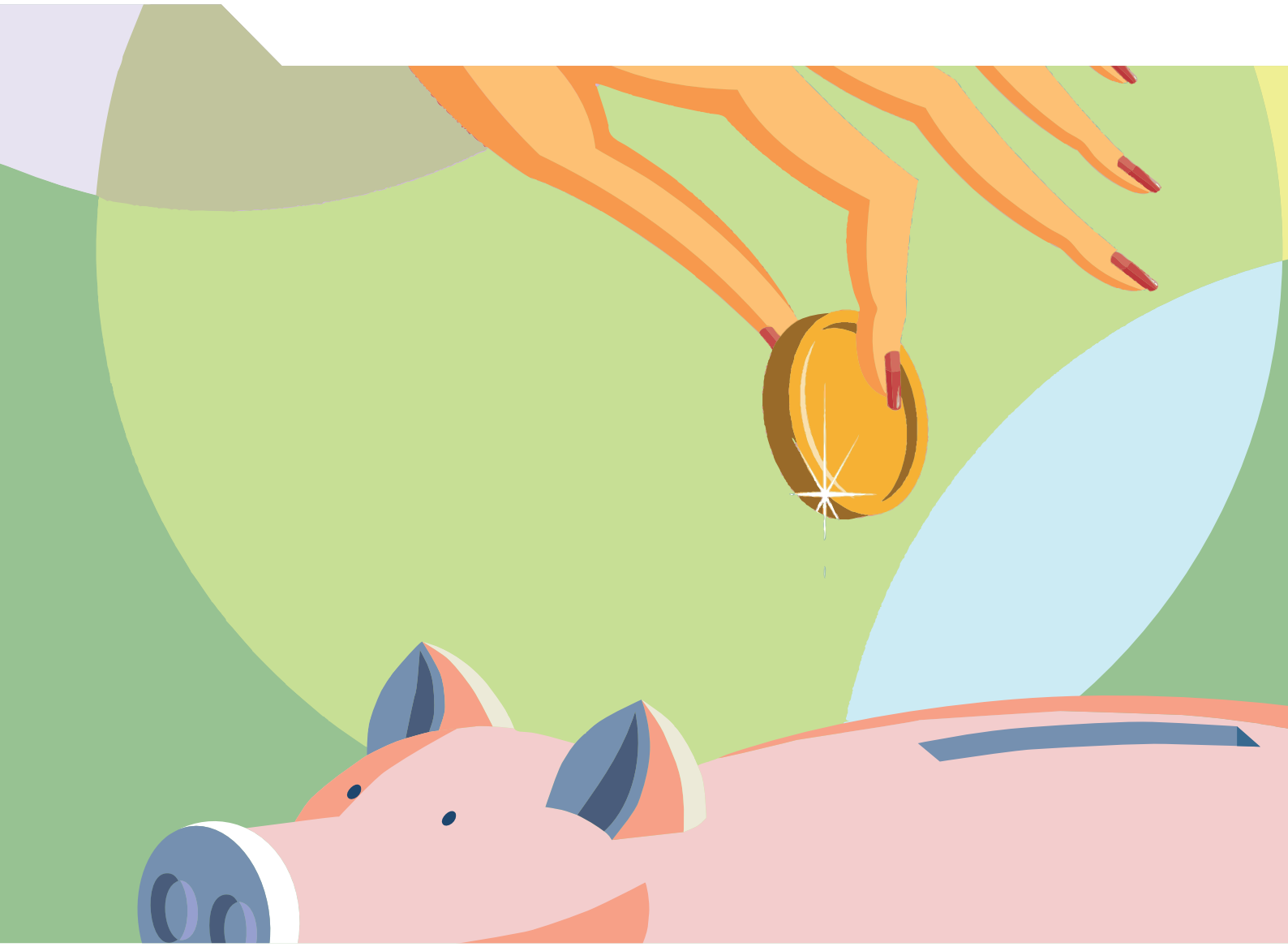
Renten auf einen Blick 2017

OECD- UND G20-LÄNDER – INDIKATOREN



OECD

Renten auf einen Blick 2017

OECD- UND G20-LÄNDER – INDIKATOREN

OECD

BESSERE POLITIK FÜR
EIN BESSERES LEBEN

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der Organisation oder der Regierungen ihrer Mitgliedstaaten wider.

Dieses Dokument und die darin enthaltenen Karten sowie Daten berühren weder den völkerrechtlichen Status von Territorien noch die Souveränität über Territorien, den Verlauf internationaler Grenzen und Grenzlinien sowie den Namen von Territorien, Städten oder Gebieten.

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:
OECD (2018), *Renten auf einen Blick 2017: OECD- und G20-Länder – Indikatoren*, OECD Publishing, Paris.
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-de

ISBN 978-92-64-30163-4 (Print)
ISBN 978-92-64-30164-1 (PDF)

Publikationsreihe: Renten auf einen Blick
ISSN 2222-4505 (Print)
ISSN 2222-4513 (Online)

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

Originaltitel: *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*
Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Korrigenda zu OECD-Veröffentlichungen sind verfügbar unter: *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OECD 2018

Die OECD gestattet das Kopieren, Herunterladen und Abdrucken von OECD-Inhalten für den eigenen Gebrauch sowie das Einfügen von Auszügen aus OECD-Veröffentlichungen, -Datenbanken und -Multimediaprodukten in eigene Dokumente, Präsentationen, Blogs, Websites und Lehrmaterialien, vorausgesetzt die Quelle und der Urheberrechtsinhaber werden in geeigneter Weise genannt. Sämtliche Anfragen bezüglich Verwendung für öffentliche oder kommerzielle Zwecke bzw. Übersetzungsrechte sind zu richten an: *rights@oecd.org*. Die Genehmigung zur Kopie von Teilen dieser Publikation für den öffentlichen oder kommerziellen Gebrauch ist direkt einzuholen beim Copyright Clearance Center (CCC) unter *info@copyright.com* oder beim Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) unter *contact@cfcopies.com*.

Vorwort

Diese siebte Ausgabe von Renten auf einen Blick bietet ein breites Spektrum von Indikatoren für den Vergleich der Rentenpolitik und ihrer Ergebnisse in den OECD-Ländern. Wo dies möglich ist, werden zu diesen Indikatoren auch Daten über andere große Volkswirtschaften geliefert, die zur G20 gehören. Zwei Sonderkapitel (Kapitel 1 und 2) befassen sich eingehender mit den Rentenreformen der jüngsten Zeit und den Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts in den OECD-Ländern.

Der vorliegende Bericht wurde unter der allgemeinen Aufsicht von Gabriela Ramos, Leiterin des Stabs des Generalsekretärs und G20-Sherpa der OECD, von den Rentenexperten der Abteilung Sozialpolitik der OECD-Direktion Beschäftigung, Arbeit und Sozialfragen ausgearbeitet: Boele Bonthuis, Hervé Boulhol, Maciej Lis und Andrew Reilly. Von unschätzbarem Wert war darüber hinaus die Unterstützung, die Angehörige der öffentlichen Verwaltungen in den einzelnen Ländern und insbesondere die Delegierten in der OECD-Arbeitsgruppe Sozialpolitik sowie die Mitglieder der OECD-Sachverständigengruppe Renten, der Arbeit an diesem Bericht zukommen ließen. Für die OECD-Länder wurden die Ergebnisse der OECD-Rentenmodelle von den nationalen Behörden bestätigt und validiert.

Kapitel 1 zu dem Thema „Jüngste Rentenreformen" wurde von Boele Bonthuis verfasst. Kapitel 2 mit dem Titel „Flexibler Übergang in den Ruhestand in OECD-Ländern" wurde von Boele Bonthuis und Andrew Reilly geschrieben. Die Indikatoren in den Kapiteln 3 bis 7 wurden von Andrew Reilly berechnet. Die Indikatoren zur privaten Altersvorsorge wurden von Romain Despalins und Stéphanie Payet von der zuständigen Abteilung der OECD-Direktion Finanz- und Unternehmensfragen geliefert. Hervé Boulhol leitete das Team und war für die Revision dieser Kapitel zuständig. Kapitel 2 wurde von Alexander Pick redaktionell überarbeitet. Marlène Mohier bereitete das Manuskript für die Veröffentlichung vor.

Monika Queisser, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik, leistete mit ihren ausführlichen Kommentaren, insbesondere zu Kapitel 2, einen wichtigen Beitrag zu diesem Bericht. Wir danken den zahlreichen Angehörigen der öffentlichen Verwaltungen in den einzelnen Ländern sowie den Mitarbeitern des OECD-Sekretariats, insbesondere Pablo Antolin, Manuel Flores, Christian Geppert, Maciej Lis, Marius Lüske, Tomoko Onoda, Stéphanie Payet, Mark Pearson, Stefano Scarpetta und Anne Sonnet, für ihre hilfreichen Kommentare. Dieser Bericht ist das Ergebnis eines von der Europäischen Kommission und der OECD kofinanzierten gemeinsamen Projekts.

Inhaltsverzeichnis

Einführung: Flexibilität oder die Rückkehr der Frühverrentung 9

Zusammenfassung 11

Kapitel 1 **Jüngste Rentenreformen** 15

1.1 Einleitung 16
1.2 Der Hintergrund 19
1.3 Jüngste Rentenreformen 22
1.4 Schlussfolgerungen 30
Anmerkungen 31
Literaturverzeichnis 32
Datenbankverzeichnis 32
Anhang 1.A1 Überblick über die zwischen September 2015 und September 2017 beschlossenen Rentenreformen 33

Kapitel 2 **Flexibler Übergang in den Ruhestand in OECD-Ländern** 47

2.1 Einleitung 48
2.2 Wie arbeiten Menschen in OECD-Ländern und wie gehen sie in den Ruhestand? 50
2.3 Welche Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts gibt es? 59
2.4 Die eigenen Wünsche lassen sich nicht immer realisieren 73
2.5 Schlussfolgerungen 77
Anmerkungen 80
Literaturverzeichnis 82
Datenbankverzeichnis 84
Anhang 2.A1 Versicherungsmathematische Neutralität und finanzielle Anreize in Alterssicherungssystemen 85
Anhang 2.A2 Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug 89

Kapitel 3 **Aufbau der Alterssicherungssysteme** 97

Aufbau der nationalen Alterssicherungssysteme 98
Grundrente, Sozialrente und Mindestrente 100
Gesetzliche verdienstabhängige Renten 102
Derzeitiges Renteneintrittsalter 104
Künftiges Renteneintrittsalter 106

Kapitel 4 **Rentenansprüche** 109

Methodik und Annahmen 110
Bruttoersatzquoten 112
Bruttoersatzquoten: Öffentliche im Vergleich zu privaten, gesetzlich vorgeschriebene im Vergleich zu freiwilligen Systemen 114

Steuerliche Behandlung von Renten und Rentnern 116
Nettoersatzquoten 118
Nettoersatzquoten: Gesetzlich vorgeschriebene und freiwillige Systeme 120
Bruttorentenvermögen 122
Nettorentenvermögen 124
Bruttoersatzquoten für unterschiedliche Verdienstprofile 126

Kapitel 5 **Demografischer und wirtschaftlicher Kontext** 129

Fertilität 130
Lebenserwartung 132
Altenquotient 134
Beschäftigungsquoten älterer Arbeitskräfte 136
Effektives Erwerbsaustrittsalter 138
Zu erwartende Lebensjahre nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben 140

Kapitel 6 **Einkommen und Armut älterer Menschen** 143

Einkommen älterer Menschen 144
Einkommensarmut im Alter 146
Durchschnittsverdienst 148

Kapitel 7 **Finanzierung der Alterseinkommenssysteme** 151

Beiträge zur gesetzlich vorgeschriebenen Altersvorsorge 152
Öffentliche Rentenausgaben 154
Ausgaben für öffentliche und private Rentenleistungen 156
Langfristige Projektionen der öffentlichen Rentenausgaben 158

Kapitel 8 **Private Altersvorsorge und öffentliche Pensionsreservefonds** 161

Erfassungsgrad der privaten Altersvorsorgepläne 162
Struktur der privaten Altersvorsorgesysteme 164
Vermögen der privaten Altersvorsorgepläne und öffentlichen Pensionsreservefonds 166
Vermögensallokation privater Altersvorsorgepläne und öffentlicher Pensionsreservefonds 168
Anlageergebnisse privater Altersvorsorgepläne und öffentlicher Pensionsreservefonds 170
Betriebskosten privater Altersvorsorgesysteme und von den Versicherten erhobene Gebühren 172
Deckungsgrad leistungsbezogener Altersvorsorgepläne 174

Folgen Sie OECD-Veröffentlichungen auf:

http://twitter.com/OECD_Pubs

http://www.facebook.com/OECDPublications

http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871

http://www.youtube.com/oecdilibrary

http://www.oecd.org/oecddirect/

Dieser Bericht enthält...

StatLinks

Ein Service für OECD-Veröffentlichungen, der es ermöglicht, Dateien im Excel-Format herunterzuladen

Suchen Sie die StatLinks rechts unter den in diesem Bericht wiedergegebenen Tabellen oder Abbildungen. Um die entsprechende Datei im Excel-Format herunterzuladen, genügt es, den jeweiligen Link, beginnend mit *http://dx.doi.org*, in den Internetbrowser einzugeben.

Einführung
Flexibilität oder die Rückkehr der Frühverrentung?

Wenige Reformen sind so umstritten wie die Anhebung des Renteneintrittsalters. Es markiert den Zeitpunkt, an dem es gesellschaftlich normal und akzeptiert ist, aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und eine Rente zu beziehen, es signalisiert außerdem, wann die Arbeitskräfte damit rechnen können, in den Ruhestand zu gehen, und es ist ein Schwellenwert für viele Arbeitgeber, der anzeigt, wann von ihren Beschäftigten erwartet wird, dass sie ihr Unternehmen verlassen.

Die politischen Entscheidungsträger sind durch die mit der Bevölkerungsalterung und der finanziellen Tragfähigkeit verbundenen Probleme dem Druck ausgesetzt, das Renteneintrittsalter anzuheben, selbst wenn dies den meisten Menschen nicht gefällt. Die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitskräfte nehmen zu, und die Menschen leben länger und gesünder und können folglich mehr Zeit im Ruhestand verbringen. In vielen Ländern gibt es aber nach wie vor einen starken Widerstand gegen ein höheres Renteneintrittsalter.

Warum ist es selbst unter Menschen mit einer längeren Lebenserwartung und einem guten Gesundheitszustand so unpopulär, länger erwerbstätig zu sein? Ist die Aussicht auf Ruhestand und Freizeit so viel attraktiver als Erwerbstätigkeit, selbst wenn ein längerer Verbleib im Erwerbsleben durch höhere Renten belohnt wird? Lohnt es sich vielleicht wirtschaftlich nicht, länger erwerbstätig zu sein? Oder werden Menschen von Arbeitgebern, die keinen Vorteil darin sehen, ältere Arbeitskräfte länger im Betrieb zu halten, aus dem Berufsleben gedrängt?

Die Antwort ist wahrscheinlich eine Mischung all dieser Faktoren. Ältere Arbeitskräfte bilden eine heterogene Gruppe; die Menschen haben unterschiedliche Präferenzen in Bezug auf die Art und den Zeitpunkt des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Einige sind in der Lage und motiviert, länger erwerbstätig zu sein, sei es wegen des Einkommens oder wegen der sozialen Kontakte, die die Erwerbstätigkeit mit sich bringt, oder vielleicht auch einfach, weil sie ihre Arbeit mögen. Andere hingegen möchten aus gesundheitlichen Gründen, um anderen Interessen nachzugehen oder, was immer häufiger der Fall ist, um ältere Verwandte oder Enkelkinder betreuen zu können, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Es ist folglich nicht überraschend, dass in der öffentlichen Debatte erneut Forderungen nach flexibleren Rentenregelungen laut werden, häufig mit einer anderen Konnotation als früher. Heute wünschen sich viele Menschen eine Kombination aus Rente und Erwerbstätigkeit, beispielsweise indem sie eine Teilrente beziehen und mit reduzierter Stundenzahl erwerbstätig bleiben. Aus einer neueren Erhebung geht beispielsweise hervor, dass nahezu zwei Drittel der EU-Bürger es vorziehen würden, eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Teilrente zu kombinieren, statt vollständig in den Ruhestand zu gehen. Häufig wollen die Menschen über das sogenannte „Regelrentenalter“ hinaus erwerbstätig sein. Flexibilität kann jedoch auch bedeuten, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen und die gekürzten Rentenleistungen durch Erwerbseinkommen aufzubessern.

Aus staatlicher Sicht ist der flexible Renteneintritt ein zweischneidiges Schwert. Auf der einen Seite kann er das Wohlergehen der Menschen steigern, indem er es ihnen ermöglicht, Erwerbstätigkeit und Teilrente zu kombinieren, wenn sie dies wünschen. Für den einen oder anderen kann es auch ein Anreiz sein, länger im Erwerbsleben zu bleiben. Dies wiederum kann dazu beitragen, die künftigen Renten der Arbeitskräfte zu erhöhen. Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben trägt außerdem zu einem stärkeren Wirtschaftswachstum und höheren Steuereinnahmen bei, insbesondere in Ländern, die mit einer raschen Bevölkerungsalterung konfrontiert sind. Auf der anderen Seite birgt die Einführung eines flexiblen Renteneintritts auch Risiken, weil es möglich ist, dass Menschen ihre finanziellen Bedürfnisse im Ruhestand unterschätzen und sich deshalb für einen vorzeitigen Renteneintritt mit Rentenabschlägen entscheiden, wodurch sie später dem Risiko der Altersarmut ausgesetzt sind. Außerdem werden Fragen im Hinblick auf die Verteilungsgerechtigkeit aufgeworfen: Im Gegensatz zu Bessergestellten, die es sich möglicherweise leisten können, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen und ihre Rente über einen längeren Zeitraum zu strecken, ist ein vorzeitiger Renteneintritt für Menschen mit niedrigen Renten wahrscheinlich keine umsetzbare Option.

Wie die Analyse in dieser Ausgabe von *Renten auf einen Blick* zeigt, gibt es viele Faktoren, die die Entscheidung über den Rentenbeginn beeinflussen: die Struktur der Alterssicherungssysteme, die je nach Alter gezahlten Leistungen und die Frage, ob es sich lohnt, länger erwerbstätig zu sein. Unsere Erkenntnisse deuten jedenfalls darauf hin, dass die Rentenregelungen in vielen OECD-Ländern so gestaltet sind, dass ein flexibler Renteneintritt möglich ist und nicht behindert wird.

Weshalb nutzen dann so wenige Menschen die Möglichkeit des flexiblen Renteneinritts? Die Antwort ist, dass es andere Hindernisse außerhalb des Rentensystems gibt, die die Autonomie der Menschen bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Renteneintritts begrenzen. Altersdiskriminierung ist unter den Arbeitgebern nach wie vor weit verbreitet, was auf Vorurteile bezüglich der Produktivität älterer Arbeitskräfte und ihrer Fähigkeit, sich neuen Herausforderungen anzupassen, zurückzuführen ist oder auf altersbezogene Lohnstrukturen, die die Kosten der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte erhöhen. Teilzeitbeschäftigung ist im höheren Alter nach wie vor selten, und häufig ermöglichen verbindliche Rentenregelungen es Arbeitgebern, Beschäftigungsverhältnisse in einem bestimmten Alter zu beenden.

Um den Arbeitskräften wirklich die Möglichkeit zu geben, über die Gestaltung ihrer Zukunft im Hinblick auf Erwerbstätigkeit und Rente zu entscheiden, sollten die rentenpolitischen Maßnahmen durch breiter gefasste Arbeitsmarktmaßnahmen ergänzt werden. Die Menschen brauchen klare und ehrliche Informationen über die in den einzelnen Szenarien zu erwartenden Leistungen, um fundierte Entscheidungen treffen zu können. Die Frühverrentung kann Risiken mit sich bringen, und diese Risiken müssen vollständig verstanden werden. Die Arbeitgeber sollten ermutigt werden, Arbeitskräften, die ihre berufliche Laufbahn im höheren Alter verlängern möchten, flexible Arbeitszeitlösungen zu bieten. Angesichts der Bevölkerungsalterung und des in einigen Ländern bevorstehenden Arbeitskräftemangels ist dies dringend erforderlich. Nur unter solchen Bedingungen kann die Rentenpolitik auf die Nachfrage nach Flexibilität reagieren, ohne die wirtschaftliche Sicherheit der Menschen im Alter zu gefährden.

Stefano Scarpetta
Leiter der OECD-Direktion
Beschäftigung, Arbeit und Sozialfragen

Greg Medcraft
Leiter der OECD-Direktion
Finanz- und Unternehmensfragen

© OECD 2018

Zusammenfassung

Diese Ausgabe von *Renten auf einen Blick* bietet einen Überblick und eine Analyse der zwischen September 2015 und September 2017 von den OECD-Ländern verabschiedeten oder gesetzlich beschlossenen Rentenmaßnahmen und liefert eine eingehende Untersuchung der Regelungen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand. Sie enthält ebenso wie frühere Ausgaben eine umfassende Auswahl von Indikatoren der Rentenpolitik sämtlicher OECD- und G20-Länder.

Die Rentenreformen waren nicht so zahlreich und weitverbreitet wie in den vorangegangenen Jahren

Seit 2015 hat sich das Reformtempo im OECD-Raum verlangsamt und Rentenreformen sind weniger verbreitet. Bessere Staatsfinanzen minderten den Druck, die Alterssicherungssysteme zu reformieren. Einige Länder nahmen allerdings Änderungen beim Renteneintrittsalter, den Rentenleistungen, den Beiträgen oder den Steueranreizen vor. Kanada, die Tschechische Republik, Finnland, Griechenland und Polen ergriffen weitreichende Maßnahmen, wovon manche frühere Reformen rückgängig machten.

In den letzten beiden Jahren wurde das gesetzliche Renteneintrittsalter in sechs Ländern angepasst. Rund ein Drittel der OECD-Länder änderte die Beitragssätze und ein weiteres Drittel die Höhe der Leistungen für alle oder manche Rentner. Entsprechend der Gesetzgebung wird das Regelrentenalter in etwa der Hälfte der OECD-Länder steigen, wobei in Dänemark, Finnland, Italien, den Niederlanden, Portugal und der Slowakischen Republik eine Verknüpfung mit der Lebenserwartung besteht. Im Durchschnitt wird sich das Regelrentenalter um 1,5 Jahre für Männer und 2,1 Jahre für Frauen erhöhen, womit es etwa 2060 knapp unter 66 Jahren liegen wird. Das bedeutet, dass sich die Rentenbezugsdauer im Verhältnis zum Erwerbsleben verlängern wird.

In drei Ländern wird das künftige Renteneintrittsalter bei über 68 Jahren liegen, und zwar in Dänemark, Italien und den Niederlanden. Dagegen wird das Regelrentenalter für Arbeitskräfte mit vollständiger Erwerbsbiografie lediglich in Frankreich, Griechenland, Luxemburg, Slowenien und der Türkei unter 65 Jahren bleiben. Außerdem werden nur Israel, Polen und die Schweiz weiterhin einen geschlechtsspezifischen Unterschied beim Renteneintrittsalter aufweisen.

Die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme und die Angemessenheit der Alterseinkommen geben angesichts der projizierten Beschleunigung der Bevölkerungsalterung, der höheren Ungleichheit im Erwerbsalter und des Wandels der Arbeitswelt nach wie vor Anlass zur Besorgnis. Frühere Reformen zur Verbesserung der finanziellen Tragfähigkeit werden in vielen Ländern die Rentenleistungen verringern.

Im OECD-Durchschnitt beträgt die Nettoersatzquote der gesetzlichen Rentenversicherungen für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie, die heute in den Arbeitsmarkt eintreten, 63%, wobei sich das Spektrum von 29% im Vereinigten Königreich bis 102% in der Türkei erstreckt. Die Ersatzquoten für Geringverdiener sind im Durchschnitt 10 Prozentpunkte höher, sie reichen von unter 40% in Mexiko und Polen bis zu über 100% in Dänemark, Israel und den Niederlanden.

Unter den G20-Ländern, die nicht Mitglied der OECD sind, weist Südafrika bei der gesetzlich vorgeschriebenen Komponente der Alterssicherung eine besonders niedrige projizierte Nettoersatzquote von 17% für Durchschnittsverdiener auf. In Argentinien, China und Indien liegen die künftigen Nettoersatzquoten dagegen bei über 80%. Von diesen Ländern hat in den letzten beiden Jahren lediglich Indonesien mit der Einführung eines gesetzlichen leistungsbezogenen Alterssicherungsmodells eine umfassende Reform umgesetzt.

Flexibler Übergang in den Ruhestand: was sich dahinter verbirgt und warum er so wichtig ist

Der flexible Übergang in den Ruhestand bezieht sich auf die Möglichkeit, eine Teil- oder Vollrente zu beziehen und dabei erwerbstätig zu bleiben, häufig mit reduzierter Stundenzahl, oder auf die Möglichkeit, den Zeitpunkt des Renteneintritts zu wählen. Die längere Lebenserwartung, die zunehmend unterschiedlichen Berufslaufbahnen und der wachsende Wunsch nach mehr Autonomie bei der Entscheidung über den Rentenbeginn haben Forderungen nach Regelungen laut werden lassen, die es jedem Einzelnen ermöglichen, zu entscheiden, wann und wie er in den Ruhestand geht.

Viele Arbeitskräfte wünschen sich mehr Flexibilität in den Ruhestandsregelungen. Die Inanspruchnahme ist indessen relativ gering. In Europa kombinieren rd. 10% der Personen im Alter von 60-64 Jahren bzw. 65-69 Jahren Erwerbstätigkeit und Rentenbezug. Darüber hinaus arbeiten im Durchschnitt der OECD-Länder etwa 50% der über 65-Jährigen Teilzeit. Dieser Anteil ist seit 15 Jahren stabil.

Maßnahmen zur Verbesserung der Möglichkeiten für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand

In den Alterssicherungssystemen der meisten OECD-Länder ist es möglich, Erwerbstätigkeit und Rentenbezug nach dem Regelrentenalter zu kombinieren, wenngleich es dabei einige Negativanreize gibt. In Australien, Dänemark, Griechenland, Israel, Japan, Korea und Spanien gelten für Rentenbezieher Hinzuverdienstgrenzen, bei deren Überschreiten die Rentenleistungen gekürzt werden. In Frankreich erwerben arbeitende Rentner, die ihre volle Altersrente beziehen, keine zusätzlichen Rentenansprüche mehr, obwohl sie Rentenversicherungsbeiträge leisten müssen.

Vor Erreichen des Regelrentenalters ist die Situation komplexer. Die Flexibilität, vor dem Regelrentenalter eine Vollrente zu beziehen, ist in über der Hälfte der OECD-Länder stark eingeschränkt. In weiteren 15 Ländern ist ein um wenige Jahre vorgezogener Renteneintritt zugelassen, wobei die Rentenleistungen versicherungsmathematisch neutral gekürzt werden.

Zwar lassen elf Länder die Kombination von Erwerbstätigkeit und vorgezogener Altersrente mit bestimmten Einschränkungen zu, doch nur wenige bieten Altersteilzeitmodelle an. Ob Rentner von verbesserten Altersteilzeitmodellen profitieren würden, hängt davon ab, inwieweit sie in der Lage sind, fundierte Entscheidungen zu treffen, um zu verhindern,

dass ihre endgütigen Alterseinkommen geschmälert werden. Finanzielle Allgemeinbildung spielt in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle.

Auch außerhalb des Alterssicherungssystems gibt es Hindernisse für den flexiblen Übergang in den Ruhestand, und zwar insbesondere auf dem Arbeitsmarkt oder bezüglich der kulturellen Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung, was die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen hinsichtlich des Renteneintritts einschränkt.

Ein Rentenaufschub führt in der überwiegenden Mehrheit der Länder zu höheren Rentenansprüchen. In Estland, Island, Japan, Korea und insbesondere in Portugal sind die finanziellen Anreize für den Verbleib im Erwerbsleben nach Erreichen des Rentenalters groß und gehen über die Zuschläge hinaus, die zum Ausgleich der kürzeren Rentenbezugsdauer gerechtfertigt wären.

Chile, die Tschechische Republik, Estland, Italien, Mexiko, Norwegen, Portugal, die Slowakische Republik und Schweden bieten unter den Bedingungen des OECD-Basisszenarios die Möglichkeit des flexiblen Renteneintritts. In diesen Ländern ist es möglich, Erwerbstätigkeit und Rentenbezug nach Erreichen des Rentenalters flexibel zu kombinieren, insbesondere ohne jegliche Hinzuverdienstgrenze. Der Rentenaufschub wird mit Zuschlägen belohnt, und der vorzeitige Rentenbezug nicht mit kräftigen Abschlägen bestraft. In Italien und der Slowakischen Republik hingegen wird Personen, die heute in den Arbeitsmarkt eintreten, Flexibilität erst ab dem Alter von 67 bzw. 66 Jahren angeboten.

Eine echte Wahl bei der Entscheidung über den Rentenbeginn zu haben, bedeutet, dass sich ein Aufschub des Renteneintritts finanziell hinreichend lohnen sollte, um die „verlorenen“ Rentenjahre zu kompensieren, während ein Übergang in den Ruhestand ein paar Jahre vor dem Regelrentenalter nicht übermäßig stark bestraft werden sollte. Jedoch sollte die Flexibilität davon abhängig gemacht werden, ob das finanzielle Gleichgewicht des Alterssicherungssystems gewährleistet ist, was impliziert, dass die Rentenleistungen versicherungsmathematisch neutral an das flexible Renteneintrittsalter anzupassen sind. Zudem kann es vorkommen, dass Menschen ihren künftigen Bedarf unterschätzen und zu früh mit nicht ausreichenden zukünftigen Renten in den Ruhestand gehen. Daher bedarf es möglicherweise Politikmaßnahmen, die die flexible Frühverrentung de facto einschränken. Und folglich sollte das Frühverrentungsalter hoch genug angesetzt werden, um sicherzustellen, dass die Einzelnen in ausreichendem Umfang Rentenansprüche angesammelt haben.

© OECD 2018

Kapitel 1

Jüngste Rentenreformen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Rentenreformen in den OECD-Ländern in den letzten zwei Jahren (von September 2015 bis September 2017). Seit der letzten Ausgabe von Renten auf einen Blick *wurden in den meisten OECD-Ländern Rentenreformen verabschiedet. Die Reformen waren jedoch nicht so zahlreich und weitverbreitet wie in den vorangegangenen Jahren, zumal in einem Fünftel der OECD-Länder keine rentenpolitischen Maßnahmen ergriffen wurden. Leistungs- und Beitragsänderungen zählen zu den gängigsten Reformansätzen. Darüber hinaus wird in der Mehrzahl der OECD-Länder das Renteneintrittsalter angepasst, wobei in einigen Fällen allerdings auch frühere Anhebungen des gesetzlichen Renteneintrittsalters zurückgenommen werden.*

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

1.1 Einleitung

In den letzten Jahren verlangsamte sich das Tempo der Rentenreformen im OECD-Raum. Wie frühere Ausgaben von *Renten auf einen Blick* zeigen, waren nach der Finanz- und der darauffolgenden Staatsschuldenkrise in Europa die Rentenreformen zahlreich und weitverbreitet[1]. Die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme und die Angemessenheit der Rentenleistungen in den OECD-Ländern geben jedoch auch unter Berücksichtigung der bereits erzielten Fortschritte nach wie vor Anlass zur Besorgnis.

Die zunehmende Alterung der Gesellschaft stellt zusammen mit dem Wandel der Arbeitswelt sowohl im Hinblick auf die finanzielle Tragfähigkeit als auch auf die Angemessenheit der Alterseinkommen eine Belastung für die Alterssicherungssysteme dar. Darüber hinaus haben die Risiken einer steigenden Ungleichheit im Alter zugenommen (OECD, 2017). Zugleich könnten die Impulse für weitreichende Rentenreformen nachlassen. Nach einem Jahrzehnt erheblicher Anstrengungen führen nun bessere Staatsfinanzen, eine potenzielle Reformmüdigkeit sowie politische Instabilität und ein erstarkender Populismus zu einer Verlangsamung des Reformtempos.

Der Anteil der öffentlichen Rentenausgaben am BIP ist gestiegen und dürfte in der näheren Zukunft in den meisten OECD-Ländern weiter zunehmen. Seit 1990 wurde bei den öffentlichen Rentenausgaben im OECD-Raum insgesamt ein Anstieg von etwa 2,5% in Bezug auf das BIP verzeichnet. Griechenland und Italien geben inzwischen bereits mehr als 15% des BIP für Renten aus. Die langfristigen Aussichten haben sich dagegen verbessert, und das erwartete Ausgabenwachstum lässt eine deutliche Verlangsamung erkennen (vgl. die Indikatoren 7.3 und 7.5 in dieser Publikation; Fall und Bloch, 2014; Europäische Kommission, 2015)[2]. Gleichzeitig werden die jüngsten Reformen in vielen Ländern niedrigere Ersatzquoten zur Folge haben, was auf Maßnahmen zur Verbesserung der Finanzlage der Alterssicherungssysteme zurückzuführen ist. Dies könnte in einigen Ländern die Angemessenheit der Alterseinkommen gefährden, was insbesondere für geringqualifizierte und einkommensschwache Arbeitskräfte, die in den Ruhestand gehen, gilt. In vielen Ländern besteht, vor allem angesichts des anhaltenden Anstiegs der Lebenserwartung, langfristig immer noch Reformbedarf.

Die Herausforderungen im Hinblick auf die finanzielle Tragfähigkeit und die Angemessenheit der Renten erfordern grundsätzlich ein entschiedenes Handeln der politischen Entscheidungsträger. Damit die finanzielle Tragfähigkeit von leistungsbezogenen Vorsorgesystemen weiterhin gewährleistet bleibt, kann eine Reihe von Maßnahmen ergriffen werden. Beiträge können erhöht, ursprünglich vorgesehene Leistungen gekürzt und Rentenanpassungen begrenzt werden. Solche Maßnahmen wurden in einer Vielzahl von Ländern umgesetzt. So dürften beispielsweise in zahlreichen europäischen Ländern in den kommenden Jahrzehnten die Ersatzquoten sinken, während sich das finanzielle Gleichgewicht der Alterssicherungssysteme voraussichtlich verbessern wird (Europäische Kommission, 2015). Durch höhere Beiträge könnte die finanzielle Tragfähigkeit und/oder die Angemessenheit der Renten verbessert werden, die Lohnnebenkosten würden indes steigen, was wiederum Auswirkungen auf die Nettolöhne und die Beschäftigung haben kann, je nachdem wie sich der Arbeitsmarkt im Zeitverlauf gestaltet. In Ländern mit niedrigen Beitragssätzen zur Rentenversicherung sind

geringere Nettolöhne für Arbeitnehmer möglicherweise akzeptabel, wenn dadurch künftig die Höhe des Alterseinkommens gewahrt bleibt oder steigt[3]. Dagegen gefährden eine Kürzung der Leistungen und eine Begrenzung der Indexierung ein angemessenes Alterseinkommen, insbesondere in den Ländern, in denen bereits geringe Alterseinkommen zu erwarten sind. Vor diesem Hintergrund kann eine Anhebung des Renteneintrittsalters in doppelter Hinsicht von Vorteil sein. Sie erhöht die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte und trägt zum Erhalt des Rentenniveaus bei, zumindest für diejenigen, die tatsächlich länger arbeiten können.

Um weiterhin ein angemessenes Alterseinkommen zu gewährleisten, kann eine Reihe von Maßnahmen ergriffen werden. Neben einer mit höheren Leistungsansprüchen einhergehenden Anhebung der Beitragssätze ist auch eine Ausweitung des Versichertenkreises der gesetzlichen Rentensysteme denkbar. Der Wirkung dieser Strategie sind allerdings in der Mehrheit der OECD-Länder Grenzen gesetzt, da dort der Erfassungsgrad der Beschäftigten bereits sehr hoch ist. Maßgeblich erhöht werden kann der Erfassungsgrad der Rentensysteme nur in Ländern mit einem relativ großen informellen Sektor, was allerdings weit über die Rentenpolitik hinausgehende Maßnahmenpakete erfordert. Eine andere Möglichkeit besteht dagegen darin, den Versicherungsschutz auf nicht systematisch erfasste Gruppen wie Selbstständige auszuweiten. Auch der Erfassungsgrad der freiwilligen privaten Altersvorsorge lässt sich in vielen Ländern weiter verbessern. Dem Problem eines angemessenen Alterseinkommens kann auch durch eine Erhöhung der Grund- und Mindestrenten Rechnung getragen werden, u.U. in Kombination mit einer Lockerung der Anspruchsvoraussetzungen für diese Renten, was allerdings mit Kosten und potenziellen Risiken für die finanzielle Tragfähigkeit verbunden ist.

Der Wandel der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Bevölkerungsalterung macht deutlich, wie wichtig eine weitere Verbesserung der Alterssicherungssysteme ist. Die meisten basieren nach wie vor auf der Annahme, dass Menschen nach dem Schulabschluss in den Arbeitsmarkt eintreten, eine feste Vollzeitstelle finden, in vielen Fällen bei ein und demselben Arbeitgeber bleiben und mit etwa 65 Jahren in Rente gehen. Solche Erwerbsverläufe scheinen allerdings zunehmend unrealistisch und entsprechen u.U. nicht mehr den Präferenzen der Arbeitskräfte. Berufliche Karrieren verlaufen unregelmäßiger, man wechselt die Stelle, nutzt unterschiedliche Arten von Arbeitsverträgen und verschiedene Arbeitszeitmodelle. Hinzu kommt, dass der technische Fortschritt zu einem grundlegenden Wandel des Arbeitsmarkts führt, durch den manche Tätigkeiten und Berufe obsolet werden und die Arbeitskräfte ihre Qualifikationen an ein sich rasch veränderndes Umfeld anpassen müssen. Für einige bedeutet dies, dass sich ihre Stellung am Arbeitsmarkt erheblich verschlechtern wird und ihre Arbeitsplätze überflüssig werden. Anderen wird der technische Fortschritt, verbunden mit mehr Flexibilität, Arbeitsbedingungen ermöglichen, die besser auf die jeweiligen Profile und Präferenzen der Arbeitskräfte abgestimmt werden können. Ohne stärkere Umverteilung wird die wachsende Ungleichheit am Arbeitsmarkt letztlich eine zunehmende Einkommensungleichheit im Alter nach sich ziehen. Im kürzlich erschienenen OECD-Bericht *Preventing Ageing Unequally* (OECD, 2017) werden Maßnahmen zur Eindämmung der Ungleichheit im Alter beschrieben, die weit über die Rentenpolitik hinausgehen.

Die Umsetzung der nötigen Reformen setzt die Unterstützung durch die Bevölkerung und die Politik voraus. Leistungskürzungen, Beitragserhöhungen und die Anhebung des Renteneintrittsalters sind jedoch unpopuläre Maßnahmen. Reformen, die die Rentenleistungen längerfristig einschränken, sind angesichts des beträchtlichen politischen Einflusses höherer Altersgruppen möglicherweise schwer durchzusetzen. Häufig werden Wirtschafts-, Finanz- und Haushaltskrisen als sinnvolle Zeitpunkte für die Umsetzung von Reformen betrachtet. Tatsächlich wurden, wie frühere Ausgaben von *Renten auf einen Blick* zeigen, viele Rentenreformen in Krisenzeiten verabschiedet. Übereilte Reformen können

jedoch zum Bumerang werden und in makroökonomischer Hinsicht sind unerwünschte Nebenwirkungen die Folge, da durch Mehrbelastungen in ohnehin schwierigen Zeiten tendenziell die Konjunkturzyklen verstärkt werden. Dies kann dazu führen, dass Rentenreformen rückgängig gemacht werden, wie dies in jüngster Zeit in einigen OECD-Ländern zu beobachten war. Daher ist es wichtig, dass Regierungen darauf bedacht sind, die nötige Unterstützung zu gewinnen, klar zu kommunizieren und genügend Zeit darauf zu verwenden, einen tragfähigen Reformplan auszuarbeiten.

Der verbleibende Teil des Kapitels ist wie folgt gegliedert: In Abschnitt 1.2 werden einige Schlüsselindikatoren beschrieben, Abschnitt 1.3 befasst sich eingehend mit den jüngsten Rentenreformen und Abschnitt 1.4 beinhaltet die Schlussfolgerungen.

Wichtigste Ergebnisse

- Seit der letzten Ausgabe von *Renten auf einen Blick* (OECD, 2015) wurden in den meisten OECD-Ländern Rentenreformen verabschiedet. Die Reformen waren jedoch nicht so zahlreich und weitverbreitet wie in den vorangegangenen Jahren.
- In Finnland, Griechenland, Kanada, Polen und der Tschechischen Republik werden die Reformen potenziell große Auswirkungen auf das Alterssicherungssystem haben.
- In sechs Ländern wurde das Renteneintrittsalter angepasst, wobei in drei dieser Länder das langfristig geplante Renteneintrittsalter gesenkt wurde, darunter Polen und die Tschechische Republik, wo diese Änderung unmittelbar zu deutlich niedrigeren Ersatzquoten führen wird.
- Aufgrund gesetzlicher Vorgaben wird sich das Regelrentenalter im OECD-Raum für Männer und Frauen im Schnitt um 1,5 bzw. 2,1 Jahre erhöhen und in den kommenden vier bis fünf Jahrzehnten auf knapp unter 66 Jahre steigen.
- Das künftige Regelrentenalter variiert beträchtlich und reicht von 59 Jahren in der Türkei (nur für Frauen) über 60 Jahre in Luxemburg und Slowenien bis hin zu geschätzt 74 Jahren in Dänemark.
- Im OECD-Durchschnitt beträgt die Nettoersatzquote der gesetzlichen Rentensysteme für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie 63%, wobei sich das Spektrum von 29% im Vereinigten Königreich bis 102% in der Türkei erstreckt. Bei Geringverdienern (die auf die Hälfte des Durchschnittsverdiensts kommen) sind die Nettoersatzquoten in der Regel höher als bei Durchschnittsverdienern, und zwar um 10 Prozentpunkte im OECD-Durchschnitt.
- In den G20-Ländern, die nicht Mitglied der OECD sind, reichen die Nettoersatzquoten für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie von 17% in Südafrika bis zu 99% in Indien. In den letzten beiden Jahren hat lediglich Indonesien mit der Einführung eines gesetzlichen leistungsbezogenen Rentenmodells eine umfassende Reform umgesetzt.
- In zahlreichen Ländern wurde eine automatische Verknüpfung zwischen den Leistungen der Alterssicherung und der Lebenserwartung eingeführt. In kapitalgedeckten beitragsbezogenen Systemen ist die automatische Verknüpfung durch die mit steigender Lebenserwartung höheren Altersvorsorgekosten gegeben, doch auch in fiktiv beitragsbezogenen Modellen (Notional-Defined-Contribution- bzw. NDC-Systemen), in Punktesystemen (Deutschland) und in leistungsbezogenen Systemen (z.B. in Finnland und Japan) gibt es solche Verknüpfungen.

Die meisten Rentenreformen der vergangenen beiden Jahre bezogen sich auf folgende Bereiche:

- In zwölf Ländern wurden die Beitragssätze bzw. Beitragsbegrenzungen nach Alter oder Einkommen angepasst (z.B. in Australien, Kanada, Ungarn und Lettland).
- In zwölf OECD-Ländern wurde das Leistungsniveau für alle oder bestimmte Gruppen von Rentnern geändert (z.B. in Finnland, Frankreich, Griechenland und Kanada). Dies beinhaltete entweder eine komplette Anpassung der Regeln zur Leistungsberechnung, Leistungskürzungen für Besserverdienende oder Änderungen der garantierten Mindestverzinsung, des Referenzlohns, des Punktwerts oder weiterreichende Verrentungsoptionen.
- In sieben Ländern wurden die Regeln in Bezug auf Mindest- bzw. Grundrenten oder die Bedingungen im Zusammenhang mit Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen geändert (z.B. in Deutschland, Griechenland und der Slowakischen Republik). Zwei Länder führten eine Mindest- oder Grundrente ein und drei änderten die Bestimmungen in Bezug auf Einkommen oder Vermögen.
- In sieben Ländern, darunter z.B. Irland und Israel, wurden die im Zusammenhang mit Renten stehenden Steueranreize angepasst. Dazu wurden u.a. für einige Einkommenskategorien Steuerbefreiungen abgeschafft oder eingeführt.
- Fünf Länder, so zum Beispiel Japan und die Türkei, ergriffen Maßnahmen, um den Erfassungsgrad der Rentenversicherung auszuweiten und setzten dabei auf automatische Anmeldung, Senkung oder Anhebung des Alters, in dem Beitragszahlungen möglich sind, oder den Abbau von Restriktionen für die Mitgliedschaft in Rentenversicherungen.

1.2 Der Hintergrund

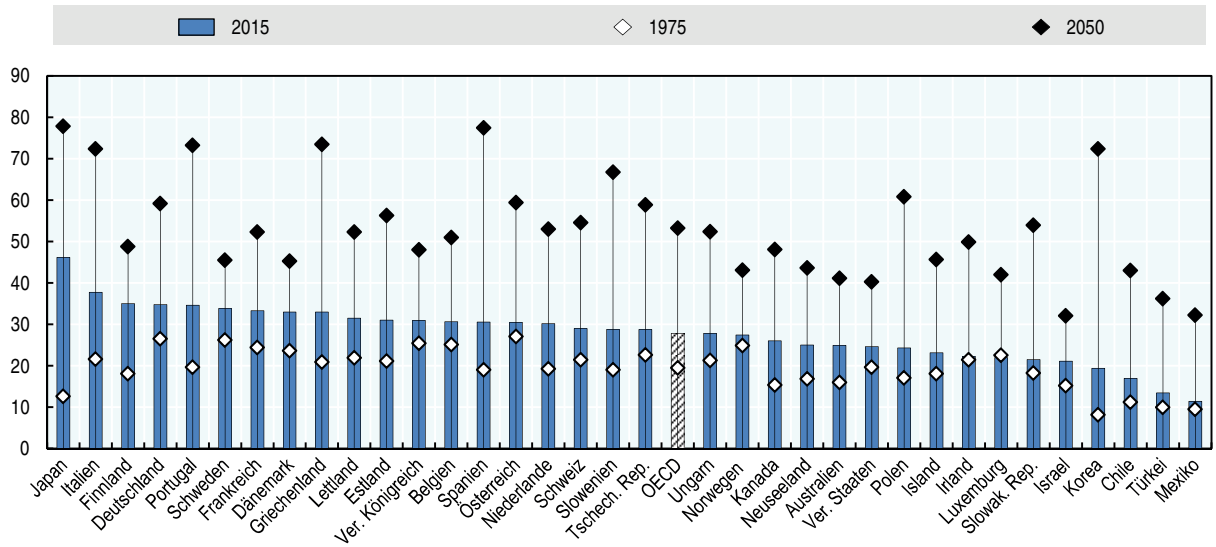
Die sinkenden Ersatzquoten und die steigenden Rentenausgaben sind u.a. auf den Anstieg der Lebenserwartung zurückzuführen. Seit 1970 hat sich die verbleibende Lebenserwartung im Alter von 60 Jahren im OECD-Raum von 18,0 auf 23,4 Jahre erhöht, wobei die Zuwächse von 1,5 Jahren in Lettland bis 8,7 Jahren in Korea reichen. Bis 2050 wird die durchschnittliche Lebenserwartung im Alter von 60 Jahren voraussichtlich auf 27,9 Jahre steigen. Sollte das Renteneintrittsalter weiterhin auf dem derzeitigen Niveau verharren, wird sich die Rentenbezugsdauer erhöhen, so dass bei gleichbleibenden Rentenleistungen die Rentenausgaben steigen werden. Hinzu kommt, dass durch das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben größere Kohorten in Rente gehen werden und die Zahl der Beitragszahler bedingt durch die niedrigen Geburtenraten sinken wird.

Aus diesem Grund wird sich der sogenannte Altenquotient insgesamt deutlich erhöhen. Dieser Quotient, definiert als die Anzahl der über 65-Jährigen je 100 Personen im Erwerbsalter (20-64 Jahre), stieg zwischen 1975 und 2015 im OECD-Durchschnitt von 19,5 auf 27,9. Den Projektionen zufolge wird sich der Anstieg beschleunigen und sich der Altenquotient bis 2050 auf 53,2 nahezu verdoppeln (Abb. 1.1). Er wird allerdings auf Basis fester Altersgrenzen berechnet und erfasst daher lediglich demografische Veränderungen. Wenn die Altersgrenzen proportional an das steigende effektive Renteneintrittsalter angepasst würden (z.B. indem künftig die Zahl der über 67-Jährigen im Verhältnis zu den 20- bis 66-Jährigen herangezogen wird), könnten Veränderungen des effektiven Altenquotienten besser abgebildet werden, und es wäre ein nicht so drastischer Anstieg festzustellen.

Die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung macht eine weitere Anpassung der Alterssicherungssysteme erforderlich. Bei dieser Entwicklung sind zwei Faktoren von

Abbildung 1.1 **Beinahe eine Verdoppelung des Altenquotienten in den kommenden 35 Jahren**

Zahl der über 65-Jährigen je 100 Personen im Erwerbsalter (20-64 Jahre), 1975-2050



Anmerkung: Die projizierten Altenquotienten variieren je nach verwendeter Quelle. Aus Gründen der Vergleichbarkeit stützt sich dieser Bericht auf Daten der Vereinten Nationen. Am größten sind die Unterschiede in folgenden Fällen: Eurostat zufolge wird der Altenquotient (65+/20-64) in Spanien und Österreich zwischen 2015 und 2050 um 39 bzw. 19 Prozentpunkte steigen, laut VN-Daten dagegen um 47 bzw. 29 Prozentpunkte. In Lettland hingegen wird er sich Eurostat zufolge um 33 Prozentpunkte erhöhen, gegenüber einem Anstieg von lediglich 21 Prozentpunkten laut VN-Daten.

Quelle: Vereinte Nationen, World Population Prospects: The 2017 Revision.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633166

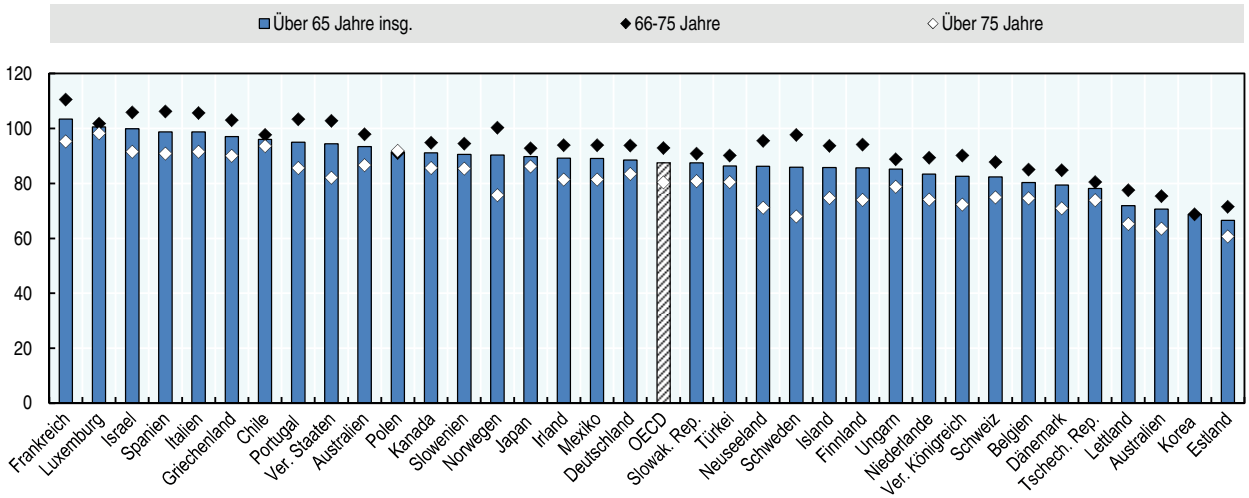
zentraler Bedeutung. Erstens die niedrige Geburtenziffer, die voraussichtlich unter dem Bestandserhaltungsniveau (etwas mehr als 2,0 Geburten pro Frau in den Industriestaaten) bleiben wird, wenngleich der Tiefpunkt mit einem OECD-Durchschnitt von 1,6 Geburten pro Frau wohl bereits zu Beginn des Jahrhunderts erreicht wurde (Indikator 5.1). Zweitens der anhaltende Anstieg der Lebenserwartung, wobei die Projektionen zeigen, dass die Restlebenserwartung im Alter von 65 Jahren pro Jahrzehnt um etwa ein Jahr steigen wird.

