksichtigt. Die unterstellte BIP-Entwicklung und die Entwicklung der Lohnsumme stellen daher eine Obergrenze dar.

Durch die schnellere Anhebung des Regelpensionsalters dürften vor allem Frauen, die bis zu ihrer Pensionierung in aktiver Beschäftigung bleiben, die eigenen Pensionen durch eine Ausdehnung ihrer Erwerbsphase erhöhen können. Für arbeitsmarktferne Frauen in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen werden die Beschäftigungschancen durch das steigende Regelpensionsalter jedoch nicht verbessert. Für diese Gruppe stellt eine höhere Altersgrenze keine Verbesserung ihrer ökonomischen Absicherung bis zum Pensionsantritt wie auch ihrer Pensionszuerkennung dar, wenn sie durch die höhere Altersgrenze keine zusätzlichen Versicherungszeiten lukrieren können.

Die berechneten Effekte der schnelleren Erhöhung des Frauenpensionsalters auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Pensionsfinanzierung sind aus heutiger Sicht plausibel. Die Effekte werden allerdings von vielschichtigen Faktoren beeinflusst: Insbesondere hängt die Beschäftigungsausweitung bzw. die zukünftige Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes vom konjunkturellen Umfeld ab: Ein günstiger konjunktureller Verlauf kann den Nettobeschäftigungseffekt erhöhen, ein ungünstiger konjunktureller Verlauf kann ihn dämpfen. Schwache Wachstumsaussichten könnten mit geringeren Nettobeschäftigungseffekten besonders in der Variante 1 verbunden sein. Mögliche Einschränkungen der Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Geburtskohorten aufgrund gesundheitlicher Faktoren würden den Beschäftigungseffekt drücken. Eine betriebliche Personalpolitik in Richtung Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen würde sich positiv auf die Beschäftigung Älterer auswirken.

Insgesamt werden Veränderungen in den Zugangsbedingungen zur Alterspension dann positive fiskalische Effekte haben, wenn es gelingt, den späteren Pensionsantritt mit einer verlängerten Erwerbsphase bzw. einer Erhöhung der Gesamtbeschäftigungsquote zu verbinden.