Um den Effekt der Bevölkerungsalterung auf die Alterseinkommen zu evaluieren, ist es hilfreich, sich die Einkommen der heutigen Rentner anzusehen. Das relative verfügbare Einkommen älterer Menschen variiert im Ländervergleich erheblich. In Korea und Estland erhalten die über 65-Jährigen weniger als 70% des gesamtwirtschaftlichen Durchschnittseinkommens, in Frankreich und Luxemburg hingegen etwas mehr (Abb. 1.2, Indikator 6.1). Im Schnitt ist das Durchschnittseinkommen der Altersgruppe der über 65-Jährigen um 12% niedriger als jenes der Gesamtbevölkerung. Höhere Altersgruppen (über 75-Jährige) haben in allen Ländern außer in Polen, Chile und Luxemburg ein deutlich geringeres Einkommen als die 66- bis 75-Jährigen. In Finnland, Neuseeland, Norwegen, Schweden und den Vereinigten Staaten sind die Unterschiede zwischen den 66- bis 75-Jährigen und den über 75-Jährigen beträchtlich (20 Prozentpunkte und mehr).

Für die Unterschiede zwischen diesen beiden Altersgruppen gibt es mehrere Gründe. Erstens weist die Gruppe der über 75-Jährigen einen höheren Frauenanteil auf: Die Lebenserwartung von Frauen ist höher als die von Männern, und ältere Frauen hatten in vielen Fällen kurze Erwerbsbiografien, was geringe Leistungsansprüche zur Folge hat. Zweitens sind die Alterssicherungssysteme in einigen Ländern noch nicht ausgereift, was bedeutet, dass nicht alle älteren Menschen während ihres Erwerbslebens erfasst wurden, und schließlich gehen die Beschäftigungsquoten mit zunehmendem Alter deutlich zurück.

Abbildung 1.2 **Durchschnittseinkommen älterer Menschen**

Verfügbare Einkommen der über 65-Jährigen, in Prozent der Einkommen der Gesamtbevölkerung



Anmerkung: 2014 oder letztes verfügbares Jahr. Berücksichtigt wird das gesamte Einkommen aus abhängiger Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit, Kapital und öffentlichen Transferleistungen. Die Einkommen werden auf Haushaltsbasis gemessen und unter Verwendung der Quadratwurzel-Äquivalenzskala gewichtet, um die Unterschiede bei der Haushaltsgröße zu berücksichtigen.

Quelle: OECD Income Distribution Database.

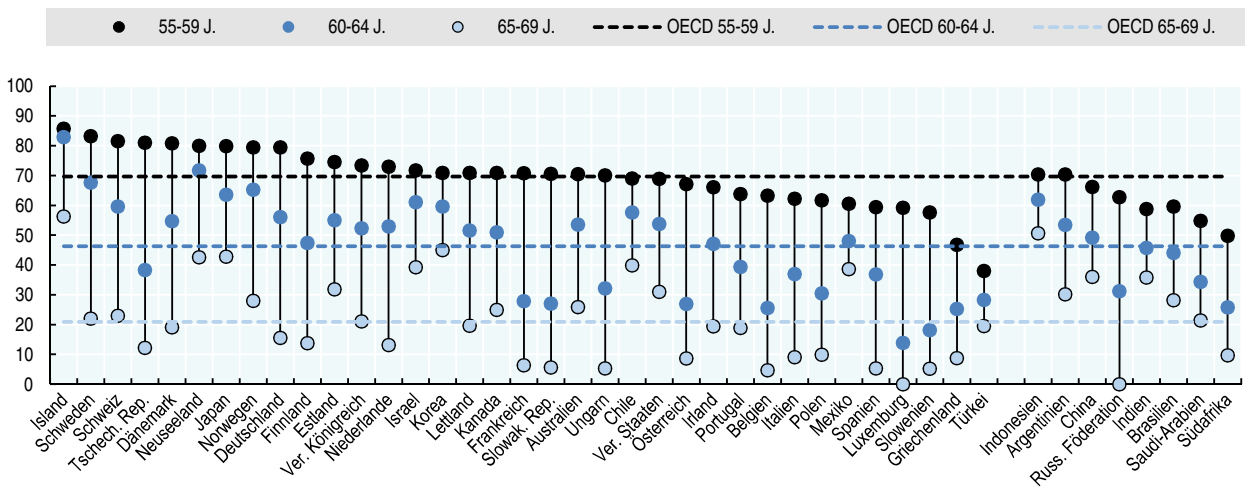
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633185

Die Beschäftigungsquoten der über 65-Jährigen sind zwar im Allgemeinen in den meisten OECD-Ländern niedrig, doch immer noch höher als jene der über 75-Jährigen.

Auch wenn bei den über 55-Jährigen seit 2000 hohe Beschäftigungszuwächse verzeichnet wurden (Kapitel 2), fallen die Beschäftigungsquoten ab dem Alter von 60 Jahren steil ab (Abb. 1.3). Während in den meisten Ländern – mit Ausnahme Griechenlands und der Türkei – mehr als die Hälfte der 55- bis 59-Jährigen erwerbstätig ist, ist dies bei den 60- bis

Abbildung 1.3 **Die Beschäftigungsquoten gehen mit zunehmendem Alter deutlich zurück**

Beschäftigungsquoten der Altersgruppen 55-59 Jahre, 60-64 Jahre und 65-69 Jahre im Jahr 2016



Quelle: OECD Employment Database.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633204

64-Jährigen nur in der Hälfte der Länder und bei den 65- bis 69-Jährigen nur in Island der Fall. Angesichts des in vielen Ländern steigenden Renteneintrittsalters ist es wichtig, dass auch die Beschäftigung nachzieht. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollte daher in der politischen Debatte im Vordergrund stehen.

1.3 Jüngste Rentenreformen

Im Zeitraum 2015-2017 wurden in den OECD-Ländern pro Jahr weniger Rentenreformen beschlossen als im Zeitraum 2009-2015. Vergleicht man lediglich die Anzahl der in *Renten auf einen Blick* dokumentierten, pro Jahr ergriffenen Maßnahmen, beträgt der Rückgang zwischen diesen beiden Zeiträumen etwa ein Drittel. Eine solche quantitative Erfassung gibt zwar kaum Aufschluss über den Umfang der Rentenreformen, sie lässt jedoch auf eine Verlangsamung des Reformtempos schließen. Einige Länder haben allerdings beträchtliche Anstrengungen in Richtung eines finanziell tragfähigeren Alterssicherungssystems unternommen, während andere die Alterseinkommensperspektiven verbessert haben. Der überwiegende Teil der Reformen umfasste neben altersbezogenen Maßnahmen entweder Änderungen der Rentenleistungen, der Beiträge oder der Steueranreize. Dabei wurden insbesondere in Kanada, der Tschechischen Republik, Finnland und Polen Maßnahmen ergriffen, die potenziell große Auswirkungen haben werden. Mehrere Reformen bestanden insgesamt in der Rücknahme bereits ergriffener Maßnahmen.

Renteneintrittsalter

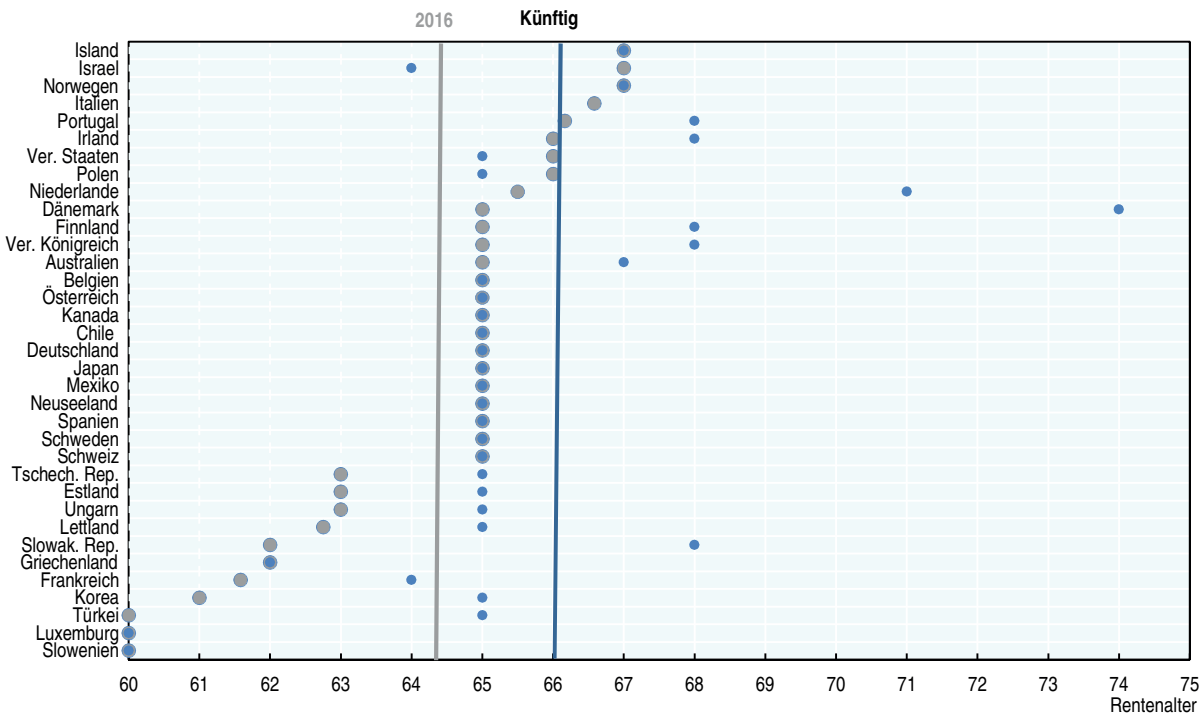
Zahlreiche Länder setzen auf eine Anhebung des Renteneintrittsalters. Dadurch kann die finanzielle Tragfähigkeit und – sofern dadurch das tatsächliche Renteneintrittsalter steigt – die Angemessenheit der Renten verbessert werden. In leistungsbezogenen Systemen führt eine Anhebung des Renteneintrittsalters in der Regel zu einem verbesserten finanziellen Gleichgewicht, da mehr Beiträge gezahlt werden, während die Rentenausgaben aufgrund der mit dieser Maßnahme einhergehenden Verkürzung der Rentenbezugsdauer insgesamt sinken. In beitragsbezogenen Systemen stellt sich das Problem der finanziellen Tragfähigkeit nicht, allerdings müssen bei einem Anstieg der Lebenserwartung die Rentenansprüche auf einen längeren Zeitraum ausgedehnt werden, wodurch das Rentenniveau automatisch sinkt. Dies kann dann dazu führen, dass die Ausgaben für die erste Säule der Alterssicherung steigen und die öffentlichen Finanzen unter Druck geraten, möglicherweise über den Bereich der beitragsabhängigen Renten hinaus. Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters könnte zur Lösung dieses Problems beitragen.

In den letzten beiden Jahren wurden in mehreren Ländern Maßnahmen ergriffen, um das Renteneintrittsalter schrittweise anzuheben. Drei Länder beschlossen eine solche Erhöhung. In Dänemark wird es bis 2030 schrittweise auf 68 Jahre und in Finnland um 3 Monate jährlich von 63 auf 65 Jahre angehoben werden. In den Niederlanden wird das Mindestalter für den Bezug einer Grundrente bis 2022 auf 67 Jahre und 3 Monate steigen. Im Gegensatz dazu beschlossen drei Länder, bereits verabschiedete Reformen zurückzunehmen. Kanada entschied sich, von der geplanten Anhebung des Mindestalters für den Bezug der Grundrente und bedürftigkeitsabhängiger Rentenleistungen auf 67 Jahre abzusehen, die Tschechische Republik verzichtete darauf, das Renteneintrittsalter auf über 65 Jahre zu erhöhen, und in Polen wurde die geplante Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 zurückgenommen, womit es für Männer wieder auf 65 und für Frauen auf 60 Jahre sinkt. In Frankreich führten Änderungen bei der Berechnung der Leistungen der gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Altersvorsorge zu einer Verlängerung der für die abschlagsfreie Rente erforderlichen Beitragszeit um ein Jahr.

Berücksichtigt man alle bisherigen gesetzgeberischen Maßnahmen und unterstellt im Jahr 2016 eine vollständige Erwerbsbiografie ab einem Alter von 20 Jahren, ist in 17 Ländern keine Erhöhung des Regelrentenalters (ab dem Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente besteht) vorgesehen. In drei dieser Länder – Island, Israel und Norwegen – liegt das Renteneintrittsalter bereits bei 67 Jahren (Abb. 1.4)[4]. Die meisten Länder haben jedoch für die kommenden Jahre bereits eine Anhebung in festgelegten Schritten beschlossen. Einige Länder – Dänemark, Finnland, Italien, die Niederlande, Portugal und die Slowakische Republik – sind noch weiter gegangen und haben das Renteneintrittsalter an die Restlebenserwartung zum Zeitpunkt des Renteneintritts gekoppelt. Diesem Basisszenario zufolge läge das Renteneintrittsalter in drei Ländern künftig bei über 68 Jahren (für die 2016 ins Erwerbsleben eingetretene Generation), und zwar in Dänemark, Italien und den Niederlanden. Insgesamt betrachtet, variiert das künftige Regelrentenalter beträchtlich. Es reicht von 59 Jahren in der Türkei (nur für Frauen) über 60 Jahre in Luxemburg und Slowenien bis hin zu geschätzt 74 Jahren in Dänemark. In Frankreich und Griechenland wird es auch unter 65 Jahren liegen. Auf Basis der aktuellen Gesetzgebung würde das Regelrentenalter im OECD-Durchschnitt für Männer von derzeit 64,3 auf 65,8 Jahre und für Frauen von 63,4 auf 65,5 Jahre steigen (Indikator 3.9). Dieser Anstieg um 1,5 Jahre entspricht etwas weniger als einem Drittel des voraussichtlichen Anstiegs der Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren in diesem Zeitraum und damit weniger als der Hälfte dessen, was für eine Stabilisierung des Gleichgewichts zwischen Erwerbs- und Ruhestandszeit erforderlich wäre.

Die im Lauf der letzten Jahrzehnte erfolgte Anhebung des Renteneintrittsalters trug zu einem Anstieg der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte bei. Zwar fallen die Beschäftigungsquoten ab

Abbildung 1.4 **Anstieg des Rentenalters in der Hälfte der OECD-Länder, Männer**



Anmerkung: Das Regelrentenalter wird für einen Mann mit vollständiger Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren berechnet. „Künftig" bezieht sich auf das Jahr, in dem eine Person Anspruch auf volle gesetzliche Rentenleistungen ohne Kürzungen hat, wobei ein Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren unterstellt wird. Dieses Jahr ist von Land zu Land unterschiedlich.

Quelle: Indikator 3.10.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633223

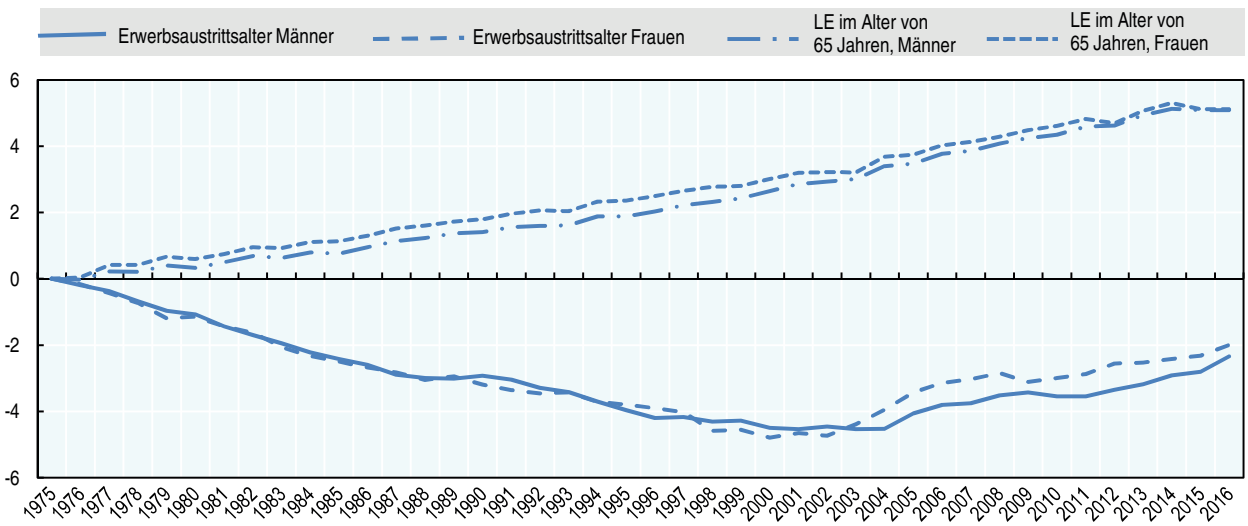
50 Jahren aufwärts nach wie vor stark ab, doch die Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen sind im Lauf der letzten zwanzig Jahre in den meisten OECD-Ländern deutlich gestiegen – im Schnitt von 44% im Jahr 2000 auf 58% im Jahr 2016 (Indikator 5.7). In Estland, Israel, Italien, Österreich und der Tschechischen Republik belief sich der Anstieg auf mehr als 20 Prozentpunkte und in Deutschland, Lettland, den Niederlanden, der Slowakischen Republik und Ungarn auf mehr als 25 Prozentpunkte. Selbst während der Weltwirtschaftskrise setzte sich der Anstieg der Beschäftigungsquoten höherer Altersgruppen bei insgesamt schwachen Beschäftigungsergebnissen fort[5].

Durch den Beschäftigungsanstieg bei älteren Arbeitskräften wurde der mindestens seit den 1960er Jahren anhaltende Abwärtstrend in Bezug auf das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter gestoppt. Im Lauf der letzten 15 Jahre hat sich das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter um etwa 2 Jahre erhöht und ist damit auf jenes Niveau zurückgekehrt, das für Männer Anfang der 1990er Jahre und für Frauen Mitte der 1980er Jahre erreicht worden war. Trotzdem ist es auch heute noch niedriger als vor 40 Jahren, als die Lebenserwartung deutlich kürzer war. Die zwischen den 1970er und den frühen 2000er Jahren zu beobachtenden gegenläufigen Trends einer steigenden Lebenserwartung einerseits und eines sinkenden Erwerbsaustrittsalters andererseits – durch die sich die Rentenbezugsdauer maßgeblich erhöhte – stehen in Widerspruch zu der Annahme, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen gegenwärtig das größte Hindernis für höhere Beschäftigungsquoten älterer Menschen darstellen. Dies legt den Schluss nahe, dass es noch ein großes Potenzial zur Erhöhung des Arbeitsangebots im höheren Alter gibt (Abb. 1.5).

Im OECD-Durchschnitt lag das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter bei 64,3 Jahren, wobei es bei den Frauen 1,5 Jahre niedriger war als bei den Männern. Hinter dem statistischen OECD-Durchschnitt verbergen sich jedoch große länderspezifische Unterschiede. Das

Abbildung 1.5 **Anstieg des Erwerbsaustrittsalters und der Lebenserwartung in den letzten 15 Jahren**

Veränderungen des Erwerbsaustrittsalters (EA) und der Lebenserwartung (LE) im Alter von 65 Jahren bei Männern und Frauen seit 1975, Durchschnitt von 24 OECD-Ländern in Jahren

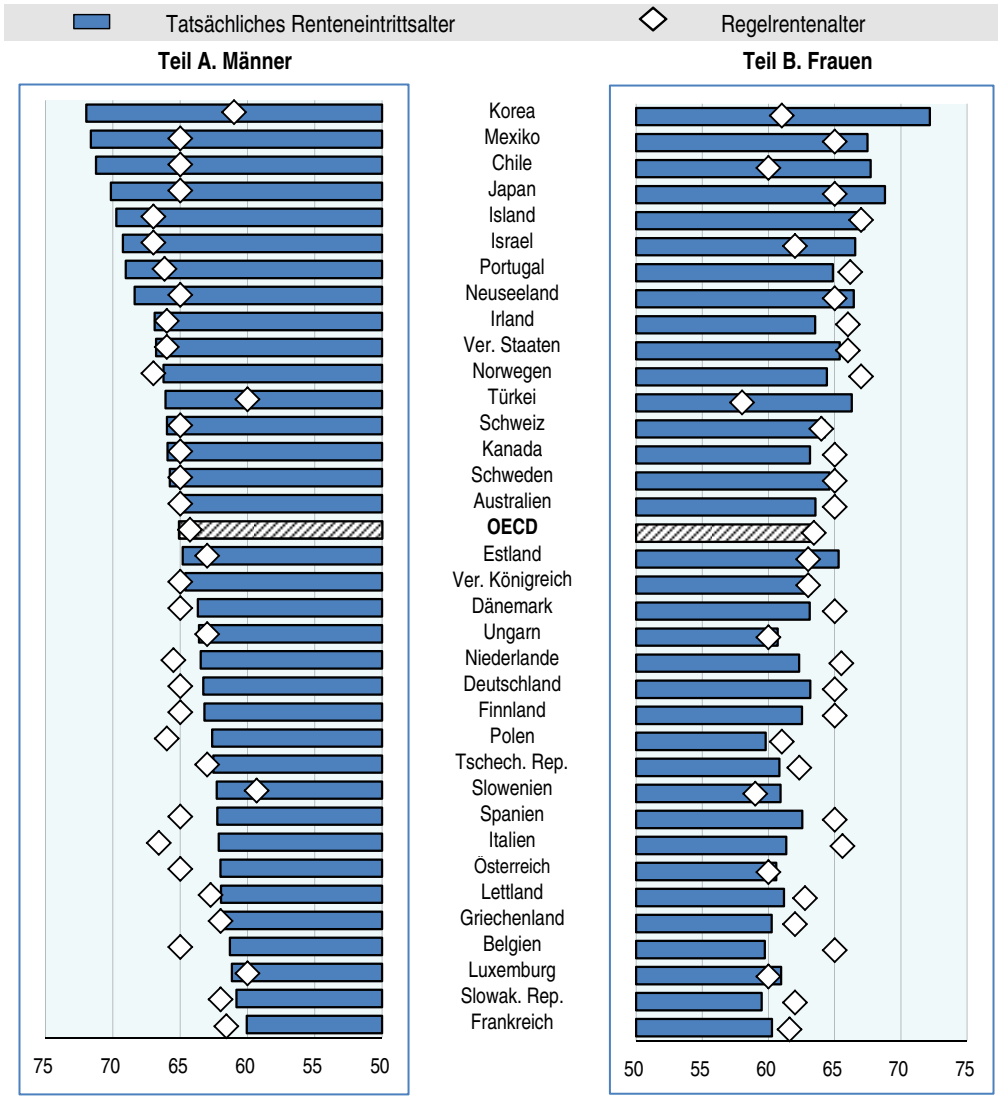


Anmerkung: Die Trendwende, die seit den frühen 2000er Jahren zu einem Anstieg des effektiven Erwerbsaustrittsalters führte, ist in den meisten, aber nicht in allen Ländern zu beobachten. So war das effektive Erwerbsaustrittsalter im Jahr 2000 bei den Männern in Dänemark, Griechenland, Island, Japan und Mexiko sowie bei den Frauen in Griechenland, Irland und Mexiko de facto höher als im Jahr 2016.

Quelle: OECD-Schätzungen. Die Daten zum Erwerbsaustrittsalter basieren auf den Ergebnissen nationaler Arbeitskräfteerhebungen, der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union sowie in einigen Ländern auf nationalen Erhebungen für frühere Jahre. Die Daten zur Lebenserwartung stammen aus den *OECD Health Statistics* und basieren auf Eurostat-Daten sowie nationalen Quellen.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633242*

Abbildung 1.6 **Durchschnittliches tatsächliches Erwerbsaustrittsalter und Regelrentenalter, 2016**



Quelle: OECD-Schätzungen auf Basis der Ergebnisse nationaler Arbeitskräfteerhebungen sowie der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633261

durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter reicht von 60,2 Jahren in Frankreich und der Slowakischen Republik bis hin zu 72,1 Jahren in Korea (Abb. 1.6). In Belgien, Frankreich, Luxemburg und der Slowakischen Republik liegt es für Männer und Frauen bei unter 62 Jahren und in Chile, Island, Israel, Japan, Korea, Mexiko, Neuseeland und der Türkei bei über 66 Jahren.

Ausgewogenheit zwischen finanzieller Tragfähigkeit und angemessenen Rentenleistungen

Neben der Anhebung des Renteneintrittsalters gibt es weitere Möglichkeiten, dazu beizutragen, dass die Hauptziele der Alterssicherungssysteme erreicht werden. Auch als der von der Finanz- und der darauffolgenden Staatsschuldenkrise in Europa unmittelbar ausgehende Druck nachließ, wurden in vielen Ländern noch Maßnahmen ergriffen, um die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme zu erhöhen. Gleichzeitig sahen sich einige Länder aufgrund der sinkenden Ersatzquoten veranlasst, die Angemessenheit der Rentenleistungen zu verbessern.

In 12 OECD-Ländern – in Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Island, Italien, Japan, Kanada, den Niederlanden, Portugal, der Schweiz und Spanien – wurden die Rentenleistungen angepasst oder sollen angepasst werden. Im Hinblick auf Umfang und Ausrichtung der Leistungsänderungen sind im Ländervergleich erhebliche Unterschiede festzustellen. In Frankreich stiegen die Kosten für einen Entgeltpunkt der betrieblichen Altersvorsorge (durch Beiträge erworben) zwischen 2016 und 2018 ausnahmsweise um 2% jährlich und damit stärker als üblicherweise die Löhne. In Kanada werden die Zielersatzquoten der gesetzlich vorgeschriebenen verdienstabhängigen Alterssicherungskomponente (Canada Pension Plan) für Arbeitskräfte mit vollständiger Erwerbsbiografie und einem Arbeitsentgelt, das bis zu 1,25-mal so hoch ist wie das eines Durchschnittsverdieners, dank einer Anhebung der Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen künftig von rd. 25% auf 33% steigen. In Griechenland wurden die Renten derjenigen mit insgesamt mehr als 1 300 Euro monatlicher Rente – was etwa 75% des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entspricht – um ganze 40% gekürzt. Finnland wiederum legte den Steigerungssatz für das gesamte Erwerbsleben auf einen Standardwert von 1,5% des Bezugslohns fest. Bislang war im Alter von 53-62 Jahren ein Steigerungssatz von 1,9% und im Alter von 63-68 Jahren ein Steigerungssatz von 4,5% vorgesehen. In Belgien wurde dagegen der Garantiezins im Rahmen der freiwilligen Altersvorsorge von 3,25-3,75% auf 1,75% gesenkt.

In mehreren Ländern ist die Höhe der Leistungen an Faktoren gekoppelt, die die Gesamthöhe der Rentenausgaben oder -beiträge beeinflussen. Dies gilt erstens für alle kapitalgedeckten beitragsbezogenen Systeme, die eine automatische Anpassung der Rentenleistungen an Veränderungen der Lebenserwartung über die Preisgestaltung der Rentenversicherungen vornehmen; zweitens für Länder mit fiktiv beitragsbezogenen Systemen – wie Italien, Lettland, Norwegen, Polen und Schweden –, in denen ein Anstieg der Lebenserwartung automatisch zu einer Absenkung der Neurenten führt; drittens für Finnland, Japan und Spanien (Nachhaltigkeitsfaktor), die für ihre leistungsbezogenen Systeme einen ähnlichen Mechanismus eingeführt haben; viertens für Italien, Lettland und Polen, die noch weitergehen und das Guthaben fiktiver Rentenkonten dem Lohnsummen- und BIP-Wachstum entsprechend anpassen[6]; und fünftens für Deutschland, Japan, Portugal und Schweden, wo die Renten automatisch an Veränderungen im Verhältnis der Zahl der Erwerbstätigen pro Rentner bzw. an den Finanzierungssaldo des umlagefinanzierten Systems angepasst werden. Nur in Deutschland, Japan und Spanien waren alle Rentner, und nicht nur die Neurentner, von diesen Anpassungen der Rentenleistungen betroffen.

Die Indexierungsregeln wurden lediglich in Frankreich und Japan geändert. In Frankreich werden die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge nun zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt im Jahr angepasst und der Zeitraum mit eingeschränkter Indexierung wurde um weitere zwei Jahre verlängert[7]. In Japan wiederum werden ab April 2018 Deflationsperioden bei den Indexierungsregeln berücksichtigt. Eine Leistungskürzung, die aufgrund eines deflationären Umfelds unterbleibt, wird jedoch auf die folgenden Finanzjahre verschoben, wenn die ausgebliebene Kürzung bei steigenden Verbraucherpreisen umgesetzt werden kann. In der Slowakischen Republik wurde bei der Rentenindexierung 2017 eine vorübergehende Anpassung in Höhe von 2% vorgenommen, statt die ursprüngliche Rentenanpassungsformel heranzuziehen, die lediglich zu einer Erhöhung um 0,3% geführt hätte.

Drei Länder – Kanada, Griechenland und die Slowakische Republik – änderten die Bestimmungen in Bezug auf die Mindest- und Grundrenten. In Kanada wurde die Mindesteinkommenszulage für die einkommensschwächsten, alleinstehenden Rentner um mehr als 10% erhöht, in Griechenland eine pauschale Mindestrente in Höhe von mehr als 20% des Durchschnittsverdiensts eingeführt und in der Slowakischen Republik im Juli 2015 eine Mindestrente für Arbeitskräfte mit mindestens 30 Beitragsjahren geschaffen.

Vier Länder änderten die Regeln des Rentensystems in Bezug auf Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen. In Australien wurde die Vermögensprüfung für die Sozialrente (Age Pension) reformiert, wobei die zulässige Vermögensgrenze, bis zu der Vermögenswerte keine Auswirkungen auf die Rentenleistungen haben, angehoben, zugleich aber auch höhere Kürzungen bei Überschreiten dieser Grenze vorgesehen wurden. In Frankreich und Deutschland wurden die Bestimmungen für die im Fall einer Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug durchzuführenden Einkommensprüfungen gelockert. Und in Griechenland wird die bedürftigkeitsabhängige Solidaritätszulage (EKAS) schrittweise abgeschafft.

Die Beitragssätze wurden in zahlreichen Ländern geändert, wobei die diesbezüglichen Maßnahmen sehr unterschiedlich ausfielen. Israel erhöhte die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu entrichtenden Mindestbeitragssätze, Ungarn senkte die arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge, Finnland reduzierte die Beitragssätze für Arbeitgeber, erhöhte sie jedoch für Arbeitnehmer, und Kanada hob die Beitragssätze sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer an, um die Erhöhung der verdienstabhängigen Rentenleistungen zu finanzieren. In Australien wurde die jährliche Beitragsobergrenze gesenkt[8]. Griechenland hingegen erhöhte die Beitragssätze für Selbstständige, während Lettland sie anpasste und zugleich die Beitragsobergrenze für kapitalgedeckte beitragsbezogene Altersvorsorgepläne aufhob. In der Slowakischen Republik wiederum wurde die Beitragsbemessungsgrenze im Januar 2017 vom Fünffachen auf das Siebenfache des Durchschnittsverdiensts angehoben.

Die steuerlichen Bestimmungen wurden in sieben Ländern geändert – in Australien, Deutschland, Frankreich, Irland, Israel, Kanada und Lettland. Insbesondere Australien hat die Anpassung der Steueranreize sehr aktiv betrieben. Der Betrag, der aus Superannuation-Fonds in die in der Regel steuerfreie Ruhestandsphase übertragen werden kann, wurde auf 1,6 Mio. $A begrenzt, die jährliche Einkommensobergrenze, ab der eine zusätzliche Besteuerung der Beitragszahlungen von 15% vorgesehen ist, wurde gesenkt, für den Ruhestand geltende Steuerbefreiungen wurden ausgeweitet und die Einkommensbesteuerung von Personen, die Altersübergangsregelungen in Anspruch nehmen, wurde angepasst. In Kanada wurde dagegen ein Steuerabzug für zusätzliche Beitragszahlungen im Rahmen der vorstehend beschriebenen Maßnahmen eingeführt, während in Frankreich die von Arbeitgebern zu entrichtende Steuer für freiwillige beitragsbezogene Altersvorsorgepläne gesenkt wurde. Deutschland erhöhte die Steueranreize für Arbeitgeber, im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge Beiträge für Geringverdiener zu zahlen, wobei 30% des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags (von 240-480 Euro jährlich) mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnet werden können[9]. Irland schaffte die während der Finanzkrise eingeführte Rentenbesteuerung ab, und Israel reduzierte die Steuervorteile für Bezieher hoher Einkommen. In Lettland wurde eine Erhöhung des steuerfreien Rentenanteils (von 235 Euro monatlich im Jahr 2017 auf 300 Euro monatlich im Jahr 2020) beschlossen, der Erfassungsgrad der privaten Rentenversicherung bei Selbstständigen ausgeweitet und die Solidaritätsteuer reformiert. Diese war bereits vor der Reform auf Einkommen zu entrichten, die über der Bemessungsgrenze für Sozialversicherungsbeiträge lagen und wird nun auch für die Finanzierung der privaten Altersvorsorge und Gesundheitsversorgung herangezogen werden.

Vier Länder – Deutschland, Finnland, Japan und die Türkei – ergriffen Maßnahmen zur Ausweitung des Erfassungsgrads. In Finnland wurde das Mindestalter für die Anrechnung von Rentenansprüchen von 18 auf 17 Jahre gesenkt, während Deutschland den Fokus auf ältere Arbeitskräfte legte und Beitragszahlungen im Fall einer Erwerbstätigkeit nach Erreichen des Regelrentenalters ermöglichte. Japan weitete den Erfassungsgrad von Teilzeitbeschäftigten aus und hob die bei beitragsbezogenen privaten Vorsorgeplänen bestehenden Restriktionen auf, indem nicht erwerbstätigen Ehegatten, Beschäftigten

des öffentlichen Diensts und Arbeitskräften, die bisher nur über eine leistungsbezogene Altersvorsorge verfügten, ermöglicht wurde, in solche Pläne einzuzahlen. Die Türkei schließlich führte eine automatische Mitgliedschaft aller abhängig Beschäftigten unter 45 Jahren in beitragsbezogenen privaten Altersvorsorgeplänen ein.

Drei Länder änderten die Frühverrentungsbestimmungen. In Österreich wurde eine Teilrente ab dem 62. Lebensjahr, die sogenannte Teilpension, eingeführt. Diese bietet Arbeitskräften, die mindestens 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit ohne vergleichbare Lohneinbußen um 40-60% zu reduzieren. In Finnland wurde eine Teilrente geschaffen, bei der Arbeitskräfte ab 61 Jahren 25% bzw. 50% ihrer Rente beziehen können – die zudem versicherungsmathematisch angepasst wird –, ohne erwerbstätig sein zu müssen. Bei beschwerlichen Tätigkeiten ist eine Frühverrentung ab 63 Jahren (ohne versicherungsmathematische Anpassung) möglich. Deutschland wiederum senkte das Alter, ab dem Arbeitnehmer Ausgleichszahlungen tätigen können, von 55 auf 50 Jahre, um sie dabei zu unterstützen, Abschläge im Fall einer Frühverrentung zu verringern.

Ersatzquoten

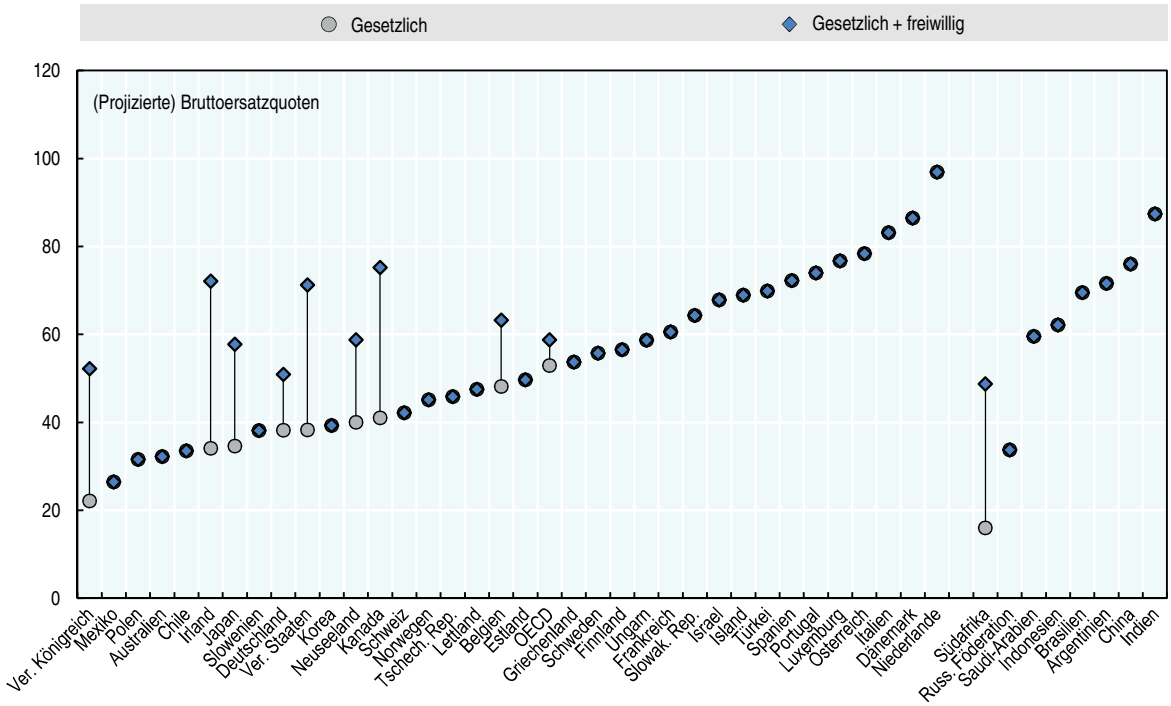
Die Ersatzquote ist ein Maß für die Angemessenheit der Renteneinkommen (für einen umfassenden Überblick über die Gesamtheit der OECD-Indikatoren zu Rentenansprüchen und die der Schätzung dieser Indikatoren zugrunde liegenden Annahmen, vgl. Kapitel 4). Die Ersatzquote entspricht dem Verhältnis zwischen dem Rentenanspruch und dem durchschnittlichen Lebensarbeitsverdienst. Unterstellt man, dass sich das individuelle Verdienstwachstum mit dem Durchschnittsverdienstwachstum deckt, entspricht der durchschnittliche Lebensarbeitsverdienst bei Arbeitskräften mit vollständiger Erwerbsbiografie dem jeweils letzten Verdienst[10]. Die Schätzung der künftigen theoretischen Ersatzquoten basiert auf der Annahme einer vollständigen Erwerbsbiografie, die im Jahr 2016 im Alter von 20 Jahren beginnt und bis zum Erreichen des länderspezifischen Regelrentenalters (Basisszenario) andauert. Das Regelrentenalter ist definiert als das Alter, ab dem Erwerbstätige ihre vollen Rentenleistungen ohne versicherungsmathematische Kürzungen oder Abschläge beziehen können.

Abbildung 1.7 zeigt die theoretischen Bruttoersatzquoten für Durchschnittsverdiener in den OECD- und G20-Ländern. Die Bruttoersatzquoten der gesetzlichen Altersrenten reichen von 22% im Vereinigten Königreich bis zu 97% in den Niederlanden. In Ländern mit einem hohen Erfassungsgrad freiwilliger privater Vorsorgepläne – d.h. in Belgien, Deutschland, Irland, Japan, Kanada, Neuseeland, dem Vereinigten Königreich, den Vereinigten Staaten und Südafrika – erhöhen sich die künftigen Ersatzquoten für Durchschnittsverdiener durch eine private Altersvorsorge im Schnitt um 26 Prozentpunkte.

Unter den G20-Ländern, die nicht Mitglied der OECD sind, weist Südafrika bei der gesetzlich vorgeschriebenen Komponente der Alterssicherung eine besonders niedrige Bruttoersatzquote (von 16% für Durchschnittsverdiener) auf. In Argentinien, China und Indien liegen die projizierten Bruttoersatzquoten hingegen bei jeweils 72%, 76% und 87%. Wird hingegen auch die private Altersvorsorge einbezogen, fällt die Ersatzquote für Südafrika höher aus (und beträgt bei vollständiger Erwerbsbiografie für sämtliche Verdienststufen 49%).

Die größte Rentenreform der letzten beiden Jahre in den G20-Ländern, die nicht Mitglied der OECD sind, wurde in Indonesien umgesetzt, wo 2015 ein gesetzliches umlagefinanziertes leistungsbezogenes Rentensystem eingeführt wurde. Dieses neue System stellt eine Ergänzung des bereits bestehenden gesetzlichen beitragsbezogenen Rentensystems dar. Der Steigerungssatz, bezogen auf den durchschnittlichen Lebensarbeitsverdienst (wobei die Löhne früherer Jahre der Preisentwicklung entsprechend angepasst werden), liegt bei 1% jährlich[11].

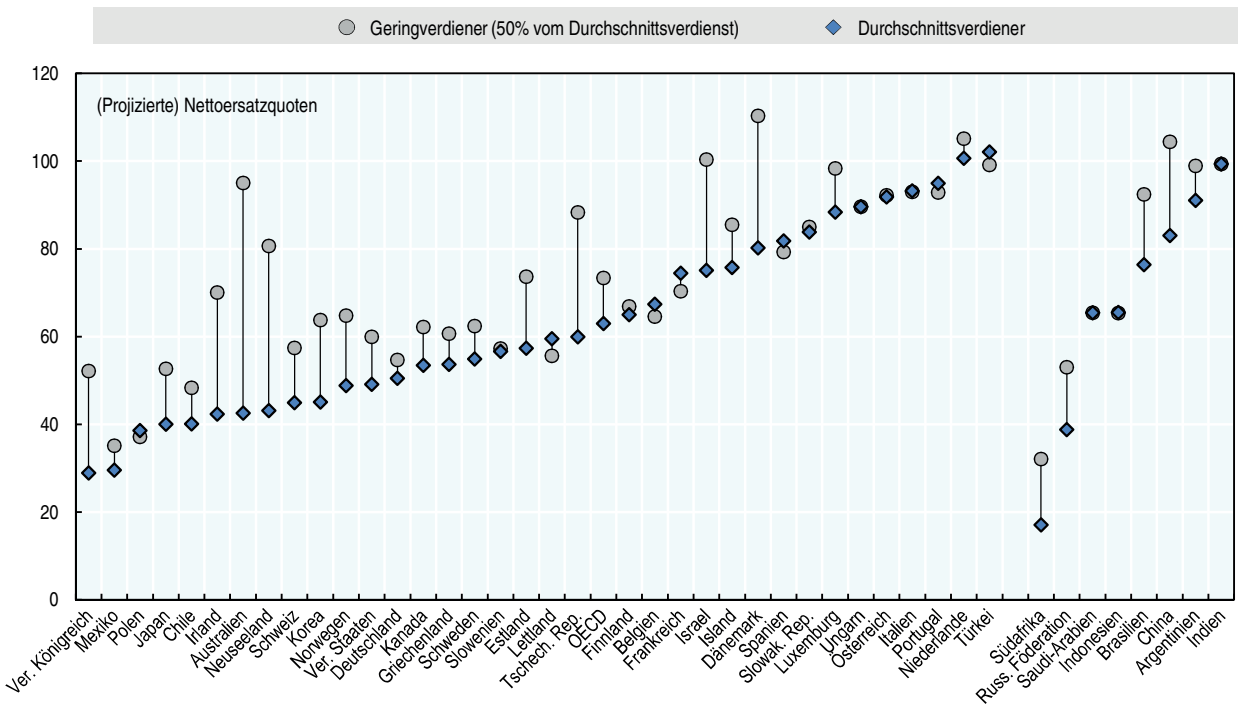
Abbildung 1.7 **Künftige Bruttoersatzquoten für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie in den OECD- und G20-Ländern**



Quelle: OECD-Berechnungen auf Basis des Rentenmodells. Zu Einzelheiten vgl. Kapitel 4.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633280

Abbildung 1.8 **Künftige Nettoersatzquoten für Gering- und Durchschnittsverdiener in den OECD- und den G20-Ländern**



Quelle: OECD-Berechnungen auf Basis des Rentenmodells.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633299

Da es letztlich auf das verfügbare Einkommen vor und nach dem Rentenantritt ankommt, ist die Nettoersatzquote ein besserer Indikator für die Angemessenheit der Renteneinkommen. Abbildung 1.8 zeigt die theoretischen Nettoersatzquoten für Gering- bzw. Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie in den OECD- und G20-Ländern. Im OECD-Durchschnitt liegt die Nettoersatzquote der gesetzlichen Rentensysteme für Durchschnittsverdiener bei 63%, wobei das Spektrum von 29% im Vereinigten Königreich und 30% in Mexiko bis hin zu 102% in der Türkei reicht. Für Geringverdiener (die auf die Hälfte des Durchschnittsverdiensts kommen) sind die Nettoersatzquoten in der Regel höher als für Durchschnittsverdiener – im Länderdurchschnitt um 10 Prozentpunkte –, was auf die progressive Besteuerung der Altersrente in den meisten OECD-Ländern zurückzuführen ist. In Chile, Mexiko und Polen wird die Nettoersatzquote den Projektionen zufolge allerdings bei unter 50% liegen, was selbst bei vollständiger Erwerbsbiografie eine sehr geringe Rente bedeutet (zu näheren Einzelheiten vgl. Indikator 4.8).

1.4 Schlussfolgerungen

In den letzten beiden Jahren verlangsamte sich das Tempo der Rentenreformen in den OECD-Ländern. Nach dem Abklingen der Finanz- und der darauffolgenden Staatsschuldenkrise und der Erholung der Staatsfinanzen hat der unmittelbare Reformdruck etwas nachgelassen. Trotzdem wurden seit der letzten Publikation von *Renten auf einen Blick* in den meisten OECD-Ländern Rentenreformen verabschiedet. Diese umfassten u.a. Anpassungen der Rentenleistungen, der Beitragssätze und des Renteneintrittsalters.

Eine der wichtigsten Maßnahmen, um den mit der Bevölkerungsalterung einhergehenden Herausforderungen zu begegnen, ist die Anhebung des Renteneintrittsalters. Den verfügbaren Daten zufolge blieb der Anteil der gesunden Lebensjahre an der Restlebenserwartung im Alter von 50 Jahren in den letzten 15 Jahren weitgehend stabil, was darauf hindeutet, dass in den meisten Ländern Raum für eine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters vorhanden ist. In der Hälfte der OECD-Länder wird das Renteneintrittsalter künftig angehoben werden, wobei einige dieser Länder einen Schritt weitergehen und das Renteneintrittsalter an die Entwicklung der Lebenserwartung koppeln, so dass es sich in den nächsten Jahrzehnten im OECD-Durchschnitt um 1,5 Jahre erhöhen wird. Zur Gewährleistung eines stabilen Verhältnisses zwischen Erwerbs- und Ruhestandszeit würde dies indes nicht ausreichen. In den letzten beiden Jahren wurde in sechs Ländern eine Änderung des Renteneintrittsalters beschlossen. In drei dieser Länder wurden dabei allerdings zuvor geplante Anhebungen zurückgenommen.

Viele Länder sehen nun zudem eine automatische Verknüpfung zwischen Rentenleistungen und demografischen Entwicklungen, einschließlich Veränderungen der Lebenserwartung und Umfang der Erwerbsbevölkerung, vor. Dies geht über die Anpassungsmechanismen, die in – kapitalgeckten und nicht kapitalgedeckten – beitragsbezogenen Alterssicherungssystemen integriert sind, hinaus und betrifft auch einige leistungsbezogene Modelle bzw. Punktesysteme. Der Ansatz ist vielversprechend, zumal durch eine solche Kopplung der politische Druck abnimmt, die finanzielle Tragfähigkeit angesichts der Bevölkerungsalterung zu gewährleisten.

Wenn die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte nicht weiter steigt, werden die Bevölkerungsalterung und die vorstehend genannten Maßnahmen allerdings geringere Rentenleistungen nach sich ziehen und damit die Lebensqualität der Rentner verringern. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass ergänzend effiziente Arbeitsmarktmaßnahmen ergriffen werden, um das in vielen Ländern vorhandene Potenzial an – abhängig von ihrer Gesundheit –

erwerbsfähigen älteren Personen optimal zu nutzen (OECD, 2017). Der Fokus dieser Maßnahmen sollte auf einer Begrenzung der Auswirkungen von Arbeitsplatzverlusten, einer Weiterqualifizierung während des gesamten Erwerbslebens, einer Verbesserung der Beschäftigungsqualität sowie auf dem Abbau von Hindernissen für die Weiterbeschäftigung und Einstellung älterer Arbeitskräfte liegen. Dann dürfte sich der beachtliche, seit dem Jahr 2000 anhaltende Anstieg der Beschäftigungsquoten der über 55-Jährigen (Kapitel 2) fortsetzen und sich auch auf jene Länder ausweiten, die diesbezüglich im Rückstand sind.

Die OECD-Länder sollten nicht bis zur nächsten Krise warten, um mit der Umsetzung der in Anbetracht der steigenden Lebenserwartung, des zunehmenden Risikos der Ungleichheit im Alter und der sich verändernden Beschäftigungsstrukturen erforderlichen Reformen zu beginnen. Im OECD-Bericht *Preventing Ageing Unequally* wird eine Reihe von Maßnahmen zur Eindämmung der Ungleichheit im Alter vorgeschlagen, die weit über die Rentenpolitik hinausgehen. Dieser Bericht beruht auf einem Ansatz, der den gesamten Lebensverlauf berücksichtigt und aufzeigt, dass es wesentlich effizienter ist, sich auf Präventivmaßnahmen zu konzentrieren und Ungleichheiten möglichst früh zu bekämpfen als zu einem späteren Zeitpunkt kostspieligere und u.U. weniger effiziente Maßnahmen zur Behebung der Folgen zu ergreifen. Dennoch können Alterssicherungssysteme bei der Bewältigung der Einkommensungleichheit im Alter eine wichtige Rolle spielen, indem sie durch eine ausgewogene Kombination von sozialen Sicherheitsnetzen für ältere Menschen, von gesetzlichen Rentenleistungen, privaten Vorsorgeplänen sowie einer Grundsicherung im Alter auf ein ausreichendes Alterseinkommen für alle Rentner abzielen; indem sie den Erfassungsgrad der Alterssicherungssysteme insbesondere auf Selbstständige und Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ausweiten, u.a. auch durch eine bessere finanzielle Allgemeinbildung; indem sie in Anbetracht der Ungleichheiten in der Lebenserwartung der Bedeutung von Umverteilungskomponenten Rechnung tragen; indem sie Hinterbliebenenrenten so sorgfältig gestalten, dass sie Witwer und Witwen wirksam schützen und zugleich ineffiziente Umverteilungsformen und negative Arbeitsanreize einschränken; und indem sie auf ein einheitliches Alterssicherungssystem für alle Arbeitskräfte hinwirken.

Anmerkungen

1. Weitere OECD-Publikationen zum Thema Renten wie der *Pensions Outlook* belegen dies ebenfalls.
2. Die Europäische Kommission (2015) geht davon aus, dass der Anteil der Rentenausgaben am BIP bis 2040 steigen, danach sinken und etwa 2060 wieder auf das Niveau von 2013 zurückgehen wird.
3. Zu den Ländern, in denen der Beitragssatz für die gesetzliche und die private Rentenversicherung sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer unter 10% liegt, zählen u.a. Australien, Kanada, Korea und Mexiko. Die Sozialversicherungsbeiträge in den Vereinigten Staaten (die auch Beiträge zur Erwerbsunfähigkeitsrente umfassen) sind mit 12,4% ebenfalls vergleichsweise niedrig.
4. Das Regelrentenalter ist das Alter, in dem eine Person Anspruch auf volle Rentenleistungen ohne Kürzungen aus allen gesetzlich vorgeschriebenen Komponenten des Alterssicherungssystems hat, wobei eine vollständige Erwerbsbiografie und ein Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren unterstellt werden.
5. Es gibt Belege dafür, dass eine Anhebung des Renteneintrittsalters während einer Rezession auf kurze Sicht einen negativen Effekt auf die Beschäftigung junger Menschen hat (Boeri et al., 2016). Langfristig ist ein solcher Effekt jedoch unwahrscheinlich (Bertoni und Brunello, 2017).
6. In Norwegen und Schweden folgen die fiktiven Rentenkonten dagegen der Lohnentwicklung, was den möglichen wirtschaftlichen Potenzialverlust, der aus Veränderungen der demografischen Struktur resultieren und sich auf die Größe der Erwerbsbevölkerung auswirken könnte, nicht berücksichtigt.

7. Das heißt Inflation minus 1 Prozentpunkt statt Inflation. Die Leistungen können allerdings nicht gekürzt werden, wohingegen sie 2014-2016 nominal eingefroren waren.
8. Die jährliche Obergrenze für steuerbegünstigte Beiträge wird für unter 49-Jährige von 30 000 $A bzw. für Personen im Alter ab 49 Jahren von 35 000 $A altersunabhängig auf 25 000 $A gesenkt. Wird die Obergrenze für steuerbegünstigte Beiträge in einem Jahr nicht erreicht, ist bei einem Superannuation-Guthaben von maximal 500 000 $A bis zu 5 Jahre lang ein Vortrag des verbleibenden Betrags möglich. Die jährliche Obergrenze für steuerlich nicht begünstigte Beitragszahlungen wird von 180 000 $A auf 100 000 $A gesenkt und gilt nur für Personen mit einem Gesamtguthaben von weniger als 1,6 Mio. $A.
9. Darüber hinaus wird die jährliche Grundzulage bei der Riester-Rente von 154 Euro auf 165 Euro steigen.
10. Dabei wird unterstellt, dass der Verdienst früherer Jahre dem Wachstum des Durchschnittsverdiensts entsprechend angepasst wird und dass die Arbeitskräfte während ihres gesamten Erwerbslebens in der Einkommensverteilung an derselben Position bleiben.
11. Zu den Anspruchskriterien zählen u.a. eine Beitragszeit von mindesten 15 Jahren sowie das Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters (das derzeit bei 56 Jahren liegt und auf 65 Jahre steigen wird). Bei weniger als 15 Beitragsjahren werden die Beiträge in Form eines Pauschalbetrags ausgezahlt.

Literaturverzeichnis

Bertoni, M. und G. Brunello (2017), "Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets", *IZA Discussion Paper*, No. 10733, *http://ftp.iza.org/dp10733.pdf*.

Boeri, T., P. Garibaldi und E.R. Moen (2016), "A Clash of Generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth", *CEPR Discussion Papers,* No. 11422, *www.cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=11422*.

Europäische Kommission (2015), *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*, Vol. I, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Fall, F. und D. Bloch (2014), "Overcoming Vulnerabilities of Pension Systems", *OECD Economics Department Working Papers,* No. 1133, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jz1591prxth-en*.

OECD (2017), *Preventing Ageing Unequally,* OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en*.

OECD (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en*.

Datenbankverzeichnis

OECD Income Distribution Database, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD*.

OECD Employment Database, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196*.

ANHANG 1.A1

Überblick über die zwischen September 2015 und September 2017 beschlossenen Rentenreformen

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
Australien				Juli 2017. Die jährliche Obergrenze für steuerbegünstigte Beiträge wird für unter 49-Jährige von 30 000 $A bzw. für Personen ab 49 Jahren von 35 000 $A altersunabhängig auf 25 000 $A gesenkt. Die jährliche Obergrenze für steuerlich nicht begünstigte Rentenbeiträge wird von 180 000 $A auf 100 000 $A gesenkt. Ab Juli 2018 ist für ungenutzte steuerbebegünstigte Beiträge bei einem Superannuation-Guthaben von maximal 500 000 $A bis zu 5 Jahre lang ein Vortrag des verbleibenden Betrags möglich.	Januar 2017. Die Vermögensprüfung, anhand derer der Anspruch auf Leistungen der Sozialrente und anderer staatlicher Rentenarten sowie ihre Höhe ermittelt werden, wurde reformiert. Hierbei wurde die Summe der Vermögenswerte angehoben, über die Rentner verfügen können, ohne dass die Vermögensprüfung Auswirkungen auf ihre Rentenleistungen hat. Zudem wurden die Freibeträge für Personen ohne Wohneigentum im Rahmen der Vermögensprüfung angehoben. Die Leistungen für Rentner, die über größere Vermögen verfügen, werden durch Anhebung des Kürzungssatzes (des Betrags, um den die Leistungen gekürzt werden) auf Zweiwochenbasis von 1,50 $A auf 3,0 $A je 1 000 $A Vermögen über dem Freibetrag verringert.	Juli 2017. Der Betrag, der aus Superannuation-Fonds auf während der Ruhestandsphase in der Regel steuerfreie Pensionspläne übertragen werden kann, wurde auf 1,6 Mio. $A begrenzt. Ersparnisse oberhalb dieses Schwellenwerts können in der steuerbegünstigten Ansparphase verbleiben oder aus dem Superannuation-System herausgenommen werden. Die für den Ruhestand geltenden Steuerbefreiungen wurden auf zusätzliche Produktkategorien ausgeweitet, die Einkommensströme erzeugen (z.B. aufgeschobene Rentenversicherungen und Gruppenversicherungsprodukte). Allerdings wurde die Steuerbefreiung für Erträge aus Vermögenswerten abgeschafft, mit denen der Übergang zum Alterseinkommensbezug abgefedert wurde. Für Personen mit einem Jahreseinkommen von bis zu 37 000 $A wird im Superannuation-System ein Steuerausgleich für Niedrigeinkommensbezieher eingeführt. Die jährliche Einkommensobergrenze, ab der eine zusätzliche Besteuerung der Rentenbeiträge von 15% vorgesehen ist, wurde von 300 000 $A auf 250 000 $A gesenkt.	Juni 2017. Die Ermäßigungskarte für Rentner (Pensioner Concession Card – PCC) wird für Personen, die ihren Anspruch auf die Ermäßigungskarte aufgrund von Änderungen der Vermögensprüfung der Sozialversicherung am 1. Januar 2017 verloren hatten, neu ausgestellt. Die Inhaber dieser Karte haben Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen im Gesundheitsbereich, darunter medizinische Versorgung und verschreibungspflichtige Medikamente. Auch die Verwaltungen auf Ebene der Bundesstaaten und Territorien gewähren PCC-Inhabern bestimmte Ermäßigungen. Im Rahmen der Reform hat Anspruch auf Neuausstellung der Ermäßigungskarte, wer unmittelbar vor dem 1. Januar 2017 eine staatliche Rente bezogen hat, seine Rente unmittelbar aufgrund der Neustrukturierung der Vermögensprüfung verloren hat und keinen anderweitigen Anspruch auf die PCC hat.

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
Belgien			Januar 2016. Die gesetzlich garantierte Mindestverzinsung der Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge entwickelt sich von einem festen Satz zu einem variablen Satz. Der variable Satz wird auf Basis des 24-Monats-Durchschnitts der Renditen von Staatsanleihen mit 10-jähriger Laufzeit berechnet. Er muss mindestens 1,75% betragen.				
Chile							November 2017. Die Rentenfondsgesellschaften (Administradoras de Fondos de Pensiones – AFP) dürfen einen größeren Teil ihrer Mittel in sogenannte „alternative“ Vermögenswerte investieren. Die AFP können Infrastrukturanleihen erwerben und direkt in Unternehmen mit beschränkter Gesellschafterzahl sowie Immobilien investieren. Zugleich steigt der höchstzulässige Anteil an alternativen Vermögenswerten unverzüglich von 3% auf 5% und wird potenziell bis auf 15% weiter angehoben werden.
Dänemark	Januar 2016. Es ist nicht mehr gestattet, ein Pflichtverrentungsalter in die Arbeitsverträge aufzunehmen. November 2015. Das Renteneintrittsalter wird zwischen 2022 und 2030 schrittweise auf 68 Jahre angehoben.						

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
Deutschland		Januar 2017. Wer über das Regelrentenalter hinaus arbeitet, kann optional weiter Rentenversicherungsbeiträge leisten, um seine Rente zu erhöhen. Zuvor wurden im Fall der Fortsetzung der Erwerbstätigkeit über das Regelrentenalter hinaus keine Rentenversicherungsbeiträge entrichtet. Die Arbeitgeber entrichteten für diese Arbeitskräfte Beiträge, die jedoch keine Auswirkung auf die Rentenhöhe hatten.		Juli 2017. Das Alter, in dem Arbeitskräfte Ausgleichszahlungen (zur Aufbesserung von Frührenten) leisten können, wurde von 55 auf 50 Jahre gesenkt. Ausgleichszahlungen können in vollem Umfang oder teilweise geleistet werden und erlauben es Arbeitskräften durch Vorauszahlung ihrer Rentenversicherungsbeiträge, mit geringeren Abschlägen oder abschlagsfrei vorzeitig in Rente zu gehen (normalerweise beträgt der Abschlag für jeden Monat des Rentenbezugs vor Erreichen des Regelrentenalters 0,3%).	Juli 2017. Die alte Einkommensprüfung für Arbeitskräfte im Alter von 63-67 Jahren, die neben dem Rentenbezug weiter arbeiten, wird ersetzt, wodurch die Erwerbstätigkeit attraktiver wird. Bei einem jährlichen Hinzuverdienst von bis zu 6 300 Euro (6 945,75 US-$) wird die volle Rente gezahlt, bei Personen mit einem jährlichen Hinzuverdienst von mehr als 6 300 Euro wird die Vollrente um 40% des Hinzuverdiensts gekürzt.	Januar 2018. Für Geringverdiener (< 2 200 Euro/Monat) wird eine Förderung für zusätzliche Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (zwischen 240 und 480 Euro pro Jahr) eingeführt. 30% der zusätzlichen Beiträge werden von der Lohnsteuer abgezogen. Januar 2018. Die jährliche Grundzulage bei der Riester-Rente steigt von 154 Euro auf 165 Euro.	Für Einkünfte aus privater Altersvorsorge (z.B. Riester-Rente) wurde ein Freibetrag für Empfänger bedürftigkeitsabhängiger Leistungen eingeführt. Bei der Berechnung der bedürftigkeitsabhängigen Grundsicherung für Ältere werden Einkünfte aus privater Altersvorsorge nicht in voller Höhe angerechnet, da ein Freibetrag in Höhe von 202 Euro pro Monat gewährt wird.
Estland							
Finnland	Januar 2017. Das Renteneintrittsalter für die einkommensabhängige Rente wird für Personen, die nach 1954 geboren wurden, von 63 auf 65 Jahre (um drei Monate pro Jahr) angehoben. Künftige Anhebungen (um bis zu zwei Monate pro Jahr) sind auch im nationalen Grundrentensystem an die Lebenserwartung geknüpft. Das rentenversicherungsfähige Höchstalter wird für Personen, die im Zeitraum 1958-1961 geboren wurden, von 68 auf 69 Jahre und für die nach 1961 Geborenen auf 70 Jahre angehoben. Februar 2017. Versicherte können sich bereits mit 61 Jahren für den Bezug einer Teilrente in Höhe von 25% oder 50% ihrer erworbenen Rentenansprüche entscheiden (dieses Alter steigt bis 2025 auf 62 Jahre an und	Januar 2017. Das Mindestalter für die Anrechnung von Rentenansprüchen und die Rentenversicherungsfähigkeit von Arbeitnehmern wurde von 18 auf 17 Jahre gesenkt.	Januar 2017. Der Rentensteigerungssatz wird ab 2026 für alle Altersgruppen vereinheitlicht und 1,5% des Jahreserwerbseinkommens betragen. Im Zeitraum 2017-Ende 2025 beträgt der Steigerungssatz für unter 53-Jährige 1,5%, für 53- bis 62-Jährige 1,7% und für über 63-Jährige 1,5%. Die Rentenleistungen werden auf der Grundlage des Gesamtverdiensts berechnet (zuvor wurden die Rentenversicherungsbeiträge abgezogen). Der monatliche Zuschlag für einen Rentenaufschub wird ab dem Mindestrentenalter angewendet anstatt ab dem rentenversicherungsfähigen Höchstalter. Die Höhe der Invaliditätsrente steigt mit zunehmendem	Januar 2017. Bis 2020 sinken die Beitragssätze im verdienstabhängigen Rentensystem schrittweise für die Arbeitgeber und steigen für die Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber leisten gegenwärtig einen deutlich höheren Rentenbeitrag (im Durchschnitt 75%) als die Arbeitnehmer. Nach der Umsetzung aller Anpassungen werden sich die Beiträge der Arbeitgeber im Durchschnitt auf rd. 70% belaufen. Die Beitragssätze im verdienstabhängigen Rentensystem sind in den vergangenen Jahren gestiegen, werden sich nach der Reform von 2017 jedoch bei ungefähr 24,4% stabilisieren. Für Arbeitnehmer der Altersgruppe 53-62 Jahre wird der Rentenversicherungs-	Januar 2016. Die Garantierente wurde um 20 Euro angehoben.		Juni 2017. Für ältere Langzeitarbeitslose wird eine rentenbezogene Sozialleistung zur Einkommensstützung eingeführt. Um die rentenbezogene Sozialleistung beziehen zu können, muss eine Person das 60. Lebensjahr vollendet haben, vor dem 1. September 2016 Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung gehabt haben und zwischen dem 1. September 2010 und dem 31. August 2016 mindestens 1 250 Tage Arbeitslosengeld bezogen haben. Anspruchsberechtigte erhalten eine monatliche Leistung in Höhe der garantierten Mindestrente. Die Leistung läuft bei Bezug einer Alters-, Invaliditäts- oder Teilrente oder mit Vollendung des 65. Lebensjahrs aus. Januar 2017. Ein neues

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
	richtet sich danach nach der Lebenserwartung). Durch Beantragung einer Teilrente vor dem Mindestrentenalter sinken die Leistungen allerdings dauerhaft um 0,4% pro Monat des Teilrentenbezugs. Februar 2018. Für Personen mit besonders belastenden Berufen wird eine von den Beitragsjahren abhängige Rente eingeführt. Arbeitskräfte mit mindestens 38 Beitragsjahren erhalten die Möglichkeit, mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen, wenn sie nachweisen können, dass ihre Erwerbsfähigkeit aufgrund besonderer beruflicher Belastungen abgenommen hat.		Renteneintrittsalter. (Der projizierte Rentenanteil wird zum Renteneintrittsalter berechnet.)	beitrag bis Ende 2025 um 1,5% höher sein als für andere Beschäftigte.			Rentengesetz (JuEL) wurde erlassen, mit dem die vier wichtigsten Rentengesetze des öffentlichen Sektors zusammengeführt wurden. Januar 2016. Das Renteneintrittsalter für Seeleute wird schrittweise angehoben, und die Steigerungssätze wurden auf das Niveau des TyEL gesenkt.
Frankreich			Januar 2016. Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern. Der Wert eines Entgeltpunkts zur Berechnung der Rentenleistungen wird vorübergehend (2016-2018) um 2 Prozentpunkte jährlich über die übliche Lohnindexierung hinaus angehoben. Seit 2016 verschiebt sich der Zeitpunkt ür die Anpassung der gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsrenten (Alters- und Hinterbliebenenrenten im Rahmen der ARRCO-und AGIRC-Altersvorsorgemodelle) von April auf November jedes Jahres, und die Anwendung der Rentenanpassungsformel (Inflationsrate minus eins verlängert sich um zwei weitere Jahre (die Leistungen können jedoch nicht sinken).		Januar 2016. Die Bestimmungen für die Verdienstprüfung für Rentner, die sowohl Einkünfte aus Erwerbstätigkeit erzielen als auch eine umlagefinanzierte staatliche Rente beziehen, wurden gelockert. Bei Rentnern, die eine Teilrente beziehen und Einkünfte aus Erwerbstätigkeit über einem bestimmten Schwellenwert erzielen, erfolgt eine Rentenkürzung um den Betrag der über diesem Schwellenwert liegenden Einkünfte. Zuvor wurden die Altersrenten vollkommen ausgesetzt, wenn die Einkünfte aus Erwerbstätigkeit diesen Schwellenwert überstiegen.	Januar 2016. Der von den Arbeitgebern auf freiwillige beitragsbezogene Rentensparpläne (PERCO) entrichtete Sozialbeitrag (20% seit 2012) wird in manchen Fällen gesenkt. Für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten wird der Sozialbeitrag sechs Jahre lang auf 8% gesenkt. Für Unternehmen, die PERCO-Sparpläne anbieten, bei denen mindestens 7% des Portfolios in Instrumente zur KMU-Finanzierung investiert und die Investitionsrisiken mit zunehmendem Alter der Arbeitskräfte standardmäßig verringert werden, wird der Sozialbeitrag auf 16% gesenkt.	Januar 2019. Die Sozialpartner haben sich auf eine Verminderung (10%) des Werts der Rentenpunkte während der ersten drei Rentenbezugsjahre bis 67 Jahre für Arbeitskräfte geeinigt, die in Rente gehen, wenn sie das Alter für den Bezug der Vollrente im Allgemeinen System („régime général“) erreicht haben. Diese Minderung kann durch Aufschub des Rentenbezugs um ein Jahr vermieden werden.

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
Griechenland			Mai/Juni 2016. Kürzung der Leistungen für die rd. 200 000 Rentner, die kombinierte monatliche Renten von über 1 300 Euro beziehen, um staatliche 40%.	Mai/Juni 2016. Die Selbstständigen müssen Beiträge zu den höheren gesetzlich vorgeschriebenen Sätzen leisten (kombinierter Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeitrag, 20% des Einkommens) anstelle der gegenwärtigen Festbeträge (stufenweise Einführung über fünf Jahre).	Mai/Juni 2016. Einführung einer nationalen pauschalen Mindestrente in Höhe von 384 Euro pro Monat für Arbeitskräfte, die bei Erreichen des Regelrentenalters von 67 Jahren mind. 20 Beitragsjahre aufweisen. Stufenweise Abschaffung des bedürftigkeitsabhängigen sozialen Solidaritätszuschusses (EKAS) bis 2020. Zunächst werden die Anspruchskriterien verschärft, so dass derzeitige Leistungsempfänger, die (kombinierte Grund- und Zusatz-)Renteneinkünfte aus anderen Systemen als dem EKAS von über 664 Euro pro Monat haben, nicht mehr anspruchsberechtigt sind.		
Irland						Oktober 2015. Der Finanzminister kündigte an, dass die Abgabe auf Rentenvermögen Ende 2015 abgeschafft werde da sie ihr Ziel erreicht habe, die öffentlichen Finanzen zu verbessern. Erhoben wurde die Abgabe sowohl auf freiwillige private Altersvorsorgepläne als auch auf freiwillige individuelle Rentensparkonten.	
Island			Dezember 2016. Der leistungsbezogene Pensionsfonds mit voller Garantieleistung für öffentlich Bedienstete (Kategorie A) wird in einen beitragsbezogenen Fonds ohne Garantieleistung umgewandelt, mit altersabhängigem statt pauschalem Steigerungssatz. Der Pensionsfonds für öffentlich Bedienstete der Kategorie B, der seit 1997 keine neuen Mitglieder mehr aufnimmt, ist nicht Teil dieser Reform.				

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
Israel				1. Halbjahr 2016. Die Mindestpflichtbeitragssätze zu den beitragsbezogenen betrieblichen Altersvorsorgeplänen wurden sowohl für die Arbeitgeber (von 6,0% auf 6,5%) als auch für die Arbeitnehmer (von 5,5% auf 6,0%) angehoben. Zudem wurden die Arbeitgeberbeitragssätze in verschiedenen Arten von Altersvorsorgeplänen harmonisiert.		1. Halbjahr 2016. Die Steuervergünstigungen für Besserverdiener wurden gekürzt.	1. Halbjahr 2016. Die Arbeitgeber wurden stärker für die Verwaltungskosten von Altersvorsorgeplänen in die Verantwortung genommen.
Italien			Januar 2017. Die 14. Monatszahlung wurde für Renten bis zu 750 Euro pro Monat erhöht und auf Rentner mit einem Einkommen von maximal dem doppelten INPS-Minimum (etwa 1 000 Euro) ausgedehnt. Personen mit Rentenbezügen unter 750 Euro pro Monat und weniger als 15 Beitragsjahren erhalten 437 Euro; Personen mit 15-25 Beitragsjahren 546 Euro und Personen mit mehr als 25 Beitragsjahren 655 Euro. Personen mit einem Einkommen zwischen 750 Euro und 1 000 Euro erhalten eine 14. Monatszahlung in Höhe von 336-504 Euro (auf die sie zuvor keinen Anspruch hatten).				
Japan		Januar 2017. Die Einschränkungen bzgl. der individuellen Teilnahme an beitragsbezogenen Altersvorsorgeplänen werden aufgehoben, um nicht erwerbstätigen Ehepartnern, Bediensteten des öffentlichen Sektors und Personen, die derzeit nur über private leistungsbezogene Altersvorsorge-	Ab April 2018 werden Deflationsperioden bei den Indexierungsregeln berücksichtigt. Eine Leistungskürzung, die aufgrund eines deflationären Umfelds unterbleibt, wird jedoch auf das folgende Finanzjahr oder einen späteren Zeitpunkt verschoben, wenn die	Januar 2018. Die Beitragsgrenzen werden von einer Monats- auf eine Jahresbasis umgestellt, um flexiblere Beitragsszenarien zu ermöglichen.			Januar 2017. Die Regelung, wonach sich Versicherungsteilnehmer in individuellen beitragsbezogenen Systemen mit bescheidenen Guthaben von bis zu 500 000 Yen (821,35 US-$) bei Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit auszahlen lassen können, wird abgeschafft.

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
		modelle versichert sind, den Beitritt zu ermöglichen. April 2017. Die Pflichtversicherung von Teilzeitbeschäftigten in der Arbeitnehmerrentenversicherung (Employees' Pension Insurance – EPI) wird auf Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten ausgedehnt. Versicherungsberechtigt sind Teilzeitbeschäftigte, die mindestens 20 Wochenarbeitsstunden und einen Monatslohn von 88 000 Yen (752 US-$) oder mehr nachweisen.	ausgebliebene Kürzung bei steigenden Verbraucherpreisen umgesetzt werden kann. Ab April 2021 wird die Lohn-/Preisindexierung überarbeitet. Bei Lohnsenkungen werden die Renten nach unten korrigiert.				April 2019. Junge Mütter werden über einen Zeitraum von vier Monaten vor und nach der Entbindung von der Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen befreit.
Kanada	Juni 2016. Das Anspruchsalter für die Grundrente (Old Age Security – OAS) und die Mindesteinkommenszulage (Guaranteed Income Supplement – GIS) liegt unverändert bei 65 Jahren. Rücknahme einer zuvor geplanten Anhebung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre ab 2023-2029.		Oktober 2016. Einführung im Zeitraum 2019-2025. Die Leistungen des Canada Pension Plan (CPP) steigen von etwa einem Viertel auf etwa ein Drittel des durchschnittlichen anrechnungsfähigen Monatsverdiensts der Arbeitskräfte. Die Obergrenze für das versicherungsfähige Einkommen wird bis 2025 ebenfalls schrittweise um 14% erhöht.	Oktober 2016. Von 2019-2023 steigen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge nach und nach von 4,95% auf rd. 5,95%. Zusätzlich müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab 2024 für Verdienste über der alten bis zur neuen Verdienstobergrenze, die im Jahr 2024 voraussichtlich 107% und 2025 114% der bisherigen Beitragsbemessungsgrenze betragen wird, jeweils rd. 4% Beiträge leisten.	Juli 2016. Die Mindesteinkommenszulage für die einkommensschwächsten alleinstehenden Rentner stieg um 947 kan$ pro Jahr, ein Anstieg von über 10% für alleinstehende Rentner ohne oder mit sehr geringem Einkommen.	Oktober 2016. Einführung im Zeitraum 2019-2025. Arbeitnehmer erhalten einen Steuerabzug auf den Beitragsanteil, der auf die CPP-Erhöhung entfällt. Zudem erhalten sie weiterhin nicht auszahlbare Steuergutschriften für die bestehenden CPP-Beiträge. Ferner werden die WITB-Steuergutschriften (Working Income Tax Benefit) angehoben, um Geringverdienern beim Ausgleich der Kosten des Beitragsanstiegs aufgrund der CPP-Erhöhung zu helfen.	November 2016. Ontario setzte das Gesetz über Pooled Registered Pension Plans (PRPP) um, das einen Rechtsrahmen für die Einführung und Verwaltung freiwilliger kostengünstiger beitragsbezogener Altersvorsorgepläne für Angestellte und Selbstständige ohne Zugang zu betrieblicher Altersvorsorge bietet. Das Gesetz folgt im Wesentlichen den im Jahr 2012 auf Bundesebene verabschiedeten PRPP-Rechtsvorschriften. Dezember 2016. Unternehmen mit Sitz in Québec und mindestens 20 Angestellten, die keine betriebliche Altersvorsorge anbieten, wurden dazu verpflichtet, ihre Angestellten bis zum 31. Dezember 2016 im Voluntary Retirement Savings Plan (der lokalen Variante des Bundes-PRPP) abzusichern. Für Unternehmen mit 5-19 Angestellten läuft die entsprechende Frist bis zum 31. Dezember 2017.
Korea							

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
Lettland		Ab 2018 werden die Einkünfte selbstständig Beschäftigter unterhalb des Mindestlohns in die private Altersvorsorge einbezogen, allerdings bleiben sie außerhalb des öffentlichen Rentensystems.		Derzeit leisten selbstständig Beschäftigte mit Arbeitseinkommen oberhalb des Mindestlohns volle Rentenversicherungsbeiträge auf ihren Gesamtverdienst. Ab 2018 werden sie auf den Verdienstanteil bis zur Höhe des Mindestlohns den vollen Beitragssatz (20%) zahlen und auf Arbeitsentgelte oberhalb des Mindestlohns 5%. Selbstständige, die unterhalb des Mindestlohns liegen, werden 5% an die private Altersvorsorge abführen. Ab 2018 wird die Beitragsbemessungsgrenze für Arbeitnehmer wegfallen, und 6% bzw. 4% der Arbeitsentgelte oberhalb dieses Schwellenwerts fließen nun in beitragsbezogene bzw. private Altersvorsorgepläne.		Der steuerfreie Rentenanteil wird schrittweise von 235 Euro monatlich im Jahr 2017 auf 300 Euro monatlich im Jahr 2020 angehoben.	
Luxemburg							
Mexiko							Einrichtung eines neuen Pensionsfonds für Arbeitnehmer im Alter ab 60 Jahren, die kurz vor dem Ruhestand stehen (SB0). Insgesamt muss jeder Vermögensverwalter (Asset Manager) fünf Pensionsfonds anbieten, die standardmäßig auf Personen unterschiedlicher Altersgruppen zugeschnitten sind (SB4: <36 Jahre; SB3: 37-45 Jahre; SB2: 46-59 Jahre; SB1: >60 Jahre; SB0: >60 Jahre, kurz vor dem Ruhestand). Der Fonds SB0 nahm seine Tätigkeit 2015 auf, um die Ersparnisse von Arbeitskräften zu schützen, die kurz vor dem Renteneintritt stehen. Seit 2017 können Arbeitskräfte in jeden beliebigen Pensionsfonds überwechseln, selbst wenn er ihrem

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
							Alter nicht entspricht. Sie haben also die freie Wahl, sich für die Investitionsstrategie zu entscheiden, die ihren Risikopräferenzen entspricht.
Neuseeland				Mai 2015. Abschaffung des Startzuschusses für KiwiSaver-Konten.			
Niederlande	Januar 2016. Das Renteneintrittsalter für die Grundrente wird bis 2021 auf 67 Jahre angehoben. Danach wird es an die Lebenserwartung gekoppelt, wobei jede Anhebung 5 Jahre im Voraus angekündigt wird. 2022 wird das Renteneintrittsalter 67 Jahre und 3 Monate betragen.		September 2016. Es wurden verschiedene Auszahlungsoptionen für die beitragsbezogene betriebliche Altersversorgung eingeführt. Versicherte in beitragsbezogenen Altersvorsorgeplänen werden zwischen folgenden Optionen wählen können: 1. eine feste Rente, die bis zum Lebensende ein bestimmtes Einkommensniveau garantiert, 2. eine variable Rente, die es Rentnern ermöglicht, in risikobehaftete Vermögenswerte zu investieren und ein der Rendite entsprechendes Einkommen zu erzielen oder 3. eine Kombination aus beiden.				
Norwegen							November 2017. Einführung eines neuen Rentensparplans für die individuelle Altersvorsorge. Die Rentensparer erhalten für Einzahlungen in das Vorsorgeprogramm einen Freibetrag auf Kapitaleinkünfte von bis zu 40 000 NOK jährlich. Die aus dem Programm gezahlten Renten werden wie Kapitaleinkommen besteuert. Das neue Programm löst ein System mit begrenzteren Möglichkeiten ab.

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
Österreich	Januar 2016. Für Beschäftigte ab 62 Jahren wurde eine Teilrente, die sogenannte Teilpension, eingeführt. Beschäftigte im Alter ab 62 Jahren, die in den vorangegangenen 25 Jahren mindestens 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, kommen für eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit um 40-60% ohne entsprechde Lohneinbußen in Betracht.			Januar 2017. Für Arbeitskräfte, die den Rentenbeginn aufschieben, werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für bis zu drei Jahre (bis zum Alter von 68 Jahren für Männer und 63 Jahren für Frauen) um 50% reduziert. Die Beitragsermäßigung wird durch die Pensionsversicherungsanstalt finanziert. Bei Renteneintritt wird die Rente auf Basis der vollen Beitragsgrundlage gewährt.			Januar 2017. Ein berufstätiger Elternteil kann der Partnerin bzw. dem Partner in den ersten sieben Lebensjahren des Kindes bis zu 50% seiner Rentenversicherungsbeiträge übertragen; zuvor waren derartige Übertragungen nur in den ersten vier Jahren möglich.
Polen	Oktober 2017. Senkung des Renteneintrittsalters auf 60 Jahre für Frauen und 65 Jahre für Männer.						
Portugal	Oktober 2017. Die Frühverrentungsregeln für öffentliche Altersrenten wurden überarbeitet, um Personen mit 48 Beitragsjahren (bzw. 46 Beitragsjahren, wenn sie ihre beitragspflichtige Beschäftigung mit 14 Jahren oder jünger aufgenommen haben) zu ermöglichen, bereits mit 60 Jahren volle Rentenleistungen zu beziehen.		2017. Renten, die unterhalb des 1,5-fachen des Index für Sozialleistungen liegen oder diesem entsprechen, werden um maximal 10 Euro angehoben. Die Berücksichtigung eines Nachhaltigkeitsfaktors für Bezieher von Erwerbsunfähigkeitsrenten zum Zeitpunkt der Umwandlung in eine Altersrente wird abgeschafft.				März 2017. Die Indexierungsregeln werden angepasst. Zuvor galt für Personen mit Arbeitsentgelten von weniger als 1,5 des IAS (Index für Sozialleistungen) eine großzügigere Indexierung, dieser Schwellenwert ist nun auf das 2-Fache des IAS angehoben worden.
Schweden							
Schweiz			Der garantierte Zinssatz in der gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Altersvorsorge wurde von 1,75% im Jahr 2015 auf 1,25% im Jahr 2016 und 1% im Jahr 2017 gesenkt.				

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
Slowak. Rep.				Januar 2017. Die Verdienstobergrenze für die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen ist vom 5-Fachen des Durchschnittsverdiensts auf das 7-Fache angehoben worden.	Seit dem 1. Juli 2015 gibt es für Bezieher von Alters- und Erwerbsunfähigkeitsrenten, die das Renteneintrittsalter erreicht haben, eine Mindestrente. Rentner, deren Renteneinkommen unterhalb der Mindestrente liegt, können ihre Leistungen unter folgenden Bedingungen bis zur Mindestrente aufstocken: Versicherungsbiografie von mindestens 30 Jahren, Renteneinkommen unter der Mindestrente, Bezug aller zustehenden Renten.		
Slowenien							
Spanien			Januar 2016: Einführung eines neuen „Mutterschaftszuschlags“. Dieser neue Zuschlag gilt für alle kommenden beitragsbezogenen Renten für Frauen mit Kindern.				
Tschech. Rep	Juni 2017. Die Anhebung des Renteneintrittsalters wird bei 65 Jahren gedeckelt, wodurch der frühere Beschluss zurückgenommen wird, darüber hinaus jedes Jahr eine Anhebung um zwei Monate vorzunehmen.						
Türkei		Januar 2017. Automatische Mitgliedschaft aller abhängig Beschäftigten unter 45 Jahren in beitragsbezogenen privaten Altersvorsorgeplänen. Die Arbeitnehmer zahlen automatisch 3% ihres Bruttoeinkommens in die vom Arbeitgeber ausgewählten Altersvorsorgepläne ein. Die Arbeinehmer haben (innerhalb der ersten beiden Monate) die Möglichkeit, auszutreten.					

	Renteneintrittsalter	Erfassungsgrad	Rentenleistungen	Rentenbeiträge	Mindest- und Grundrenten, Einkommens- und Bedürftigkeitsprüfungen	Steuern	Sonstiges
		Die Regierung stockt die Arbeitnehmerbeiträge um 25% auf und leistet einen zusätzlichen, einmaligen Beitrag in Höhe von 1 000 TRL (337,73 US-$) für all jene, die nicht aus dem System austreten.					
Ungarn				Januar 2017. Senkung des Satzes für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung von 27% auf 22%.			
Ver. Königreich							April 2017. Einführung Individueller Lebens-Sparkonten (LISA), d.h. freiwillige, privat verwaltete Sparpläne, für Personen zwischen 18 und 40 Jahren. Jährlich können bis zu 20 000 £ (24 624 US-$) angespart werden, mit einem staatlichen Bonus von 25% auf die ersten 4 000 £ (4 925 US-$). Die LISA-Sparkonten sind zweckgebunden für die Rente (bei Erreichen eines Alters von 60 Jahren) oder den Kauf des ersten Eigenheims (in jedem Alter).
Ver. Staaten							

© OECD 2018

Kapitel 2

Flexibler Übergang in den Ruhestand in OECD-Ländern

Dieses Kapitel befasst sich mit dem flexiblen Renteneintritt in OECD-Ländern. Zunächst wird die Art und Weise untersucht, wie Menschen in OECD-Ländern arbeiten und in den Ruhestand gehen. In einem zweiten Schritt werden die in den OECD-Ländern derzeit existierenden Möglichkeiten flexibler Altersgrenzen näher beleuchtet. Genauer betrachtet werden die Kombinationen aus Erwerbstätigkeit und Rentenbezug vor und nach Erreichen des Rentenalters sowie die Flexibilität in Bezug auf die Entscheidung über den Zeitpunkt für den Renteneintritt. Drittens werden die Präferenzen der Menschen bezüglich des flexiblen Übergangs in den Ruhestand und die tatsächliche Inanspruchnahme der gebotenen Möglichkeiten untersucht. Am Ende stehen Schlussfolgerungen.

2.1 Einleitung

Überall auf der Welt haben Regierungen das Regelrentenalter angehoben und Wege in die Frühverrentung versperrt. Wie in Kapitel 1 dargelegt, gehen immer mehr Länder über ein Regelrentenalter von 65 Jahren hinaus, da sie bemüht sind, ein angemessenes Gleichgewicht zu schaffen zwischen der in Erwerbstätigkeit und im Ruhestand verbrachten Zeit. Zum Teil handeln sie dabei aus finanziellen Erwägungen: In einem Kontext steigender Lebenserwartung und immer größerer älterer Bevölkerungsgruppen sind Maßnahmen erforderlich, die die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme verbessern und die Kosten begrenzen, die heutige und künftige Generationen zu tragen haben, um für die Rentnerpopulation aufzukommen. Dieser Sachverhalt spiegelt aber auch die Tatsache wider, dass ältere Menschen gesündere und aktivere Leben führen.

Die Festlegung einer vorgeschriebenen Altersgrenze für den Renteneintritt ist möglicherweise nicht für alle Menschen von Vorteil. Befürworter eines Ruhestands „à la carte" verweisen auf die Diversität unter älteren Arbeitskräften. Einige sind in der Lage und motiviert, länger zu arbeiten wegen des Gehalts, der sozialen Kontakte oder einfach weil sie ihre Arbeit mögen. Andere hingegen möchten aus gesundheitlichen Gründen, um anderen Interessen nachzugehen oder, was immer häufiger der Fall ist, um ältere Verwandte oder Enkelkinder betreuen zu können, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Diese individuellen Unterschiede haben Forderungen nach flexiblen Ruhestandsregelungen laut werden lassen, die es jedem Einzelnen ermöglichen, zu entscheiden, wann und wie er in den Ruhestand geht. In seiner häufigsten Verwendung bezieht sich der Begriff „flexibler Übergang in den Ruhestand" auf die Möglichkeit, eine Teil- oder Vollrente zu beziehen und dabei erwerbstätig zu bleiben, häufig mit reduzierter Stundenzahl. Das Konzept ist auch unter der Bezeichnung des „schrittweisen", „gleitenden" oder „partiellen" Übergangs in den Ruhestand bekannt. Eine zweite Dimension der Flexibilität bezieht sich auf den Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand – d.h. die Möglichkeit, Rentenleistungen vor oder nach Erreichen des Regelrentenalters in Anspruch zu nehmen. Einige Länder haben bereits eine Altersbandbreite eingeführt, innerhalb derer Arbeitskräfte den Zeitpunkt für den Übergang in den Ruhestand frei wählen können.

Ein Großteil der Arbeitskräfte wünscht sich mehr Flexibilität in den Ruhestandsregelungen. Aus einer neueren Erhebung geht hervor, dass in Japan 43% der Befragten über das Regelrentenalter hinaus erwerbstätig sein möchten, während in Frankreich dies nur 15% ins Auge fassen (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015). Dagegen würden nahezu zwei Drittel der EU-Bürger eine Kombination aus Teilzeitarbeit und Teilrente einem vollständigen Übergang in den Ruhestand vorziehen (Eurofound, 2016). Zum Teil dürften die unterschiedlichen Präferenzen bezüglich der Flexibilität in den Ländern dem jeweiligen landesspezifischen Aufbau des Alterssicherungssystems zuzuschreiben sein. Dabei haben insbesondere die Höhe der Rentenleistungen in unterschiedlichen Altersstufen und die Vorteile eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellung der Arbeitskräfte zur Flexibilität. Beispielsweise können Hinzuverdienstgrenzen, die den Betrag einschränken, der verdient werden kann, ohne dass die Rentenleistungen gekürzt werden, den Anreiz mindern, über das Regelrentenalter hinaus zu arbeiten.

Finanzielle Vorteile sind allerdings nicht der einzige Grund, aus dem Menschen länger arbeiten möchten. Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben kann auch die Lebenszufriedenheit steigern. In mehreren europäischen Ländern und den Vereinigten Staaten haben Arbeitskräfte über 45 Jahre im Durchschnitt weniger Stress und eine größere Lebenszufriedenheit als jüngere Arbeitskräfte (Nikolova und Graham, 2014)[1]. Dies gilt für Vollzeitbeschäftigte, freiwillig Teilzeitbeschäftigte und selbstständig Beschäftigte. Allerdings sind die Unterschiede im Vergleich zu jüngeren Befragten in der Altersgruppe der über 66-Jährigen geringer, wenn auch immer noch vorhanden. Unter Vollzeitkräften nehmen sie besonders stark ab, was darauf hindeutet, dass der Verbleib im Erwerbsleben für einige nicht unbedingt eine freiwillige Entscheidung ist.

Viele Arbeitgeber sehen in der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte Vorteile. Ältere Arbeitskräfte verfügen über mehr Erfahrung und Wissen, das sie bewahren und an jüngere Mitarbeiter weitergeben können. In Ländern, in denen die Bevölkerungsalterung bereits beträchtlich vorangeschritten ist und sich ein Mangel an Fachkräften abzuzeichnen beginnt, wie in Japan und Deutschland, verstärken die Arbeitgeber ihre Bemühungen, ältere Arbeitskräfte länger auf den Lohnlisten zu behalten, was z.T. darauf zurückzuführen ist, dass sich die Wiedereinstellung von bereits verrenteten Arbeitskräften als Maßnahme gegen den Arbeitskräftemangel als kompliziert und kostspielig erweisen kann. Gleichzeitig erleichtert der technologische Fortschritt den flexiblen Übergang in den Ruhestand, indem er es dem Einzelnen erleichtert, von zu Hause aus zu arbeiten und den körperlich anstrengenden Anteil der Arbeit reduziert.

Arbeitgeber können aber auch Vorbehalte gegen die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte haben. Altersdiskriminierung ist an vielen Arbeitsplätzen nach wie vor üblich, ebenso wie es Vorurteile bezüglich der Produktivität älterer Arbeitskräfte und ihrer Fähigkeit, sich neuen Herausforderungen anzupassen, sind[2]. In vielen Ländern ist die Teilzeitbeschäftigung in höherem Alter ein seltenes Phänomen. Die Rentenregelungen bezüglich des Zeitpunkts des Renteneintritts sind starr, und die Arbeitskräfte werden vor eine Entweder-oder-Entscheidung gestellt: in den Ruhestand gehen oder im Erwerbsleben bleiben. Des Weiteren wird Arbeitgebern mit verbindlichen Rentenregelungen die Möglichkeit geboten, Beschäftigungsverhältnisse mit älteren Arbeitskräften in einem bestimmten Alter zu beenden[3], auch wenn Datenbeschränkungen es verhindern, Informationen darüber zu bekommen, wie häufig Arbeitgeber tatsächlich auf die „Zwangsverrentung“ zurückgreifen, um sich von älteren Arbeitskräften zu trennen.

Aus staatlicher Sicht ist der flexible Renteneintritt ein zweischneidiges Schwert. Auf der einen Seite erhöht er das Wohlergehen der Menschen und bietet ihnen Anreize, länger im Erwerbsleben zu bleiben, als sie es sonst getan hätten. Hierdurch können sich wiederum die künftigen Rentenansprüche der Arbeitskräfte erhöhen, was für all jene von besonderer Bedeutung ist, die lückenhafte Erwerbs- und Beitragsbiografien aufweisen. Sie würden auch weiterhin zum Wirtschaftswachstum beitragen und Steuereinnahmen generieren. Auf der anderen Seite könnte die Einführung eines flexiblen Renteneintritts Personen dazu veranlassen, vorzeitig in den Ruhestand und mithin in Altersarmut zu gehen, wenn sie ihre finanziellen Bedürfnisse im Ruhestand unterschätzen, selbst wenn die Regelungen so gestaltet sind, dass sie versicherungsmathematisch neutral sind (vgl. Anhang 2.A1). In diese Situation könnten auch Arbeitskräfte kommen, die eine Teilrente beziehen und weiterhin erwerbstätig sind und dann feststellen, dass ihre endgültigen Rentenleistungen im Vollruhestand nicht ausreichen. Frühverrentungsoptionen sind möglicherweise sozial nicht gerecht, wenn es sich nur die Bessergestellten leisten können, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, während andere Arbeitskräfte weiter arbeiten müssen.

In Abschnitt 2.2 dieses Kapitels werden zunächst die Rahmenbedingungen für eine Flexibilisierung der Altersgrenzen, wie z.B. die Erwerbsbeteiligung und der Gesundheitszustand älterer Arbeitskräfte in OECD-Ländern untersucht. Abschnitt 2.3 analysiert die verschiedenen Optionen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand in OECD-Ländern und erörtert die Auswirkungen verschiedener Formen des Renteneintritts auf die Rentenansprüche. In Abschnitt 2.4 werden die Einstellungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum flexiblen Renteneintritt analysiert und ihre Präferenzen mit der Funktionsweise flexibler Ruhestandsmodelle in der Praxis verglichen. Ein abschließender Abschnitt enthält Politikempfehlungen. Nähere Einzelheiten zu den Regeln, die für den Renteneintritt und die Kombination aus Erwerbstätigkeit und Rentenbezug gelten, finden sich in Tabelle 2.A2.1 im Anhang.

2.2 Wie arbeiten Menschen in OECD-Ländern und wie gehen sie in den Ruhestand?

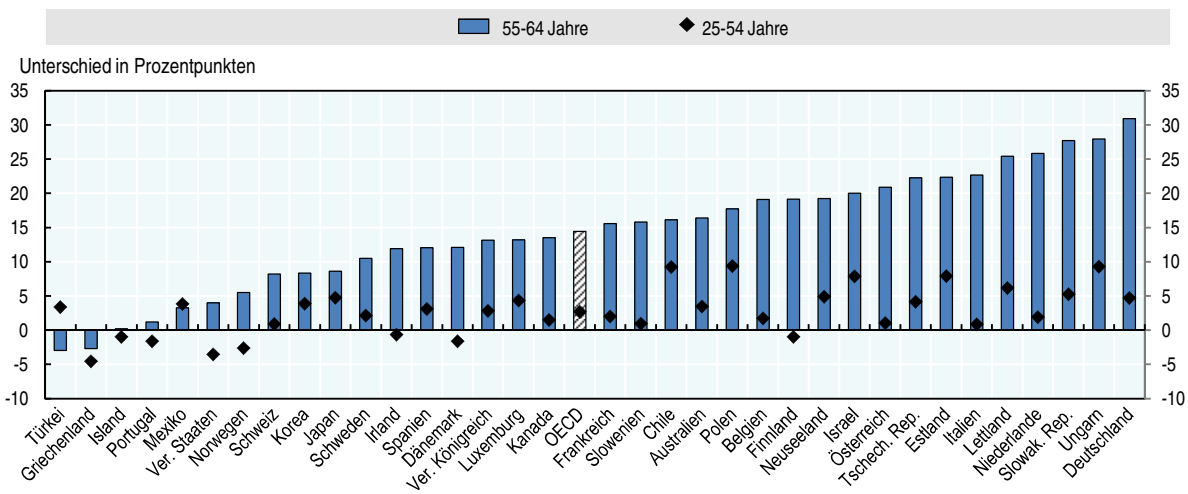
Es gibt große Unterschiede in der Erwerbstätigkeit älterer Menschen und in der Art und Weise, wie sie in den Ruhestand gehen. Hierbei handelt es sich nicht nur um zeitliche Differenzen, sondern auch um Unterschiede zwischen sozioökonomischen Gruppen, nicht nur um die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, sondern auch eine unterschiedliche Lebenserwartung. All dies hat Auswirkungen auf das effektive Alter bei Austritt aus dem Erwerbsleben, auf die im Ruhestand verbrachte Zeit und schließlich auch auf den Spielraum, der für die Einführung oder den Ausbau flexibler Altersgrenzen vorhanden ist.

Ältere Arbeitskräfte machen einen größeren Teil der Erwerbsbevölkerung von heute aus

Seit dem Jahr 2000 hat die Erwerbsbeteiligung älterer Personen deutlich zugenommen, während die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe in den meisten OECD-Ländern trotz anhaltend hoher Langzeitarbeitslosigkeit niedrig geblieben ist. Die Erwerbstätigenquote von Personen im Alter von 55-64 Jahren nahm zwischen 2000 und 2016 von 44,0% auf 58,4%, d.h. um über 14 Prozentpunkte zu (Abb. 2.1). In der Altersgruppe 25-54 Jahre war der Anstieg viel geringer – von 76,8% auf 79,5%. Ältere Arbeitnehmer holen also auf, verzeichnen aber nach wie vor unterdurchschnittliche Erwerbstätigenquoten. Im Gegensatz zu historischen Trends nahm

Abbildung 2.1 **Die Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitskräfte sind stark gestiegen**

Veränderung der Erwerbstätigenquoten, 2000-2016, in Prozentpunkten



Quelle: OECD.Stats database, Arbeitskräfteerhebung, nach Geschlecht und Alter.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633318

die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der Folge der globalen Finanzkrise eher zu als ab (OECD, 2013).

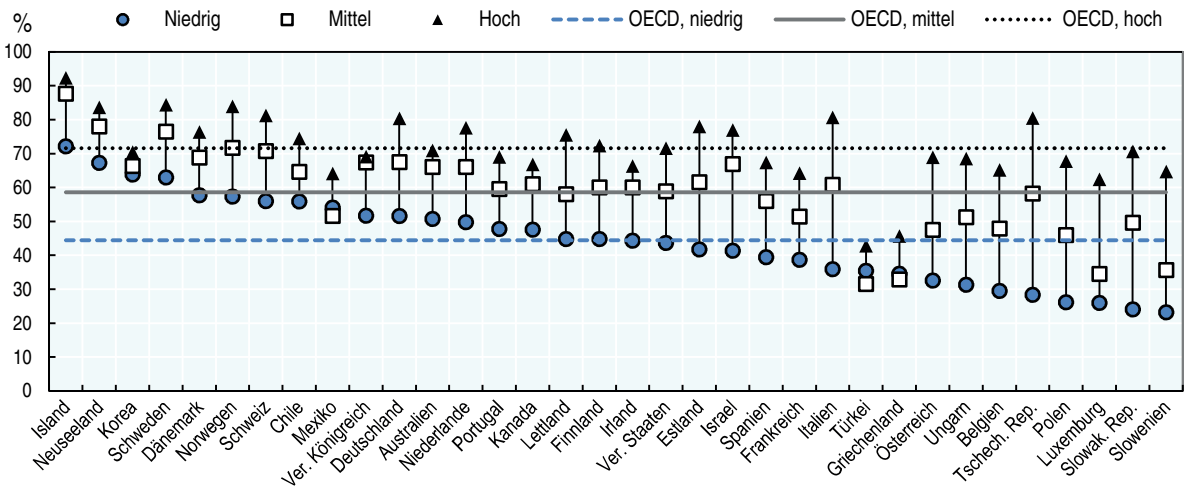
Im Durchschnitt verzeichneten die 55- bis 64-Jährigen auf allen Bildungsniveaus zwischen 2000 und 2016 einen Anstieg der Erwerbstätigkeit[4]. Zwischen den Ländern existieren aber bedeutende Unterschiede: In Dänemark und Luxemburg stiegen die Erwerbstätigenquoten von Personen mit niedrigerem Bildungsniveau stärker als von solchen mit hohem Bildungsniveau, während in Estland, Italien, Korea und Polen das Gegenteil der Fall war.