6. Literatur

- Berkel, B., Börsch-Supan, A., Renteneintrittsentscheidung in Deutschland: Langfristige Auswirkungen verschiedener Reformoptionen, MEA, Working Paper, 2003, (31).
- Blossfeld, H., Buchholz, S., Kurz, K. (Ed.), Aging Populations, Globalization and the Labour Market: Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies, Cheltenham, 2011.
- BMBF, Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen Berichtszeitraum 2013 - 2014, Wien, 2015.
- Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Croda, E., "The role of institutions and health in European patterns of work and retirement", *Journal of European Social Policy*, 2009, 19(4), pp. 341-358.
- Brussig, M., Knuth, M., "Raising the Statutory Pension Age: Extending Careers or Unemployment of the Elderly?", 5th International Research Conference on Social Security, International Social Security Association, March 2007, www.issa.int.
- Brussig, Martin (2012): Weiter steigendes Rentenalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen: Aktuelle Entwicklungen beim Rentenzugang. Universität Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation. <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-02/auem2012-02.pdf>.
- Colie, C., Retirement incentives and couples' retirement decisions. *Topics in Economic Analysis & Policy*, 2004, 4(1), 1277-1305.
- Deutsche Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zahlen 2014, Berlin, 2014.
- Duval, R., "The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries", OECD, Economics Department Working Paper, 2003, (370).
- ELGE, Gender gap in pensions in the EU, European Institute for Gender Equality, Vilnius, 2015.
- European Commission (2015), The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060), Brussels. 2015.
- European Commission (2015A), Recommendation for a Council Recommendation on the 2015 National Reform Programme of Austria, COM(2015) 269 final, Brussels, 13.5.2015.
- Finnish Centre for Pensions Pocket Statistics, 2014.
- French, E., „The Effects of Health, Wealth, and Wages on Labour Supply and Retirement Behaviour", *The Review of Economic Studies*, 2005, 72(2), S. 395-427.
- Hakola, T., Määttä, N., "The Effect of the Pension Reform on Retirement Age and Income Distribution, Estimates from a dynamic Programming Model, Discussion Paper, Tinbergen Institute, 2007.
- Hakola, T., Uusitalo, R., "Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform," *Journal of Public Economics*, 2005, 89(11-12), pp. 2121-2136.
- Hanel, B., Riphahn, R., "The timing of retirement – New evidence from Swiss female workers", *Labour Economics*, 2012, 19, pp. 718-728.
- Johansson, P., Laun, L., Palme, M., "Pathways to retirement and the role of financial incentives in Sweden", NBER Working Paper Series, Working Paper, Cambridge, May 2014 (20123).
- Kaniovski, S., Url, Th.(WIFO), Hofer, H., Müllbacher, S., (IHS), A Long-run Macroeconomic Model of the Austrian Economy (A-LMM), June, 2014.
- Kannisto, J., "Effective Retirement Age in the Finnish Earnings-related Pension Scheme", Finnish Centre for Pensions Statistical Reports, 2013, (4).
- Karlstrom, A., Palme, M., Svensson, I., "A Dynamic Programming Approach to Model the Retirement Behaviour of blue-collar Workers in Sweden", in *Journal of Applied Econometrics*, 2004, 19, pp. 795–807.
- Leoni, Th., Fehlzeitenreport 2015, Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, WIFO-Monographien, 2015.
- Manoli, D., Weber, A., Labor Market Effects of Early Retirement Age, University of Mannheim, September 2012.
- Mika, T., Baumann, J., „Soziale Konsequenzen der Abschaffung des Vorruhestands für Langzeitarbeitslose", in *WSI-Mitteilungen*, 2008, (11-12), S. 605-611.
- Möhrin, K., Bennet, J., Arbeitslosigkeit und Frührente älterer Personen in Europa, in: *ZSR-Kompakt – Zusammenfassungen der Zeitschrift für Sozialreform*, ZSR 61 (2015), Heft 4.

- OECD, Pension at a Glance 2015: OECD and G-20 Indicators, Paris, 2015.
- Pensionsversicherungsanstalt, Alterspensionen, 2016.
- Pensionsversicherungsanstalt, Jahresbericht 2014, Wien 2015.
- Peterka, J., Unterschiedliches Pensionsanfallsalter und Ruhensbestimmungen, in: Soziale Sicherheit, 1/1991, 27-29.
- Radl, J., "Labour market exit and social stratification in Western Europe: the effects of social class and gender on the timing of retirement", European Sociological Review, 2013, 29(3), pp. 654-668.
- Scholz, K., Seshardi, A., The Interplay of Wealth, Retirement Decisions, Policy and Economic Shocks, WP 2012-271, University of Michigan, 2012.
- Staubli, S., Zweimüller, J., Does Raising the Retirement Age Increase Employment of Older Workers? IZA-DP No. 5863, 2011.
- Stefanits, H., Hollarek, F., (2007A), „Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003, und 2004: Auswirkungen auf das Antrittsverhalten“, in Soziale Sicherheit, 2007, (3), S. 110-132.
- Stefanits, H., Hollarek, F., (2007B): „Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003, und 2004: Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten“, in Soziale Sicherheit, 2007, (9), S. 404-417.
- Steiner, G., 60 Jahre Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, Wien, 2015.
- Tinios, P., Bettio, F., Getti, G., Men, Women and Pensions, European Commission, Directorate-General for Justice, Luxembourg, 2015.
- Vidlund, M., Preusker, U.; Pensions, health and long-term care, Country Document, Finland, November 2013; asisp country document 2013, http://socialprotection.eu/files_db/1378/Fl_asisp_CD13.pdf.
- Van Erp, F., van Vuuren, D., Vermeer, N., Non-financial determinants of retirement, cpb Discussion Paper, 2013, (243).