Trotz dieses insgesamt positiven Gesamtbilds ist die Wahrscheinlichkeit, in einem Beschäftigungsverhältnis zu stehen, bei älteren Arbeitskräften mit niedrigem Bildungsniveau sehr viel geringer als bei älteren Kräften mit höherem Bildungsniveau, wenngleich die Erwerbstätigenquoten in dieser Kohorte in den einzelnen Ländern erheblich voneinander abweichen (Abb. 2.2). 2016 betrug die durchschnittliche Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen mit niedrigem Bildungsniveau in den OECD-Ländern 44%, gegenüber 59% und 72% für Kräfte mit mittlerem bzw. hohem Bildungsniveau. Die Erwerbstätigenquoten von älteren Arbeitnehmern mit niedrigem Bildungsniveau lagen in Belgien, der Tschechischen Republik, Polen, Luxemburg, der Slowakischen Republik und Slowenien unter 30%. In Island, Neuseeland, Korea und Schweden übertrafen sie hingegen 60%.

Trotz eines Gesamtanstiegs der Frauenerwerbsbeteiligung stehen ältere Frauen in den meisten Ländern auf allen Bildungsniveaus nach wie vor seltener in einem Beschäftigungsverhältnis als Männer. Im Durchschnitt der OECD-Länder war das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Erwerbstätigenquoten in der Altersgruppe 55-64 Jahre im Jahr 2016 unter den Kräften mit niedrigerem Bildungsniveau mit 15 Prozentpunkten etwas größer als unter den Personen mit mittlerem und hohem Bildungsniveau (12 bzw. 10 Prozentpunkte). In Chile, Irland, Italien, Mexiko und der Türkei überstieg die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen mit niedrigem Bildungsniveau 25 Prozentpunkte.

Abbildung 2.2 **Die Erwerbstätigenquoten älterer Menschen steigen mit dem Bildungsniveau, 2016**

Quoten als Prozentsätze der Bevölkerung im Alter von 55-64 Jahren, nach Bildungsniveau



Anmerkung: „Niedrig“ bezeichnet einen Abschluss unter Sekundarbereich II, „Mittel“ einen Abschluss im Sekundarbereich II und im nichttertiären Postsekundarbereich und „Hoch“ einen Abschluss im Tertiärbereich. Für Chile und Irland stammen die Daten aus dem Jahr 2015.

Quelle: OECD (2017), “OECD Education at a Glance: Educational attainment and labour-force status” (Datensammlung).

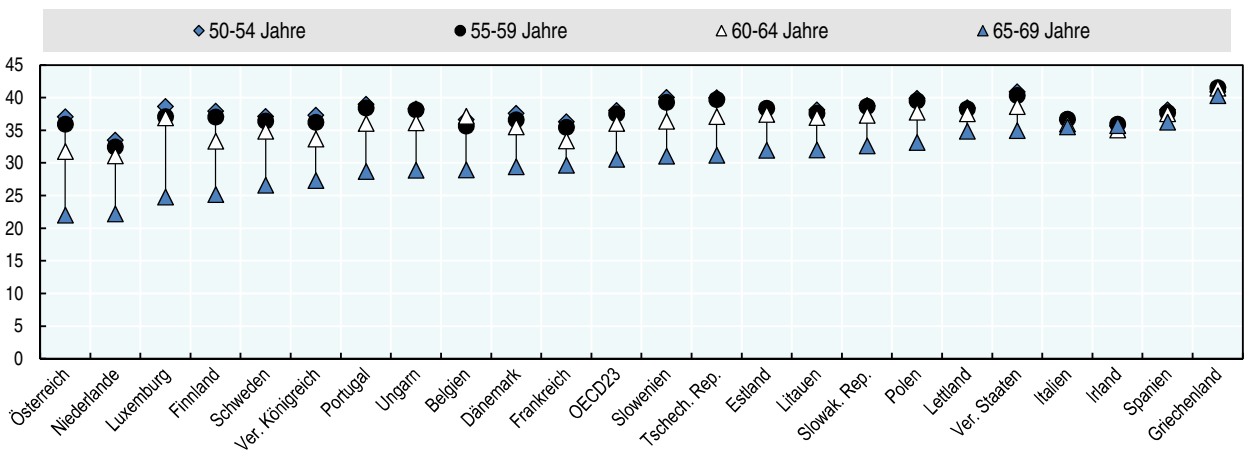
StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633337*

In den meisten OECD-Ländern arbeiten abhängig Beschäftigte der Altersgruppe 60-64 Jahre im Durchschnitt nur geringfügig weniger Wochenstunden als abhängig Beschäftigte in der Altersgruppe 50-54 Jahre (Abb. 2.3). Der Unterschied bei den geleisteten Arbeitsstunden zwischen diesen beiden Altersgruppen übersteigt im Stichprobenumfang nur in zwei OECD-Ländern vier Stunden: Österreich und Finnland. In Ungarn und den Vereinigten Staaten arbeiten 50- bis 54-Jährige im Durchschnitt etwa 38 bzw. 41 Wochenstunden, wohingegen die 60- bis 64-Jährigen durchschnittlich 36 bzw. 39 Wochenarbeitsstunden angeben. Gleichzeitig fallen die Erwerbstätigenquoten der Personen in ihrem fünften und sechsten Lebensjahrzehnt in vielen OECD-Ländern drastisch (OECD, 2018). Die Hauptveränderungen im Arbeitsangebot vollziehen sich am extensiven Rand und nicht am intensiven Rand, was bedeutet, dass die meisten älteren Personen eher ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden als ihre Arbeitszeit mit zunehmendem Alter nach und nach zu reduzieren.

Im OECD-Raum befanden sich 2016 nur 21% der Personen in der Altersgruppe 65-69 Jahre in einem Beschäftigungsverhältnis (Abb. 5.6 in Kapitel 5). Aber auch in dieser Altersgruppe weichen die Erwerbstätigenquoten in den einzelnen Ländern stark voneinander ab. Sie übersteigen 40% in Chile, Island, Japan, Korea und Neuseeland. Am höchsten ist die Quote mit 56% in Island, die niedrigsten Quoten (etwa 5%) werden in Belgien, Ungarn, Luxemburg, Slowenien und Spanien verzeichnet.

Bei den Personen, die mit mehr als 65 Jahren noch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sinkt die durchschnittliche Zahl der Wochenarbeitsstunden in den meisten Ländern deutlich, was auf ein allmähliches Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt hindeutet. In Österreich und den Niederlanden beispielsweise arbeiteten Personen im Alter von 65-69 Jahren 2015 etwa 22 Wochenstunden und in Luxemburg knapp unter 25 Stunden. Jedoch ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in verschiedenen Altersgruppen in Italien, Irland, Spanien und Griechenland ähnlich, was darauf hindeutet, dass Personen, die in höherem Alter erwerbstätig bleiben, auch weiterhin Vollzeit arbeiten. In den meisten dieser Länder beträgt das Renteneintrittsalter höchstens 65 Jahre. Folglich haben viele ältere Arbeitskräfte den Arbeitsmarkt dann bereits verlassen.

Abbildung 2.3 **Geleistete Wochenarbeitsstunden, abhängig Beschäftigte, 2015**



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633356

Die Art und Weise, wie Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, ist in den verschiedenen sozioökonomischen Gruppen unterschiedlich. In der Mehrzahl der OECD-Länder leisten Personen mit höherem Bildungsabschluss im Haupterwerbsalter mehr Arbeitsstunden als Personen dieser Altersklasse, die einen niedrigeren Bildungsabschluss haben (OECD, 2018). In höherem Alter ist die Situation anders. In zahlreichen Ländern arbeiten geringqualifizierte 65- bis 69-Jährige mehr Wochenstunden als hochqualifizierte Kollegen gleichen Alters, was darauf schließen lässt, dass Arbeitskräfte mit hohem Bildungsniveau in diesen Ländern ihre Arbeitsstunden rascher reduzieren als Arbeitskräfte mit niedrigem Bildungsniveau. Dies könnte den Schluss nahelegen, dass Arbeitskräfte mit niedrigerem Bildungsniveau seltener Stellen besetzen, die sich für einen stufenweisen Übergang in den Ruhestand eignen und/oder durch finanzielle Umstände gezwungen sind, im höheren Alter länger zu arbeiten als Arbeitskräfte mit höherem Bildungsniveau.

Die Ungleichheiten bei der Lebenserwartung bleiben zwar groß, die gesunde Lebenserwartung ist aber deutlich gestiegen

Überall auf der Welt hat sich die Lebenserwartung in den letzten Jahrzehnten in sämtlichen Altersgruppen rasch erhöht. In den vergangenen vier Jahrzehnten hat die Lebenserwartung der Männer und Frauen im Alter von 65 Jahren im Durchschnitt um mehr als 5 Jahre zugenommen. Im Zeitraum 2010-2015 konnte eine 65-jährige Frau in Korea, Australien, der Schweiz, Spanien, Italien, Chile, Frankreich und Japan mit einer Restlebenserwartung von mindestens 22 Jahren rechnen, in Ungarn, der Slowakischen Republik, Lettland und der Türkei waren es hingegen weniger als 19 Jahre. Die Lebenserwartung der Frauen stieg im Verhältnis zu der der Männer zwischen 1960 und Mitte der 1980er Jahre stärker an, hat sich ihr seither aber wieder angeglichen (OECD, 2017a).

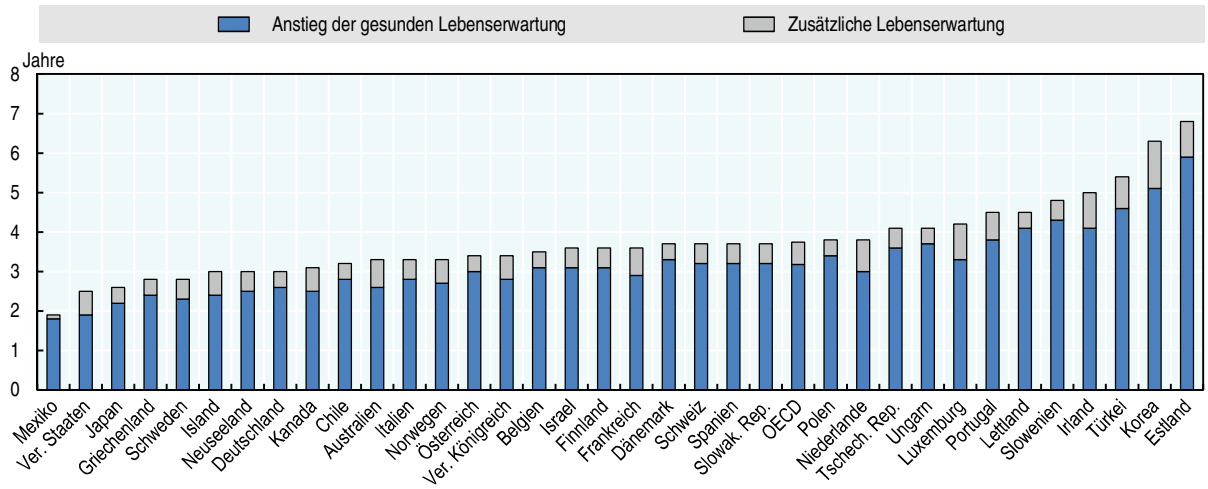
Bei der Lebenserwartung bestehen nach wie vor große sozioökonomische Unterschiede. Neue OECD-Studien zeigen, dass die Ungleichheit in Bezug auf die verbleibende Lebenserwartung zwischen sozioökonomischen Gruppen viel größer ist als zuvor angenommen (OECD, 2017a). Im Alter von 65 Jahren haben hochqualifizierte Männer eine um etwa 3½ Jahre höhere Lebenserwartung als Männer mit niedrigem Bildungsniveau. Bei den Frauen ist der entsprechende Unterschied mit 2½ Jahren geringer.

Des Weiteren ist das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen unter Personen mit niedrigem Bildungsniveau größer. Für die Rentenpolitiker wirft dies entscheidende Fragen dahingehend auf, ob länger lebende Alterskohorten ihre zusätzlichen Lebensjahre in guter oder schlechter Gesundheit verbringen werden. Wenn länger leben lediglich bedeutet, weitere Jahre in Krankheit oder mit einer Beeinträchtigung zu verbringen, wäre es unrealistisch, zu erwarten, dass Arbeitskräfte bis ins höhere Alter erwerbstätig bleiben.

Schätzungen zufolge wurde aber ein Großteil (85%) der in OECD-Ländern seit dem Jahr 2000 bei der Geburt hinzugewonnenen Lebenserwartung in guter Gesundheit verbracht, d.h. frei von gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Abb. 2.4). Das bedeutet mit anderen Worten, dass der Anteil der gesunden Jahre an der Gesamtlebenszeit stabil geblieben ist. Natürlich nimmt der Anteil der gesunden Lebensjahre an der verbleibenden Lebenserwartung mit dem Alter ab. In den 25 europäischen OECD-Ländern war 2014 die verbleibende Lebenserwartung von durchschnittlich nahezu 40% der 50-jährigen Männer und 47% der Frauen durch Aktivitätseinschränkungen beeinträchtigt. Insgesamt ist die Zahl der gesunden Lebensjahre seit 2005 gestiegen, das Verhältnis zwischen gesunden Lebensjahren und verbleibender Lebenserwartung im Alter von 50 Jahren ist aber für Männer wie auch Frauen nur geringfügig gesunken (OECD, 2017a)[5].

Abbildung 2.4 **Die längere Lebenszeit wurde größtenteils in guter Gesundheit verbracht**

Gesamtanstieg der Lebenserwartung bei Geburt, OECD-Länder, 2000-2015



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge der gestiegenen Lebenserwartung angeordnet. Die gesunde Lebenserwartung ist definiert als die Anzahl der Jahre, die Menschen wahrscheinlich in guter Gesundheit verbringen können, unter Berücksichtigung der Jahre, die aufgrund von Krankheit und/oder Verletzung in weniger guter Gesundheit verbracht werden.

Quelle: OECD (2017a).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633375

Ähnlich wie bei den für die Lebenserwartung beobachteten Verlaufsmustern gibt es auch bei den Selbstangaben zum allgemeinen Gesundheitszustand große sozioökonomische Unterschiede (Abb. 2.5). Unter den Personen, die sich als gesund betrachten, beträgt die Spanne zwischen den Personen mit niedrigem und den Personen mit hohem Einkommen im Durchschnitt der OECD-Länder 19 Prozentpunkte, in Estland erreicht sie 41 Prozentpunkte. Noch größer ist die Differenz zwischen Personen mit niedrigem und Personen mit hohem Bildungsniveau. Im OECD-Durchschnitt beträgt sie 25 Prozentpunkte.

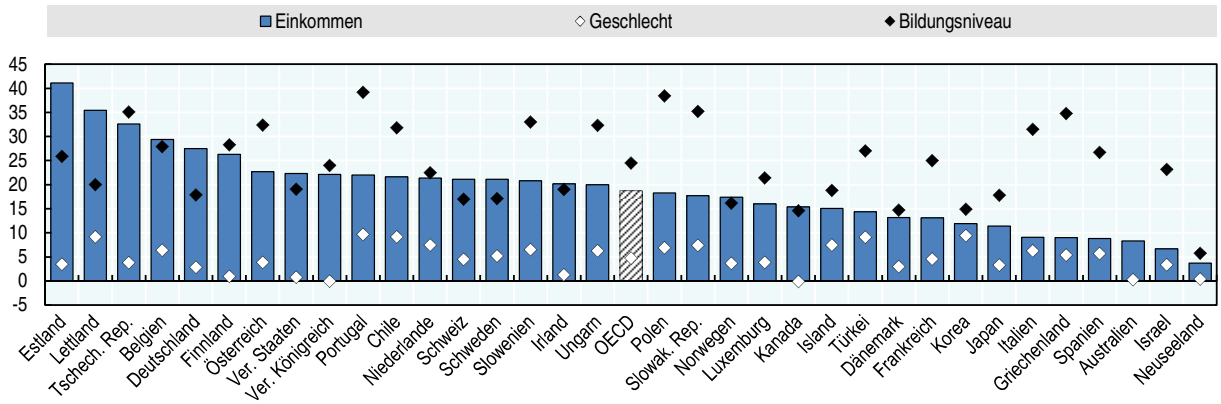
Männer geben eher an, bei guter Gesundheit zu sein als Frauen, obwohl sie wahrscheinlich jünger sterben werden. Dies lässt sich mit einer Mischung aus kulturellen Normen und einem häufigeren Auftreten nicht tödlicher, aber beeinträchtigender Krankheiten bei Frauen höheren Alters erklären. Männer hingegen werden häufiger Opfer tödlicher Krankheiten (vgl. z.B. Espelt et al., 2010; Sarkeala et al., 2011).

Unterschiede im Gesundheitszustand und damit in der Lebenserwartung beeinflussen die Fähigkeit einer Person, über ein gewisses Alter hinaus erwerbstätig zu sein. Personen mit hohem Bildungsniveau und hohem Einkommen fällt es häufig leichter, im Erwerbsleben zu bleiben, zumal Berufe mit hohem Qualifikationsniveau generell mit einer geringeren körperlichen Beanspruchung verbunden werden. Demgegenüber können es geringqualifizierte Arbeitskräfte als schwierig oder gar unmöglich erachten, erwerbstätig zu bleiben, insbesondere in Tätigkeiten mit hoher körperlicher Beanspruchung.

Unterschiede in der Lebenserwartung verschärfen die Ungleichheit im Ruhestand ebenfalls. Da Personen mit höherem Bildungsniveau mit einer längeren Lebenserwartung nach dem Rentenalter rechnen können, sammeln sie im Vergleich zu Rentnern mit niedrigem Bildungsniveau, die über einen kürzeren Zeitraum Rentenleistungen beziehen, ein höheres Rentenvermögen an. Jüngste Schätzungen für OECD-Länder zeigen, dass ein Drei-Jahres-Unterschied in der Lebenserwartung bei Renteneintritt zwischen Besser- und Gering-

Abbildung 2.5 **Die Selbstangaben zum Gesundheitszustand weichen nach Geschlecht, Einkommen und Bildungsniveau stark ab**

Unterschied im Anteil der Bevölkerung, der sich als gesund einschätzt, auf der Basis von Einkommen, Geschlecht und Bildungsniveau, in Prozentpunkten, 2015



Anmerkung: „Geschlecht" bezieht sich auf den Unterschied zwischen Männern und Frauen, „Einkommen" auf die Differenz zwischen dem 5. und dem 1. Einkommensquintil und „Bildungsniveau" auf den Unterschied zwischen Hoch- und Geringqualifizierten.

Quelle: OECD Health Statistics.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633394*

verdienern einer Differenz beim Rentenvermögen von 13% entspricht, womit die Ungleichheit in der Höhe der monatlichen Rentenleistungen zwischen den beiden Gruppen noch verstärkt wird (OECD, 2017a).

Daher würde eine Anhebung des Renteneintrittsalters Geringverdiener im Durchschnitt härter treffen als Besserverdiener, da die Erhöhung einen größeren Teil ihrer Restlebenserwartung ausmachen würde. Die OECD (2017a) zeigt allerdings, dass dieser durch Unterschiede in der Lebenserwartung bedingte relative Effekt gering ist. Wenn das effektive Renteneintrittsalter zwischen 2015 und 2060 um drei Jahre angehoben werden sollte, würde das Rentenvermögen – d.h. die Summe aller abgezinsten Rentenzahlungen unter Berücksichtigung der Rentenbezugsdauer und damit der Lebenserwartung – von Geringverdienern im Vergleich zu dem von Besserverdienern im Länderdurchschnitt nur um zusätzliche 1,2% sinken.

Zwischen 1970 und 2000 sank das Erwerbsaustrittsalter drastisch, wodurch sich der Abstand zum Regelrentenalter verringert hat

Die Kombination aus höherer Lebenserwartung und raschem Absinken des effektiven Rentenalters bis Anfang der 2000er Jahre führte in den vergangenen Jahrzehnten zu einer drastischen Zunahme der individuellen Rentenbezugsdauer. Anfang der 1970er Jahre konnten Männer und Frauen in OECD-Ländern damit rechnen, im Durchschnitt 10,8 Jahre bzw. 14,7 Jahre im Ruhestand zu verbringen, heute sind es 18,1 Jahre für Männer und 22,5 Jahre für Frauen. Dieser Trend bedroht die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme und war der Auslöser dafür, dass die Politik Anstrengungen unternahm, um die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Das durchschnittliche effektive Rentenalter in den OECD-Ländern, das berechnet wird als das Durchschnittsalter, in dem Personen aus dem Arbeitsmarkt austreten[6], ging zwischen den 1970er Jahren und den frühen 2000er Jahren bei Männern und Frauen gleichermaßen

um etwa fünf Jahre zurück (Abb. 2.6). Verursacht wurde dieser starke Rückgang z.T. durch die Ausreifung der Rentensysteme: Erfassungsgrad und Angemessenheit der Systeme haben sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts deutlich verbessert, so dass viele ältere Arbeitnehmer, die genügend Rentenansprüche erworben hatten, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden konnten. Gleichzeitig führten viele OECD-Länder Mitte der 1970er und 1980er Jahre Frühverrentungsprogramme ein, um Arbeitsplätze für junge Menschen freizumachen.

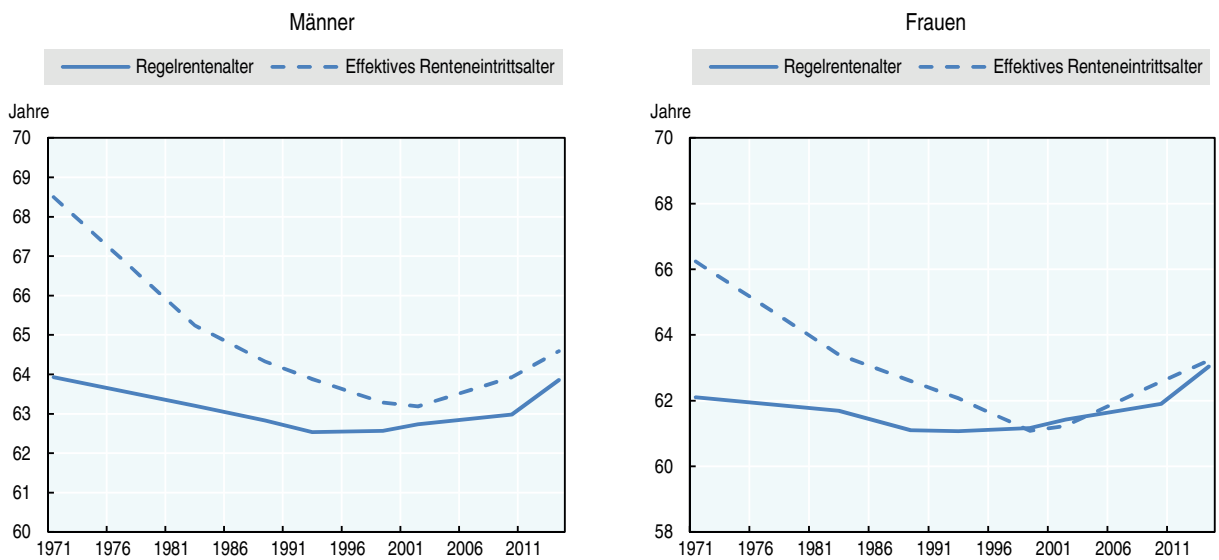
Allerdings sind die gewünschten Effekte der Frühverrentung auf die Beschäftigung junger Menschen nicht eingetreten und die Rentenausgaben in die Höhe geschnellt, was die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme aufs Spiel gesetzt hat (Banks et al., 2010; Herbertsson und Orszag, 2003; Jousten et al., 2008; Kalwij et al., 2010). Infolgedessen wurden Wege in die Frühverrentung versperrt und das Regelrentenalter angehoben[7]. Während sich das effektive Rentenalter in der letzten Zeit leicht erholt hat, liegt das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter nach wie vor deutlich unter dem Niveau von 1970 (um etwa vier Jahre bei Männern und drei Jahre bei Frauen).

Ein Vergleich der Frühverrentungsregelungen aus dem Jahr 2002, dem Referenzjahr für die erste Ausgabe von *Renten auf einen Blick*, mit den Regelungen von heute veranschaulicht das Ausmaß des Rückgangs der Frühverrentung. Seit 2002 ist das Frühverrentungsalter im Durchschnitt der OECD-Länder um etwa 14 Monate gestiegen (Tabelle 2.1), das Regelrentenalter wurde im selben Zeitraum durchschnittlich nur um 8 Monate angehoben. Der durchschnittliche Abstand zwischen dem Frühverrentungs- und dem Regelrentenalter hat sich aufgrund der strengeren Frühverrentungsregelungen somit um etwa 6 Monate verringert.

Belgien erhöhte die Anzahl der für den Bezug einer Frührente erforderlichen Beitragsjahre von 30 Jahren im Jahr 2002 auf 40 Jahre im Jahr 2016 (und 42 Jahre im Jahr 2019). Die stärkste Anpassung nach oben erfuhr das Frühverrentungsalter in Portugal (von 55 Jahren

Abbildung 2.6 **Das effektive Renteneintrittsalter steigt nicht so stark an wie das Regelrentenalter**

Durchschnittliches Regelrentenalter und effektives Renteneintrittsalter in OECD-Ländern, nach Geschlecht, 1970-2015



Anmerkung: Das effektive Renteneintrittsalter entspricht hier dem durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter (vgl. Indikator 7.8).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633413

Tabelle 2.1 **Frühestes und Regelrentenalter (auf der Basis einer vollständigen Erwerbsbiografie), 2002 und 2016, Männer**

	2002		2016			2002		2016	
	Frühestes Alter	Regel-rentenalter	Frühestes Alter	Regel-rentenalter		Frühestes Alter	Regel-rentenalter	Frühestes Alter	Regel-rentenalter
Australien	55.0	65.0	55.0	65.0	Korea	55.0	60.0	57.0	61.0
Österreich	61.5	65.0	62.0	65.0	Lettland	60.0	61.5	60.8	62.8
Belgien	60.0	65.0	62.0	65.0	Luxemburg		60.0		60.0
Kanada	60.0	65.0	60.0	65.0	Mexiko	60.0	65.0	60.0	65.0
Chile		65.0		65.0	Niederlande		65.0		65.5
Tschech. Rep.	58.2	61.2	60.0	63.0	Neuseeland		65.0		65.0
Dänemark	60.0	65.0	60.0	65.0	Norwegen	62.0	67.0	62.0	67.0
Estland	60.0	63.0	60.0	63.0	Polen		65.0		66.0
Finnland	60.0	65.0	63.0	65.0	Portugal	55.0	65.0	60.0	66.2
Frankreich		60.0		61.6	Slowak. Rep.		60.0	60.0	62.0
Deutschland	63.0	65.0	63.0	65.0	Slowenien		60.0		60.0
Griechenland		58.0		62.0	Spanien	61.0	65.0	61.0	65.0
Ungarn		62.0		63.0	Schweden	60.0	65.0	61.0	65.0
Island	65.0	67.0	65.0	67.0	Schweiz		65.0	63.0	65.0
Irland		66.0		66.0	Türkei		55.0		60.0
Israel		65.0		67.0	Ver. Königreich		65.0		65.0
Italien	60.0	65.0	62.8	66.6	Ver. Staaten	62.0	65.0	62.0	66.0
Japan	60.0	65.0	60.0	65.0	OECD	61.0	63.6	61.9	64.3

Anmerkung: Die Altersangaben beziehen sich auf einen Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren, wobei das Regelrentenalter der früheste Zeitpunkt für den Bezug einer abschlagsfreien Vollrente ist. Im OECD-Durchschnitt wird in Ländern ohne Frühverrentungsoption für das früheste Rentenalter das Regelrentenalter zugrunde gelegt.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633432

im Jahr 2002 auf derzeit 60 Jahre). In Finnland und Italien stieg es um etwa 3 Jahre. In Japan können derzeit Personen im Alter von 60-64 Jahren Altersrente (Old-age Employees' Pension) beziehen, das Anspruchsalter wird aber bis 2025 für Männer und bis 2030 für Frauen schrittweise auf 65 Jahre angehoben[8].

Das effektive Renteneintrittsalter hat sich in die gleiche Richtung bewegt wie das Regelrentenalter, d.h. das Alter, in dem Arbeitskräfte im Durchschnitt ungekürzte Rentenleistungen beziehen können. Das Regelrentenalter sank bis Anfang der 1990er Jahre für Männer auf einen Tiefstand von 62,5 Jahren verglichen mit einem Spitzenwert von 64 Jahren im Jahr 1970 (Abb. 2.6). Bei den Frauen war der Rückgang schwächer, das Alter sank von 62 Jahren im Jahr 1970 auf 61 Jahre Ende der 1980er Jahre. Seither ist das Regelrentenalter für Männer und Frauen stetig gestiegen, hat bei den Männern aber gerade erst das Niveau von 1970 erreicht, als die Lebenserwartung viel geringer und der generelle Gesundheitszustand schlechter waren. Bei den Frauen überstieg das Regelrentenalter das Niveau von 1970 (62 Jahre) im Jahr 2010 und verzeichnete 2015 einen weiteren Anstieg um ein Jahr. Die relativ rasche Zunahme des Rentenalters für Frauen ist eine Folge von Maßnahmen zur Angleichung des Rentenalters von Männern und Frauen.

Im Durchschnitt ist der Abstand zwischen dem effektiven und dem Regelrentenalter bei Frauen nahezu verschwunden und beträgt nun bei Männern weniger als neun Monate. Jedoch wird der OECD-Durchschnitt für das effektive Rentenalter stark durch mehrere Länder mit einem sehr hohen Erwerbsaustrittsalter beeinflusst, wie Chile, Korea und Mexiko. In Chile und Mexiko führt ein hohes Maß an informeller Beschäftigung zu niedrigen Rentenansprüchen, was Personen zwingen könnte, bis ins hohe Alter im Erwerbsleben zu bleiben. In Korea haben viele ältere Menschen keinen Anspruch auf angemessene verdienstabhängige Rentenleistungen,

Tabelle 2.2 **Zukünftiges Regelrentenalter bei einer im Alter von 20 Jahren beginnenden Berufslaufbahn, 2016**

		Renten-system	Frühestes Alter	Jährlicher Abschlag	Regel-renten-alter	Zuschlag
Australien		T	n.a.		**67**	
		DC	60			
Österreich		DB (ER)	62	5.1%	**65**	4.2%
Belgien		DB (ER)	63		**65**	
		Min	n.a.		65	
Kanada		Basic/T	n.a.		**65**	7.2% (Basic/T)
		DB (ER)	60	7.2%	65	8.4%
Chile		Basic/T	n.a.		**65**	
	Männer	DC	Beliebig		65	
	Frauen	DC	Beliebig		60	
Tschech. Rep.		DB	60	3.6-6%	**65**	6.0%
Dänemark		Basic/T	n.a.		**74**	6.9%
		DC (ATP)	n.a.		74	
		DC (Occ)	69		74	
Estland		Punkte	62	4.8%	**65**	10.8%
		DC	62			
Finnland		Min	65		**68**	4.8%
		DB	65	4.8%	68	4.8%
Frankreich		DB	62	5.0%	63	5.0%
		Punkte	57	4.0-7.0%	**64**	
Deutschland		Punkte	63	3.6%	**65**	6.0%
Griechenland		DB	62		**62**	
Ungarn	Männer	DB	n.a.		**65**	6.0%
	Frauen	DB	Beliebig ab 40 J.		**65**	6.0%
Island		Basic/T	n.a.		**67**	6.0%
		DB (Occ)	65	7.0%	67	8.0%
Irland		Basic/T	n.a.		**68**	n.a.
Israel	Männer	Basic/T	n.a.		**67**	5.0%
	Frauen	Basic/T	n.a.		**64**	5.0%
		DC			67	
Italien		NDC	67.4		**71.2**	
Japan		Basic/DB	60	6.0%	**65**	8.4%
Korea		DB	60	6.0%	**65**	7.2%
Lettland		NDC/DC	63		**65**	
		T	n.a.		65	
Luxemburg		DB	60		**60**	n.a.
Mexiko		T	n.a.		**65**	
		DC	Beliebig /60 J.	-	65	-
Niederlande		Basic	n.a.		**71**	n.a.
		DB (Occ)			65	
Neuseeland		Basic	n.a.		**65**	
		DC	Flexibel			
Norwegen		Min	67		**67**	
		NDC/DB	62			
		DC (Occ)	62			
Polen	Männer	NDC/Min	n.a.		**65**	
	Frauen	NDC/Min	n.a.		**60**	
Portugal		DB	n.a.		**68**	
		Min	n.a.		68	
Slowak. Rep.		DB	66	6.5%	**68**	6.0%
		DC	62		68	
Slowenien		DB	n.a.		**60**	4-12%
Spanien		DB	n.a.		**65**	2%-4%
Schweden		GARP	n.a.		**65**	
		NDC/DC	61			
		DC (Occ)	55		65	
Schweiz	Männer	DB	63	6.8%	**65**	5.2-6.3%
	Frauen	DB	62	6.35-7.1%	**64**	4.5-5%
Türkei	Männer	DB	n.a.		**61**	
	Frauen	DB	n.a.		**59**	
Ver. Königreich		Basic	n.a.		**68**	10.4%
Ver. Staaten		DB	62	5.0/6.7%	**67**	8.0%
		T	n.a.		65	

Anmerkung: Basic = Grundrente; Min = Mindestrente; ER = verdienstabhängig; ATP = Arbeitsmarkt-Zusatzrente; GARP = Garantierente; DB = leistungsbezogen; DC = beitragsbezogen; n.a. = Frühverrentung oder Rentenaufschub nicht möglich; Occ = betrieblich; NDC = fiktiv, beitragsbezogen; T = Sozialrente. Dort, wo sich die Rentenalter für Männer und Frauen unterscheiden, werden sie getrennt aufgeführt. In den beitragsbezogenen Systemen werden die Leistungen bei Frühverrentung und Spätverrentung automatisch angepasst. Die Daten sind auf eine Dezimalstelle auf- bzw. abgerundet. Das in der Modellrechnung zugrunde gelegte Referenzrentenalter ist fettgedruckt.

Quelle: Vgl. „Länderprofile" verfügbar unter *http://oe.cd/pag*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633451*

da das Rentensystem erst vor kurzem eingeführt wurde[9]. Klammert man diese drei Länder aus der Vergleichsgruppe aus, dann verschwindet der Unterschied zwischen effektivem und Regelrentenalter für Männer, und für Frauen ergibt sich ein geringfügig niedrigeres effektives Rentenalter im Vergleich zum Regelrentenalter (63,0 Jahre bzw. 63,6 Jahre).

Auf der Basis der gültigen Gesetzgebung bleibt das durchschnittliche Gefälle zwischen dem Regel- und dem Frühverrentungsalter in den OECD-Ländern in den kommenden Jahrzehnten dank ausgleichender Anpassungen beim Regel- und Frühverrentungsalter konstant. In einigen Ländern befinden sich manche Reformen noch in der Umsetzungsphase. Hier wird das Gefälle zwischen Frühverrentungs- und Regelrentenalter weiter zurückgehen.

In Belgien beispielsweise liegt das Regelrentenalter bei Vollzeitarbeitskräften, die mit 20 Jahren ins Erwerbsleben eingetreten sind, unverändert bei 65 Jahren, wohingegen das Frühverrentungsalter von 60 Jahren im Jahr 2002 auf 62 Jahre im Jahr 2016 angehoben wurde und bis 2018 weiter auf 63 Jahre steigen wird. Unterdessen haben die Vereinigten Staaten das Frühverrentungsalter (mit 62 Jahren) konstant gehalten, das Regelrentenalter aber von 65 auf 66 Jahre angehoben. Dieses wird im Zeitverlauf auf 67 Jahre steigen.

Selbst wenn das durchschnittliche Gefälle zwischen beiden konstant bleibt, werden das Regel- und das Frühverrentungsalter dank der von vielen Ländern zur Verknüpfung von Rentenalter und Lebenserwartung ergriffenen Maßnahmen voraussichtlich steigen. Arbeitskräfte werden länger erwerbstätig sein müssen, um eine Vollrente zu beziehen, und das Frühverrentungsalter wird auf lange Sicht angehoben werden. Nähere Einzelheiten zum künftigen Regel- und Frühverrentungsalter für Arbeitskräfte, die heute ihre Berufslaufbahn beginnen, finden sich in Tabelle 2.2.

Das OECD-weite durchschnittliche Regelrentenalter für Männer wird auf 66 Jahre und das Frühverrentungsalter auf knapp unter 64 Jahre steigen, was nahe am durchschnittlichen Regelrentenalter von heute liegt. Wird die projizierte steigende Lebenserwartung vollständig in Veränderungen des Rentenalters umgesetzt, wie dies in mehreren Ländern geplant ist, wird selbst das Frühverrentungsalter in Dänemark in etwa 50 Jahren Schätzungen zufolge 69 Jahre betragen und damit höher liegen als das heutige Regelrentenalter in allen OECD-Ländern. Desgleichen würde das Regelrentenalter für Personen, die ihre Berufslaufbahn heute in Italien und den Niederlanden beginnen, dann bei über 70 Jahren liegen.

2.3 Welche Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts gibt es?

Im Mittelpunkt der Debatte über einen flexiblen Übergang in den Ruhestand stand in den vergangenen Jahren die Frage nach Wegen, Erwerbstätigkeit und Rentenbezug zu kombinieren, um es Arbeitskräften zu ermöglichen, schrittweise aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Mehrere Länder haben Programme eingeführt, die darauf ausgerichtet sind, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, indem sie älteren Arbeitskräften zugestehen, ihren Arbeitszeitumfang zu reduzieren und ihre Altersrente zu nutzen, um zumindest einen Teil der Verdiensteinbußen zu kompensieren.

Ein weiterer Aspekt der Flexibilität betrifft den Zeitpunkt für den Übergang in den Ruhestand. Die meisten Alterssicherungssysteme bieten diese Flexibilität bereits, indem sie einen vorzeitigen Renteneintritt unter gewissen Bedingungen vorsehen, wie beispielsweise das Erreichen eines Mindestalters, der Einstieg ins Berufsleben in sehr frühem Alter oder eine bestimmte Zahl von Beitragsjahren. Unter vorzeitigem Ruhestand wird gemeinhin verstanden, vor Erreichen des Regelrentenalters aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und dafür wegen der längeren Bezugsdauer der Rentenzahlungen geringere monatliche Rentenleistungen, eine kürzere Berufslaufbahn und möglicherweise einen Abschlag für die frühe Inanspruchnahme der Rente hinzunehmen. Allerdings bieten mehrere Länder auch die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezugs bei gleichzeitiger Weiterbeschäftigung an. Häufig gelten Hinzuverdienstgrenzen, wobei diese Auflagen gewöhnlich strenger sind als die Bestimmungen, die für den Verdienst nach Erreichen des Regelrentenalters angewandt werden. In Belgien beispielsweise können Personen, die Frühverrentungsleistungen in Anspruch nehmen, bis zu 50% des durchschnittlichen Arbeitsentgelts verdienen, bevor die Rente gekürzt wird. Viele Länder ermöglichen es Arbeitskräften auch, den Rentenbeginn aufzuschieben, d.h. über das Regelrentenalter hinaus weiter zu arbeiten. In der Regel werden im Gegenzug höhere Leistungen gewährt, um der kürzeren Rentenbezugsdauer Rechnung zu tragen.

Schließlich haben Arbeitskräfte in einigen Ländern die Möglichkeit, innerhalb einer bestimmten Altersbandbreite in den Ruhestand zu gehen, beispielsweise zwischen 62 und 67 Jahren. Offiziell gibt es in diesen Alterssicherungssystemen kein Regelrentenalter, und die Arbeitskräfte haben Wahlfreiheit hinsichtlich des Altersübergangs. In den meisten Fällen wird aber ein Alter festgelegt, ab dem bestimmte Rentenleistungen, wie bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen des Sicherheitsnetzes oder universelle Grundrenten, gewährt werden. Dieses Alter wird zum De-facto-Regelrentenalter und dient den Menschen bei ihrer Entscheidung über den Zeitpunkt des Austritts aus dem Erwerbsleben als Markstein. Ein Beispiel hierfür ist Schweden, wo Arbeitskräfte ab dem Alter von 61 Jahren verdienstabhängige Rentenleistungen in Anspruch nehmen können, die Garantierente aber nicht vor dem Alter von 65 Jahren bezogen werden kann. Vor der Reform Ende der 1990er Jahre konnten alle Leistungskomponenten des Rentensystems vorzeitig beansprucht werden, und das effektive Erwerbsaustrittsalter betrug etwa 64 Jahre für Männer und 62 Jahre für Frauen. Seit der Einführung der Garantierente ist das effektive Austrittsalter jedoch stetig gestiegen. 2016 lag es bei 65,8 Jahren für Männer und 64,6 Jahren für Frauen.

Die Möglichkeiten des vorgezogenen und aufgeschobenen Übergangs in den Ruhestand werden selten als flexibler Renteneintritt betrachtet, funktionieren aber auf sehr ähnliche Weise wie ein Alterskorridor. Beide lassen Spielraum für individuelle Entscheidungen, insbesondere wenn mit den für die Früh- bzw. Spätverrentung vorgenommenen versicherungsmathematischen Anpassungen längere oder kürzere Beitrags- und Rentenlaufzeiten berücksichtigt werden. Die Abgrenzung zwischen diesen Formen des flexiblen Renteneintritts wird somit unscharf. In beitragsbezogenen (kapitalgedeckten oder fiktiv beitragsbezogenen) Rentensystemen ist die Berücksichtigung von Beitrags- und Rentenlaufzeiten systeminhärent, da die Leistungen automatisch an das gewählte Rentenalter angepasst werden.

Um das Ruhestandsverhalten in den OECD-Ländern besser zu verstehen, müssen die Rentenregelungen in den einzelnen Ländern genauer analysiert werden. Die Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme beeinflusst die Ruhestandsentscheidungen der Menschen, auch im Hinblick auf einen flexiblen Renteneintritt. In den nachstehenden Abschnitten werden die Möglichkeiten von drei in den OECD-Ländern heute angebotenen Formen des flexiblen Altersübergangs untersucht und ihre Auswirkungen auf die Altersrenten bewertet.

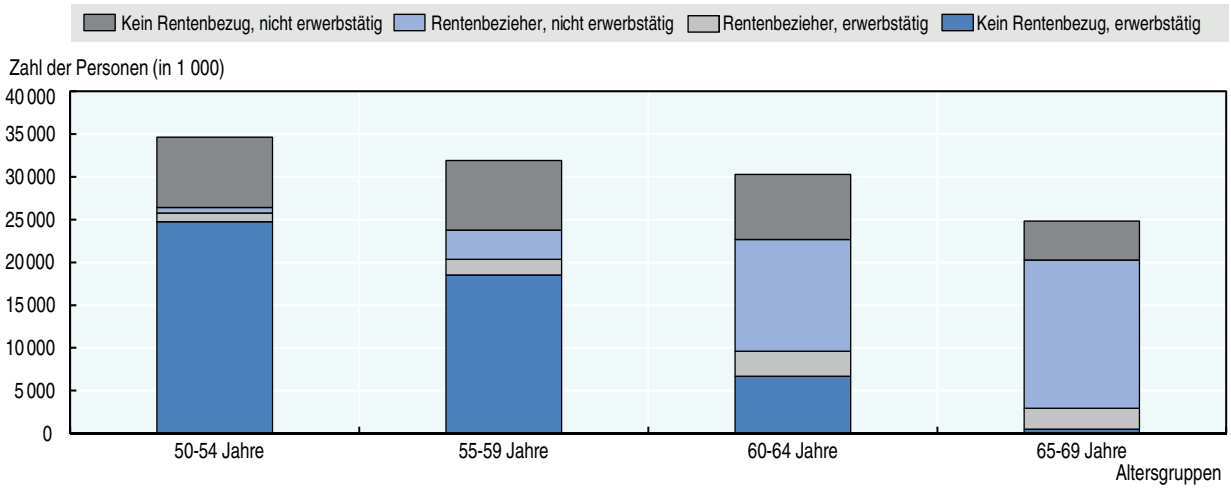
Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug

Die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug ist in den meisten OECD-Ländern möglich, allerdings weichen die Bedingungen hierfür voneinander ab. In allen Ländern haben Vollrentner die Möglichkeit, eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen, doch kann der Verdienst aus dieser Tätigkeit die Rentenzahlungen auf unterschiedliche Weise beeinflussen. Dies hängt vom Aufbau des jeweiligen Alterssicherungssystems und seiner Komponenten sowie steuerlichen Bestimmungen und Regelungen ab, die gegebenenfalls Kürzungen der Rentenleistungen vorsehen, sobald das Arbeitsentgelt einen gewissen Schwellenwert erreicht.

Die Analyse eines Ad-hoc-Moduls der Europäischen Arbeitskräfteerhebung ergibt, dass 2012 nur sehr wenige Personen parallel zur Erwerbstätigkeit eine Rente bezogen. Abbildung 2.7 veranschaulicht, dass etwa 70% der Personen zwischen 50 und 55 Jahren in einem Beschäftigungsverhältnis standen, aber keine Rente erhielten. Die meisten übrigen Personen waren weder erwerbstätig noch Rentenbezieher.

Im Alter von 60-64 Jahren bzw. 65-69 Jahren kombinieren etwa 10% der Personen Erwerbstätigkeit und Rentenbezug. Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der Personen in

Abbildung 2.7 **Erwerbstätige, im Ruhestand befindliche und sonstige nicht erwerbstätige Personen, Altersgruppe 50-69 Jahre, EU28, 2012**



Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633470

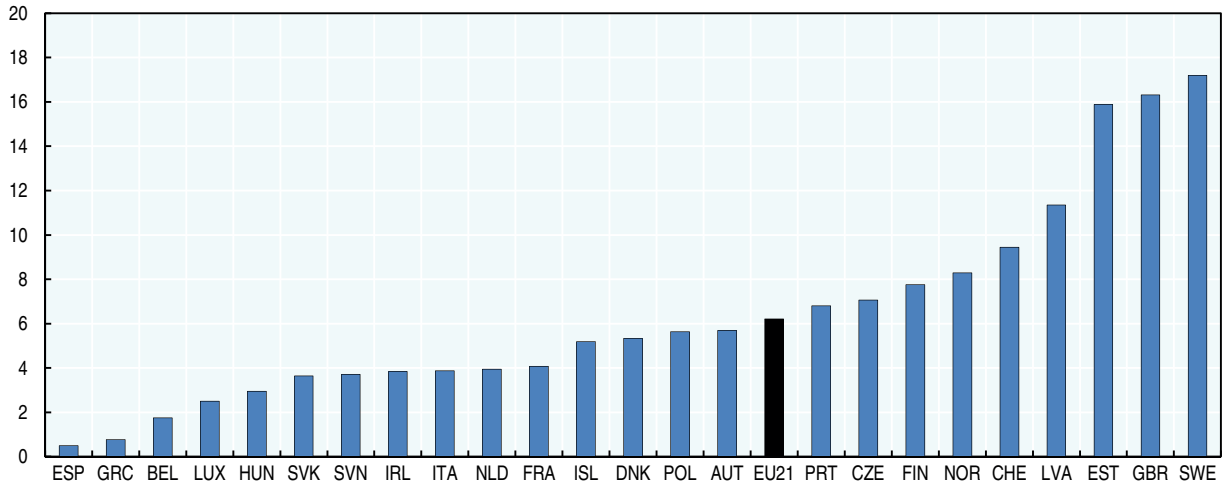
Beschäftigung und ohne Rentenbezug ab, insbesondere in der Altersgruppe 60-64 Jahre, bei denen das Frühverrentungs- und Regelrentenalter erstmals zum Tragen kommen. Im Alter von 60-64 Jahren sind 43% der Personen nicht erwerbstätig und beziehen eine Altersrente. Nur 22% dieser Personen bleiben erwerbstätig, ohne Rentenleistungen zu beziehen. In der Altersgruppe 65-69 Jahre erhalten noch immer 10% eine Rente bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit, aber nur 2% der Personen sind weiterhin erwerbstätig, ohne eine Rente in Anspruch zu nehmen, was mit anderen Worten bedeutet, dass der reine Rentenaufschub nicht sehr häufig ist. Die übrigen Personen in der Altersgruppe 65-69 Jahre sind nicht erwerbstätig, wobei 70% unter ihnen eine Rente beziehen und 18% nicht. Im Ergebnis machen Personen, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug kombinieren, 19% der 60- bis 64-jährigen und 12,5% der 65- bis 69-jährigen Rentner aus.

In den vergangenen zehn Jahren haben viele EU-Länder Rentnern die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erleichtert (Eurofound, 2012). Dennoch hält sich der Anteil der älteren Menschen, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug kombinieren, weiter in Grenzen, selbst wenn es diesbezüglich zwischen den Ländern Unterschiede gibt (Abb. 2.8). In Estland, Schweden und dem Vereinigten Königreich kombinieren mehr als 15% der Personen im Alter von 55-69 Jahren Erwerbstätigkeit und Rentenbezug. In Belgien, Griechenland, Luxemburg und Spanien fällt dieser Anteil auf weniger als 3%. Im Durchschnitt kombinieren Männer Erwerbstätigkeit und Rentenbezug häufiger als Frauen (OECD, 2018).

Personen, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug miteinander verbinden, unterscheiden sich von anderen Rentnern. 2016 waren in Frankreich beispielsweise 3,4% der Rentner zugleich auch berufstätig (DREES, 2017). Das Durchschnittsalter der Personen, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug kombinieren, beträgt 65 Jahre, das Durchschnittsalter aller Rentner 72 Jahre. Personen, die Beruf und Rente miteinander verbinden, haben in der Regel auch ein höheres Bildungsniveau und eine bessere Gesundheit als andere Rentner, obgleich dieser Sachverhalt z.T. darauf zurückzuführen ist, dass sie jüngeren Generationen angehören (d.h. jünger sind). Etwa 90% unter ihnen waren bis unmittelbar vor Rentenbeginn berufstätig, gegenüber zwei Dritteln unter allen Rentnern. Während drei Viertel der älteren Arbeitskräfte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen, trifft dies nur auf die Hälfte der Personen

Abbildung 2.8 **Ältere Arbeitskräfte, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug kombinieren, 2012**

In Prozent der Bevölkerung im Alter von 55-69 Jahren



Anmerkung: Eine Person befindet sich im Ruhestand, wenn sie eine Altersrente bezieht (gesetzliche Rente, Betriebsrente, Leistungen aus einem individuellen bzw. einem nicht bekannten Rentenmodell).

Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS), Ad-hoc Modul 2012 zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633489*

zu, die Beruf und Rente kombinieren. Desgleichen arbeiten zwei Drittel der Personen, die berufstätig sind und Rente erhalten, Teilzeit, gegenüber einem Fünftel der älteren, nicht im Ruhestand befindlichen Arbeitskräfte insgesamt (DREES, 2017). Laut Eurofound (2012) sind erwerbstätige Rentner häufig jünger und männlich. Personen im Ruhestand sind mit größerer Wahrscheinlichkeit berufstätig, wenn sie über ein hohes Bildungsniveau verfügen, in städtischen Gebieten leben oder eine Hypothek aufgenommen haben.

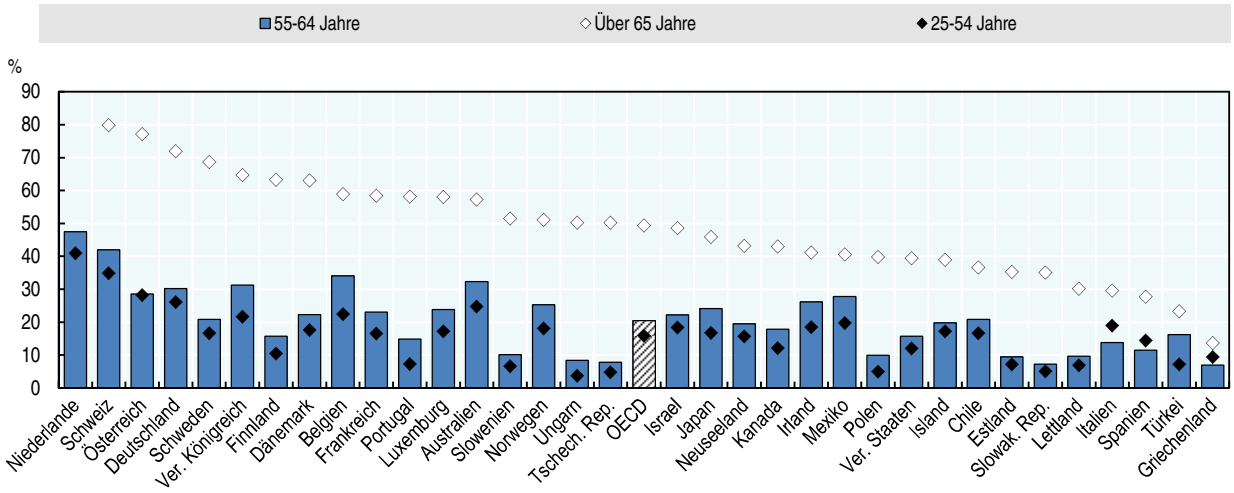
„Regulärer" Renteneintritt und Verbleib im Erwerbsleben

Unter den über 65-jährigen Erwerbstätigen ist Teilzeitarbeit weitverbreitet (Abb. 2.9). Im Durchschnitt der OECD-Länder ist etwa die Hälfte der Beschäftigten, die über 65 Jahre alt sind, teilzeitbeschäftigt, gegenüber 21% in der Altersgruppe 55-64 Jahre und 16% in der Kohorte der 25- bis 54-Jährigen. In den vergangenen 15 Jahren waren diese Anteile im Durchschnitt stabil, allerdings nahm die Teilzeitbeschäftigung unter den über 65-Jährigen in Österreich, Chile, Luxemburg und Slowenien drastisch zu[10]. In Prozent der Gesamtbevölkerung über 65 Jahre ist dieser Anteil aber noch immer gering, da die Erwerbstätigenquoten in diesen Altersstufen niedrig sind.

Die einfachste Form der Kombination von Erwerbstätigkeit und Rente besteht darin, bei Erreichen der Regelaltersgrenze die volle Rente in Anspruch zu nehmen und über diese Altersgrenze hinaus weiter Teil- oder Vollzeit zu arbeiten. In keinem OECD-Land müssen Arbeitskräfte ab dem Regelrentenalter vollständig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Jedoch begrenzen einige Länder den möglichen Hinzuverdienst (Tabelle 2.3), während andere, wie Polen, verlangen, dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Sieben OECD-Länder haben für im Ruhestand bezogene Arbeitsentgelte Hinzuverdienstgrenzen eingeführt, bei deren Überschreiten die Rentenleistungen gekürzt werden. In Dänemark können Rentner bis zu zwei Drittel des durchschnittlichen Erwerbseinkommens hinzuverdienen, bevor ihre verdienstabhängigen Rentenleistungen gekappt werden. Darüber

Abbildung 2.9 **Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in OECD-Ländern nach Altersgruppen im Jahr 2016**



Quelle: OECD LFS Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633508

Tabelle 2.3 **Regelungen für Rentenaufschub oder Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters, 2016**

	Renteneintrittsalter				
	Regel-rentenalter Männer (Frauen)	Höchstes Renten-aufschub-alter Männer (Frauen)	Jährlicher Zuschlag	Renten-eintritt zwingend	Hinzu-verdienst-grenze
Australien	65	-	-	N	Y
Österreich	65 (60)		4.20%	N	N
Belgien	65			N	N
Kanada	65	70	7.2%/8.4%	N	N
Chile	65 (60)			N	N
Tschech. Rep.	63 (62.3)		6%	N	N
Dänemark	65	NRA+10	(a)	N	Y
Estland	63		10.80%	N	N
Finnland	65		4.8%*/7.2%	N	N
Frankreich	61.6		5%	N	N
Deutschland	65		6%	N	N
Griechenland	62	-	-	N	Y
Ungarn	63		6%	N	N
Island	67	70	6%/8%	N	N
Irland	66	-	-	N	N
Israel	67 (62)		5%	N	Y
Italien	66.6 (65.6)			N	N
Japan	65		8.40%	N	Y
Korea	61	66	7.20%	N	Y
Lettland	62.75			N	N
Luxemburg	60	65		N	N
Mexiko	65			N	N
Niederlande				N	N
Neuseeland	65	-	-	N	N
Norwegen	67	75		N	N
Polen	65 (60)			N	N
Portugal	66.2	70	4%-12%	N	N
Slowak. Rep.	62		6%	N	N
Slowenien	62		6%	N	N
Spanien	65		2%-4%	N	Y
Schweden	65			N	N
Schweiz	65 (64)	70 (69)	5.2%-7.5%	N	N
Türkei	60 (58)			N	N
Ver. Königreich	65		5.8%	N	N
Ver. Staaten	66	70	8%	N	N

Anmerkung: NRA = Regelrentenalter. Die Altersangaben beziehen sich auf einen Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren, wobei das Regelrentenalter der früheste Zeitpunkt für den Bezug einer abschlagsfreien Vollrente ist.

(a) Dänemark: Der Zuwachs bei einem Rentenaufschub um ein Jahr entspricht dem Verhältnis zwischen der Zeitspanne des Aufschubs und der durchschnittlichen Lebenserwartung zum Zeitpunkt des Renteneintritts. Ergeben die Bevölkerungsprojektionen beispielsweise für einen 68-Jährigen eine Lebenserwartung von 17,1 Jahren, würde der Zuwachs bei einem Rentenaufschub um 1 Jahr im Alter von 67 Jahren 1/17,1 = 5,8% betragen.

* Finnland: Der Erhöhungsfaktor von 4,8% beim Aufschub für die verdienstabhängige Komponente gilt nach dem Alter von 68 Jahren.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633527

hinaus wird der bedürftigkeitsabhängige Zuschlag bei Erwerbseinkommen, die um 15% über dem Durchschnittsverdienst liegen, reduziert. In Griechenland wird die monatliche Rentenleistung einer Person, die jenseits der Altersgrenze weiter erwerbstätig ist, um 60% gekürzt, wenn das Arbeitsentgelt über dem Schwellenwert der Sozialversicherung liegt. In Israel beträgt der Abschlag bis zum Alter von 70 Jahren 60% für jeden Schekel Erwerbseinkommen, der über 57% des Durchschnittsverdiensts hinausgeht; jenseits dieses Alters gibt es keine Hinzuverdienstgrenze mehr. Desgleichen werden die Rentenleistungen in Japan in der Altersgruppe 65-69 Jahre gekürzt, sobald das Gesamteinkommen 460 000 Yen (108% des Durchschnittsverdiensts) überschreitet[11].

In Korea erhalten Rentner ab 61 Jahren nur 50% der Rente, wenn ihr Erwerbseinkommen über dem Durchschnittsverdienst der Rentenversicherten liegt. In Spanien werden die Renten von Personen, die über das Alter von 67 Jahren hinaus arbeiten, um 50% gekürzt. In Australien gibt es keine Einschränkung bezüglich der Kombination von Beschäftigung und Rentenbezug in der beitragsbezogenen Komponente der Superannuation Guarantee. Bei Anspruch auf eine bedürftigkeitsabhängige Sozialrente (Age Pension), die einzige staatliche Rentenleistung, ist eine Kürzung wahrscheinlich. Obwohl bei der Berechnung der Sozialrente ein kleiner Anteil des Arbeitsentgelts bei der Bedürftigkeitsprüfung unberücksichtigt bleibt, führt ein Erwerbseinkommen, das 14% des Durchschnittseinkommens überschreitet, zu einer Rentenkürzung, wenn keine Einkommen aus anderen Quellen vorhanden sind[12]. In Frankreich gibt es keine Hinzuverdienstgrenze, doch seit 2015 erwerben arbeitende Rentner, die ihre volle Altersrente beziehen, keine zusätzlichen Rentenansprüche aus dem leistungsbezogenen Rentensystem mehr, obwohl sie Rentenversicherungsbeiträge leisten müssen, die damit als reine Steuer auf den Verbleib im Erwerbsleben fungieren.

In den meisten Ländern gibt es für Rentner keine Beschäftigungsbeschränkung. Für österreichische Rentner beispielsweise, die ab Erreichen der Regelaltersgrenze die Vollrente beanspruchen und weiter erwerbstätig sind, werden die Rentenbezüge alljährlich neu berechnet, um die zusätzlichen Beitragszahlungen einzubeziehen. In Neuseeland wird die universelle Pauschalrente ab dem Alter von 65 Jahren ausgezahlt, ohne dass es eine Wahlmöglichkeit für einen Rentenvorbezug oder -aufschub gibt. Rentner können weiter erwerbstätig sein, und Schätzungen zufolge geht nahezu ein Viertel der über 65-Jährigen weiter einer Beschäftigung nach (HLFS, 2016).

In der Tschechischen Republik gibt es seit 2010 keine Restriktionen mehr bezüglich des kombinierten Bezugs von Renten- und Erwerbseinkommen. Rentner können sich auch für einen partiellen Übergang in den Ruhestand entscheiden und die Hälfte ihrer Rente beziehen. Andere Länder ermöglichen ebenfalls den Bezug von Teilrenten. In Schweden können Arbeitskräfte eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Teilrente kombinieren. Die Renten können in Teilen von 25%, 50% oder 75% der Vollrente in Anspruch genommen werden). Darüber hinaus ist es möglich, Erwerbstätigkeit und Garantierentenbezug zu kombinieren. In den Niederlanden bieten Arbeitgeber in großem Umfang Teilrentenmodelle an. Arbeitskräfte können weniger Wochenstunden arbeiten und einen Teil ihrer Rente beziehen. Diese Möglichkeit wird selten in Anspruch genommen und ist tendenziell eher auf eine vorgezogene Altersteilzeit ausgerichtet[13].

Ein Teilrentenbezug könnte für Teilzeitarbeitskräfte von Vorteil sein, um die Einkommens- und Konsumsituation im höheren Alter auszugleichen. Beispielsweise könnte es für eine Übergangszeit günstiger sein, 50% Rentenleistungen und 50% Erwerbseinkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung zu beziehen. Dies sollte sich natürlich positiv auf die ab dem vollständigen Eintritt in den Ruhestand bezogene Vollrente (auf versicherungsmathematisch neutrale Weise) auswirken. In beitragsbezogenen Rentensystemen – kapitalgedeckt oder

fiktiv beitragsbezogen – lässt sich dies einfach umsetzen. Ein Teil des Rentenvermögens wird zum Zeitpunkt des partiellen Übergangs in den Ruhestand in monatliche Rentenzahlungen umgewandelt, der Rest erst zum Zeitpunkt der Vollverrentung. In leistungsbezogenen Rentensystemen müssen die Berechnungen nicht unbedingt stark davon abweichen. Ein Teil der Rentenansprüche wird zum Zeitpunkt des Renteneintritts geltend gemacht, während der Bezug des anderen Teils aufgeschoben und auf versicherungsmathematisch neutrale Weise angepasst wird.

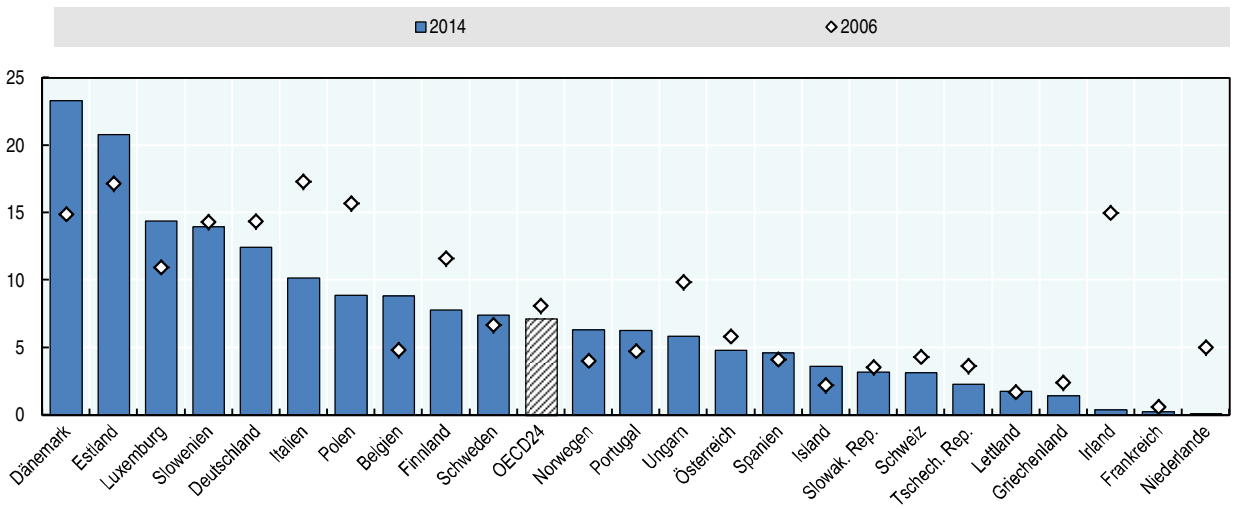
Vorzeitiger Renteneintritt und Verbleib im Erwerbsleben

Wie weiter oben dargelegt, haben die meisten Länder ihre Frühverrentungsprogramme im Sinne der bislang in diesem Kapitel verwendeten Definition eingeschränkt. Um aber die Rolle von Vorruhestandsregelungen in einzelnen Ländern zu analysieren, sind Erhebungsdaten erforderlich, was davon abweichende Definitionen impliziert[14]. Eurostat-Analysen ergeben, dass die Frühverrentung in einigen Ländern nach wie vor stark verbreitet ist (Abb. 2.10). 2014 befanden sich in den 22 in der Abbildung aufgeführten OECD-Ländern im Durchschnitt 7,7% der Rentenempfänger im vorzeitigen Ruhestand, gegenüber 8,7% im Jahr 2006. 2014 reichte der Anteil von 23,3% in Dänemark bis zu 0% in der Türkei[15]. In Dänemark werden Frühverrentungsprogramme über die freiwillige Arbeitslosenversicherung abgewickelt und können daher als Frühverrentung aus Arbeitsmarktgründen betrachtet werden. Infolge der seit 2006 umgesetzten Reformen wird allerdings damit gerechnet, dass Frühverrentungsprogramme immer weniger in Anspruch genommen werden (OECD, 2015). In Irland, Italien und Polen hat die Frühverrentung gemäß der hier verwendeten Definition deutlich abgenommen.

In den meisten Ländern kann nur ein Teil der Rente vorzeitig in Anspruch genommen werden. In der Regel handelt es sich um den (beitragsbezogenen) verdienstabhängigen Teil. Pauschalleistungen oder Leistungen des Sicherheitsnetzes stehen – quasi per definitionem – nur ab dem Regelrentenalter zur Verfügung. In vielen Ländern mit beitragsbezogenen Rentensystemen kann zumindest ein Teil der Rente als Pauschalbetrag ausgezahlt werden.

Abbildung 2.10 **In vielen Ländern ist die Frühverrentung nach wie vor weit verbreitet**

Frühverrentung unter Personen, die eine Altersrente beziehen, in Prozent



Quelle: Eurostat. Zur Frühverrentung zählen: vorzeitiger Renteneintritt, Frühverrentung aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit, Frühverrentung aus arbeitsmarktbezogenen Gründen.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633546

Im Vereinigten Königreich beispielsweise ist die Frühverrentung mit einer Einmalzahlung ab dem Alter von 55 Jahren für Männer möglich, d.h. 10 Jahre vor dem Regelrentenalter, in dem die Grundleistungen in Anspruch genommen werden können. In Irland können Personen im beitragsbezogenen Rentensystem mit 50 Jahren in den Ruhestand gehen, die Grundrente kann aber nicht vor dem Alter von 66 Jahren bezogen werden. Allerdings sind die beitragsbezogenen Rentenversicherungen in diesen beiden Ländern keine Pflichtsysteme, obwohl sie für einen großen Teil der Bevölkerung Anwendung finden, und bleiben in den untenstehenden Berechnungen entsprechend unberücksichtigt. In Australien gibt es die sogenannten Übergangsrenten (Transition-to-Retirement-Pensions), die es Arbeitskräften ermöglichen, von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung überzugehen und ihr Erwerbseinkommen mit der Rente aufzustocken[16]. In den Niederlanden ist die Kombination von Erwerbstätigkeit und Teilrente häufig Bestandteil derselben Rentenmodelle, die auch die Kombination von Berufstätigkeit und Rente nach Erreichen des Regelrentenalters vorsehen. Das Erstbezugsalter ist von Arbeitgeber zu Arbeitgeber unterschiedlich, kann aber schon mit 55 Jahren einsetzen. Jedoch ist die Grundrente erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze verfügbar.

Neben den Ländern mit gesetzlichen beitragsbezogenen Rentensystemen ermöglichen elf Länder eine Kombination von Erwerbstätigkeit und vorzeitigem Rentenbezug (eine Zusammenfassung der Bestimmungen hinsichtlich des Regelrenten- und Frühverrentungsalters findet sich in Tabelle 2.4). Es handelt sich um Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Japan, Kanada, Norwegen, Österreich, die Vereinigten Staaten und die Tschechische Republik[17]. Wenn Personen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit Rentenversicherungsbeiträge entrichten und zugleich Frühverrentungsleistungen beziehen, werden die Renten entweder jedes Jahr neu berechnet, um diese neuen Beitragszahlungen zu berücksichtigen, oder zum Zeitpunkt der Beantragung der endgültigen Rente.

Die Einschränkungen und Anspruchskriterien für die Kombination von Erwerbstätigkeit und vorzeitigem Rentenbezug sind in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. In Österreich können Frührentner nur bis zu 11% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens hinzuverdienen, bevor die vorgezogene Altersrente vollständig entzogen wird. In Belgien hingegen können Frührentner bis zu 50% des durchschnittlichen Arbeitsentgelts verdienen, bevor die Rente schrittweise gekürzt wird. In der Tschechischen Republik können Personen die Hälfte der Rente beziehen, wenn sie gleichzeitig erwerbstätig sind. In diesem Fall erhöht sich der Gesamtsteigerungsfaktor für jeweils sechs Erwerbsmonate um 1,5 Prozentpunkte. In Frankreich gibt es ein Modell für einen gleitenden Altersübergang, das sowohl mit einer verdienst- als auch einer arbeitszeitbezogenen Bedingung verknüpft ist: Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden kann zwischen 40% und 80% der Vollzeitbeschäftigung ausmachen, wobei die Rente proportional gekürzt wird. Die Summe aus Altersrente und Arbeitseinkommen darf das von der Person vor der Frühverrentung zuletzt bezogene Erwerbseinkommen nicht überschreiten. In Deutschland wird die volle Altersrente um 40% des Hinzuverdiensts gekürzt, wenn der durchschnittliche jährliche Hinzuverdienst 6 300 Euro (13% des Durchschnittsverdiensts) übersteigt. In Griechenland können Frührentner ein kombiniertes Renten- und Erwerbseinkommen in Höhe von 40% des Durchschnittsverdiensts beziehen. Darüber hinaus werden die Renten um 60% im Verhältnis zum Erwerbseinkommen gekürzt. Auch in Japan werden die Rentenleistungen bei 60- bis 64-Jährigen gekürzt, sobald das monatliche Gesamteinkommen aus Rente und Standardverdienst 280 000 Yen (zwei Drittel des Durchschnittsverdiensts) überschreitet. Nähere Einzelheiten zu den geltenden Regeln sind Tabelle 2.A2.1 im Anhang zu entnehmen.

Tabelle 2.4 **Früh- und Regelrentenalter (auf der Basis einer vollständigen Erwerbsbiografie) für Personen, die 2016 in den Ruhestand gehen**

		Renten-system	Vorruhe-stand	Kombination von Erwerbs-tätigkeit und Frühverrentung möglich	Regel-renten-alter
Australien		T	..		65
		DC	57		..
Österreich	Männer	DB (ER)	62.0	Y	65
	Frauen	DB (ER)	59.9		60
Belgien		DB (ER)	62	Y	65
		Min	..		65
Kanada		Basic/T	..		65
		DB (ER)	60	Y	65
Chile		Basic/T	..		65
	Männer	DC	Beliebigr		65
	Frauen	DC	Beliebig		60
Tschech. Rep.	Männer	DB	60	Y	63
	Frauen	DB	60		62.3
Dänemark		Basic/T	..		65
		DC (ATP)	..		65
		DC (Occ)	60		65
Estland		Punkte	60		63
		DC	62		..
Finnland		Min	63	Y	65
		DB	63		
Frankreich		DB	61.6	Y	61.6
		Punktes	56.6		61.6
Deutschland		Punkte	63	Y	65
Griechenland		DB	62	Y	62
Ungarn	Männer	DB	..		63
	Frauen	DB	Beliebig ab 40 J.		63
Island		Basic/T	..		67
		DB (Occ)	65		67
Irland		Basic/T	..		66
Israel	Männer	Basic/T	..		67
	Frauen	Basic/T	..		62
Italien	Männer	NDC	62.8		66.6
	Frauen	NDC	61.8		65.6

		Renten-system	Vorruhe-stand	Kombination von Erwerbstätigkeit und Frühverrentung möglich	Regel-rentenalter
Japan		Basic/DB	60	Y	65
Korea		DB	57		61
Lettland		NDC/DC	60.75		62.75
		T	..		67.75
Luxemburg		DB	60		60
Mexiko		T	..		65
		DC	Beliebig/ 60 Jahre		65
Niederlande		Basic	..		65.5
		DB (Occ)			65
Neuseeland		Basic	..		65
Norwegen		Min	67	Y	67
		NDC/DB	62		67
Polen	Männer	NDC/Min	..		66
	Frauen	NDC/Min	..		61
Portugal		DB	60		66.2
		Min	..		66.2
Slowak. Rep.	Männer	DB	60		62
	Frauen	DB	60		62-58.25[1]
Slowenien	Männer	DB	..		60
	Frauen	DB	..		59.75
Spanien		DB	61		65
Schweden		Basic	..		65
		NDC/DC	61		..
Schweiz	Männer	DB	63		65
	Frauen	DB	62		64
Türkei	Männer	DB	..		60
	Frauen	DB	..		58
Ver. Königreich	Männer	Basic (SP)	..		65
	Frauen	Basic (SP)	..		63
		T (PC)	..		63
Ver. Staaten		DB	62	Y	66
		T			65

Anmerkung: Das Regelrentenalter wird unter der Annahme eines Arbeitsmarkteintritts im Alter von 20 Jahren berechnet. DB = Leistungsbezogen; ER = verdienstabhängig; Basic = Grundrente; Min = Mindestrente; ATP = Arbeitsmarkt-Zusatzrente; NDC = fiktiv, beitragsbezogen; SP = Staatliche Rente; PC = Ergänzungsleistung; DC = beitragsbezogen; … = Frühverrentung oder Rentenaufschub nicht möglich; Occ = betrieblich; T = Sozialrente. Dort, wo die Rentenalter für Männer und Frauen abweichen, werden sie für Männer/Frauen getrennt aufgeführt. - = In den beitragsbezogenen Systemen werden die Leistungen bei Frühverrentung und Spätverrentung automatisch angepasst.

1. Frankreich: Die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Frühverrentung ist ab dem Alter von 60 Jahren möglich.
2. Slowakische Republik: Für Frauen mit Kindern wird das Renteneintrittsalter je nach Zahl der Kinder reduziert.

Quelle: Vgl. „Länderprofile“ verfügbar *unter http://oe.cd/pag.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633565*

Tabelle 2.4 gibt einen Überblick über die in den OECD-Ländern 2016 geltenden Frühverrentungsregelungen (als Ergänzung zur Zusammenfassung in Tabelle 2.1). In Chile können Frauen beispielsweise im beitragsbezogenen System im Alter von 60 Jahren in den Ruhestand gehen, müssen aber bis zum Alter von 65 Jahren auf die bedürftigkeitsabhängige Komponente warten (bei Anspruch auf eine kleine Rente), um eine Vollrente zu beziehen. Ebenso können

Personen in Kanada ab dem Alter von 60 Jahren mit ihrer gesetzlichen verdienstabhängigen Rente in den Ruhestand gehen (wenn auch mit Abschlag), jedoch sind weder die Grund- noch die bedürftigkeitsabhängige Rente vor dem Alter von 65 Jahren verfügbar.

Angesichts der Vielzahl der oben beschriebenen Regeln ist es sinnvoll, die Auswirkungen verschiedener Flexibilisierungsmodelle auf die Rentenleistungen mit Hilfe der OECD-Rentenmodelle eingehender zu untersuchen. In den Abschnitten 2.3 und 2.4 werden die Folgen der Spät- und Frühverrentung für die Ersatzquoten dargelegt, d.h. wenn mehr bzw. weniger Beitragsjahre zugrunde gelegt werden. Zunächst beleuchtet der folgende Abschnitt den Begriff der „versicherungsmathematischen Neutralität", um eine Bezugsgröße zur Verfügung zu stellen, anhand derer sich die aus längeren oder kürzeren Beitragszeiten resultierenden Zuschläge und Abschläge vergleichen lassen.

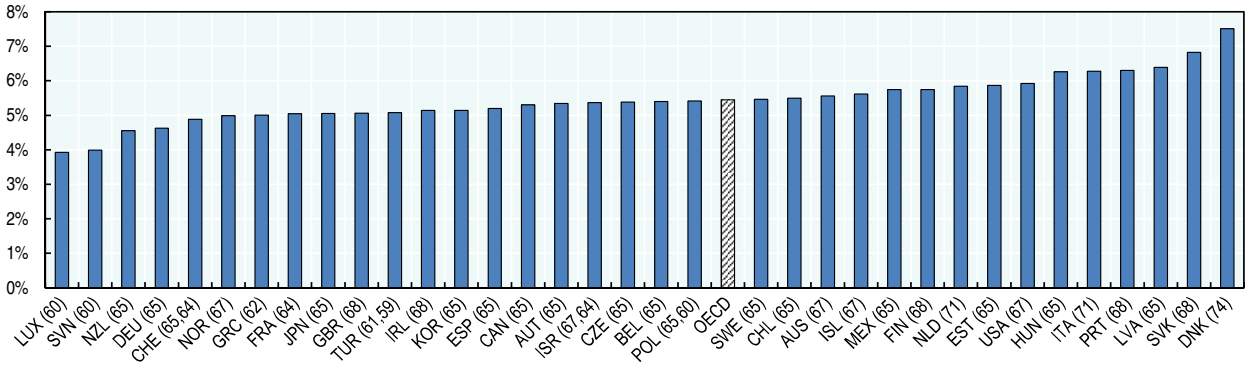
Versicherungsmathematische Neutralität

Wenn Personen über das Rentenalter hinaus erwerbstätig sind, sollten sie im Vergleich zur Leistung, die sie bei Erreichen des Regelrentenalters bezogen hätten, eine höhere Rentenleistung bekommen. Bei einem Renteneintritt vor dem Regelrentenalter müssten die Renten umgekehrt geringer ausfallen. Die versicherungsmathematische Neutralität ist eine zentrale Größe für die Berechnung der Höhe des Zuschlags oder Abschlags und damit für die Bewertung von Arbeitsanreizen für Menschen im Rentenalter (vgl. Anhang 2.A1 wegen näherer Einzelheiten). Versicherungsmathematisch neutrale Alterssicherungssysteme gewährleisten, dass es (versicherungsmathematisch) unerheblich ist, ob eine Arbeitskraft in einem gegebenen Alter (z.B. bei Erreichen der Altersgrenze) in den Ruhestand geht oder ein Jahr länger arbeitet. Ein Zuschlag auf die erworbenen Ansprüche für den Aufschub des Rentenbezugs, der höher liegt als der versicherungsmathematisch neutrale Satz, bietet finanzielle Anreize, länger zu arbeiten, ist aber für den Rentenversicherungsträger teuer. Umgekehrt gehen von einem Zuschlag, der geringer ausfällt als der mit der versicherungsmathematischen Neutralität im Einklang stehende Satz, Negativanreize für den Verbleib im Erwerbsleben aus.

Der versicherungsmathematisch neutrale Zuschlag hängt vom Rentenalter, von den Mortalitätsraten, dem Diskontierungssatz und der Indexierung der laufenden Rentenzahlungen ab, nicht aber von den anderen Parametern, die zur Berechnung der Rentenleistungen herangezogen werden (vgl. Anhang 2.A1)[18]. Er steht daher in keinem Zusammenhang zu dem, was die Alterssicherungssysteme tatsächlich leisten. Im Durchschnitt der Länder beträgt der versicherungsmathematisch neutrale Zuschlag für jedes Jahr des Aufschubs etwa 5,5% auf bisher erworbene Ansprüche (Abb. 2.11).

Ein Teil der zwischen den Ländern beobachteten Unterschiede hängt direkt mit den Differenzen beim Rentenalter zusammen. Sowohl in Luxemburg als auch in Slowenien beispielsweise beträgt das Regelrentenalter langfristig 60 Jahre, was eine lange Rentenbezugsdauer zur Folge hat, so dass es eines geringen versicherungsmathematisch neutralen Zuschlags oder Abschlags von etwa 4% bedarf, um das System im Gleichgewicht zu halten. In Dänemark hingegen wird das Renteneintrittsalter langfristig auf schätzungsweise 74 Jahre steigen, da mit den Anhebungen des Rentenalters ein durchschnittlicher Verbleib im Ruhestand von nur 14,5 Jahren erreicht werden soll. Dies bedeutet, dass ein sehr viel höherer Abschlag bzw. Zuschlag von etwa 7,5% erforderlich ist, um für dieses Alter versicherungsmathematische Neutralität zu gewährleisten. In ähnlicher Weise hat eine längere Ruhestandsperiode (d.h. eine längere Restlebenserwartung) für ein gegebenes Renteneintrittsalter einen geringeren versicherungsmathematisch neutralen Zuschlag zur Folge. Für das Alter von 65 Jahren beträgt dieser 5,2% in Spanien gegenüber 6,4% in Lettland.

Abbildung 2.11 **Versicherungsmathematisch neutraler Jahreszuschlag auf in der Vergangenheit erworbene Ansprüche zum Zeitpunkt des Regelrentenalters**



Anmerkung: Das jeweilige Regelrentenalter ist auf der X-Achse in Klammern angegeben.
Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633584

Die Höhe des versicherungsmathematisch neutralen Zuschlags bzw. Abschlags bezieht sich auf die in der Vergangenheit erworbenen Ansprüche und ist somit unabhängig von beitragsbezogenen Rentenregelungen, die zur Bestimmung des ursprünglichen Leistungsniveaus herangezogen werden. Wie weiter oben dargelegt, sind die einzigen relevanten Parameter das Renteneintrittsalter und die Indexierung der laufenden Rentenzahlungen. Demgegenüber ist die Folge eines einjährigen Rentenaufschubs oder -vorbezugs für die Rentenleistungen im Vergleich zum Basisszenario abhängig vom Aufbau des Alterssicherungssystems.

Jedes zusätzliche (fehlende) Beitragsjahr erhöht (verringert) in der Regel die Rentenansprüche in Form von angespartem Kapital in einem beitragsbezogenen System oder zusätzlichen Anwartschaften in einem leistungsbezogenen System. Einige, aber nicht alle Länder bieten zusätzliche Zuschläge (Tabelle 2.3). Wie weiter oben erläutert, bedeutet versicherungsmathematische Neutralität, dass für jedes Jahr des Aufschubs im Durchschnitt der OECD-Länder ein Zuschlag von etwa 5,5% auf in der Vergangenheit erworbene Ansprüche gewährt wird. Bei einer Verlängerung der Erwerbstätigkeit um ein Jahr werden allerdings für die Berechnung der Altersrente höhere Steigerungssätze oder Referenzeinkommen zugrunde gelegt, was bereits vor Anwendung eines etwaigen Zuschlags zu einer höheren Rente führt. Daher können die Renten um sehr viel mehr als 5,5% pro Jahr des Aufschubs steigen, selbst wenn das System versicherungsmathematisch neutral konzipiert ist.

In einem einfachen leistungsbezogenen System mit einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren und einer angenommenen vollen Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren würde die Rentenleistung unter Berücksichtigung des zusätzlichen Beitragsjahrs vor Gewährung des Zuschlags beispielsweise um 1/45 = 2,2% steigen. Bei versicherungsmathematischer Neutralität würde dies zu einem Gesamtanstieg von durchschnittlich 7,7% (= 2,2% + 5,5%) führen. Die Rentenansprüche werden jedoch nicht in allen leistungsbezogenen Systemen nach Erreichen des Regelrentenalters in dieser Weise gesteigert. In den Vereinigten Staaten führt beispielsweise ein Aufschub des Rentenbezugs um ein Jahr zu einem Zuschlag von 5%, unabhängig davon, ob es sich bei diesem Jahr um ein Erwerbsjahr mit Beitragsleistungen handelt oder nicht. In einem – kapitalgedeckten oder nicht kapitalgedeckten – beitragsbezogenen System erhöhen sich die Rentenansprüche automatisch sowohl durch die Ansparphase (höhere Ersparnisse) als auch durch die Auszahlungsphase (geringere Restlebenserwartung), was zu höheren Rentenzahlungen führt.

Die Auswirkungen eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben auf die Rentenleistungen

Die Höchstdauer des Rentenaufschubs über das Regelrentenalter hinaus reicht derzeit von drei Jahren in Island bis zu acht Jahren oder mehr in Dänemark, Frankreich und Norwegen (Tabelle 2.3). In Luxemburg erstreckt sich der Rentenaufschub auf maximal fünf Jahre, in Anbetracht des niedrigen Rentenalters bedeutet dies aber nur einen Aufschub bis zum Alter von 65 Jahren. Arbeitskräfte können darüber hinaus erwerbstätig sein, ihre Rentenleistungen werden aber nicht weiter erhöht, wenn sie bereits über eine vollständige Beitragsbiografie verfügen.

Die Auswirkungen des späteren Übergangs in den Ruhestand auf die Rentenleistungen sind in den einzelnen Komponenten der Alterssicherungssysteme unterschiedlich. In Systemen mit Grundrente, wie in Irland und Neuseeland, wird, unabhängig davon, ob Personen über das Regelrentenalter hinaus arbeiten oder nicht, die gleiche Rentenleistung gezahlt. In solchen Fällen ist das System jenseits der Altersgrenze insofern völlig flexibel, als es keine positiven oder negativen Anreize schafft, länger oder Teilzeit zu arbeiten. Gleichzeitig gibt es aber auch keine Möglichkeit, die Rentenzahlungen zu modulieren, indem beispielsweise zunächst eine niedrigere Altersrente in Anspruch genommen und mit Erwerbseinkommen kombiniert wird, was dann bei vollständigem Renteneintritt durch höhere Rentenleistungen ausgeglichen wird.

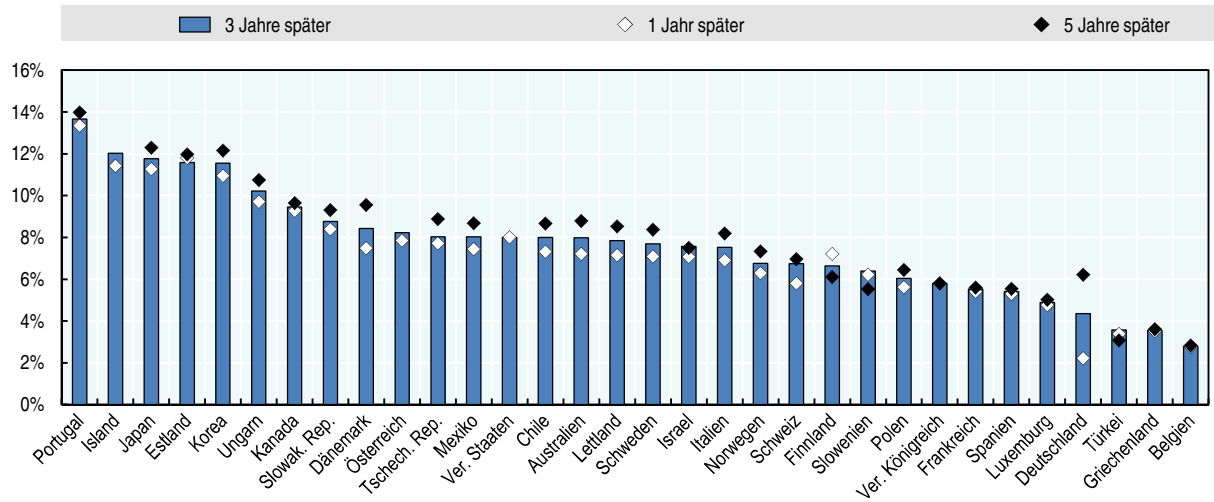
In Kanada, Dänemark, Japan und dem Vereinigten Königreich (um nur einige Länder zu nennen) wird bei Aufschub des Rentenbezugs zusätzlich zu den bei weiterer Erwerbstätigkeit erworbenen höheren Ansprüchen für jedes aufgeschobene Jahr ein Zuschlag von 6-8% der Grundrente gezahlt. Der Zuschlag kann teilweise aufgezehrt werden, wenn einkommensabhängige Leistungskomponenten gestrichen werden, was in Kanada und Dänemark der Fall ist.

Die Wirkung eines Rentenaufschubs in verdienstabhängigen Alterssicherungssystemen ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich. In Portugal werden die Renten für Personen mit einer Beitragsbiografie von 15-24 Jahren für jedes Jahr des Aufschubs über das Regelrentenalter hinaus um 4% und bei Beitragszeiten von mehr als 40 Jahren um jährlich 12% angehoben. In der Schweiz wird die Altersrente im ersten Jahr des Aufschubs um 5,2% angehoben, im fünften Jahr würde sie jedoch um 7,5% erhöht. Ein Rentenaufschub um fünf Jahre ergibt damit kumuliert eine Erhöhung von 31,5%. In kapitalgedeckten oder fiktiv beitragsbezogenen Modellen wird der Zuschlag in die Berechnung der Rentenzahlung einbezogen. Die monatliche Rentenleistung erhöht sich, weil die Ruhestandsperiode kürzer ist.

Ein Aufschub des Rentenbezugs erhöht das Rentenniveau in vielen Ländern deutlich. In Abbildung 2.12 wird veranschaulicht, wie sich ein Rentenaufschub und ein Verbleib im Erwerbsleben auf die jährliche Rentenleistung auswirkt, die ein Arbeitnehmer mit vollständiger Erwerbsbiographie von sämtlichen Versicherungsträgern zusammengenommen erhält[19]. In Australien, Chile, Italien, Lettland und Mexiko, die alle – kapitalgedeckte oder nicht kapitalgedeckte – beitragsbezogene Systeme haben, beträgt der Effekt nahezu 8%. In den OECD-Ländern beläuft sich der Gesamtanstieg der Rentenleistung – aus Zuschlagssatz, zusätzlichen Ansprüchen und Leistungsindexierung – im Durchschnitt auf etwa 7,5% pro Jahr des Aufschubs, wobei die Höhe nur in geringem Maße von der Dauer des Rentenaufschubs abhängt.

Fünf Länder verzeichnen starke Auswirkungen auf die Renten, wobei die Zuschläge sehr viel höher ausfallen als es versicherungsmathematisch neutral wäre: Estland, Island, Japan, Korea und Portugal. Der stärkste Effekt zeigt sich in Portugal, da hier die durch die Ausübung einer Beschäftigung erworbenen zusätzlichen Rentenanwartschaften zum oben

Abbildung 2.12 **Auswirkungen eines Rentenaufschubs und Verbleibs im Erwerbsleben um bis zu fünf Jahre über das Regelrentenalter hinaus auf die jährliche Gesamtrente für einen Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie**



Anmerkung: Die Angaben für den Aufschub um drei und fünf Jahre sind auf das Jahr umgerechnet worden, so dass ein 6%iger Anstieg in der Abbildung einem Gesamtanstieg von 18% für drei Jahre und 30% für fünf Jahre entspricht. In Irland, den Niederlanden oder Neuseeland kann der Bezug der Grundrente nicht aufgeschoben werden, so dass diese Länder in der Abbildung unberücksichtigt bleiben. In Frankreich ist der Ein-Jahres-Zuschlag auf Betriebsrenten von 10-30% je nach Länge des Aufschubs, auf der Basis des Annuitätsfaktors, auf die gesamte Ruhestandsperiode verteilt worden.

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633603

beschriebenen Zuschlag hinzukommen[20]. In Japan werden sowohl die Grundrente als auch die verdienstabhängige Komponente pro Jahr des Aufschubs um 8,4% erhöht. Nimmt man die Wirkung zusätzlicher Beitragszahlungen und die Indexierung der laufenden Rentenzahlungen hinzu, ergibt sich insgesamt ein Anstieg von etwa 11,5%. Korea bietet einen niedrigeren Zuschlagssatz von 7,2%, aber höhere Steigerungssätze auf, was ebenfalls zu einem Gesamtanstieg von 11% führt[21]. In diesen fünf Ländern sind die hohen Zuschläge für das Alterssicherungssystem potenziell kostenintensiv.

In den meisten Ländern werden den Arbeitskräften somit keine negativen finanziellen Anreize geboten, den Rentenbezug aufzuschieben, sobald sie Anspruch auf eine Vollrente haben. Allerdings gibt es einige wenige Ausnahmen. In Belgien und der Türkei gibt es bei aufgeschobenem Rentenbezug beispielsweise keine Zuschläge. Außerdem wird im Basisszenario mit vollständiger Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren auch in Griechenland bis zum Erreichen des Alters von 67 Jahren kein Zuschlag gezahlt. In Deutschland führt ein Rentenaufschub (bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit) zumindest in den ersten Jahren zu einem leichten Anstieg der Rentenleistungen[22]. In Frankreich wird der 5%-Zuschlag in der staatlichen Rentenversicherung nicht allein durch den Aufschub des Rentenbezugs ausgelöst, sondern ist auch an die Fortsetzung der Beitragszahlungen gebunden. Zudem besteht über den Zuschlag hinaus kein Anspruch auf zusätzliche Leistungen, wohingegen in der betrieblichen Vorsorge ab 2019 ein hoher Zuschlag gewährt wird, dessen Zahlung auf ein Jahr begrenzt ist.

Ob vom begrenzten finanziellen Nutzen des Rentenaufschubs tatsächlich Negativanreize für eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ausgehen, hängt vom Ausmaß der Einschränkungen für die Kombination von Berufstätigkeit und Altersrente ab. Wenn es keine Einschränkungen gibt, können Personen, die über das Regelrentenalter hinaus erwerbstätig sind, ihre Rente in Anspruch nehmen und diese flexibel mit Erwerbseinkommen kombinieren.

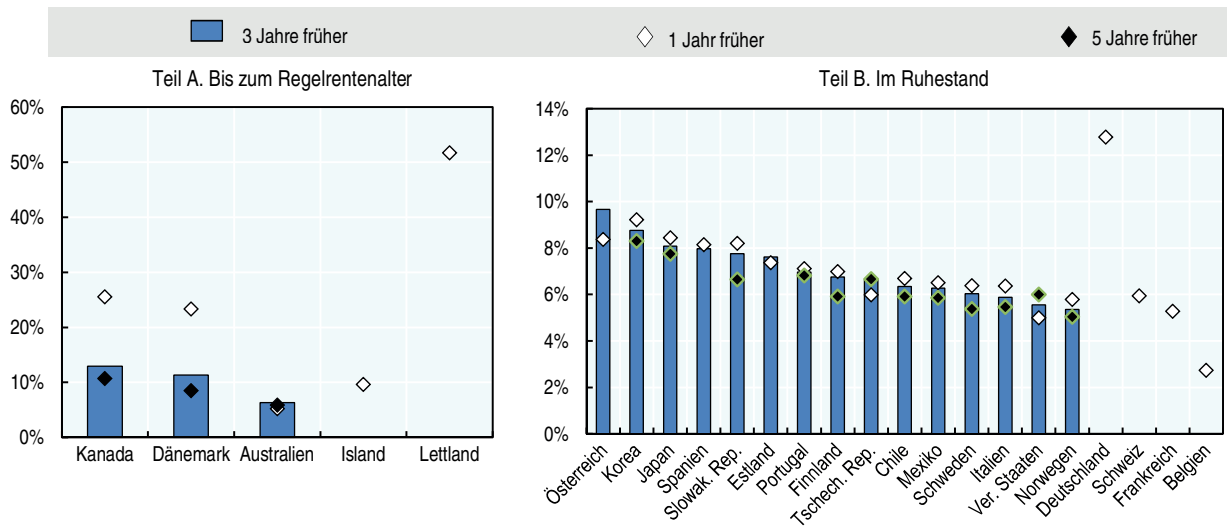
Finanzielle Auswirkungen der Frühverrentung

Die Auswirkungen eines vorzeitigen Ruhestands auf künftige Rentenleistungen sind in den verschiedenen Alterssicherungssystemen und den einzelnen Komponenten innerhalb dieser Systeme unterschiedlich. In der Regel können Grundrenten nicht vor dem Regelrentenalter in Anspruch genommen werden, und die sozialen Sicherheitsnetze für alte Menschen stehen Personen in jüngerem Alter in keinem Fall offen.

Einige Länder bieten keine Flexibilität. In den gesetzlichen Alterssicherungssystemen in Irland, Israel, Luxemburg, Neuseeland, den Niederlanden, Ungarn, Polen, der Türkei oder dem Vereinigten Königreich ist eine Frühverrentung unter keinen Umständen möglich. Obwohl ein Rentenvorbezug in diesen Ländern nicht vorgesehen ist, bleiben in der Vergangenheit erworbene Rentenansprüche von der Entscheidung zum vorzeitigen Übergang in den Ruhestand unberührt. Des Weiteren ist die Frühverrentung in Griechenland und Slowenien für das Basisszenario in *Renten auf einen Blick* nicht relevant[23]. In der nachstehenden Analyse bleiben beide Ländergruppen unberücksichtigt.

In Australien, Kanada, Dänemark und Island sind nicht alle Komponenten des Alterssicherungssystems vorzeitig verfügbar. In Australien ist der Bezug der Sozialrente (die bedürftigkeitsgeprüfte, steuerfinanzierte Komponente) nicht vor dem Alter von 67 Jahren möglich, wohingegen die beitragsbezogene Komponente ab dem Alter von 60 Jahren in Anspruch genommen werden kann. Denjenigen, die ihre Altersrente beispielsweise ab dem Alter von 62 Jahren beziehen, werden die Rentenansprüche um 30% (bzw. etwa 6% je fehlendem Beitragsjahr) des Rentenbetrags gekürzt, den sie bezogen hätten, wenn sie bis zum Regelrentenalter erwerbstätig gewesen wären[24]. In den anderen drei Ländern dieser Gruppe findet derselbe Mechanismus Anwendung. Abbildung 2.13 (Teil A) veranschaulicht die Wirkung[25]. In dieser Gruppe sind die Möglichkeiten des flexiblen Übergangs in den Ruhestand begrenzt, es sei

Abbildung 2.13 **Negative Auswirkungen auf die jährlichen Gesamtrentenleistungen bei einem bis zu fünf Jahre vorgezogenen Rentenbezug, Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie**



Anmerkung: Die Angaben für den Aufschub um drei und fünf Jahre sind auf das Jahr umgerechnet worden, so dass ein 6%iger Rückgang in der Abbildung einem Gesamtrückgang von 18% für drei Jahre und 30% für fünf Jahre entspricht. In Lettland (in Teil A) ist der Negativanreiz zur Frühverrentung sehr stark. Die Frühverrentung ist hier nur zwei Jahre vor dem Regelrentenalter möglich. Die verdienstabhängige Rentenleistung wird bei einem Rentenvorbezug für bis zu zwei Jahre um 50% gekürzt.

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633622

denn, die Personen können auf Ersparnisse oder sonstige Vermögenswerte zurückgreifen, auch wenn ihre Rentenansprüche von der Entscheidung zur Frühverrentung unberührt bleiben (d.h. es gibt keine Auswirkungen auf das Rentenvermögen, was versicherungsmathematische Neutralität bedeutet, vgl. Anhang 2.A1).

In anderen Ländern sind die Kürzungssätze bei Rentenbezug vor dem Regelrentenalter in Ländern mit ähnlichen Alterssicherungssystemen tendenziell vergleichbar (Abb. 2.13, Teil B). In Chile und Mexiko, zwei Länder mit beitragsbezogenen Alterssicherungssystemen, werden die Rentenleistungen für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie pro Jahr des Rentenvorbezugs um etwas über 7% gekürzt. Die aufgrund der Frühverrentung niedrigeren monatlichen Renten werden durch den längeren Zeitraum des Leistungsbezugs insgesamt ausgeglichen[26].

Viele Länder haben finanzielle Negativanreize für die Frühverrentung in ihre Alterssicherungssysteme aufgenommen[27]. Das gilt insbesondere für Österreich und Korea, die Regeln eingeführt haben, welche auch als starke Hindernisse für einen flexiblen Renteneintritt wirken. In Korea beispielsweise beträgt der Abschlag pro Jahr des Rentenvorbezugs 6% der verdienstabhängigen Komponente zusätzlich zu den niedrigeren zugrunde gelegten Beiträgen. Deutschland ist ein Sonderfall: Der Frühverrentungsabschlag wird auf der Basis der Zahl der Jahre vor dem (künftigen) gesetzlichen Renteneintrittsalter von 67 Jahren berechnet, während das Regelrentenalter unter der Annahme einer vollständigen Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren, wie sie hier zugrunde gelegt wird, 65 Jahre beträgt[28]. Belgien ist das einzige Land, in dem der Rentenvorbezug eine recht geringe Leistungskürzung zur Folge hat, wenngleich der vorzeitige Renteneintritt in diesem Land nur bis zu zwei Jahre vor dem Regelrentenalter möglich ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es bei der Frühverrentung gar keinen Abschlag gibt, sondern lediglich ein oder zwei Fehljahre in der Beitragsbiografie.

Während eine Person, die sich für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand entscheidet, erhebliche finanzielle Nachteile haben kann, halten sich die mit der Frühverrentung einhergehenden Kosten für den Rentenversicherungsträger in den meisten Ländern in Grenzen. In den 14 Ländern auf der linken Seite in Teil B – von Korea bis Norwegen – werden die Rentenleistungen bei einem Rentenvorbezug um drei Jahre im Durchschnitt um 7% pro Jahr bzw. 21% insgesamt gekürzt. In diesen Ländern und in Australien (Teil A) können ältere Arbeitskräfte daher ihr Renteneintrittsalter – mit Leistungsanpassungen – bis zu mehreren Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze flexibel wählen, ohne dass es finanzielle Anreize für die Frühverrentung gibt oder Frührentner übermäßig stark bestraft werden. In Österreich sind die Abschläge etwas höher.

2.4 Die eigenen Wünsche lassen sich nicht immer realisieren

Die Erhebungen bestätigen, dass Arbeitskräfte bei ihren Entscheidungen über den Zeitpunkt des Renteneintritts gerne über mehr Flexibilität verfügen würden. Dennoch ist die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug nach wie vor eine Randerscheinung. Für diese Diskrepanz zwischen den von Menschen formulierten Wünschen und dem, was sie in der Realität tun, gibt es mehrere Erklärungsansätze.

Erhebungen zeigen, dass der flexible Renteneintritt in vielen Ländern beliebt ist

In der Europäischen Union ziehen es nahezu zwei Drittel der Bürger eigenen Angaben zufolge vor, eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Teilrente zu kombinieren, statt ganz in den Ruhestand zu gehen (Eurofound, 2016). Jedoch ist die Begeisterung für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug in den einzelnen Ländern unterschiedlich groß. In

Frankreich strebten nur 15% der Erhebungsteilnehmer danach, über das Renteneintrittsalter hinaus weiter zu arbeiten, wohingegen in Japan 43% der Befragten angaben, einen Verbleib im Erwerbsleben über das Regelrentenalter hinaus in Erwägung zu ziehen (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015). Derweil äußerten 77% der Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten, dass viele Mitarbeiter in ihren Unternehmen planten, nach Erreichen des Rentenalters entweder weiter Vollzeit oder Teilzeit zu arbeiten (TCRS, 2016).

Auf Arbeitgeberseite wird der flexible Renteneintritt in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark unterstützt. In den Vereinigten Staaten gaben 81% der Arbeitgeber an, ihr Unternehmen „befürworte" die Weiterbeschäftigung ihrer Mitarbeiter über 65 Jahre[29]. In Finnland, wo das Regelrentenalter für die Volksrente 65 Jahre beträgt, hielten 2011 70% der Arbeitgeber und 86% der Arbeitnehmer die untere Altersgrenze von 63 Jahren für den flexiblen Renteneintritt für akzeptabel (Tuominen, 2013). Allerdings hielten 21% der Arbeitgeber im Gegensatz zu 3% der Arbeitnehmer die untere Altersgrenze für zu hoch, was darauf hindeutet, dass Arbeitgeber die Möglichkeit des flexiblen Renteneintritts manchmal auch nutzen dürften, um sich nach und nach von älteren Arbeitskräften zu trennen. Insgesamt ging aus den Erhebungen in Finnland hervor, dass 19% der Ruheständler gerne im Erwerbsleben geblieben wären, 11% gaben gleichzeitig aber an, dass ihr Arbeitgeber ihre Weiterbeschäftigung nicht akzeptiert habe (vgl. Zwangsverrentung in Abschnitt 4.2). Viele Arbeitgeber äußerten sich skeptisch über die Arbeitsfähigkeit Beschäftigter über 68 Jahre. In den Niederlanden ging aus einer neueren Untersuchung hervor, dass die Mehrzahl der Arbeitgeber im Industrie-, Dienstleistungs- und öffentlichen Sektor sich darüber Gedanken macht, ob Arbeitskräfte mit Gesundheitsproblemen in der Lage sind, länger zu arbeiten (Van Dalen et al., 2017). Zugleich befürworteten drei Viertel der Arbeitgeber ein flexibleres Rentenalter.

Für die Politikverantwortlichen, die in Anbetracht der Bevölkerungsalterung bestrebt sind, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, ist eine entscheidende Frage, welchen Einfluss der flexible Renteneintritt auf die Erwerbsbeteiligung haben wird. Eine größere Flexibilität des Alterssicherungssystems könnte einige Arbeitskräfte dazu veranlassen, erwerbstätig zu bleiben und zugleich Rentenleistungen zu beziehen. Sie könnte umgekehrt aber auch Kräfte, die derzeit in Vollzeit beschäftigt sind und spät in den Ruhestand gehen, dazu bewegen, die Zahl ihrer Arbeitsstunden zu reduzieren. Die Auswirkung des flexiblen Renteneintritts auf die gesamtwirtschaftlich geleisteten Arbeitsstunden ist daher unklar. Alles in allem scheint es mit den jüngsten Reformen für mehr Flexibilisierung nicht gelungen zu sein, das Arbeitsangebot älterer Arbeitskräfte insgesamt zu erhöhen (Börsch-Supan et al., 2017).

Eine deutsche Erhebung (GfK, 2017) kam zu dem Ergebnis, dass drei Viertel der Befragten trotz des Inkrafttretens des Flexirentengesetzes keinen Aufschub ihres Renteneintritts planten. Nur 6% gaben an, als Reaktion auf die neuen Regelungen später in den Ruhestand zu gehen[30]. Unter Frauen und Personen mit niedrigem Bildungsabschluss war dieser Anteil sogar noch geringer (3,5% bzw. 4%). Beide Bevölkerungsgruppen haben in der Regel geringere Rentenansprüche und weisen mit größerer Wahrscheinlichkeit Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie auf. Ein später und/oder gleitender Übergang in den Ruhestand sollte für diese Bevölkerungsgruppen theoretisch besonders attraktiv sein, doch liefert die Erhebung andere Erkenntnisse.

Der flexible Altersübergang könnte an Attraktivität gewinnen, wenn ein allmählicher Bezug von Rentenleistungen bei gleichzeitiger Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ermöglicht würde. Laut einer älteren Studie aus den Vereinigten Staaten bekundeten 40% der Befragten ihr Interesse an einem gleitenden Übergang in den Ruhestand (Brown, 2005). Etwa drei Viertel der interessierten Personen gaben an, dass ein schrittweises Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sie dazu ermutigen würde, über das Regelrentenalter hinaus zu arbeiten. Im

Vereinigten Königreich befürworten 55% der Befragten ein System mit Teilfrührente und im Gegenzug eine geringere Rente zum Zeitpunkt des vollständigen Renteneintritts (Berry, 2011). In den Niederlanden hingegen zieht die Mehrzahl der Befragten weiterhin den vollständigen Übergang in den Ruhestand zum Regelrentenalter einem gleitenden Übergang vor (Van Soest et al., 2006; Elsayed et al., 2015). Der schrittweise Renteneintritt steht aber an Platz zwei der am häufigsten genannten Präferenzen, vor dem aufgeschobenen oder vorgezogenen vollständigen Übergang in den Ruhestand.

Wünsche und Realität

Zwar erkennen Arbeitgeber, dass sich viele ihrer Mitarbeiter einen flexibleren Übergang in den Ruhestand wünschen, doch haben nur wenige Modelle eingerichtet, um ein schrittweises Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu unterstützen. In den Vereinigten Staaten bieten nur 39% der Arbeitgeber flexible Übergangsmöglichkeiten an (TCRS, 2016). In Europa nannten 78% der über 55-Jährigen als einen wichtigen Grund für ihr vollständiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben den Mangel an Möglichkeiten für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand durch Absenken der geleisteten Arbeitsstunden (Eurobarometer, 2012). Unter Verwendung von Daten des Health and Retirement Survey (HRS) für die Vereinigten Staaten kamen Szinovacz und Davey (2005) zu dem Ergebnis, dass nahezu ein Drittel der älteren Beschäftigten ihren Renteneintritt als unfreiwillig empfanden und mit gesundheitlichen Einschränkungen, Arbeitsplatzverlagerung sowie Pflegeverpflichtungen assoziierten.

Die Kombination von Erwerbstätigkeit und Teilrentenbezug ist in Ländern, wo dies möglich ist, ebenfalls eine Seltenheit. In den Vereinigten Staaten können theoretisch 2,5 Millionen Staatsbedienstete in den Genuss derartiger Modelle kommen. Bis heute haben sich aber nur sehr wenige staatliche Stellen entschieden, ihren Mitarbeitern diese Möglichkeit anzubieten (OECD, 2018). In den Niederlanden machten 2014 nur 12 000 Beschäftigte vom schrittweisen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben Gebrauch, obwohl die Option in breitem Maße zur Verfügung steht[31].

In Frankreich ist der 1988 eingeführte schrittweise Eintritt in den Ruhestand *(retraite progressive*) ab dem Alter von 60 Jahren für Personen möglich, die eine Mindestzahl von 150 Beitragsquartalen nachweisen können (OECD, 2014). Obwohl sich die Zahl der teilzeitbeschäftigten Rentner zwischen 2015 und 2016 mehr als verdoppelt hat, machen sie nach wie vor nur einen sehr geringen Anteil aller Rentner aus (0,08% im Jahr 2016), was z.T. auf den Mangel an Informationen über das Programm zurückzuführen ist (DREES, 2015). 2016 hatten außerdem 70% der neuen Leistungsberechtigten das gesetzliche Rentenalter von 61 Jahren und 7 Monaten (für 1954 Geborene) nicht erreicht (Eurofound, 2016)[32].

Ein Grund dafür, dass Realität und Wunsch bei den Entscheidungen der Beschäftigten über den Rentenbeginn auseinanderklaffen, könnte damit zusammenhängen, dass sich ihre Erwartungen ändern. Arbeitskräfte im Haupterwerbsalter haben möglicherweise keinen klaren Überblick über die Leistungen, die sie erhalten können, wenn sie sich dem Regelrentenalter nähern. In den Vereinigten Staaten sinkt der Anteil der Beschäftigten beispielsweise ab dem Alter von 62 Jahren, wenn Arbeitskräfte ihre staatliche Rente beziehen können. Im Alter von 65 Jahren haben sie auch Anspruch auf Medicare. Angesichts der relativ niedrigen Arbeitslosenquoten in dieser Altersgruppe bedeutet der Beschäftigungsrückgang, dass sich die meisten Personen ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen. In Japan gehen Arbeitskräfte, die in ihren fünfziger Jahren mit einer hohen Rente rechnen, häufiger in ihren sechziger Jahren in den Ruhestand als jene, die eine niedrige Rente erwarten (Usui et al., 2015). Des Weiteren fällt das Alter, in dem die Beschäftigungsquoten in den OECD-Ländern zurückgehen, mit dem Alter zusammen, in dem die Arbeitsentgelte tendenziell sinken

(Blundell et al., 2016)[33]. Niedrigere Löhne aus Teilzeitbeschäftigung wirken sich zusätzlich negativ auf die Renten aus. Und dennoch können finanzielle Erwägungen allein die in allen OECD-Ländern begrenzte Inanspruchnahme der Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts nicht erklären. In vielen Ländern halten sich die finanziellen Anreize für einen vorzeitigen Altersübergang bzw. die Negativanreize für eine Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus in Grenzen (Abschnitt 2.3). Der plötzliche Rückgang der Beschäftigung und die begrenzte Nutzung der Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts scheinen durch andere Faktoren als finanzielle Anreize beeinflusst zu sein.

Die festen Lohnnebenkosten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Piggott und Woodland, 2016) sind ebenfalls ein Faktor, der den begrenzten Rückgriff auf Teilzeitbeschäftigung für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand mit erklären könnte[34]. Ein Arbeitgeber muss einem Arbeitnehmer häufig einen Schreibtisch und Büroraum zur Verfügung stellen, und mit dem Halten eines Mitarbeiters sind oft auch Verwaltungs- und Schulungskosten verbunden. Dem Arbeitnehmer entstehen ein zeitlicher und/oder finanzieller Aufwand durch den Weg zur Arbeit (der mit zunehmendem Alter noch beschwerlicher werden könnte) sowie Kosten für Arbeitskleidung und Kantine.

Eine „Zwangsverrentung" ab einer bestimmten Altersgrenze – die es dem Arbeitgeber ermöglicht, ein Alter festzulegen, in dem der Arbeitnehmer in den Ruhestand gehen muss – ist in vielen OECD-Ländern nach wie vor in Kraft. Das Vereinigte Königreich, Dänemark und Polen sind die einzigen europäischen OECD-Länder, die solch ein Pflichtverrentungsalter abgeschafft haben, ebenso wie vier außereuropäische Länder – Australien, Kanada, Neuseeland und die Vereinigten Staaten (letztere mit sehr begrenzten Ausnahmen)[35]. In Finnland und Schweden existiert das Pflichtverrentungsalter noch immer mit 68 bzw. 67 Jahren. Weitere Beispiele sind Island, Frankreich und Portugal mit 70 Jahren und Norwegen mit 72 Jahren. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber in vielen OECD-Ländern mit dem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag abschließen (oder zumindest einen bestehenden Vertrag verlängern) muss, damit die betroffenen Kräfte über die vom Arbeitgeber festgelegte Altersgrenze hinaus erwerbstätig sein können. Aufgrund eingeschränkter Daten ist aber unklar, wie häufig ein vorhandenes Pflichtverrentungsalter ältere Arbeitskräfte daran hindert, erwerbstätig bleiben zu können.

Die in einigen Tarifverträgen festgelegten Altersgrenzen für Beschäftigte stellen nach wie vor ein Hindernis für die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im Alter dar. Sie signalisieren ferner, dass die Erwerbsfähigkeit ab einem willkürlich festgelegten Alter nachlässt. Die Eignung für die Ausübung einer Beschäftigung sollte nicht vom Alter, sondern vielmehr von der individuellen Entscheidung, der Kompetenz und dem Gesundheitszustand abhängig gemacht werden (OECD, 2017a). Im Jahr 2013 empfahl das Europäische Parlament, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union „die Pflicht zum Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen des Rentenalters abschaffen, um es den Menschen, die dazu in der Lage sind und dies wünschen, zu ermöglichen, über das gesetzliche Rentenalter hinaus zu arbeiten oder schrittweise in den Ruhestand überzutreten" (Europäisches Parlament, 2013).

Allerdings ist die pauschale Abschaffung der Pflicht zum Eintritt in den Ruhestand gewiss nicht unumstritten (OECD, 2017a). So vertreten insbesondere Arbeitgeber häufig die Auffassung, dass ihr Unternehmen ohne ein Pflichtverrentungsalter nicht so effizient funktionieren könnte. Da die Leistungen der Arbeitskräfte nur schwer messbar sind, lässt sich das Pflichtverrentungsalter bequem einsetzen, um sich insbesondere in Ländern mit starren Kündigungsschutzregeln von weniger produktiven Arbeitskräften zu trennen.

Im höheren Alter lässt die Gesundheit im Durchschnitt nach. Diese Verschlechterung könnte bestimmten Arbeitskräften die Ausübung einer Beschäftigung erschweren oder ganz und gar unmöglich machen (z.B. Schofield et al., 2017). Ältere Arbeitskräfte verlassen den Arbeitsmarkt möglicherweise vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, wenn sie Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente haben. Des Weiteren beeinträchtigt der Gesundheitszustand die Produktivität, was die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften drosseln könnte, wenn die Löhne nicht hinreichend flexibel sind. Sind die Arbeitsentgelte indessen flexibel, könnte eine sich verschlechternde Gesundheit ebenfalls zum Arbeitsmarktaustritt und damit zu einer geringeren Erwerbsbeteiligung durch einen angebotsseitigen Effekt führen.

Nicht zuletzt könnten sich auch die Prioritäten im höheren Alter ändern. So könnte die Präferenz für mehr Freizeit aus mehreren Gründen steigen. Hierzu zählen u.a. der Renteneintritt des Partners (Warren, 2015), der Wunsch, mehr Zeit mit den Enkelkindern zu verbringen, zu reisen oder – im Zusammenhang mit den weiter oben angeführten Gesundheitsaspekten – die Erholung von einer Krankheit.

2.5 Schlussfolgerungen

Starr festgelegte Renteneintrittsalter sind für die Gesellschaft insgesamt nicht unbedingt von Vorteil. Daher ist der flexible Renteneintritt ein wichtiges Thema für die Politikverantwortlichen. Flexiblere Formen des Übergangs in den Ruhestand, bei denen sich Zeitpunkt und Tempo des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt individuell anpassen lassen, könnten all denen zugutekommen, die es sich wünschen, im Alter Teilzeit zu arbeiten, ihre Rentenansprüche nach und nach geltend zu machen und ihre Einkommen aus Arbeit und Rente besser aufeinander abzustimmen. Generell hat eine größere Flexibilität den Vorteil, verschiedene Optionen anzubieten, um den individuellen Präferenzen besser gerecht zu werden.

Ein Alterssicherungssystem kann als flexibel betrachtet werden, wenn sich die Hindernisse für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug in Grenzen halten und der Einzelne sein Renteneintrittsalter frei wählen kann. Ein Aufschub des Renteneintritts sollte sich finanziell hinreichend lohnen, um die „verlorenen" Rentenjahre zu kompensieren, während ein Übergang in den Ruhestand ein paar Jahre vor dem Regelrentenalter nicht übermäßig stark bestraft werden sollte. Jedoch sollte die Flexibilität davon abhängig gemacht werden, ob das finanzielle Gleichgewicht des Alterssicherungssystems gewährleistet ist, was bedeutet, dass die Rentenleistungen versicherungsmathematisch neutral an das flexible Renteneintrittsalter anzupassen sind.

Aus Erhebungen geht hervor, dass das Interesse an flexibleren Formen des Renteneintritts beträchtlich ist. Allerdings weicht die Realität von den formulierten Wünschen ab. In Europa kombinieren etwa 10% der Personen in den Altersgruppen 60-64 Jahre und 65-69 Jahre Erwerbstätigkeit und Rentenbezug, was etwa jedem fünften bzw. jedem achten Rentner entspricht. Darüber hinaus arbeiten im Durchschnitt der OECD-Länder etwa 50% der über 65-Jährigen Teilzeit. Dieser Anteil ist seit 15 Jahren stabil. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Erreichen des 65. Lebensjahrs reicht von etwas über 10% in Griechenland bis zu mehr als 80% in den Niederlanden, wo die Teilzeitbeschäftigung in allen Altersstufen stärker verbreitet ist.

Die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug nach Erreichen des Regelrentenalters ist in allen OECD-Ländern möglich. Allerdings gibt es in einigen Ländern auch Negativanreize. In Australien, Dänemark, Griechenland, Israel, Japan, Korea und Spanien gelten für Rentenbezieher Hinzuverdienstgrenzen, bei deren Überschreiten die Rentenleistungen gekürzt werden. Diese Hinzuverdienstgrenzen bedeuten, dass das Erwerbseinkommen stärker besteuert wird, was für Rentner ein Hindernis ist, weiter zu arbeiten, während sie gleichzeitig ihre

erworbenen Rentenansprüche geltend machen. In Frankreich kommt noch hinzu, dass erwerbstätige Rentner, die eine Vollrente beziehen, keine zusätzlichen Rentenanwartschaften erwerben, obwohl sie Rentenversicherungsbeiträge entrichten müssen. Es ist wichtig, solche Hindernisse zu beseitigen, um die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug attraktiver zu machen. Zur effizienten Förderung von Modellen für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand sollten die Bedingungen für den Bezug von Teilrenten nicht vom Umfang der Arbeit und dem Erwerbseinkommen nach Erreichen des Regelrentenalters abhängig gemacht werden.

Zwar lassen neben den Ländern mit gesetzlichen beitragsbezogenen Systemen elf Länder die Kombination von Erwerbstätigkeit und vorgezogener Altersrente zu, doch bieten die Rentenversicherungsträger nur begrenzt flexible Zeitmodelle für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Altersteilzeitmodelle sind nur in einigen Ländern in großem Umfang verfügbar, darunter Australien, Frankreich, die Niederlande und die Tschechische Republik. In Ländern, die derzeit über Vorruhestandsregelungen verfügen, würde die Flexibilität durch eine Ausweitung der Möglichkeiten für den Bezug einer Teilrente erhöht, die nicht an Arbeitsmarktergebnisse gebunden sind. In diesem Fall sollten die Rentenversicherungsträger idealerweise unterschiedliche Zeitmodelle für die Rentenauszahlungen einrichten. Beispielsweise könnte ein Teil der Rentenansprüche zum Zeitpunkt der Frühverrentung und der verbleibende Teil zum Zeitpunkt des Anspruchs auf Vollrente ausgezahlt werden. Dabei sollte die Höhe des Frühverrentungsanteils dann versicherungsmathematisch neutral berechnet werden. Dies setzt seitens der Rentenversicherungsträger ein hohes Maß an Transparenz bei der Auskunft über die erworbenen Ansprüche sowie die unterschiedlichen zur Verfügung stehenden Auszahlungsmodelle voraus, damit die Betroffenen über die Informationen verfügen, die sie benötigen, um die Folgen ihrer Entscheidungen beurteilen zu können. Ob Rentner von einem derartigen Rahmen, der die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug zulässt, profitieren würden, hängt davon ab, inwieweit sie in der Lage sind, fundierte Entscheidungen zu treffen, um zu verhindern, dass ihre endgütigen Renteneinkommen geschmälert werden. Finanzielle Allgemeinbildung spielt in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle.

Allerdings könnten unterschiedliche Ziele in Konflikt zueinander geraten, selbst wenn die Leistungen nach Alter oder Restlebenserwartung korrekt angepasst werden. Auf der einen Seite erhöhen Teilrentenbezüge die Kombinationsmöglichkeiten für ältere Arbeitskräfte und sorgen dafür, dass ihr Einkommen im Alter nicht abrupt sinkt. Auf der anderen Seite dürften derart flexible Regelungen vor dem Regelrentenalter de facto Anreize bieten, bereits recht früh weniger zu arbeiten. In der Tat sprechen die bisher vorhandenen Belege nicht dafür, dass der flexible Übergang in den Ruhestand die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden erhöht.

Auch außerhalb des Alterssicherungssystems gibt es erhebliche Hindernisse für den flexiblen Übergang in den Ruhestand, und zwar insbesondere auf dem Arbeitsmarkt oder bezüglich der kulturellen Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung, was die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen hinsichtlich des Zeitpunkts und der Form des Übergangs in den Ruhestand einschränkt. Beseitigt werden können diese Hindernisse nur, wenn deren Einflussfaktoren richtig erkannt werden und feststeht, ob es dem Gemeinwohl dient, sich mit ihnen auseinanderzusetzen.

In der großen Mehrheit der Länder steigen die Rentenansprüche bei Rentenaufschub, und die finanziellen Negativanreize für eine Weiterbeschäftigung über das Regelrentenalter hinaus halten sich in Grenzen. In Estland, Island, Japan, Korea und insbesondere in Portugal sind die finanziellen Anreize für den Verbleib im Erwerbsleben nach Erreichen des Rentenalters für Personen mit vollständiger Erwerbsbiografie groß und gehen über die Zuschläge hinaus, die zum Ausgleich der kürzeren Ruhestandsperiode gerechtfertigt wären. Die höheren Rentenleistungen geben den Arbeitskräften tatsächlich eine große Flexibilität,

doch bedeuten sie auch, dass der längere Verbleib im Erwerbsleben nach einer vollständigen Erwerbsbiografie für die Versicherungsträger in diesen Ländern kostenaufwendig ist. Demgegenüber erhöhen sich die Renten bei einem Aufschub in Belgien, Griechenland und der Türkei nur um einen geringen Betrag, was die Spätverrentung weniger attraktiv macht. In Irland, den Niederlanden und Neuseeland ist ein Aufschieben der Grundrente hingegen nicht möglich. Wenn es keine Restriktionen für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug gibt, wie in diesen fünf Ländern, mit Ausnahme Griechenlands, können Personen, die über das Rentenalter hinaus erwerbstätig sind, ihre Rente beziehen und diese flexibel mit ihrem Arbeitsentgelt kombinieren.

Die Flexibilität, vor Erreichen des Regelrentenalters vollständig in Rente zu gehen, ist in über der Hälfte der OECD-Länder stark eingeschränkt. In den gesetzlichen Alterssicherungssystemen in Irland, Israel, Luxemburg, Neuseeland, den Niederlanden, Ungarn, Polen, der Türkei oder dem Vereinigten Königreich gibt es das Modell des vorzeitigen Ruhestands gar nicht. In einer anderen Gruppe von 15 Ländern (Australien, Chile, Estland, Finnland, Italien, Japan, Korea, Mexiko, Norwegen, Portugal, Schweden, die Slowakische Republik, Spanien, Tschechische Republik und die Vereinigten Staaten) ist ein um wenige Jahre vorgezogener Renteneintritt zugelassen, und die Rentenleistungen werden versicherungsmathematisch neutral gekürzt. Unter den Ländern, in denen es möglich ist, vor Erreichen des Regelrentenalters Leistungen aus allen Komponenten des Alterssicherungssystems zu beziehen, hat dies in Deutschland, Lettland und Österreich starke Rentenkürzungen zur Folge, wohingegen der Effekt in Belgien gering ist. In Ländern mit individuellen Rentenkonten in beitragsbezogenen – kapitalgedeckten oder nicht kapitalgedeckten – Systemen werden die Rentenleistungen automatisch dem Alter angepasst. Die flexible Auswahl des Renteneintrittsalters ist daher ein Merkmal dieses Alterssicherungssystems. In der Praxis kann diese Wahl aber mehr oder weniger starken Zwängen unterliegen, je nachdem in welchem Alter der Vorruhestand frühestens beantragt werden kann.

Chile, Estland, Italien, Mexiko, Norwegen, Portugal, Schweden, die Slowakische Republik, und die Tschechische Republik, bieten unter den Bedingungen des in den OECD-Rentenmodellen zugrunde gelegten Basisszenarios (vollständige Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren bis zum Anspruchsalter auf Vollrente) die Möglichkeit des flexiblen Renteneintritts. In diesen Ländern ist es möglich, Erwerbstätigkeit und Rentenbezug nach Erreichen des Rentenalters flexibel zu kombinieren, insbesondere ohne jegliche Hinzuverdienstgrenze. Der Rentenaufschub wird mit Zuschlägen belohnt, und der Rentenvorbezug nicht mit kräftigen Abschlägen bestraft. In Italien und der Slowakischen Republik hingegen wird Personen, die heute in den Arbeitsmarkt eintreten, Flexibilität erst ab dem Alter von 67 bzw. 66 Jahren angeboten. Zudem ist eine Flexibilität, die hohe Zuschläge und niedrige Abschläge vorsieht, für die Versicherungsträger ein Kostenfaktor. Von einer versicherungsmathematischen Warte aus betrachtet, ist die Spätverrentung in Estland und Portugal sehr kostenaufwendig.

Selbst wenn die Rentenregelungen so konzipiert sind, dass die Leistungen dem Alter auf versicherungsmathematisch neutrale Weise angepasst werden, um erwartete kürzere oder längere Ruhestandsperioden zu berücksichtigen, kann es vorkommen, dass Menschen ihren künftigen Bedarf unterschätzen und zu früh mit nicht ausreichenden zukünftigen Renten in den Ruhestand gehen. Angesichts dieses kurzsichtigen Verhaltens ist ein Kompromiss zu suchen zwischen mehr Autonomie für den Einzelnen und einem angemessenen Einkommen über die Gesamtdauer des Ruhestands. Daher bedarf es möglicherweise Politikmaßnahmen, die die flexible Frühverrentung de facto einschränken. Und folglich sollte das Frühverrentungsalter hoch genug angesetzt werden, um sicherzustellen, dass die Einzelnen in ausreichendem Umfang Rentenansprüche angesammelt haben.

Anmerkungen

1. Unter Verwendung von Daten aus dem Gallup World Poll haben sie Deutschland, Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal, Schweden, Spanien, die Türkei, die Vereinigten Staaten und das Vereinigte Königreich analysiert.
2. Erhebungen (Eurobarometer, 2015; Australian Human Rights Commission, 2015; Ipsos Reid, 2012) und Feldversuche (Drydakis et al., 2017; Carlsson und Eriksson, 2017) bestätigen die Wahrnehmung von Altersdiskriminierung.
3. Vgl. Abschnitt 2.4.
4. Vgl. OECD Education at a Glance Database.
5. Daten über gesunde Lebensjahre in unterschiedlichen Altersstufen – die einem Indikator für eine behinderungsfreie Lebenserwartung entsprechen – werden vom Statistischen Amt der Europäischen Union zur Verfügung gestellt (Eurostat, 2016).
6. Für die Berechnung des durchschnittlichen effektiven Renteneintrittsalters wird das Durchschnittsalter bei Austritt aus dem Erwerbsleben für Arbeitskräfte ab 40 Jahren verwendet. Um Effekte der Zusammensetzung in der Altersstruktur der Bevölkerung unberücksichtigt zu lassen, fußen die Schätzungen der Austritte aus dem Erwerbsleben auf Veränderungen bei den Erwerbsquoten und nicht beim Arbeitskräftepotenzial. Diese Veränderungen werden für jede in Fünfjahres-Altersgruppen unterteilte (synthetische) Kohorte berechnet. Da es nicht immer zutrifft, dass Personen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, automatisch Rentenansprüche geltend machen, dürfte dieser Indikator ein zu niedriges effektives Renteneintrittsalter ausweisen, kann aber dennoch als Hilfsindikator herangezogen werden.
7. Jedoch ist die Frühverrentung nicht der einzige Weg, aus dem Arbeitsmarkt auszuscheiden. Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Sonderprogramme für einzelne Branchen oder Berufe ermöglichen ebenfalls einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben. In den vergangenen Jahren sind die Regeln für die Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeits- und Arbeitslosenversicherungsleistungen verschärft worden und branchenspezifische Programme nach und nach ausgelaufen. Auch wenn diese Programme ein wichtiger Erklärungsfaktor für den Anstieg des effektiven Renteneintrittsalters sind, liegt der Schwerpunkt im übrigen Teil dieses Kapitels auf flexiblen Wahlmöglichkeiten für den Renteneintritt und nicht auf Wegen in den Ruhestand aus arbeitsbedingten Gründen.
8. Das Alter, ab dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, wird schrittweise von 60 auf 65 Jahre angehoben (für den Pauschalanteil im Zeitraum 2001-2013 für Männer und 2006-2018 für Frauen und für den verdienstabhängigen Anteil im Zeitraum 2013-2025 für Männer und 2018-2030 für Frauen).
9. In Chile beträgt das effektive Rentenalter für Männer 71,3 Jahre, bei einem Regelrentenalter von 65 Jahren (2016), in Korea liegt es bei 72,0 Jahren gegenüber 61 Jahren und in Mexiko bei 71,6 Jahren gegenüber 65 Jahren. Wenn man diese drei Länder ausklammert, ergibt sich ein durchschnittliches, effektives Rentenalter von 64,5 Jahren, was nahezu dem Regelrentenalter im Jahr 2016 entspricht (64,3 Jahre). Auch bei den Frauen ist das effektive Renteneintrittsaltalter in diesen drei Ländern höher. In Chile beträgt es 67,7 Jahre gegenüber 60 Jahren, in Korea 72,2 Jahre gegenüber 61 Jahren und in Mexiko 67,5 Jahre gegenüber 65 Jahren.
10. *Quelle*: OECD LFS Statistics.
11. Nach Erreichen des firmenspezifischen Rentenalters ist es möglich, Rentenbezug und Erwerbstätigkeit zu kombinieren. Sind Rentenempfänger über das Regelrentenalter hinaus erwerbstätig, wird eine Verdienstprüfung durchgeführt (Zaishoku Rourei Nenkin), um die Rentenleistungen zu kürzen, wenn der Hinzuverdienst bestimmte Beträge überschreitet. Obwohl über 70-jährige Arbeitskräfte keine Rentenversicherungsbeiträge entrichten müssen, gelten für sie dieselben Regeln wie für Arbeitskräfte in der Altersgruppe 65-69 Jahre.
12. Hinzu kommen die üblichen Steuerfreibeträge und Steuergutschriften, die für alle Einkommensquellen gelten.
13. *http://cao.minszw.nl/pdf/175/2017/175_2017_13_238455.pdf*.
14. Vgl. die Anmerkung in Abbildung 2.10.
15. In der Türkei gibt es keine allgemeine Vorruhestandsregelung. Nur Arbeitskräfte in bestimmten Wirtschaftssektoren und Behinderte können früher in Rente gehen, andere Arbeitskräfte haben

jedoch nicht die Möglichkeit, vor dem gesetzlichen Rentenalter eine Rente zu beziehen (vgl. „Länderprofile“ unter *http://oe.cd/pag*).

16. In den Vereinigten Staaten dürfen Arbeitgeber einen gleitenden Altersübergang einführen, der es Arbeitskräften ermöglicht, von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung überzugehen und gleichzeitig eine Teilrente zu beziehen.
17. Deutschland und Österreich verfügen ebenfalls über Regelungen, die es älteren Arbeitskräften ermöglichen, bei gleichbleibendem Arbeitsentgelt Teilzeit zu arbeiten. In diesen Fällen werden die Lohnzahlungen bezuschusst, sofern der Arbeitgeber zusätzlich eine jüngere Kraft einstellt.
18. Der Gesamtsatz sinkt abhängig davon wie großzügig die Indexierung der laufenden Rentenzahlungen ist. Dies liegt daran, dass beispielsweise eine Preisindexierung den Wert künftiger Leistungen gegenüber einer Lohnindexierung tendenziell verringert.
19. In Island und den Vereinigten Staaten ist nur ein Aufschub von höchstens drei Jahren möglich.
20. Das Kriterium der vollständigen Erwerbsbiografie ist von Bedeutung, da es gewährleistet, dass die betreffende Person nicht nur Anspruch auf die Vollrente, sondern auch auf den höchsten Zuschlagssatz hat. In Portugal bedeutet der Zuschlagssatz von 12%, dass die Rente bei einem Aufschub um fünf Jahre um 60% steigen würde. Für einen Durchschnittsverdiener hätte dies eine Bruttorente von nahezu 120% seines vorherigen Verdiensts zur Folge, was allerdings eine überlange Erwerbsbiografie von 50 Jahren impliziert.
21. Der Erhöhungsfaktor ist nicht für alle Komponenten des Alterssicherungssystems identisch. In Estland erhöht sich beispielsweise die auf Entgeltpunkten basierende Komponente jährlich um 10,8%, zusätzlich zur Wirkung längerer Beitragszahlungen. Die Steigerungen des beitragsbezogenen Systems beruhen dagegen auf den Beiträgen, den Anlagerenditen und der Preisgestaltung der Rentenversicherung, die der geringeren verbleibenden Lebenserwartung Rechnung trägt. Doch auch diese Komponente erreicht für jedes Jahr des Aufschubs einen jährlichen Anstieg von über 9%. In Island steigt die Betriebsrente für jedes Jahr des Rentenaufschubs um 8% (und die Grundleistungen um 6%).
22. In Deutschland beträgt das gesetzliche Renteneintrittsalter künftig 67 Jahre, und ab diesem Alter gilt der Zuschlag von 6% pro Jahr des Rentenaufschubs. Da in dieser Analyse aber von einem Eintritt in den Arbeitsmarkt mit 20 Jahren ausgegangen wird, ist mit 65 Jahren, d.h. nach 45 Beitragsjahren, eine vollständige Erwerbsbiografie erreicht, so dass der Anstieg in den ersten beiden Jahren des aufgeschobenen Renteneintritts nur den zusätzlichen Beitragszahlungen zuzuschreiben ist.
23. Das Basisszenario der OECD-Rentenmodelle geht davon aus, dass Arbeitskräfte im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten und bis zum Regelrentenalter kontinuierlich erwerbstätig sind (d.h. dem Alter, in dem eine abschlagsfreie Rente bezogen werden kann). Unter dieser Annahme findet die Frühverrentung in diesen Ländern keine Anwendung, da Regel- und Frühverrentungsalter übereinstimmen, d.h. es gibt für einen Renteneintritt in diesem Alter in keiner Komponente des gesetzlichen Rentensystems Abzüge.
24. Mit Erreichen des Regelrentenalters erwerben diese Frührentner dann Anspruch auf die bedürftigkeitsgeprüfte Komponente, deren Höhe von ihrem Vermögen zu diesem Zeitpunkt abhängt. Die Ersatzquote bei Erreichen der Regelaltersgrenze wird damit stärker der Ersatzquote für Rentner mit vollständiger Erwerbsbiografie angeglichen.
25. In Kanada und Dänemark würde die Rente bei einem einjährigen Vorbezug um 25% gekürzt. In Island wird sie nur um 10% gekürzt. Das Gleiche träfe unter Betrachtung der bedürftigkeitsgeprüften Komponenten auf viele andere Länder zu, da sie aber für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie nicht gelten, bleiben sie hier unberücksichtigt.
26. In Norwegen und Schweden gibt es keinen direkten Abschlag aufgrund von Frühverrentung, da die Alterssicherungssysteme vornehmlich fiktiv beitragsbezogen und beitragsbezogen sind. Folglich ist das kumulierte Vermögen aufgrund der geringeren Zahl von Beitragsjahren einfach geringer. Infolge der längeren Auszahlungsdauer fallen die jährlichen Rentenzahlungen niedriger aus bei einer nahezu neutralen Leistungsanpassung.
27. Das bedeutet, der Abschlag für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ist höher als es zur Gewährleistung der versicherungsmathematischen Neutralität erforderlich ist, d.h. höher als es zur Aufrechterhaltung des finanziellen Gleichgewichts der Rentenversicherungsträger im Zeitverlauf gerechtfertigt ist.

28. Unter dieser Annahme können Personen im Alter von 65 Jahren mit einer abschlagsfreien Vollrente in den Ruhestand gehen, da sie eine vollständige Erwerbsbiografie von 45 Jahren aufweisen. Geht aber eine Person ein Jahr früher, d.h. mit 64 Jahren, in den Ruhestand, hat sie nur 44 Beitragsjahre und keinen Anspruch auf eine Vollrente bei Erreichen des 65. Lebensjahrs. Bei diesen Personen wird das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren zugrunde gelegt. Dies bedeutet, dass sie drei Jahre früher in den Ruhestand gehen, so dass zum fehlenden Beitragsjahr ein Gesamtabzug von 3,6% x 3 = 10,8% von der Rentenleistung hinzukommt. Die jährliche Kürzung bei einem um zwei Jahre vorgezogenen Renteneintritt würde 5,5% betragen, da der zusätzliche Abschlag allein 3,6% ausmacht, zuzüglich eines weiteren fehlenden Beitragsjahrs und einer um ein Jahr verlängerten Rentenlaufzeit.
29. 81% gaben an, mit der Aussage „Mein Unternehmen befürwortet die Weiterbeschäftigung jenseits der 65“ stark oder eher übereinzustimmen.
30. Wiederum andere Gruppen gaben an, ohnehin einen späteren Renteneintritt geplant oder noch keine Entscheidung getroffen zu haben.
31. *Financieel Dagblad*, 15. Mai 2014, “Pensioen in deeltijd slaat maar niet aan”, https://fd.nl/frontpage/export/pro/pensioen_fd/25419/pensioen-in-deeltijd-slaat-maar-niet-aan.
32. 60% unter ihnen waren Frauen.
33. Hinzu kommt, dass viele Unternehmen in den Vereinigten Staaten leistungsbezogene Betriebsrenten anbieten – und insbesondere in der Vergangenheit angeboten haben –, deren Höhe sich in einigen Fällen nach dem zuletzt bezogenen Arbeitsentgelt richtet. In solchen Modellen kann ein Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden und mithin des Arbeitsentgelts negative Auswirkungen auf die Rentenleistungen haben. Im Vereinigten Königreich dagegen werden die Renten im leistungsbezogenen System meist auf der Basis eines Vollzeitäquivalents berechnet. Der Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung gegen Ende der Berufslaufbahn hat im Vereinigten Königreich keine Kürzung der Rentenleistungen zur Folge, sofern der Stundenlohn nicht sinkt.
34. Jedoch dürften die für Teilzeitbeschäftigung bestehenden Restriktionen in einer stärker dienstleistungsorientierten Wirtschaft gelockert werden, da dort die festen Arbeitskosten im Vergleich zu einer stärker auf das Verarbeitende Gewerbe ausgerichteten Wirtschaft sinken (Börsch-Supan et al., 2017).
35. In den Vereinigten Staaten sah das Verbot der Pflichtverrentung von 1986 beispielsweise für bestimmte Beschäftigungskategorien Ausnahmen vor, darunter Feuerwehrmänner, Polizeibeamte, hochrangige Führungskräfte und Spitzenbeamte, die hohe Rentenleistungen erhalten, sowie beamtete Hochschullehrer. Für beamtete Hochschullehrer war die Pflichtverrentung im Alter von 70 Jahren zulässig, bis die Ausnahme Ende 1993 widerrufen wurde. Für weitere Informationen vgl. *http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/adea_amendments_1986.html*. Eine Pflichtverrentung kann es ebenfalls geben, wenn das Alter für die berufliche Position eine berechtigte berufliche Anforderung darstellt, wie es im Allgemeinen für staatliche Sicherheitsaufgaben gilt, die z.B. Piloten wahrnehmen. Auch in anderen Bundesgesetzen wurde für bestimmte Bedienstete in Bundesbehörden ein Pflichtverrentungsalter eingeführt, so beispielsweise für Fluglotsen, Angehörige der Bundespolizei, die meisten Beamten im Auswärtigen Dienst sowie Angehörige der Streitkräfte.

Literaturverzeichnis

Aegon Center for Longevity and Retirement (2015), *The New Flexible Retirement*, Aegon, *www.aegon.com/siteassets/research/aegon-flexible-retirement-report.pdf*.

Australian Human Rights Commission (2015), *National prevalence survey of age discrimination in the workplace 2015*, *www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AgePrevalenceReport2015.pdf*.

Banks, J. et al. (2010), “Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom”, in J. Gruber und D.A. Wise (Hrsg.), *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press, S. 319-344, *www.nber.org/chapters/c8261.pdf*.

Berry, C. (2011), *Gradual retirement and pensions policy*, International Longevity Centre, London, *www.ilcuk.org.uk/files/Gradual_Retirement.pdf*.

Blundell, R., E. French und G. Tetlow (2016), "Retirement Incentives and Labor Supply", in J. Pigott und A. Woodland (Hrsg.), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Vol. 1, S. 457-566, *https://doi.org/10.1016/bs.hespa.2016.10.001*.

Börsch-Supan, A. et al. (2017), "Dangerous Flexibility – Retirement Reforms Reconsidered", *MEA Discussion Papers*, No. 03-2017, *http://mea.mpisoc.mpg.de/uploads/user_mea_discussionpapers/1757_DP%2003-2017.pdf*.

Brown, S.K. (2005), *Attitudes of Individuals 50 and Older Toward Phased Retirement*, AARP Knowledge Management, AARP Research, *https://assets.aarp.org/rgcenter/post-import/phased_ret.pdf*.

Carlsson, M. und S. Eriksson (2017), "The effect of age and gender on labor demand – evidence from a field experiment", *Working Paper*, No. 2017:8, Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU), *www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/wp2017-08-the-effect-of-age-and-gender-on-labor-demand.pdf*.

DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) (2017), "Cumul emploi-retraite: deux personnes sur trois travaillent à temps partiel", Études et Résultats, No. 1021, Paris, *http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1021_toile.pdf*.

DREES (2015), "Retraites: le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ", Études et Résultats, No. 902, *http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er902.pdf*.

Drydakis, N. et al. (2017), "Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination against Older Workers", *IZA Discussion Paper*, No. 10957, *http://ftp.iza.org/dp10957.pdf*.

Duval, R. (2003), "The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 370, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/308728704511*.

Elsayed, A. et al. (2015), "Gradual Retirement, Financial Incentives, and Labour Supply of Older Workers: Evidence from a Stated Preference Analysis", *IZA Discussion Paper*, No. 9430, *http://ftp.iza.org/dp9430.pdf*.

Espelt, A. et al. (2010), "Disability Among Older People in a Southern European City in 2006: Trends in Gender and Socioeconomic Inequalities", *Journal of Women's Health*, Vol. 19(5), *http://dx.doi.org/10.1089/jwh.2009.1608*.

Eurobarometer (2015), "Discrimination in the EU in 2015", *Special Eurobarometer*, No. 437, Europäische Kommission.

Eurobarometer (2012), "Active Ageing", *Special Eurobarometer*, No. 378 , Europäische Kommission.

Eurofound (2016), *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, *http://dx.doi.org/10.2806/004233*.

Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, *http://dx.doi.org/10.2806/42416*.

Europäisches Parlament (2013), *Entschließung vom 21. Mai 2013 zu einer Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten*, Straßburg.

Eurostat (2016), "Statistiken über gesunde Lebensjahre", *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy_life_years_statistics/de*.

GfK (2017), *Frage des Monats August – Flexirentengesetz*, Classic Bus 2017 083, August 2017.

Herbertsson, T. und M. Orszag (2003), "The Early Retirement Burden: Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries", *IZA Discussion Paper*, No. 816, *http://ftp.iza.org/dp816.pdf*.

HLFS (2016), "People employed, unemployed and not in labour force", Tabelle 4, *New Zealand Household Labour Force Survey, June 2016 quarter*, Statistics New Zealand.

Ipsos Reid (2012), "Three-Quarters (74%) of Canadians Think that Workplaces Discriminate Against Older Workers who are Looking for Jobs; Half (51%) Feel Similarly About Young Workers", *www.ipsos.com/sites/default/files/publication/2012-07/5702.pdf*.

Jousten, A. et al. (2010), "The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium", in J. Gruber und D.A. Wise (Hrsg.), *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press, S. 47-76, *www.nber.org/chapters/c8251*.

Kalwij, A., A. Kapteyn und K. de Vos (2010), "Retirement of Older Workers and Employment of the Young", *De Economist*, Vol. 158(4), S. 341-359, *http://dx.doi.org/10.1007/s10645-010-9148-z*.

Nikolova, M. und C. Graham (2014), "Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States", *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 3(5), *https://doi.org/10.1186/2193-9012-3-5*.

OECD (2018), *Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing in the United States*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst.

OECD (2017a), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en*.

OECD (2017b), *Bildung auf einen Blick 2017: OECD-Indikatoren*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-de*.

OECD (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en*.

OECD (2014), *OECD-Beschäftigungsausblick 2014*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-de.

OECD (2013), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en*.

Piggott, J. und A. Woodland (Hrsg.) (2016), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Elsevier.

Queisser, M. und E. Whitehouse (2006), "Neutral or Fair?: Actuarial Concepts and Pension-System Design", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 40, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/351382456457*.

Sarkeala, T. et al. (2011), "Disability trends among nonagenarians in 2001-2007: Vitality 90+ Study", *European Journal of Ageing*, Vol. 8(2), S. 87-94, *http://dx.doi.org/10.1007/s10433-011-0188-2*.

Schofield, D.J. et al. (2017), "Working Beyond the Traditional Retirement Age: The Influence of Health on Australia's Older Workers", *Journal of Aging & Social Policy*, Vol. 29(3), S. 235-244, *https://doi.org/10.1080/08959420.2016.1246319* .

Szinovacz, M.E. und A. Davey (2005), "Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement", *The Gerontologist*, Vol. 45(1), S. 36-47, *http://dx.doi.org/10.1093/geront/45.1.36*.

TCRS (Transamerica Center for Retirement Studies) (2017), *All About Retirement: An Employer Survey – 17th Annual Transamerica Retirement Survey*, Transamerica Center for Retirement Studies, *www.transamericacenter.org/docs/default-source/employer-research/tcrs2017_sr_employer_research.pdf*.

Tuominen, E. (2013), "Flexible retirement age in Finland: The evaluation of the Finnish flexible retirement scheme in light of employer and employee surveys", *Working Paper*, No. 03/2013, Finnish Centre for Pensions, *www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/WP%2003%202013.pdf*.

Usui, E., S. Shimizutani und T. Oshio (2015), "Are Japanese Men of Pensionable Age Underemployed or Overemployed?", *RIETI Discussion Paper Series*, No. 15-E-099, Research Institute of Economy, Trade and Industry, *www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/15e099.pdf*.

Van Dalen, H., K. Henkens und J. Oude Mulders (2017), "Werkgevers willen flexibele AOW voor hun werknemers", *Me Judice*, 9. Oktober, *www.mejudice.nl/artikelen/detail/werkgevers-willen-flexibele-aow-voor-hun-werknemers*.

Van Soest, A., A. Kapteyn und J. Zissimopoulos (2006), "Using Stated Preferences Data to Analyze Preferences for Full and Partial Retirement", *DNB Working Paper*, No. 081, De Nederlandsche Bank, *www.dnb.nl/binaries/Working%20Paper%2081_tcm46-146738.pdf*.

Warren, D. (2015), "Retirement decisions of couples in Australia: The impact of spousal characteristics and preferences", *Journal of the Economics of Ageing*, Vol. 6, S. 149-162, *https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2015.08.002*.

Datenbankverzeichnis

OECD Education at a Glance Database, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_NEAC*.

ANHANG 2.A1

Versicherungsmathematische Neutralität und finanzielle Anreize in Alterssicherungssystemen

Versicherungsmathematisch neutrale Alterssicherungssysteme gewährleisten, dass in einem gegebenen Alter (nahe am Renteneintrittsalter) eine Arbeitskraft versicherungsmathematisch betrachtet finanziell neutral ist (d.h. „indifferent"), unabhängig davon, ob sie in den Ruhestand geht oder ein Jahr länger arbeitet. Die versicherungsmathematische Neutralität ist daher ein zentraler Begriff, wenn es um Arbeitsanreize im Rentenalter geht. Es gibt zwei miteinander verknüpfte, aber unterschiedliche Hauptdefinitionen, die beide die Veränderungen der Rentenleistungen im Grenzbereich erfassen. Gemäß der ersten Definition (vgl. z.B. Duval, 2003) ist ein Alterssicherungssystem neutral, wenn die entgangenen Rentenleistungen und die für ein weiteres Erwerbsjahr entrichteten Beiträge durch eine Erhöhung der in Zukunft bezogenen Renten kostenmäßig exakt ausgeglichen werden. Laut der zweiten Definition (vgl. z.B. Queisser und Whitehouse, 2006) ist ein Alterssicherungssystem versicherungsmathematisch neutral, wenn der Gegenwartswert der kumulierten Rentenleistungen nach einem weiteren Jahr der Erwerbstätigkeit identisch ist mit dem aus dem Vorjahr (d.h. wenn der Gegenwartswert der Leistungen nur um die im weiteren Erwerbsjahr zusätzlich erworbenen Ansprüche steigt). Der Hauptunterschied zwischen den beiden Definitionen besteht darin, dass in der zweiten Definition die im zusätzlichen Erwerbsjahr entrichteten Beiträge und erworbenen Ansprüche unberücksichtigt bleiben.

Da es hier im Wesentlichen darum geht, vernünftige Größenordnungen zu liefern, wird in diesem Anhang hauptsächlich zur Vereinfachung die Definition von Queisser und Whitehouse zugrunde gelegt (2006). Insgesamt lässt sich der Gegenwartswert kumulierter Rentenleistungen am besten anhand des Rentenvermögens erfassen. Dies ist der umfassendste Indikator zur Messung kumulierter Rentenzahlungen (vgl. Indikator 4.11). Definiert wird der Gegenwartswert zum Zeitpunkt oder Alter t als die Summe der diskontierten Rentenleistungen b_τ, die wie folgt ausgedrückt wird:

$$PW_t = \sum_{\tau=t} \frac{b_\tau s_\tau^t}{(1+r)^{\tau-t}}$$

wobei s_τ^t die Überlebenswahrscheinlichkeit bis zum Alter τ darstellt, unter der Bedingung, im Alter t am Leben zu sein. Es wird davon ausgegangen, dass die Rentenleistungen im Ruhestand um den Anpassungsfaktor u steigen werden. Das Rentenvermögen ist damit:

$$PW_t = b_t \sum_{\tau=t} \frac{(1+u)^{\tau-t} s_\tau^t}{(1+r)^{\tau-t}} \equiv b_t{}^* AF_t$$

Mit anderen Worten sind die kumulierten Rentenbezüge das Produkt aus der anfänglichen Rentenleistung und dem Annuitätsfaktor (*AF*), wobei $AF_t = \sum_{\tau=t} \frac{(1+u)^{\tau-t} s_\tau^t}{(1+r)^{\tau-t}}$.

Versicherungsmathematische Neutralität sagt aus, dass sich der Gegenwartswert der *kumulierten* Rentenleistungen durch ein zusätzliches Jahr der Erwerbstätigkeit nicht verändert. Das heißt das Rentenvermögen PW_t, das sich beim Renteneintritt zum Zeitpunkt *t* auf der Basis der kumulierten Rentenleistungen $b_t(1+u)^{\tau-t}$ für alle $\tau \geq t$ ergibt, ist bei einem Rentenaufschub um ein Jahr gleich dem Rentenvermögen aus diesen Ansprüchen, d.h. $\tilde{b}_{t+1}(1+u)^{\tau-t-1}$ für $\tau \geq t+1$. Natürlich sollte die im Fall $\tilde{b}_{t+1}$ empfangene Rente höher sein als die Rentenleistung $b_{t+1}=b_t(1+u)$, die bei früherem Renteneintritt bezogen würde, um den Verzicht auf die anfängliche Rentenleistung b_t zu kompensieren. Das Hauptziel besteht hier darin, den Jahreszuschlag *x* zu berechnen, der bei Aufschub des Rentenbezugs um ein Jahr zu zahlen ist, d.h. $x_t = \frac{\tilde{b}_{t+1}}{b_{t+1}} - 1.$

Das Rentenvermögen, das sich bei einem Rentenaufschub um ein Jahr ergibt, entspricht unter der Voraussetzung, *dass die Person bis t+1 am Leben ist*, $PW_{t+1}=\tilde{b}_{t+1}{}^{*}AF_{t+1}$. Um aber zum Zeitpunkt *t* die Entscheidung treffen zu können, ein Jahr länger zu arbeiten oder nicht, muss das Rentenvermögen zum Zeitpunkt *t* berechnet werden, was in

$$PW_{t+1}^t = \frac{PW_{t+1} * s_{t+1}^t}{1+r}$$

zum Ausdruck kommt. Die versicherungsmathematische Neutralität fordert $PW_t = PW_{t+1}^t$, und damit

$$b_t{}^{*}AF_t = \frac{s_{t+1}^t * \tilde{b}_{t+1} * AF_{t+1}}{1+r} \Leftrightarrow \tilde{b}_{t+1} = b_t(1+u)\frac{1+r}{1+u}\frac{AF_t}{s_{t+1}^t * AF_{t+1}}$$ *(versicherungsmathematische Neutralitätsbedingung)*

Eine einfache mathematische Formel stellt die Annuitätsfaktoren über die Zeit wie folgt dar:

$$AF_t = AF_{t+1} * s_{t+1}^t \frac{1+u}{1+r} + 1 \quad \text{, wobei} \quad s_\tau^t = s_\tau^{t+1} * s_{t+1}^t \quad .$$

Die versicherungsmathematische Neutralitätsbedingung kann dann einfach umformuliert werden zu

$$\tilde{b}_{t+1} = b_{t+1}\frac{AF_t}{AF_t - 1}$$

wobei der versicherungsmathematisch neutrale Zuschlag für den Aufschub des Renteneintritts im Alter *t* um ein Jahr $x_t = \frac{1}{AF_t - 1}$ beträgt.

Beeinflusst wird der Zuschlagssatz, der die versicherungsmathematische Neutralität in einem gegebenen Alter gewährleistet, daher durch die Parameter, die den Annuitätsfaktor bestimmen. Die Hauptbestimmungsfaktoren sind die Mortalitäts- (oder Überlebens)raten ab diesem Alter – daher ist das Renteneintrittsalter ein wichtiger Faktor –, der Abzinsungssatz und der Anpassungsfaktor. Entspricht der Anpassungsfaktor dem Abzinsungssatz, dann kann der Annuitätsfaktor im Alter *t* vereinfacht als Restlebenserwartung in diesem Alter ausgedrückt werden. Je länger die verbleibende Lebenserwartung (und allgemeiner, je niedriger die Mortalitätsraten), desto geringer wird der mit versicherungsmathematischer Neutralität im Einklang stehende Zuschlagssatz, da der Verzicht auf Rentenzahlungen durch einen

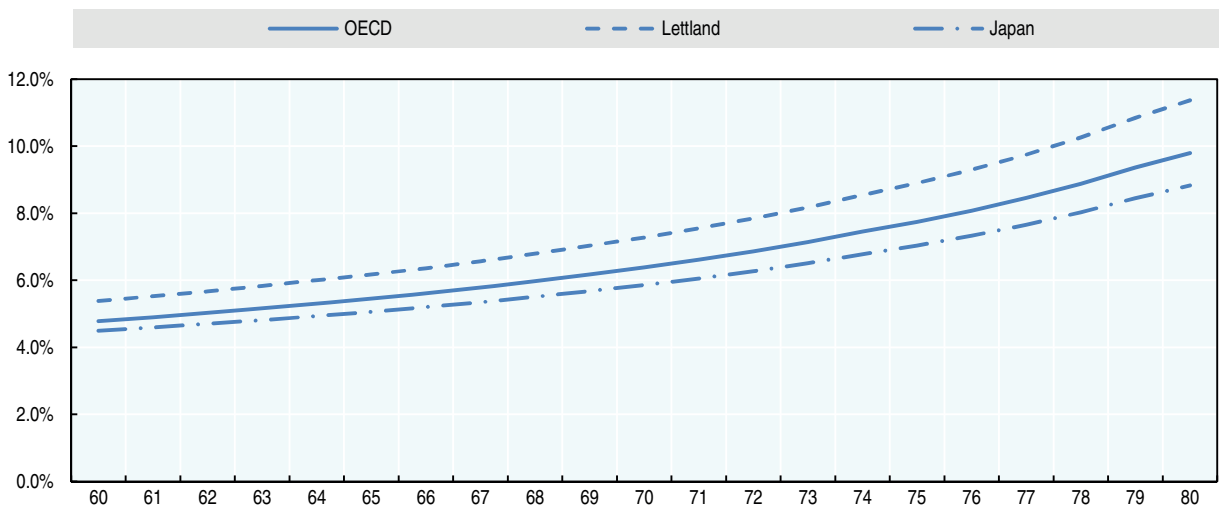
Rentenaufschub um ein Jahr über einen längeren Zeitraum ausgeglichen werden kann. Da die Restlebenserwartung mit dem Alter abnimmt, sollte der Zuschlagssatz folglich mit dem Alter steigen, um negative Arbeitsanreize zu verhindern (oder versicherungsmathematische Neutralität zu gewährleisten). Das ist ein wichtiges Ergebnis.

In gleicher Weise gilt: Je niedriger der Abzinsungssatz, desto höher der Annuitätsfaktor und umso geringer der Zuschlagssatz, da der Gegenwartswert künftiger Rentenzahlungen höher ist. Für gegebene Werte von Mortalitätsraten und Abzinsungssatz gilt: Je höher der Anpassungsfaktor, desto niedriger der Zuschlagssatz, da die entgangenen Rentenzahlungen im Vergleich zu den stark indexierten künftigen Zahlungen einen geringeren relativen Wert haben.

Um den Einfluss des Alters zu veranschaulichen, wird in Abbildung 2.A1.1 der Zuschlags-/Abschlagssatz für den Aufschub/Vorbezug der Rente auf versicherungsmathematisch neutrale Weise berechnet, wobei im Einklang mit dem OECD-Rentenmodell von einer Preisindexierung der Rentenleistungen und einem realen Abzinsungssatz von 2% ausgegangen wird. Die Schätzungen werden für ein OECD-Durchschnittsland berechnet. Für die Kohorte, die 2016 im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten ist (Geburtsjahrgang 1996), beträgt die Lebenserwartung den Projektionen zufolge im Durchschnitt bei der Geburt 86,7 Jahre, im Alter von 20 Jahren 87,3 Jahre, mit 65 Jahren 89,8 Jahre und mit 80 Jahren 92,6 Jahre. Der jährliche Zuschlags-/Abschlagsatz für den Aufschub/Vorbezug der Rente um ein Jahr liegt zwischen 65 und 75 Jahren im Durchschnitt bei 6,5%. Er steigt von 5,4% im Alter von 65 Jahren auf 7,7% im Alter von 75 Jahren.

Um die Wirkung unterschiedlicher Mortalitätsraten aufzuzeigen, wird in Abbildung 2.A1.1 auch der Fall der beiden Länder mit der niedrigsten bzw. höchsten Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren dargestellt – Lettland und Japan. So beträgt der durchschnittliche versicherungsmathematisch neutrale Zuschlags-/Abschlagssatz zwischen 65 und 75 Jahren in Japan 5,9% und in Lettland 7,4%, verglichen mit einem OECD-Durchschnitt von 6,5%.

Abbildung 2.A1.1 **Zuschlag (Abschlag) für den Aufschub (Vorbezug) der Rente um ein Jahr in einem gegebenen Alter (x-Achse) für den OECD-Durchschnitt, Japan (hohe Lebenserwartung) und Lettland (niedrige Lebenserwartung)**



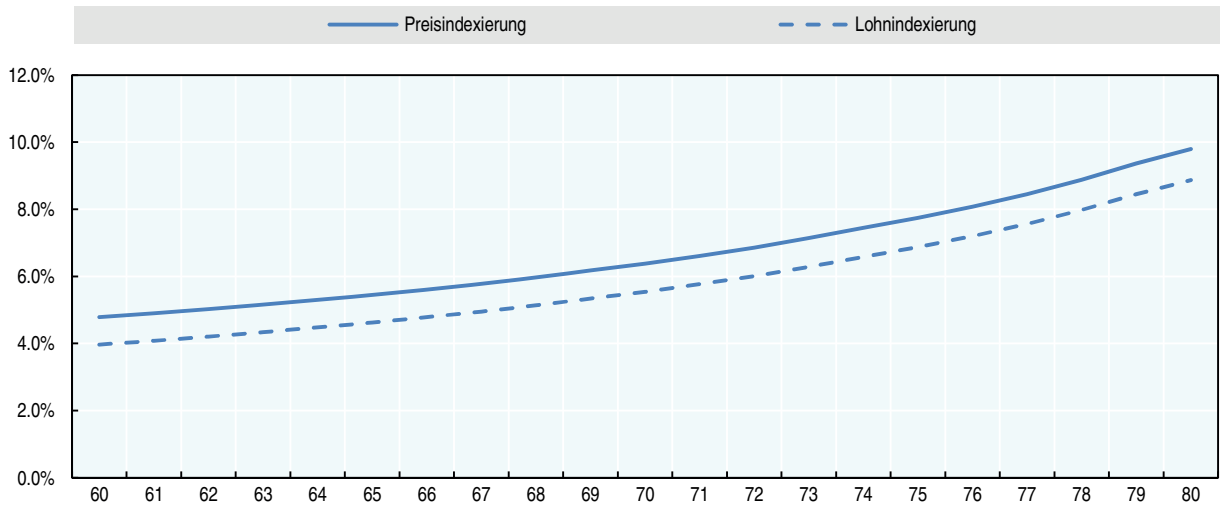
Anmerkung: Preisindexierung der Rentenleistungen, Mortalitätsraten der Geburtsjahrgänge 1996.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633641

Schließlich wird in Abbildung 2.A1.2 die Wirkung der angewandten Indexierungsregel anhand der Zuschlags-/Abschlagssätze veranschaulicht, die bei Preis- bzw. Lohnindexierung versicherungsmathematische Neutralität gewährleisten. Bei der Lohnindexierung wird die Annahme des OECD-Rentenmodells zugrunde gelegt, d.h. ein jährliches Reallohnwachstum von 1,25%. Nimmt man statt der Preis- die Lohnindexierung, verringert sich der Zuschlagssatz im Durchschnittsland um etwa 0,8 Prozentpunkte. Bei der Lohnindexierung steigt der versicherungsmathematische neutrale Satz von 4,6% im Alter von 65 Jahren auf 6,9% im Alter von 75 Jahren.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass sich diese Schätzungen auf die kumulierten Rentenleistungen beziehen, und die zusätzlichen Ansprüche, die durch einen Rentenaufschub entstehen, unberücksichtigt bleiben. Geht man beispielsweise davon aus, dass der Steigerungssatz für die Rentenleistungen je zusätzlichem Beitragsjahr 1% beträgt, was gemäß Indikator 3.6 eine vernünftige Annahme ist, dann sollten die obengenannten jährlichen Zuschläge um 1 Prozentpunkt höher angesetzt werden, um die Wirkung auf die tatsächlich ausgezahlten Renten zu bestimmen.

Abbildung 2.A1.2 **Zuschlag (Abschlag) für den Aufschub (Vorbezug) der Rente um ein Jahr in einem gegebenen Alter (x-Achse) je nach Indexierung der Rentenleistungen**



Anmerkung: OECD-Durchschnitt der Mortalitätsraten für den Geburtsjahrgang 1996.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633660

ANHANG 2.A2

Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug**

	Regelrentenalter	Vorruhestands-alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts-pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Australien	65 Jahre	57 Jahre für die Superannuation	-	-	-	N	Die Sozialrente wird gekürzt, wenn das Jahreseinkommen aus anderen Quellen einen bestimmten Freibetrag für das Renteneinkommen („income free area“) übersteigt. Dieser wird jährlich im Juli angepasst. Im Zeitraum 2016-2017 lagen die Freibeträge auf Zweiwochenbasis bei 164 $A für einen alleinstehenden Rentner und 144 $A für einen Ehepartner im Ruhestand (bzw. 292 $A für ein Rentnerehepaar). Die Sozialrente sieht eine einkommensabhängige Vergünstigung, den „Work Bonus“, vor, um Personen im Rentenalter zu ermutigen, ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen. Dieser Freibetrag ermöglicht es Rentnern bis zu 250 $A auf Zweiwochenbasis zu verdienen, die in der Einkommensprüfung nicht als Einkommen angerechnet werden. Rentner, die auf Zweiwochenbasis weniger als 250 $A verdienen, können den ungenutzten Betrag bis zu einem Höchstwert von 6 500 $A kumulieren und mit künftigem Erwerbseinkommen verrechnen. Der Work Bonus in Kombination mit dem Freibetrag für Renteneinkommen („Free Area“) ermöglicht es einem alleinstehenden Rentner, der über keine sonstigen Einkommen verfügt, jedes Jahr bis zu etwa 10 764 $A zu verdienen, ohne dass seine Rente dadurch beeinträchtigt wird. Darüber hinaus wird eine Vermögensprüfung durchgeführt. Nahezu 42% der Rentner erfahren auf Grund der Bedürftigkeitsprüfung eine Leistungskürzung und beziehen daher nur einen verringerten Rentensatz. Innerhalb dieser Gruppe wurden die Renten von 57% der Rentner infolge der Einkommensprüfung und von 43% infolge der Vermögensprüfung gekürzt. Etwa 58% der Rentner beziehen den vollen Rentensatz. Im Juli 2016 lag der Schwellenwert für Wohneigentum in der Vermögensprüfung bei 209 000 $A für einen alleinstehenden Rentner und 296 500 $A für ein Rentnerpaar. Für Nicht-Wohneigentümer betrug die Vermögensgrenze 360 500 $A für einen alleinstehenden Rentner und 448 000 $A für ein Rentnerpaar. Höhere Vermögenswerte führen für alleinstehende Rentner und Rentnerpaare zu einer Kürzung der Rente um 1,50 $A pro zwei Wochen je 1 000 $A, die diese Beträge überschreiten. Das selbstgenutzte Wohneigentum ist von der Vermögensprüfung ausgenommen.Die australische Regierung hat im Haushalt 2015-2016 Änderungen der Vermögensprüfungen angekündigt. Die Parameter sollen neu gewichtet werden, um die Ausrichtung und die langfristige Tragfähigkeit des Alterssicherungssystems zu verbessern. Seit dem 1. Januar 2017 sind die Schwellenwerte für die Einbeziehung in die Vermögensprüfung erhöht worden. Die neu festgesetzte Höhe des Vermögens (ohne selbstgenutztes Wohneigentum), über das Rentner verfügen können, ohne dass es in der Vermögensprüfung berücksichtigt wird und Auswirkungen auf die Rentenleistungen hat, beläuft sich auf 250 000 $A für einen alleinstehenden Wohneigentümer und 375 000 $A für ein Eigentümerpaar. Für Nicht-Wohneigentümer wurden die Schwellenwerte für einen Alleinstehenden auf 450 000 $A und für ein Nicht-Wohneigentümerpaar auf 575 000 $A angehoben. Im Zuge der Veränderungen wurde auch der Kürzungssatz von 1,50 $A auf 3,00 $A angehoben, so dass die Rente je 1 000 $A über dem Schwellenwert auf Zweiwochenbasis um 3 $A gekürzt wird. Die Ausklammerung des selbstgenutzten Wohneigentums aus der Vermögensprüfung blieb von den Änderungen unberührt.

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** *(Forts.)*

	Regelrentenalter	Vorruhestands-alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts-pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Belgien	65 Jahre	62 Jahre (mit 40 Beitragsjahren)	-			N	Für Rentner ab 65 Jahren oder Personen mit einer Erwerbsbiografie von mindestens 45 Jahren (Erwerbstätigkeit von mindestens 1/3 Vollzeitäquivalent pro Jahr) gibt es keine Restriktionen. Bei der Kombination einer Altersrente mit einem Arbeitsentgelt gibt es für Rentner unter 65 Jahren und mit weniger als 45 Erwerbsjahren eine Verdienstgrenze. Bei einem Jahresverdienst von weniger als 22 521 Euro (Alleinstehende) bzw. 27 394 Euro (mit einem unterhaltsberechtigten Kind) wird die Rente nicht gekürzt. Über diesen Höchstgrenzen wird die Rente um 35% gekürzt, wenn der Verdienst weniger als 200% des Schwellenwerts beträgt, vollständig ausgesetzt wird die Rentenzahlung, wenn der Verdienst 200% des Schwellenwerts überschreitet.
Chile	65 (60) Jahre	Beliebiges Alter (beitrags-bezogenes System), wenn die Rente zumindest 80% der PMAS (*pensión máxima con aporte solidario* – Höchstrente mit Solidaritätsbeitrag) und 70% des Durchschnitts-einkommens der vergangenen 10 Jahre ausmacht				N	
Dänemark	65 Jahre	60 Jahre (beitragsbezogene Betriebsrente)		Regelrenten-alter+10 J.	Ist abhängig von der Lebens-erwartung zum Zeitpunkt des Renteneintritts	N	Die Rentenleistung kann bei Jahresverdiensten (Arbeitseinkommen) von mehr als 316 000 DKK für einen unverheirateten Rentner gesenkt werden. Bei einem jährlichen Gesamteinkommen von über 69 800 DKK für einen unverheirateten Rentner bzw.140 000 DKK pro Ehepartner wird die Zusatzrente reduziert.
Deutschland	65 Jahre 5 Monate (63 J. mit 45 Beitrags-jahren)	63 Jahre	3.60%		6%		Arbeitskräfte mit einem jährlichen Hinzuverdienst von bis zu 6 300 Euro wird die volle Rente gezahlt, bei Personen mit einem jährlichen Hinzuverdienst von mehr als 6 300 Euro wird die Vollrente um 40% des zusätzlichen Verdiensts gekürzt. Jenseits von 67 Jahren unterliegt die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug keiner Verdienstprüfung mehr.
Estland	63 Jahre	Regelrenten-alter-3 J.	4.80%		10.80%	N	Erwerbseinkommen und Renteneinkommen können kombiniert werden. In diesem Fall werden erneut Beiträge gezahlt, und die Rente wird jedes Jahr neu berechnet. Personen, die eine vorgezogene Altersrente beziehen, müssen jegliche Erwerbstätigkeit einstellen.

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** *(Forts.)*

	Regelrentenalter	Vorruhestands-alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts-pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Finnland	65 Jahr	63 Jahre	4.8% (Volksrente)		7.2% (Volksrente), 4.8% (verdienst-abhängig nach 68 Jahren)	N	Nach Renteneintritt entstehen durch das Arbeitsentgelt zusätzliche Rentenan-sprüche, und der Steigerungssatz beträgt 1,5% pro Jahr bis zum Alter von 68 Jahren.
Frankreich	65.6 J. (61.6 J. mit 41.6 Beitrags-jahren)	61.6 Jahre (verdienstabhängig), 56.6 J. (betrieblich)			5%	N	Zwei unterschiedliche Modelle ermöglichen die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug: *Retraite progressive* (schrittweiser Eintritt in den Ruhestand): Rentenbezug und Erwerbstätigkeit können ab dem gesetzlichen Renteneintrittsalter (62 Jahre für den Geburtsjahrgang 1955) oder ab dem Alter von 60 Jahren für Personen mit mindestens 150 Beitragstrimestern kombiniert werden. Der Versicherte reduziert die Zahl der Arbeitsstunden (auf 40-80% der effektiven Arbeitszeit) und erhält den entsprechenden Teil des Verdiensts in Kombination mit einem Teil der Altersrente. Der Versicherte entrichtet weiter Beiträge, und die Renten werden neu berechnet, um diese neuen Beitragszahlungen zu berücksichtigen. *Cumul emploi-retraite* (Kumulation von Beschäftigung und Rente): Ein Ruheständler kann erwerbstätig sein und Erwerbseinkommen und Rentenbezüge unbegrenzt kombinieren, sofern er die Bedingungen für den Bezug einer Vollrente erfüllt (gesetzliches Renteneintrittsalter + Anzahl der Beitragsjahre bzw. gesetzliches Renteneintrittsalter ohne Abschläge). Auch wenn der Versicherte diese Bedingungen nicht erfüllt, lassen sich Erwerbs- und Renteneinkommen bis zu einem gewissen Grad kombinieren. In beiden Fällen erwerben erwerbstätige Rentner keine zusätzlichen Rentenansprüche.
Griechenland	67 J. (62 J. mit 40 Beitrags-jahren)	62 Jahre	6% (für Per-sonen, deren Anspruch auf reduzierte Alters-rente nach dem 19.08.2015 festgesetzt wurde, gilt eine zusätzliche Verringerung um 10% bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Nach Erreichen der neuen Regelalters-grenze entfällt die zusätzliche Verringerung	-	-	N	Rentner unter 55 Jahren dürfen nicht gleichzeitig erwerbstätig sein und Renten-leistungen beziehen. Rentner ab 55 Jahren dürfen erwerbstätig sein, ihre Rente ist aber verdienstabhängig. In folgenden Fällen ist eine Kumulation mit Erwerbs-einkommen möglich: Rentner, die (als abhängig oder selbstständig Beschäftigte) eine der Pflichtversicherung EFKA (Einheitlicher Sozialversicherungsträger) unter-liegende Erwerbstätigkeit ausüben, beziehen die Bruttogrund- und -zusatzrente in der Beschäftigungsphase mit einem Abschlag von 60%. Einkommensprüfung: Das Jahresnettoeinkommen (Arbeitsentgelt und Rentenbezüge) darf 6 824,45 Euro, das steuerpflichtige Jahreseinkommen 7 961,87 Euro und das gesamte zu versteuernde Familieneinkommen 12 389,65 Euro nicht überschreiten.
Irland	66 Jahre	-	-	-	-	N	

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** *(Forts.)*

	Regelrentenalter	Vorruhestands-alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts-pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Island	67 Jahre	65 Jahre		70 Jahre			
Israel	67 (62) Jahre	-	-		5%		Es gibt Grenzen für die Erwerbseinkommen männlicher Rentner bis zum Alter von 70 Jahren. Für Frauen wird diese Altersschwelle schrittweise angehoben und 2020 bei 70 Jahren liegen.
Italien	66.8 (65.8) J.	62.8 (61.8) J.	1 Prozentpunkt			N	
Japan	65 Jahre	60 Jahre	6%		8.40%	N	In der Altersgruppe 60-64 Jahre werden die Rentenleistungen ab einem Gesamteinkommen aus monatlicher Rente und monatlichem Standardverdienst von über 280 000 Yen gekürzt. In der Altersgruppe der über 65-Jährigen werden die Rentenleistungen ab einem Gesamteinkommen aus monatlicher Rente und monatlichem Standardverdienst von über 460 000 Yen gekürzt. Arbeitskräfte über 70 Jahre müssen keine Beiträge entrichten.
Kanada	65 Jahre	60 Jahre (CPP)	7.20%	70 Jahre	7.2% (OAS-Old Age Security), 8.4% (CPP-Canada Pension Plan)		CPP-Ruhestandsleistung/QPP-Ruhestandsergänzung: Wird Rentnern gezahlt, die weiter erwerbstätig sind. In der kanadischen Rentenversicherung (CPP) sind die Beiträge auf anrechnungsfähige Erwerbseinkommen für Rentner zwischen 60 und 64 Jahren gesetzlich vorgeschrieben und für Rentner zwischen 65 und 70 Jahren freiwillig. Arbeitgeberbeiträge sind für Arbeitnehmer zwischen 65 und 70 Jahren, die freiwillig einzahlen, Pflicht. Im Quebec Pension Plan (QPP) sind Rentner jeden Alters beitragspflichtig.
Korea	61 Jahre	57 Jahre	6%	Regelrenten-alter+5 J.	7.20%	N	Rentner über 61 Jahre, die das Durchschnittsentgelt der Versicherten übertreffen, erhalten 50% der Altersrente, wobei die Leistungen mit jedem zusätzlichen Jahr der Erwerbstätigkeit um 10% erhöht werden. Dies wird als „aktive Altersrente“ bezeichnet. Erwerbstätige Rentner im Alter von 61-65 Jahren haben die Wahl zwischen „Rentenaufschub“ oder „aktiver Altersrente“. Einkommens- und Verdienstprüfung: Bei unter 66-Jährigen darf das zu versteuernde Monatseinkommen bzw. der Verdienst aus Erwerbstätigkeit 2 105 482 KRW nicht übersteigen.
Lettland	62.75 Jahre	Regelrentenalter-2 J.					
Luxemburg	65 J. (60 J. mit 40 Beitragsjahren)	60 Jahre				N	Die Rente muss im Alter von 65 Jahren in Anspruch genommen werden, es sei denn, die Anspruchskriterien sind zu diesem Zeitpunkt nicht erfüllt. Jedoch kann der Rentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit kombiniert werden, ohne dass sich die Rente dadurch verringert.
Mexiko	65 Jahre	60 Jahre				N	
Neuseeland	65 Jahre	-	-	-	-	N	
Niederlande	65.5 Jahre						
Norwegen	67 Jahre	62 Jahre		75 Jahre		N	Es ist nicht möglich, den Rentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit zu kombinieren, solange keine Einkommensprüfung vorgenommen wurde. Einkommensprüfung: Die Rente wird um 50% des über den Freibetrag hinausgehenden Einkommens gekürzt.

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** *(Forts.)*

	Regelrentenalter	Vorruhestands-alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts-pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Österreich	65 (60) Jahre	62 Jahre	5.10%	68 J. m/63 J. w	4.20%	N	Bei einem Hinzuverdienst von mehr als 415,72 Euro im Monat wird die Rente im Vorruhestand vollständig entzogen. Unbegrenzter Hinzuverdienst nach dem Renteneintrittsalter.
Polen	65 (60) Jahre	-	-			N	Erwerbseinkommen und Renteneinkommen können kombiniert werden. Allerdings müssen Beschäftigungsverhältnisse beendet werden, bevor eine Vollrente bezogen werden kann. In der Folgezeit kann der Rentner auf der Basis eines neuen Arbeitsvertrags seine Erwerbstätigkeit fortsetzen und gleichzeitig die volle Rente beziehen. Es gibt einige Einschränkungen in Bezug auf die Kombination von Erwerbs-einkommen und Renteneinkommen bei Personen, die vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters erwerbstätig sind und eine Rente beziehen sowie Personen, die eine Invaliditätsrente beziehen und als teilweise erwerbsunfähig eingestuft sind. Die Einkommen (einschl. Rentenleistungen) unterliegen der Einkommensteuer.
Portugal	66.2 Jahre	-	-	70 Jahre	4-12%		
Schweden	65 Jahre	61 J. (verdienst-abhängig)				N	
Schweiz	65 (64) Jahre	63 J. m/62 J. w	6.80%	Regelrenten-alter+5 J.	5.2-31.5%		Im öffentlichen Rentensystem entrichten Versicherte nach Vollendung des 65. Lebens-jahrs keine Rentenversicherungsbeiträge mehr.
Slowak. Rep.	62 Jahre	Regelrentenalter-2 J.	6.50%		6%	N	Für Personen, die Rentenbezug und Erwerbstätigkeit kombinieren, wird die Renten-leistung automatisch jedes Jahr oder auf Antrag in dem Moment berechnet, in dem der Betreffende schließlich in den Ruhestand geht, wobei die während des jeweiligen Zeitraums erworbenen Entgeltpunkte zur Hälfte angerechnet werden.
Slowenien	60 (59.75) Jahre		3.6%		4%		
Spanien	65 Jahre, 4 Monate (65 J. mit 36,6 Beitrags-jahren)	Regenrenten-alter-2 J. mit 35 Beitragsjahren	6-8%		2-4%	N	Der Bezug einer Teilrente ist ab dem Alter von 61 Jahren und vier Monaten 2016 möglich, wenn eine neue Arbeitskraft eingestellt wird. Nach Abschluss der Reform im Jahr 2027 wird der Bezug einer Teilrente mit 63 Jahren und 36,5 Beitragsjahren oder mit 65 Jahren und mehr als 33 und weniger als 36,5 Beitragsjahren oder mit 65 Jahren und 2 Monaten im Jahr 2014 (ohne Einstellung einer Ersatzkraft) möglich sein. Sowohl die neu eingestellte Arbeitskraft als auch der Teilrentner müssen voll in das Rentensystem einzahlen. Vor der Reform entrichteten Teilrentner nur einen anteiligen Beitrag entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage. Seit März 2013 ist es für Personen, die das Regelrentenalter überschritten haben, möglich, Rentenleistung und Erwerbseinkommen zu kombinieren. In diesen Fällen wird die Rentenleistung aber um 50% gekürzt.
Tschech. Rep.	63 J. m/62,3 J. w	60 Jahre	3.6% (1. Jahr), 4.8% (2. Jahr), 6% (3. Jahr)		6%	N	Es ist möglich, Rentenbezug und Erwerbstätigkeit zu kombinieren (seit 2010 wird die gewährte Rente (Gesamtsteigerungsfaktor) je 360 geleisteter Arbeitstage bei gleichzeitigem Vollrentenbezug um 0,4% erhöht) und die Hälfte der Altersrente zu beziehen. Die Kombination von halber Altersrente und Erwerbstätigkeit erhöht den Gesamtsteigerungsfaktor je 180 Arbeitstage um 1,5%.
Türkei	60 (58) Jahre	-	-				

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** *(Forts.)*

	Regelrentenalter	Vorruhestands-alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts-pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Ungarn	63 Jahre	Jedes beliebige Alter für Frauen mit 40 Beitrags-jahren			6%		Die Zahlung von Pensionen an erwerbstätige öffentlich Bedienstete wird ausgesetzt. Für Rentner, die das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht haben, wird die Rentenzahlung bis zum Ende des Jahres ausgesetzt, sobald das Jahresarbeits-entgelt das 18-Fache des Mindestlohns erreicht.
Ver. Königreich	65 (63) Jahre	-	-		5,80%		
Ver. Staaten	66 Jahre	62 Jahre	6.66% für die ersten 3 Jahre, dann 5% für die beiden letzten Jahre	70 Jahre	8%	N	Es ist auch möglich, den Rentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit zu kombinieren, wobei eine Verdienstprüfung durchgeführt wird. Für Personen, die in einem Jahr vor Erreichen ihres Regelrentenalters Leistungen erhalten, verringert sich die Rente um 50% des Verdienstanteils, der 15 720 US-$ übersteigt. Bei einem Verdienst von über 41 880 US-$ im Jahr des Erreichens des Regelrentenalters werden die Leistungen je 3 US-$ zusätzlichem Verdienst um 1 US-$ gekürzt. Für Arbeitskräfte, die ihr Regelrentenalter vollendet haben, werden keine verdienstabhängigen Abzüge mehr vorgenommen.

© OECD 2018

Kapitel 3

Aufbau der Alterssicherungssysteme

Die fünf Indikatoren in diesem Abschnitt befassen sich eingehend mit dem Aufbau der nationalen Alterseinkommenssysteme in den OECD-Ländern und anderen großen Volkswirtschaften. Mit dem ersten Indikator wird die Systematik der verschiedenen Arten der Altersvorsorge dargelegt, wie sie weltweit beobachtet wurden. Anhand dieser Systematik wird der Aufbau der Alterssicherungssysteme in 43 Ländern beschrieben.

Mit den nächsten vier Indikatoren werden die Parameter und Regeln der Alterssicherungssysteme erläutert. Die Beschreibung beginnt mit dem zweiten Indikator, der sich auf die Grundrente, die Sozialrente und die Mindestrente erstreckt. Aufgezeigt werden die Höhe der Leistungen und der Erfassungsgrad dieser Systeme. Der dritte Indikator beschäftigt sich mit den gesetzlichen verdienstabhängigen Alterssicherungssystemen. Er zeigt, wie die Leistungen in diesen Systemen festgelegt werden und welches Verdienstspektrum erfasst wird. Der vierte Indikator gibt Aufschluss über das derzeitige Renteneintrittsalter nach Alterssicherungssystem für eine Person, die im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten und im Jahr 2016 in den Ruhestand gegangen ist. Der letzte Indikator informiert über das künftige Renteneintrittsalter einer Person, die 2016 im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten ist und in Zukunft in den Ruhestand gehen wird.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

AUFBAU DER NATIONALEN ALTERSSICHERUNGSSYSTEME

Wichtigste Ergebnisse

Die Alterseinkommenssysteme sind vielgestaltig und setzen sich häufig aus einer Reihe unterschiedlicher Komponenten zusammen. Daher ist es schwierig, eine Klassifizierung der Alterssicherungssysteme und der verschiedenen Alterseinkommensmodelle vorzunehmen. Die hier verwendete Systematik der Alterseinkommen umfasst zwei gesetzliche „Säulen“: eine bedarfsorientierte und eine verdienstabhängige Komponente. Die freiwillige Komponente der Alterssicherung, sei sie privater oder betrieblicher Art, bildet die dritte „Säule“.

Das in der Abbildung dargestellte Schema stützt sich auf Funktion und Ziel der einzelnen Komponenten des Alterseinkommenssystems. Die erste Säule umfasst Leistungen, die so gestaltet sind, dass den Rentnern ein bestimmter absoluter Mindestlebensstandard gesichert wird. Die verdienstabhängigen Komponenten der zweiten Säule sind so ausgelegt, dass ein bestimmter – im Verhältnis zum Lebensstandard während der Erwerbstätigkeit definierter – angestrebter Lebensstandard im Ruhestand gewährleistet wird. Innerhalb dieser Säule werden die Systeme nochmals entsprechend dem Versicherungsträger (öffentlich oder privat) sowie der Art und Weise unterteilt, in der die Leistungen definiert sind. In *Renten auf einen Blick* liegt das Hauptaugenmerk auf den gesetzlich vorgeschriebenen Komponenten, wenngleich auch Informationen zu manchen freiwilligen, privaten Altersvorsorgesystemen bereitgestellt werden.

Anhand des Schemas wird in der Tabelle der Aufbau der nationalen Alterssicherungssysteme aufgezeigt. Die in der ersten Säule aufgeführten Leistungen, die Altersarmut verhindern sollen, werden vom öffentlichen Sektor bereitgestellt. Es lassen sich drei Hauptarten unterscheiden.

Die ***Grundrente*** gibt es in zwei Varianten: zum einen in Form einer Rentenleistung, die allen unabhängig von den getätigten Beitragszahlungen gewährt wird, wobei die Leistungsempfänger u.U. bestimmte Wohnsitzkriterien erfüllen müssen. In manchen Ländern kann es sein, dass wohnsitzabhängige Leistungen mit sonstigen Alterseinkommen verrechnet werden. Und zum anderen in Form einer Rentenleistung, die ausschließlich auf Basis der Zahl der Beitragsjahre, d.h. unabhängig vom Verdienst, gezahlt wird. 18 OECD-Länder verfügen über ein solches Grundrentensystem bzw. andere Modelle mit ähnlicher Wirkung.

Mindestrenten können sich entweder auf die Mindestleistungen eines bestimmten Beitragssystems oder aller Systeme zusammengenommen beziehen. Sie existieren in 15 OECD-Ländern. Für die Bestimmung der Höhe der Rentenansprüche ist nur das Alterseinkommen ausschlaggebend: Anders als beim System bedürftigkeitsabhängiger Leistungen fließen Einkünfte aus Ersparnissen usw. nicht in die Berechnung ein. Die in verdienstabhängigen Systemen der zweiten Säule, z.B. in Belgien und Frankreich, vorgesehenen Mindestrentenansprüche haben auch einen Umverteilungseffekt und kommen Arbeitskräften mit sehr geringem Verdienst zugute, da ihre Rentenleistungen so berechnet werden, als hätten sie höhere Rentenansprüche erworben.

Sozialrentensysteme sehen höhere Leistungen für finanziell schlechtergestellte Rentner und geringere Leistungen für finanziell bessergestellte vor. Die Höhe der Leistungen richtet sich in diesen Systemen entweder nach dem Einkommen aus anderen Quellen oder nach der Einkommens- und Vermögenssituation des Empfängers. Alle Länder haben allgemeine soziale Sicherheitsnetze dieser Art eingerichtet. Entsprechend sind in dieser Rubrik in der Tabelle nicht alle Länder, sondern nur sieben OECD-Länder aufgeführt, in denen geringverdienende Arbeitskräfte mit vollständiger Erwerbsbiografie (30% des Durchschnittsverdiensts) Anspruch auf bedürftigkeitsabhängige Leistungen haben.

Unter den OECD-Ländern haben nur Irland und Neuseeland keinerlei gesetzliche Alterssicherung der zweiten Säule. In den anderen 33 Ländern existieren 4 Typen von Alterssicherungssystemen.

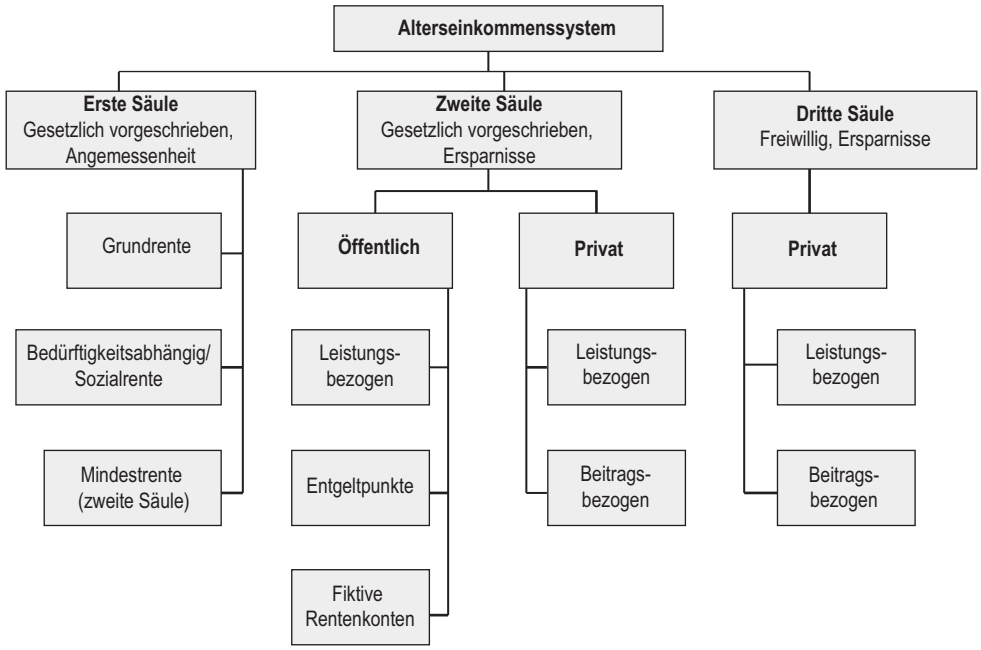
Leistungsbezogene Systeme werden in 18 OECD-Ländern vom öffentlichen Sektor bereitgestellt. Private (betriebliche) Vorsorgesysteme sind in drei OECD-Ländern (Island, Niederlande und Schweiz) gesetzlich vorgeschrieben oder quasi-vorgeschrieben. Das Alterseinkommen hängt von der Zahl der Beitragsjahre und dem individuellen Arbeitsentgelt ab.

Entgeltpunktesysteme existieren in vier OECD-Ländern. In Frankreich handelt es sich um die (vom öffentlichen Sektor verwaltete) betriebliche Altersvorsorge und in Estland, Deutschland und der Slowakischen Republik um die gesetzliche Rentenversicherung. Im Rahmen dieser Systeme erhalten die Versicherten Entgeltpunkte, die sich aus dem jährlichen Arbeitsentgelt errechnen. Bei Renteneintritt wird die Zahl der Entgeltpunkte mit einem Entgeltpunktwert multipliziert und so in eine regelmäßige Rentenzahlung umgerechnet.

Beitragsbezogene Systeme sind in zehn OECD-Ländern vorgeschrieben. In diesen Systemen werden die Beiträge auf einem individuellen Rentenkonto angespart. Die angesammelten Beiträge und Kapitalerträge werden bei Renteneintritt üblicherweise in eine regelmäßige Rentenzahlung umgewandelt. In Dänemark und Schweden gibt es zusätzlich zu der weniger umfassenden Pflichtrentenversicherung quasi-vorgeschriebene betriebliche Vorsorgesysteme, die beitragsbezogen sind.

Notional-Accounts-Systeme (Systeme mit fiktiven Rentenkonten) finden sich in fünf OECD-Ländern (Italien, Lettland, Norwegen, Polen und Schweden). In diesen Systemen werden die Beiträge auf individuellen Konten verbucht und die Guthaben zu einem bestimmten Satz verzinst. Die Konten sind insofern „fiktiv“, als die Guthaben nur in den Büchern der zuständigen Verwaltung existieren. Bei Renteneintritt wird das angesparte fiktive Kapital anhand einer Formel, die sich nach der Lebenserwartung richtet, in eine regelmäßige Rentenzahlung umgerechnet. Da diese Systeme in Anlehnung an die beitragsbezogenen Systeme konzipiert wurden, werden sie häufig auch als Systeme mit fiktiv beitragsbezogenen Rentenkonten (NDC) bezeichnet.

3.1 Systematik: Verschiedene Arten der Altersversorgung



3.2 Aufbau der Altersversorgung

	Grund-rente	Mindest-rente	Sozial-rente	Öffentlich	Privat
				Typ	Typ
OECD-Mitglieder					
Australien					DC
Österreich	✓			DB	
Belgien		✓	✓	DB	
Kanada	✓		✓	DB	
Chile	✓		✓		DC
Tschech. Rep.	✓	✓		DB	
Dänemark	✓		✓		DC
Estland	✓			EP	DC
Finnland	✓		✓	DB	
Frankreich		✓		DB+EP	
Deutschland				EP	
Griechenland	✓			DB	
Ungarn		✓		DB	
Island	✓		✓		DB
Irland	✓				
Israel	✓				DC
Italien		✓		NDC	
Japan	✓			DB	
Lettland		✓		NDC+DC	
Korea			✓	DB	
Luxemburg	✓	✓		DB	
Mexiko		✓			DC

	Grund-rente	Mindest-rente	Sozial-rente	Öffentlich	Privat
				Typ	Typ
OECD-Mitglieder *(Forts.)*					
Niederlande	✓				DB
Neuseeland	✓				
Norwegen	✓			NDC	DC
Polen		✓		NDC	
Portugal		✓		DB	
Slowak. Rep.		✓		EP	DC
Slowenien		✓		DB	
Spanien		✓		DB	
Schweden	✓			NDC	DC
Schweiz		✓		DB	DB
Türkei		✓		DB	
Ver. Königreich	✓			DB	
Ver. Staaten				DB	
Argentinien	✓	✓		DB	
Brasilien		✓		DB	
China		✓		NDC+DC	
Indien		✓		DB+DC	
Indonesien				DC	
Russ. Föderation	✓			EP	DC
Saudi-Arabien		✓		DB	
Südafrika	✓				

Anmerkung: DB = leistungsbezogen; DC = beitragsbezogen; EP = Entgeltpunkte; NDC = fiktiv beitragsbezogen. In Island und in der Schweiz legt der Staat die Beitragssätze, die Mindestverzinsung und den Umwandlungssatz zur Umrechnung des angesparten Kapitals in eine regelmäßige Rentenzahlung für die obligatorische betriebliche Altersvorsorge fest. Diese Systeme sind daher implizit leistungsbezogen.

Quelle: Vgl. „Länderprofile“, verfügbar unter *http://oe.cd/pag.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633679*

GRUNDRENTE, SOZIALRENTE UND MINDESTRENTE

Wichtigste Ergebnisse

Die Grundrente und die Mindestrente gelten zusammen mit der Sozialrente als erste Schutzebene für ältere Menschen innerhalb des Alterseinkommenssystems. Sie bilden die erste Säule der OECD-Systematik der Altersversorgung, wie sie bereits in Bezug auf den Indikator „Aufbau der nationalen Alterssicherungssysteme" beschrieben wurde.

Grundrenten existieren in 18 OECD-Ländern, und ihre Höhe beträgt im Durchschnitt dieser Länder 19,9% des Durchschnittsverdiensts. 27 OECD-Länder gewähren Sozialrenten, die 18,1% des Durchschnittsverdiensts entsprechen. Außerdem sehen 14 OECD-Länder Mindestrenten vor, die zumeist über dem Niveau der Grund- oder der Sozialrente liegen. Für eine Person mit vollständiger Erwerbsbiografie beträgt die durchschnittliche Mindestrente 25,6% des Durchschnittsverdiensts.

Im Durchschnitt erhalten etwa drei von zehn älteren Menschen in irgendeiner Form Unterstützung durch Grundrente, Mindestrente oder Sozialrente.

In den OECD-Ländern werden die Alterseinkommen, die für die Gewährleistung eines Mindestlebensstandards im Alter sorgen sollen, hauptsächlich auf dreierlei Weise sichergestellt (Tabelle 3.3). Der linke Teil der Tabelle enthält Informationen über die Höhe der Leistungen gemäß den verschiedenen Rentenarten. Die Höhe der Leistungen ist in *absoluten* Zahlen – in nationalen Währungseinheiten – angegeben, damit eine direkte Verbindung zu den detaillierten Informationen in den unter *http://oe.cd/pag* verfügbaren Länderprofilen hergestellt werden kann. Die Höhe der Leistungen ist auch in *relativen* Werten – in Prozent des gesamtwirtschaftlichen Durchschnittsverdiensts – genannt, um Ländervergleiche zu erleichtern. (Vgl. den Indikator „Durchschnittsverdienst" in Kapitel 6.)

Die jeweils angegebene Rentenhöhe bezieht sich auf alleinstehende Personen. Bei Ehepaaren ist es in einigen Fällen – in der Regel bei der beitragsabhängigen Mindestrente so, dass die Partner ihre individuellen Rentenansprüche einlösen. In anderen Fällen – insbesondere bei der Sozialrente – werden Ehepaare bei der Rentenberechnung als Einheit betrachtet, so dass ihre Rentenleistungen generell weniger als doppelt so hoch sind wie die Rentenansprüche einer alleinstehenden Person.

Die Analyse der Rentenhöhe wird durch die Existenz zahlreicher Altersvorsorgemodelle in vielen Ländern erschwert. In einigen Fällen sind die Leistungen der verschiedenen Modelle kumulierbar, während in anderen die Leistungen in gewissem Maße substituierbar sind. Grund- und Mindestrenten sind daher in Abbildung 3.4 zusammengefasst dargestellt. Die dunklen Balken zeigen die Gesamthöhe der Grundrente. Diese kann als das absolute Mindesteinkommen aus dem Sicherheitsnetz betrachtet werden, das entweder auf Wohnsitzkriterien oder Beitragszeiten basiert. Die helleren Balken stellen die beitragsabhängige Mindestrente dar. Der Gesamtwert aus beiden Balken entspricht den Mindestleistungen für eine Arbeitskraft, die ab dem Alter von 20 Jahren bis zum nationalen Regelrentenalter für jedes Jahr Beiträge entrichtet hat.

Im OECD-Raum gibt es nur fünf Länder, die in ihrem System weder eine Grund- noch eine Mindestrente haben (Deutschland, Korea, Österreich, Slowakische Republik und Vereinigte Staaten). Von den anderen 30 Ländern verfügen 18 über eine Grundrente, darunter Länder, in denen sie wohnsitzabhängig ist, wie beispielsweise die Niederlande und Neuseeland. Der Leistungsanspruch setzt sich unter anderem in Dänemark, Island und Kanada aus Grundrente und bedürftigkeitsabhängigen Leistungen zusammen.

Eine Mindestrente gibt es in 13 Ländern, von denen nur Luxemburg und die Tschechische Republik sowohl eine Grundrente als auch eine Mindestrente haben. Die Höhe der Leistungen reicht von einem Tiefstwert von 10% des Durchschnittsverdiensts in Ungarn bis zu 41% in der Türkei, wobei der Durchschnittwert der 13 Länder 25% beträgt.

Erfassungsgrad

Der prozentuale Anteil der über 65-Jährigen, die Leistungen der ersten Säule in Anspruch nehmen, ist in den beiden letzten Spalten der Tabelle und in der rechten Abbildung 3.5 aufgeführt. Die Daten beziehen sich ausschließlich auf die nicht beitragsabhängigen Leistungen aus dem Sicherheitsnetz (ohne die reinen wohnsitzabhängigen Grundrenten ohne Einkommensprüfung, z.B. in Neuseeland) und die beitragsabhängige Mindestrente. Diese Leistungen spielen in den einzelnen Ländern eine sehr unterschiedliche Rolle. In Dänemark beziehen 81% der über 65-Jährigen zumindest eine Teilrente aus dem Sicherheitsnetz. In Australien erhalten 76% einen Grundrentenanteil. Im Gegensatz dazu beziehen in Japan, Luxemburg, Portugal, der Slowakischen Republik und Ungarn höchstens 3% der Rentner Leistungen aus dem Sicherheitsnetz.

In Frankreich und Portugal erhalten nahezu 50% bzw. rd. 40% der über 65-Jährigen eine Mindestrente. In Belgien, Italien, Luxemburg und Spanien liegt der prozentuale Anteil bei etwa 30%, während er sich in Ungarn auf weniger als 1% und in Slowenien auf lediglich 2% der über 65-Jährigen beläuft.

3.3 Grundrente, Sozialrente und Mindestrente, 2016

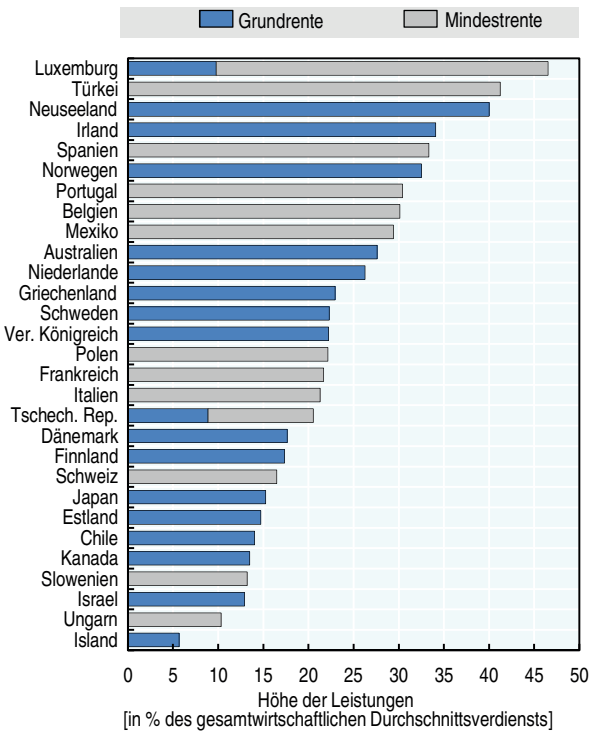
	Relative Höhe der Leistungen (in % des Durchschnitts-verdiensts)			Absolute Höhe der Leistungen (nationale Währungseinheiten pro Jahr)			Empfänger, 2016 (in % der über 65-jähr. Leistungs-empfänger)	
	Grundrente	Mindestrente	Sozialrente	Grundrente	Mindestrente	Sozialrente	Sicherheits-netz	Mindestrente
Australien	27.6	x	x	22 677	x	x	76	x
Österreich	x	x	27.8	x	x	12 359	10	x
Belgien	x	30.1	27.1	x	14 025	12 631	7	31
Kanada	13.5	x	19.2	6 879	x	9 803	33	x
Chile	14.0	x	x	1 122 516	x	x	60	x
Tschech. Rep.	8.9	11.7	12.4	29 280	38 520	40 920	..	..
Dänemark	17.6	x	18.6	72 756	x	6 788	81	x
Estland	14.7	x	14.7	2 009	x	2 009	6	x
Finnland	17.4	x	21.0	7 612	x	9 202	40.6	x
Frankreich	x	21.7	25.3	x	8 256	9 610	4	49
Deutschland	x	x	20.1	x	x	9 588	3.1	x
Griechenland	23.0	x	x	4 608	x	x	19	x
Ungarn	x	10.3	8.3	x	342 000	273 600	0.39	0.6
Island	5.7	x	17.9	478 344	x	1 509 516	..	x
Irland	34.1	x	32.4	12 132	x	11 544	17	x
Israel	12.9	x	23.5	18 368	x	33 426	25	x
Italien	x	21.3	19.0	x	6 525	5 825	5	32
Japan	15.3	x	19.0	780 100	x	970 380	3	x
Korea	x	x	5.5	x	x	2 400 000	67	x
Lettland	x	x	7.6			768		
Luxemburg	9.8	36.7	28.8	5 496	20 652	16 176	1	29
Mexiko	x	29.4	6.2	x	33 180	6 960	60	..
Niederlande	26.3	x	x	13 352	x	x	x	x
Neuseeland	40.0	x	x	23 058	x	x	x	x
Norwegen	32.5	x	x	183 480	x	x	18	x
Polen	x	22.2	15.2	x	10 591	7 248	12	..
Portugal	x	30.4	17.6	x	5 328	3 079	2	38
Slowak. Rep.	x	40.7	19.8	x	4 446	2 166	1	7
Slowenien	x	13.2	17.4	x	2 418	3 183	17	2
Spanien	x	33.3	19.3	x	8 905	5 151	6	25
Schweden	22.3	x	x	94 359	x	x	35	x
Schweiz	x	16.5	22.6	x	14 100	19 290	12	..
Türkei	x	41.2	7.1	x	15 181	2 607	22	
Ver. Königr.	22.2	x	x	8 122	x	x	14	x
Ver. Staaten	x	x	16.7	x	x	8 796	4	x

Anmerkung: .. = Daten nicht verfügbar. x = Nicht anwendbar. Die Daten über die Empfänger beziehen sich für Estland, Frankreich (Sicherheitsnetz), Griechenland, Irland, Israel, Italien, Korea, Luxemburg, Polen, Slowenien und die Türkei auf 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633698

3.4 Höhe von Grundrente und Mindestrente

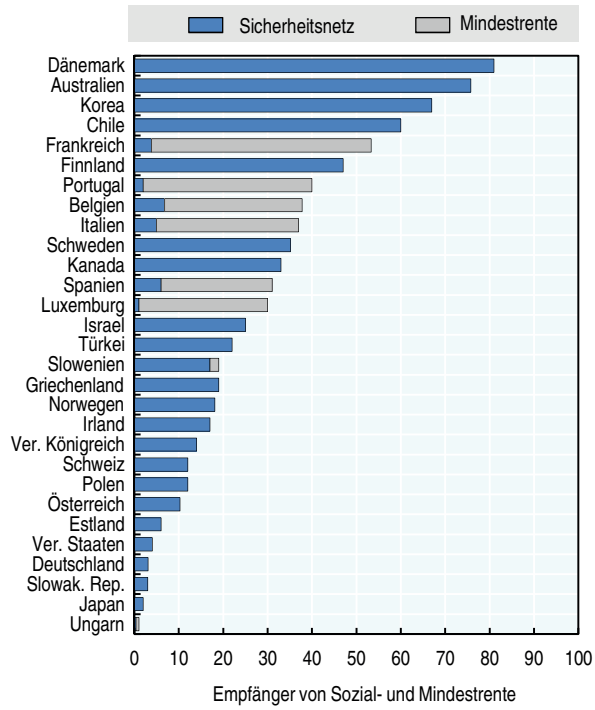
In Prozent des gesamtwirtschaftlichen Durchschnittsverdiensts



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633717

3.5 Empfänger von Leistungen aus dem Sicherheitsnetz und Mindestrente

In Prozent der Bevölkerung ab 65 Jahren



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633736

GESETZLICHE VERDIENSTABHÄNGIGE RENTEN

Wichtigste Ergebnisse

Die zweite Säule der OECD-Systematik der Altersversorgung umfasst die gesetzlichen verdienstabhängigen Renten. Ausschlaggebend für die Höhe der Leistungen sind die wichtigsten Parameter und Regeln dieser Systeme ebenso wie die langfristigen Effekte bereits gesetzlich verabschiedeter Rentenreformen.

Es lassen sich vier Typen verdienstabhängiger Systeme unterscheiden: leistungsbezogene Systeme (DB=defined benefit), Entgeltpunktesysteme (EP), Systeme mit fiktiv beitragsbezogenen Rentenkonten (Notional-Defined-Contribution- bzw. NDC-Systeme) und beitragsbezogene Systeme (DC=defined contribution). Der ***Steigerungssatz*** ist der Satz, mit dem die Rentenansprüche des Versicherten pro Versicherungsjahr steigen und ist als Prozentsatz des „rentenversicherungspflichtigen" Verdiensts ausgedrückt.

Im Fall von Entgeltpunktesystemen wird der effektive Steigerungssatz als das Verhältnis der Kosten eines Entgeltpunkts zum Entgeltpunktwert berechnet. In Notional-Accounts-Systemen wird der effektive Steigerungssatz auf ähnliche Weise berechnet; er hängt vom Beitragssatz, dem fiktiven Zinssatz und den Annuitätsfaktoren ab.

In einem Drittel der Länder ist der Steigerungssatz im Rahmen der leistungsbezogenen Systeme oder der Entgeltpunktesysteme konstant. In den anderen Ländern mit ähnlichen Systemen variieren die jährlich erworbenen Rentenansprüche entweder mit dem Verdienstniveau, dem Alter oder der Zahl der Beitragsjahre.

Unter den sieben Fällen, in denen der Steigerungssatz vom Verdienst abhängt, findet in den öffentlichen Systemen Portugals, der Schweiz, der Vereinigten Staaten und der Tschechischen Republik ein „progressiver" Steigerungssatz Anwendung: Dort gelten höhere Ersatzquoten für Geringverdiener. Anders als in der öffentlichen Rentenversicherung, die eine Umverteilung vorsieht, erhalten Besserverdienende im Rahmen der betrieblichen Vorsorgesysteme in Frankreich und Schweden für den Verdienstteil oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze des öffentlichen Systems eine höhere Ersatzquote. In der Schweiz erhöht sich der Steigerungssatz des betrieblichen Altersvorsorgesystems mit dem Alter.

In drei Ländern variiert der Steigerungssatz mit der Dauer der Beitragszeit. In Luxemburg nimmt er mit einer längeren Versicherungsbiografie zu, während in Ungarn und Spanien das Gegenteil der Fall ist: Der Steigerungssatz ist dort für die ersten Versicherungsjahre am höchsten und sinkt in der Folgezeit.

Auch die für die Berechnung der Leistungen verwendeten ***Verdienstmessgrößen*** unterscheiden sich. 21 OECD-Länder legen das Erwerbseinkommen über die gesamte Lebenszeit für die Leistungsberechnung zugrunde, während in Kanada und den Vereinigten Staaten der Großteil der beruflichen Laufbahn (34-35 Jahre) verwendet wird. In Spanien wird der Verdienst der letzten 25 Jahre zugrunde gelegt, wohingegen sich die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung in Frankreich und sämtliche Leistungen in Slowenien auf die 25 bzw. 24 besten Verdienstjahre stützen.

Eng verknüpft mit der Verdienstmessgröße ist die ***Valorisierung***, mit der der Wert der vergangenen Verdienste aktualisiert wird, um Veränderungen des „Lebensstandards" im Zeitraum zwischen dem Entstehen der Rentenansprüche und der Auszahlung der Renten Rechnung zu tragen (manchmal auch als Indexierung vor Renteneintritt bezeichnet). Die Aktualisierung des Entgeltpunktwerts und des fiktiven Zinssatzes in Entgeltpunktesystemen bzw. Notional-Accounts-Systemen ist die exakte Entsprechung zur Valorisierung in leistungsbezogenen Systemen. Die geläufigste Praxis ist die Aktualisierung der Verdienste früherer Jahre entsprechend dem Wachstum des Durchschnittsverdiensts. In Belgien, Frankreich, Griechenland und Spanien werden die Erwerbseinkommen nur an die Preisentwicklung angepasst. Im leistungsbezogenen System in Frankreich und Spanien fließen dabei nur 25 Jahre in die Leistungsberechnung ein, wohingegen in Belgien und in der betrieblichen Altersvorsorge in Frankreich das durchschnittliche Erwerbseinkommen über die gesamte Lebenszeit zugrunde gelegt wird. In Estland, Finnland und Portugal wird der Verdienst früherer Jahre entsprechend einem Mix aus Teuerungsrate und Lohnzuwachs und in der Türkei entsprechend einem Mix aus Preis- und BIP-Entwicklung angepasst.

Ein wichtiger Parameter von betragsbezogenen Systemen ist der Verdienstanteil, der auf das individuelle Konto eingezahlt werden muss, da er unmittelbar mit der Größe des Rententopfes bei Renteneintritt verknüpft ist. Der durchschnittliche ***Beitragssatz*** in den elf aufgeführten Ländern beträgt, einschließlich der quasivorgeschriebenen betrieblichen Vorsorgesysteme (DC) in Dänemark und Schweden, 6,9%. Wie Indikator 4.4 zeigt, gibt es in einer Reihe von Ländern in großem Umfang freiwillige beitragsbezogene Systeme, die hier aber nicht berücksichtigt wurden.

Die meisten Länder legen eine Verdienstgrenze bzw. Beitragsbemessungsgrenze fest, die sowohl bei der Berechnung der Beitragshöhe als auch der Rentenleistungen Anwendung findet. Die durchschnittliche ***Beitragsbemessungsgrenze*** in der öffentlichen Rentenversicherung beträgt in 20 Ländern 224% des gesamtwirtschaftlichen Durchschnittsverdiensts. Ausgenommen sind vier Länder, die keine Bemessungsgrenze im öffentlichen System vorsehen. In gesetzlich vorgeschriebenen privaten Altersvorsorgesystemen sind die Bemessungsgrenzen in der Regel höher angesetzt.

Die ***Indexierung*** bezieht sich auf die Anpassung der laufenden Rentenzahlungen. Am geläufigsten ist die Preisindexierung, in sechs Ländern werden die Leistungen aber anhand eines Mix aus Teuerungsrate und Lohnzuwachs indexiert. Zwei weitere Länder indexieren die Rentenleistungen anhand einer Kombination aus Preis- und BIP-Entwicklung, und wiederum zwei andere anhand der Lohnentwicklung mit einem festen Abschlag. Einige Länder nehmen eine progressive Indexierung vor, so dass niedrige Renten stärker steigen.

3.6 Künftige Parameter und Regeln für die gesetzlichen verdienstabhängigen Renten

	DB-, EP- oder NDC-Systeme					DC-Systeme	Bemessungsgrenzen für den anrechnungsfähigen Verdienst (in % des Durchschnittsverdiensts)	
	Typ	Steigerungssatz (in %)	Verdienst-messgröße	Valorisierung	Indexierung	Beitragssatz (in %)	Öffentlich	Privat
Australien	–					9.5-12		248
Österreich	DB	1.78	28-40	w[1]	d		153	
Belgien	DB	1.33	L	p	p		117	
Kanada	DB	0.64	L(83%b)	w	p [c]		108	
Chile	–					10.0		294
Tschech. Rep.	DB	1.5-1.02	L	w	50w/50p		–	
Dänemark	–					12[2]		
Estland	EP	1.0	L	50w/50p	80w/20p	6.0	–	–
Finnland	DB	1.5	L	80w/20p	20w/80p		–	
Frankreich	DB/EP	1.12	b25/L	p/p	p/p		101/304[3]	
Deutschland	EP	1.00	L	w [c]	w [c]		156	
Griechenland	DB	0.8-1.5	L	p	50p/50BIP		350[4]	
Ungarn	DB	1.0-2.87	L	w	p			
Island	DB	1.40	L	fr	p			–
Irland	–							
Israel	–					15.0		457
Italien	NDC	1.46	L	BIP	p[5]		327	
Japan	DB	0.55	L	w	w/p[6]		234	
Korea	DB	1.00	L	w	p		119	
Lettland	NDC		L	w	p+50%BIP	6.0	478	
Luxemburg	DB	1.825 [y]	L	w	p/w		205	
Mexiko	–					6.5		591
Niederlande	DB	1.85	L	w [c]	w [c]			–
Neuseeland	–							
Norwegen	NDC	0.94	L	w	w-0.75	2.0	115	
Polen	NDC	0.91	L	w [7]	p[7]	2.92	250	
Portugal	DB	2.3-2 [w]	L	25w/75p	p/BIP[8]		–	
Slowak. Rep.	EP	1.25	L	w	50w/50p	6.0	700	
Slowenien	DB	0.96	B24	w (d)	w		205	
Spanien	DB	1.82 [y]	f25	p	0.25% bis p+0.5%		164	
Schweden	NDC	0.95 [w]	L	w	w-1.6 [c]	2.5 + 4.5[9]	105	113/–
Schweiz	DB	[w/a]	L	fr	50w/50p		99	99
Türkei	DB	1.68[w]	L	p+30%BIP	p		349	
Ver. Königreich	–							
Ver. Staaten	DB	0.75[w]	b35	w[10]	p		226	

Anmerkung: Die angegebenen Parameter beziehen sich auf 2016, in ihnen sind jedoch sämtliche gesetzlichen Änderungen berücksichtigt, die erst später wirksam werden: Einige Länder verlängern beispielsweise den Referenzzeitraum für die Berechnung der Rentenansprüche. Leere Zellen bedeuten, dass der Parameter nicht relevant ist.

[a] = altersabhängig; [b] = Anzahl der besten Verdienstjahre; [c] = Valorisierung/Indexierung je nach finanzieller Tragfähigkeit; |d] = diskretionäre Valorisierung; DB = leistungsbezogen; DC = beitragsbezogen; EP = Entgeltpunkte; f = Zahl der letzten Jahre; fr = Valorisierung zu einem festen Satz; BIP = Wachstum des Bruttoinlandsprodukts; L = durchschnittliches Lebenserwerbseinkommen; NDC = fiktiv beitragsbezogen; p = Valorisierung/Indexierung nach Preisentwicklung; w = Valorisierung/Indexierung nach Entwicklung des Durchschnittsverdiensts; [w] = verdienstabhängig; [y] = abhängig von der Zahl der Versicherungsjahre.

1. Österreich: Es wird davon ausgegangen, dass die Valorisierung auf die Verdienstentwicklung umgestellt wird, da der Mittelungszeitraum für die Berechnung der Verdienstmessgröße verlängert wird.
2. Dänemark: Typischer Beitragssatz für die quasi-vorgeschriebene betriebliche Altersvorsorge.
3. Frankreich: Die erste Bemessungsgrenze bezieht sich auf das nationale Alterssicherungssystem (régime général), die zweite auf die hier modellierte gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Altersvorsorge (ARRCO).
4. Griechenland: Die effektive Beitragsbemessungsgrenze errechnet sich aus der Höchstrente.
5. Italien: Volle Preisindexierung bei Niedrigrenten und 75%ige Preisindexierung bei höheren Renten.
6. Japan: Die Indexierung basiert bis zum 67. Lebensjahr auf den Löhnen und ab dem 68. Lebensjahr auf den Preisen.
7. Polen: Die Valorisierung erfolgt auf der Basis des Lohnsummenwachstums. Der Indexierung liegen der Preisanstieg und mindestens 20% des Realwachstums des Durchschnittsverdiensts im Vorjahr zugrunde.
8. Portugal: Bei niedrigen Renten ist die Indexierung höher als der Preisanstieg und umgekehrt. Je höher das BIP-Wachstum, desto großzügiger ist die Indexierung.
9. Schweden: Der Beitragssatz liegt in der individuellen Altersvorsorge bis zur Bemessungsgrenze des öffentlichen Systems bei 2,5%. Die Beitragssätze der quasi-vorgeschriebenen betrieblichen Altersvorsorge betragen bei den niedrigeren Verdiensttranchen 4,5% und bei den höheren Verdiensttranchen 30% ohne Bemessungsgrenze (im größten Vorsorgesystem für Arbeitskräfte des privaten Sektors).
10. Vereinigte Staaten: Valorisierung nach Verdienstentwicklung bis zum Alter von 60 Jahren; keine Anpassung zwischen 60 und 62 Jahren; Valorisierung nach Preisentwicklung zwischen 62 und 67 Jahren.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633755

DERZEITIGES RENTENEINTRITTSALTER

Wichtigste Ergebnisse

Die Regeln für die Berechtigung zum Renteneintritt und zum Bezug einer Rentenleistung sind komplex und bilden oft widerstreitende Zielsetzungen ab. Innerhalb der einzelnen Systeme spiegelt sich dies in den unterschiedlichen Kriterien für das Beziehen von Rentenleistungen wider. Über alle Systeme hinweg betrug 2016 das Regelrentenalter im OECD-Durchschnitt für eine Person, die – bei einem angenommenen Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren – im Jahr 2016 in den Ruhestand gegangen ist, 64,3 Jahre für Männer und 63,7 Jahre für Frauen.

Die Tabelle zeigt die Bestimmungen für das Regelrenten- und das Frühverrentungsalter nach Alterssicherungssystem für eine Person, die im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten ist. Wenn man für das derzeitige Renteneintrittsalter das gleiche Alter beim Arbeitsmarkteintritt unterstellt, ermöglicht dies einen Vergleich im Zeitverlauf zwischen dem hier aufgezeigten derzeitigen Renteneintrittsalter und dem künftigen Renteneintrittsalter, das im folgenden Abschnitt und im OECD-Rentenmodell vorgestellt wird. Über alle Länder und Systeme hinweg betrug das durchschnittliche Regelrentenalter im Jahr 2016 64,3 Jahre für Männer und 63,7 Jahre für Frauen. Bei der Interpretation dieser Durchschnittswerte ist jedoch Vorsicht geboten, da sie nichts darüber aussagen, wie die betreffenden Personen in den einzelnen Systemen oder Ländern tatsächlich auf diese Altersgrenzen reagieren.

Regelrentenalter

Das niedrigste Regelrentenalter ist mit 58 Jahren für Frauen in der Türkei und mit 60 Jahren für Männer in Luxemburg, Slowenien und der Türkei anzutreffen. Island, Israel (nur für Männer) und Norwegen weisen mit 67 Jahren das höchste Regelrentenalter auf.

In 9 der 35 Länder unterscheidet sich das Renteneintrittsalter noch immer zwischen Männern und Frauen. In diesen Ländern beträgt das durchschnittliche Rentenalter für Männer 64,2 Jahre und für Frauen 61,7 Jahre. Außer in Israel, Polen und der Schweiz werden diese geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Rentenregelungen jedoch schrittweise abgebaut. In der Türkei besteht zwar nach wie vor ein Unterschied zwischen Männern und Frauen mit vollständiger Erwerbsbiografie, die 2016 in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind, er wird aber für diejenigen abgeschafft werden, die 2028 ins Erwerbsleben eintreten. Frauen in Chile haben im Alter von 60 Jahren, d.h. fünf Jahre früher als Männer, auch Anspruch auf den beitragsbezogenen Rentenanteil, da sie aber bis zum 65. Lebensjahr keinen Grundrentenanspruch haben, werden sie mit demselben Regelrentenalter erfasst.

In 9 der 35 Länder finden je nach Komponente des Gesamtalterseinkommens unterschiedliche Regeln Anwendung, die entsprechend gesondert aufgeführt werden. In diesen 9 Ländern lässt sich die Frage nach dem Regelrentenalter nicht pauschal beantworten, da es je nach Alterssicherungssystem unterschiedlich ist.

Frühverrentungsalter

Ein vorzeitiger Rentenbezug vor dem 60. Lebensjahr ist häufig im Rahmen der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge möglich. Manche Länder lassen jedoch in den gesetzlich vorgeschriebenen Alterssicherungssystemen keine Frühverrentung zu: Dies gilt für Dänemark, Irland, Israel, Neuseeland, die Niederlande, Polen, die Türkei und das Vereinigte Königreich. In anderen Fällen ist die Frühverrentung auf bestimmte Systeme begrenzt: In Australien, Chile und Island betrifft dies die gesetzlich vorgeschriebenen privaten Rentenversicherungen. In Kanada und Schweden gibt es im Rahmen des Grund- und Sozialrentensystems keine Frühverrentungsoption, wohingegen im Rahmen des verdienstabhängigen Systems ein vorgezogener Renteneintritt möglich ist.

In den meisten leistungsbezogenen Systemen und Entgeltpunktesystemen erfolgt die Anpassung einfach über einen Parameter des Alterssicherungssystems – die Leistungen werden für jedes Jahr der Frühverrentung dauerhaft um x% gekürzt.

In beitragsbezogenen Systemen variiert die Höhe der jährlichen Leistung. Sie richtet sich nach dem Alter bei der Rentenauszahlung, dem angesparten Kapital und der Höhe des Annuitätsfaktors. Der Annuitätsfaktor wird als Funktion der Restlebenserwartung und der Abzinsungssätze berechnet. In diesem Systemtyp gibt es nur eine Altersgrenze für den vorzeitigen Rentenbezug. In Irland werden beispielsweise Betriebsrenten unter bestimmten Umständen ab dem 50. Lebensjahr ausgezahlt, die Auszahlung der Grundrente erfolgt indessen nicht vor dem 66. Lebensjahr. In ähnlicher Weise können in Schweden Renten aus dem NDC/DC-System ab dem 61. Lebensjahr flexibel bezogen werden, bestehen aber Ansprüche auf den Bezug der Grundrente, die als Mindestrente fungiert, können diese erst im Alter von 65 Jahren geltend gemacht werden. Folglich unterscheidet sich das Rentenbezugsalter nach Verdienstniveau, Anspruchskriterien und Typ des Alterssicherungssystems und natürlich auch danach, wie wichtig das Einkommen aus diesen Systemen für den Einzelnen ist, um den Ruhestand zu finanzieren.

3.7 Frühverrentungs- und Regelrentenalter für eine Person, die 2016 in den Ruhestand gegangen ist, nach Typ des Alterssicherungssystems

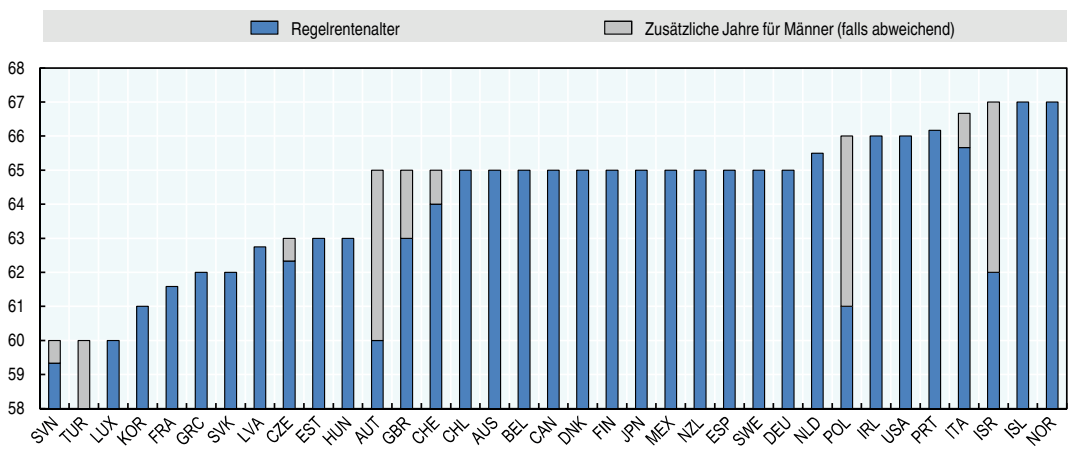
		System	Frühverrentungsalter	Regelrentenalter
Australien		T	n.v.	65
		DC	55	..
Österreich	Männer	DB (ER)	64.9	65
	Frauen	DB (ER)	59.9	60
Belgien		DB (ER)	62	65
		Min	n.v.	65
Kanada		Basic/T	n.v.	65
		DB (ER)	60	65
Chile		Basic/T	n.v.	65
	Männer	DC	Beliebig	65
	Frauen	DC	Beliebig	60
Tschech. Rep.	Männer	DB	60	63
	Frauen	DB	60	62.3
Dänemark		Basic/T	n.v.	65
		DC (ATP)	n.v.	65
		DC (Occ)	60	..
Estland		EP	60	63
		DC	62	..
Finnland		Min	63	65
		DB	63	65
Frankreich		DB	61.6	61.6
		EP	56.7	61.6
Deutschland		EP	65	65
Griechenland		DB	62	62
Ungarn	Männer	DB	n.v.	63
	Frauen	DB	Beliebig ab 40 J.	63
Island		Basic/T	n.v.	67
		DB (Occ)	65	67
Irland		Basic/T	n.v.	66
		DC (Occ)	50	..
Israel	Männer	Basic/T	n.v.	67
	Frauen	Basic/T	n.v.	62
Italien	Männer	NDC	62.8	66.6
	Frauen	NDC	61.8	65.6
Japan		Basic/DB	60	65
Korea		DB	57	61
Lettland		NDC/DC	60.75	62.75
		T	n.v.	67.75
Luxemburg		DB	60	60
Mexiko		T	n.v.	65
		DC	Beliebig /60 J.	65
Niederlande		Basic	n.v.	65.5
		DB (Occ)		65
Neuseeland		Basic	n.v.	65
		DC	Variabel	..
Norwegen		Min	67	67
		NDC/DB	62	67
Polen	Männer	NDC/Min	n.v.	66
	Frauen	NDC/Min	n.v.	61
Portugal		DB	65	66.2
		Min	n.v.	66.2
Slowak. Rep.	Männer	DB	Existenzminimum	62
	Frauen	DB	Existenzminimum	62-58.25 [1]
Slowenien	Männer	DB	n.v.	60
	Frauen	DB	n.v.	59.3
Spanien		DB	61	65
Schweden		Basic	n.v.	65
		NDC/DC	61	..
Schweiz	Männer	DB	63	65
	Frauen	DB	62	64
Türkei	Männer	DB	n.v.	60
	Frauen	DB	n.v.	58
Ver. Königreich	Männer	Basic (SP)	n.v.	65
	Frauen	Basic (SP)	n.v.	63
		T (PC)	n.v.	63
		DC	55	..
Ver. Staaten		DB	62	66
		T		65

Anmerkung: Das Regelrentenalter wird unter der Annahme eines Arbeitsmarkteintritts im Alter von 20 Jahren berechnet. ATP = Arbeitsmarkt-Zusatzrente; SP = Staatliche Rente; PC = Ergänzungsleistung; DB = leistungsbezogen; DC = beitragsbezogen; EP = Entgeltpunkte; NDC = fiktiv beitragsbezogen; n.v. = Frühverrentung oder Rentenaufschub nicht möglich; Occ = betrieblich; Basic = Grundrente; Min = Mindestrente; T = Sozialrente; ER = verdienstabhängig. Dort, wo sich das Frühverrentungs- bzw. das Regelrentenalter für Männer und Frauen unterscheidet, wird es gesondert ausgewiesen. .. = In beitragsbezogenen Systemen werden die Leistungen bei Frühverrentung und Spätverrentung automatisch angepasst.
1. Slowakische Republik: Für Frauen mit Kindern wird das Renteneintrittsalter je nach Zahl der Kinder gesenkt.

Quelle: Vgl. „Länderprofile", verfügbar unter *http://oe.cd/pag.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/88893363379

3.8 Derzeitiges Renteneintrittsalter (2016) für eine Person, die im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten ist



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633812

KÜNFTIGES RENTENEINTRITTSALTER

Wichtigste Ergebnisse

Das künftige Regelrenten- bzw. Frühverrentungsalter ist gestiegen. Den hier vorgestellten Änderungen zufolge und unter der Annahme eines Arbeitsmarkteintritts im Alter von 20 Jahren im Jahr 2016 wird sich das Regelrentenalter im OECD-Durchschnitt auf 65,8 Jahre für Männer und 65,5 Jahre für Frauen erhöhen, im Vergleich zu 64,3 Jahren bzw. 63,4 Jahren im Jahr 2016.

Die Tabelle zeigt die Bestimmungen für das Regelrenten- und das Frühverrentungsalter nach Alterssicherungssystem für eine Person, die 2016 im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten ist. Über alle Länder und Systeme hinweg betrug das durchschnittliche Regelrentenalter 2016 für den Bezug einer Vollrente 64,3 Jahre für Männer und 63,4 Jahre für Frauen. Bis 2060 wird sich diese Altersgrenze im OECD-Durchschnitt auf 65,8 Jahre für Männer und 65,5 Jahre für Frauen erhöhen. Bei der Interpretation dieser Durchschnittswerte ist jedoch Vorsicht geboten, da sie nichts darüber aussagen, wie die betreffenden Personen in den einzelnen Systemen oder Ländern auf diese Altersgrenzen reagieren. Ein besseres Verständnis der Durchschnittswerte aller derzeit modellierten Systeme und ihre Entwicklung ist damit aber gegeben. Im selben Zeitraum wird die Lebenserwartung im Alter von 65 (70) Jahren den Projektionen zufolge im Durchschnitt von 24,0 auf 28,7 Jahre (von 19,9 auf 24,2 Jahre) steigen.

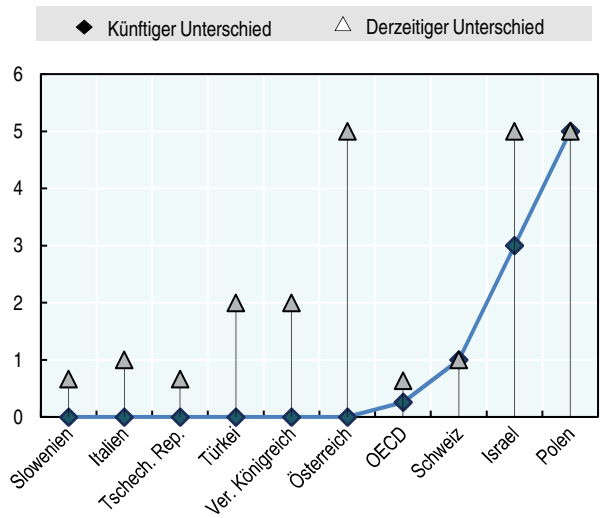
Regelrentenalter

Das Regelrentenalter wird in 18 der 35 OECD-Länder für Personen steigen, die im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten sind. In den Ländern, in denen sich das Regelrentenalter erhöht, beträgt der durchschnittliche Anstieg ausgehend vom heutigen Renteneintrittsalter 3,3 Jahre. Der höchste Anstieg wird in Dänemark erwartet, vorausgesetzt dass alle vorgesehenen Verknüpfungen mit der Erhöhung der Lebenserwartung tatsächlich angewandt werden: So würde das Regelrentenalter für diejenigen, die 2016 20 Jahre alt geworden sind, von derzeit 65 auf 74 Jahre ansteigen. Zwei weitere Länder, in denen das Regelrentenalter rasch angehoben wird, sind die Slowakische Republik (von 62 auf 68 Jahre) und die Niederlande (von 65,5 auf 71 Jahre). Das Regelrentenalter wird sich zudem voraussichtlich bei über 65 Jahren ansiedeln. 2016 lag das Renteneintrittsalter in neun Ländern bei über 65 Jahren. Bis 2060 werden fünf weitere Länder dieser Gruppe angehören, Polen wird allerdings nach der Rücknahme der geplanten Erhöhung des Renteneintrittsalters herausfallen.

Das niedrigste künftige Regelrentenalter wird es mit 60 Jahren sowohl für Männer als auch für Frauen in Luxemburg und Slowenien sowie für Frauen in Polen geben. Weitere Länder, die in Zukunft ein niedriges Regelrentenalter aufweisen werden, sind Griechenland mit 62 Jahren und Frankreich mit 64 Jahren.

2016 waren in 9 der 35 OECD-Länder geschlechtsspezifische Unterschiede beim Renteneintrittsalter festzustellen. In diesen Ländern betrug das durchschnittliche Renteneintrittsalter für Männer 64,2 Jahre und für Frauen 61,7 Jahre. Bis 2060 und danach werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Renteneintrittsalter in allen Ländern, außer in Israel, Polen und der Schweiz, abgebaut sein. In der Türkei besteht zwar nach wie vor ein Unterschied zwischen Männern und Frauen mit vollständiger Erwerbsbiografie, die 2016 in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind, er wird aber für diejenigen abgeschafft werden, die 2028 ins Erwerbsleben eintreten.

Derzeitiger und künftiger Unterschied zwischen Männern und Frauen beim Renteneintrittsalter



Quelle: Vgl. „Länderprofile“, verfügbar unter *http://oe.cd/pag*.

Frühverrentungsalter

Ein vorzeitiger Rentenbezug wird weiterhin in einer großen Zahl von OECD-Ländern möglich sein und in manchen Fällen auch immer noch vor dem 60. Lebensjahr. Am häufigsten ist diese Option in beitragsbezogenen Systemen verfügbar, bei denen es sich entweder um betriebliche und/oder private Rentenversicherungen handelt. So besteht z.B. im Vereinigten Königreich die Möglichkeit, dass die Leistungen aus beitragsbezogenen Systemen zehn Jahre vor dem Regelrentenalter ausgezahlt werden. In beitragsbezogenen Systemen werden die Leistungen automatisch versicherungsmathematisch angepasst. In leistungsbezogenen Systemen werden die Rentenleistungen für Frührentner gewöhnlich gekürzt, um der längeren Rentenbezugsdauer Rechnung zu tragen. Die Erhöhung der Abschläge bei vorgezogenem Renteneintritt war eine der meist eingesetzten Reformen zur Steigerung der wirtschaftlichen Anreize, um den Rentenbezug aufzuschieben (zu den Anpassungen in leistungsbezogenen Systemen vgl. Tabelle 3.9).

3.9 Langfristiges Frühverrentungs- und Regelrentenalter nach Typ des Systems für eine Person, die 2016 im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten ist

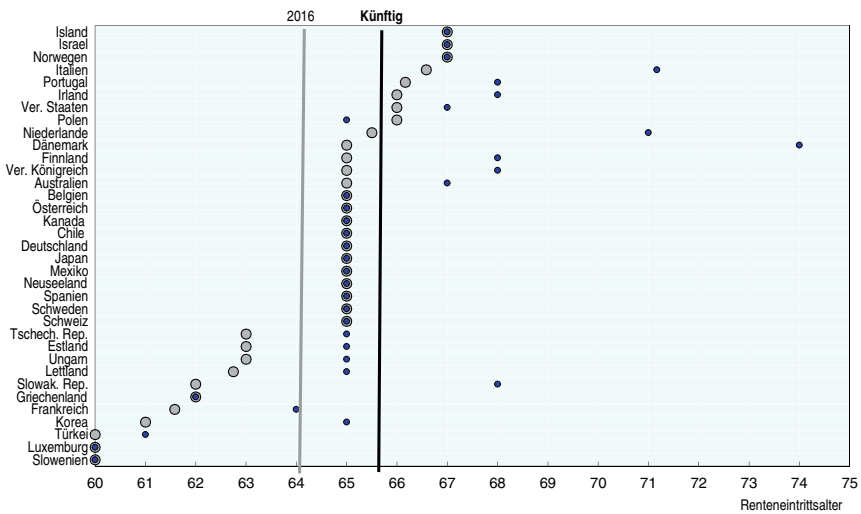
		System	Frühverrentungsalter	Abschlag	Regelrentenalter	Zuschlag
Australien		T	n.v.		**67**	
		DC	60			
Österreich		DB (ER)	62	5.1%	**65**	4.2%
Belgien		DB (ER)	63		**65**	
		Min	n.v.		65	
Kanada		Basic/T	n.v.		**65**	7.2% (Basic/T)
		DB (ER)	60	7.2%	65	8.2%
Chile		Basic/T	n.v.		65	
	Männer	DC	Beliebig		**65**	
	Frauen	DC	Beliebig		60	
Tschech. Rep.		DB	60	3.6-6%	**65**	6.0%
Dänemark		Basic/T	n.v.		**74**	6.9%
		DC (ATP)	n.v.		**74**	
		DC (Occ)	69		74	
Estland		EP	62	4.8%	**65**	10.8%
		DC	62			
Finnland		Min	65	4.8%	**68**	4.8%
		DB	65		68	4.8%
Frankreich		DB	62	5.0%	63	5.0%
		EP	57	4.0-7.0%	**64**	
Deutschland		EP	63	3.6%	**65**	6.0%
Griechenland		DB	62		**62**	
Ungarn	Männer	DB	n.v.		**65**	6.0%
	Frauen	DB	Beliebig ab 40 J.		**65**	6.0%
Island		Basic/T	n.v.		**67**	6.0%
		DB (Occ)	65	7.0%	67	8.0%
Irland		Basic/T	n.v.		**68**	n.v.
Israel	Männer	Basic/T	n.v.		**67**	5.0%
	Frauen	Basic/T	n.v.		**64**	5.0%
		DC			67	
Italien		NDC	67.4		**71.2**	
Japan		Basic/DB	60	6.0%	**65**	8.4%
Korea		DB	60	6.0%	**65**	7.2%
Lettland		NDC/DC	63		**65**	
		T	n.v.		65	
Luxemburg		DB	60		**60**	n.v.
Mexiko		T	n.v.		**65**	
		DC	Beliebig /60 J.	-	65	-
Niederlande		Basic	n.v.		**71**	n.v.
		DB (Occ)			65	
Neuseeland		Basic	n.v.		**65**	
		DC	Variabel			
Norwegen		Min	67		**67**	
		NDC/DB	62			
		DC (Occ)	62			
Polen	Männer	NDC/Min	n.v.		**65**	
	Frauen	NDC/Min	n.v.		**60**	
Portugal		DB	60		**68**	
		Min	n.v.		68	
Slowak. Rep.		DB	66	6.5%	**68**	6.0%
		DC	62		68	
Slowenien		DB	n.v.		**60**	4-12%
Spanien		DB	n.v.		**65**	2%-4%
Schweden		GARP	n.v.		**65**	
		NDC/DC	61			
		DC (Occ)	55		65	
Schweiz	Männer	DB	63	6.8%	**65**	5.2-6.3%
	Frauen	DB	62	6.35-7.1%	**64**	4.5-5%
Türkei	Männer	DB	n.v.		**61**	
	Frauen	DB	n.v.		**59**	
Ver. Königreich		Basic	n.v.		**68**	5.8%
Ver. Staaten		DB	62	5.0/6.7%	**67**	8.0%
		T	n.v.		65	

Anmerkung: ATP = Arbeitsmarkt-Zusatzrente; GARP = Garantierente; DB = leistungsbezogen; DC = beitragsbezogen; EP = Entgeltpunkte; NDC = fiktiv beitragsbezogen; n.v. = Frühverrentung oder Rentenaufschub nicht möglich; Occ = betrieblich; Basic = Grundrente; Min = Mindestrente; T = Sozialrente; ER = verdienstabhängig. Dort, wo sich das Frühverrentungs- bzw. das Regelrentenalter für Männer und Frauen unterscheidet, wird es gesondert ausgewiesen. In beitragsbezogenen Systemen werden die Leistungen bei Frühverrentung und Spätverrentung automatisch angepasst. Die Daten sind auf eine Dezimalstelle auf- bzw. abgerundet. Das in der Modellrechnung zugrunde gelegte Referenzrenteneintrittsalter ist fettgedruckt.

Quelle: Vgl. „Länderprofile", verfügbar unter *http://oe.cd/pag*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633831

3.10 Derzeitiges und künftiges Renteneintrittsalter für einen Mann bei einem Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633850

© OECD 2018

Kapitel 4

Rentenansprüche

Die Rentenansprüche werden anhand der OECD-Rentenmodelle ausgehend von den in den einzelnen Ländern 2016 geltenden Parametern und Regeln theoretisch berechnet. Sie beziehen sich auf Arbeitskräfte, die 2016 im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, und berücksichtigen die Gesamtwirkung der Rentenreformen, die vom Gesetzgeber beschlossen sind und derzeit umgesetzt werden. Den Indikatoren geht eine Anmerkung zur verwendeten Methodik und zu den zugrunde liegenden Annahmen voraus. Der erste Indikator betrifft die Bruttoersatzquote in gesetzlichen Rentenversicherungen, die das Verhältnis zwischen Rentenbezügen und individuellem Arbeitsentgelt ausdrückt. Der zweite Indikator zeigt die Ersatzquoten für gesetzlich vorgeschriebene und freiwillige Altersvorsorgesysteme in Ländern, in denen solche Systeme weitverbreitet sind. Anschließend folgt eine Analyse der steuerlichen Behandlung von Renten und Rentnern. Beim vierten und fünften Indikator geht es um die Nettoersatzquoten, in denen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt sind. Danach werden zwei Indikatoren des Rentenvermögens behandelt, d.h. des Gegenwartswerts der insgesamt über die Lebenszeit bezogenen Rentenleistungen. Diese tragen auch dem Renteneintrittsalter, der Indexierung der Rentenleistungen und der Lebenserwartung Rechnung. Das Rentenvermögen wird sowohl auf Brutto- als auch auf Nettobasis dargestellt. Der letzte Indikator gibt Aufschluss über die Bruttoersatzquote in gesetzlichen Rentenversicherungen bei unterschiedlichem Verdienstprofil.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

METHODIK UND ANNAHMEN

Einleitung

Die hier in Kapitel 4 folgenden Indikatoren zum Thema Rentenansprüche beruhen auf den kohortenbasierten OECD-Rentenmodellen. Für die Analyse aller Länder wurden dieselben Methoden und dieselben Annahmen zugrunde gelegt, so dass der Aufbau der Alterssicherungssysteme direkt verglichen werden kann. Dies ermöglicht den Vergleich künftiger Rentenansprüche nach den heute geltenden Parametern und Bestimmungen.

Vorgestellt werden hier die Rentenansprüche gemäß der derzeitigen Gesetzgebung in den OECD-Ländern. Vor Veröffentlichung des Berichts gesetzlich beschlossene Reformen sind berücksichtigt, soweit hinreichende Informationen vorliegen. Gesetzesänderungen, die bereits verabschiedet sind und schrittweise bzw. Jahr um Jahr eingeführt werden, werden ab dem Jahr ihrer Umsetzung und für die folgende Zeit in die Modellrechnung einbezogen.

Die Werte aller Parameter der Alterssicherungssysteme tragen der Situation von 2016 und danach Rechnung. Die Berechnungen zeigen die Rentenleistungen für eine erwerbstätige Person, die dem System im genannten Jahr im Alter von 20 Jahren beitritt und nach einer vollen Erwerbsbiografie in den Ruhestand geht. Die wichtigsten Ergebnisse sind für alleinstehende Personen ausgewiesen. Sämtliche Indexierungs- und Valorisierungsregeln folgen den im Basisszenario zugrunde gelegten gesetzlichen Vorgaben.

Dauer der Erwerbsbiografie

Eine volle Erwerbsbiografie wird hier definiert als eine Berufstätigkeit, die im Alter von 20 Jahren beginnt und bis zum Regelrentenalter andauert, das durch das Alter beim Arbeitsmarkteintritt bestimmt wird (vgl. den Indikator „Künftiges Renteneintrittsalter"). Dies hat zur Folge, dass die Dauer der Berufstätigkeit in Abhängigkeit des gesetzlichen Renteneintrittsalters variiert: 40 Jahre bei einem Renteneintrittsalter von 60 Jahren, 45 Jahre bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren usw.

Arbeitskräfte verbringen auch häufig Zeiten der Nichterwerbstätigkeit wegen Arbeitslosigkeit, Vollzeitbildungsmaßnahmen, Betreuung von Kindern, behinderten oder älteren Familienangehörigen usw. Die meisten OECD-Länder verfügen jedoch über Mechanismen, um die Rentenansprüche für solche Zeiten zu sichern. Die Regeln für Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Kindererziehung, die häufig sehr komplex sind, werden in der Online-Fassung der „Länderprofile" unter *http://oe.cd/pag* beschrieben. In den OECD-Rentenmodellen sind diese Regeln berücksichtigt. Aus Platzgründen sind die Ergebnisse hier nicht aufgeführt, Kapitel 3 „How incomplete careers affect pension entitlements" in *Pensions at a Glance 2015* liefert aber detaillierte Ergebnisse.

Erfassungsgrad

Die hier vorgestellten Rentenmodelle umfassen alle gesetzlich vorgeschriebenen Alterssicherungssysteme für Arbeitskräfte des privaten Sektors, unabhängig davon ob diese öffentlicher (Zahlungen seitens des Staats oder von Sozialversicherungsträgern gemäß der Definition im System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung) oder privater Art sind. Für jedes Land wird das jeweilige nationale Rentenversicherungsmodell für privatwirtschaftlich Beschäftigte modelliert. Die Alterssicherungssysteme für Beamte, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und besondere Berufsgruppen bleiben unberücksichtigt.

Systeme mit nahezu universellem Erfassungsgrad sind ebenfalls inbegriffen, sofern mindestens 85% der Beschäftigten über sie versichert sind. Sie werden in diesem Bericht „quasi-vorgeschrieben" genannt und nehmen in Dänemark, den Niederlanden und Schweden einen besonders wichtigen Platz ein.

In einer wachsenden Zahl von OECD-Ländern ist die freiwillige betriebliche Altersvorsorge weitverbreitet und spielt beim Alterseinkommen eine wichtige Rolle. Für diese Länder wird eine zweite Reihe von Ergebnissen ausgewiesen, die sich auf Ersatzquoten auf der Grundlage von Leistungsansprüchen aus diesen freiwilligen Altersvorsorgesystemen beziehen.

Auch die bedürftigkeitsabhängigen Leistungen, auf die Rentner möglicherweise Anspruch haben, wurden modelliert. Diese können einer Prüfung unterzogen werden, in der Vermögen und Einkommen zugrunde gelegt werden, sie können aber auch rein einkommensabhängig sein oder sich nur nach dem Renteneinkommen richten. Bei den Berechnungen wird davon ausgegangen, dass alle anspruchsberechtigten Rentner diese Leistungen tatsächlich in Anspruch nehmen. Bei umfassenderen Bedürftigkeitsprüfungen unter Berücksichtigung von Vermögenswerten gilt der Einkommensnachweis als obligatorisch. Es wird unterstellt, dass das gesamte Alterseinkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (oder in den Ländern, in denen hierfür Modellrechnungen vorgenommen wurden, zusätzlich aus einer freiwilligen Altersvorsorge) stammt.

Verglichen werden die Rentenansprüche von Arbeitskräften mit einem Arbeitsentgelt, das zwischen dem 0,5- und dem 3-Fachen des Durchschnittsverdiensts liegt. Dieses Spektrum ermöglicht eine Analyse der künftigen Renten sowohl der einkommensschwächsten als auch der einkommensstärkeren Arbeitskräfte.

Ökonomische Variablen

Die Vergleiche fußen auf einem einheitlichen Katalog wirtschaftlicher Annahmen für alle OECD-Länder und die anderen untersuchten großen Volkswirtschaften. In der Praxis wird das Rentenniveau vom Wirtschaftswachstum, der Rendite des Finanzvermögens, dem Reallohnwachstum, dem Abzinsungssatz und der Inflation beeinflusst, wobei diese Faktoren von Land zu Land unterschiedlich sind. Der Rückgriff auf einen einzigen Annahmenkatalog gewährleistet aber, dass die Ergebnisse der einzelnen Alterssicherungsmodelle nicht durch verschiedenartige wirtschaftliche Bedingungen beeinflusst werden. So wird sichergestellt, dass Länderunterschiede beim Rentenniveau nur auf Abweichungen in den Alterssicherungssystemen und in der Rentenpolitik zurückzuführen sind. Die Basishypothesen lauten wie folgt:

Preisinflation: Es werden 2% pro Jahr unterstellt. ***Reallohnwachstum:*** Es werden durchschnittlich 1,25% pro

Jahr unterstellt (unter Berücksichtigung der Annahme für die Preisinflation ergibt dies ein nominales Lohnwachstum von 3,275%). ***Individuelles Arbeitsentgelt:*** Es wird davon ausgegangen, dass es parallel zum gesamtwirtschaftlichen Durchschnittsverdienst steigt. Das bedeutet, dass der Einzelne in der Verdienstverteilung am selben Punkt bleibt und in jedem Jahr des Erwerbslebens denselben Prozentsatz des Durchschnittsverdiensts erhält. Eine Ausnahme bildet der Indikator zum Verdienstprofil, bei dem der Verdienst nicht konstant gehalten wird. ***Reale Rendite:*** In einem kapitalgedeckten beitragsbezogenen Rentensystem werden 3% pro Jahr unterstellt. Es wird davon ausgegangen, dass Verwaltungskosten, Gebührenstrukturen und die Kosten für den Erwerb einer Rentenversicherung einen ***beitragsbezogenen Umrechnungsfaktor*** von 90% ergeben, der bei der Berechnung der regelmäßigen Rentenzahlungen auf das in einem beitragsbezogenen System angesparte Vermögen angewendet wird (in der letzten Ausgabe dieser Publikation wurden 85% unterstellt). ***Realer Abzinsungssatz*** (bei versicherungsmathematischen Berechnungen): Es werden 2% pro Jahr unterstellt. Kapitel 4 von *Pensions at a Glance 2015* enthält eine Sensitivitätsanalyse für die verschiedenen hier verwendeten Parameter.

Sterberaten: Bei der Basismodellrechnung werden länderspezifische Projektionen aus der Bevölkerungsdatenbank der Vereinten Nationen für jedes Jahr von 2016 bis 2080 verwendet. Während früheren Ausgaben der Publikation Periodensterbetafeln zugrunde lagen, wurde in dieser Ausgabe auf Kohortensterbetafeln umgestellt, um dem anhaltenden Anstieg der Lebenserwartung, der sich selbst nach dem Renteneintritt fortsetzt, in vollem Umfang Rechnung zu tragen.

In den Berechnungen wird unterstellt, dass Leistungen aus beitragsbezogenen Systemen in Form einer preisindexierten lebenslangen, regelmäßigen Rente zu einem versicherungsmathematisch fairen Satz gezahlt werden, wobei eine perfekte Vorausschau angenommen wird. Die Höhe des Satzes wird anhand von Sterblichkeitsprojektionen unter Berücksichtigung des Umrechnungsfaktors berechnet. Wenn sich die Anspruchsberechtigten das Geld alternativ auszahlen lassen, ist die Kapitalsumme zum Zeitpunkt des Renteneintritts dieselbe: Es ändert sich nur die Art und Weise, wie sich die Leistungen verteilen. In ähnlicher Form wird der fiktive Annuitätsfaktor in Notional-Accounts-Systemen (in den meisten Fällen) unter Verwendung der Indexierungsregeln und Abzinsungsannahmen des jeweiligen Lands anhand von Sterbedaten berechnet.

Die Veränderung des Umrechnungsfaktors betrifft nur Länder mit beitragsbezogenen Systemen. Wenngleich die Anhebung des Umrechnungsfaktors von 85% auf 90% in höheren Ersatzquoten resultiert, wird diese Anhebung durch die steigende Lebenserwartung im Rahmen des Kohortenansatzes weitgehend neutralisiert, wie Tabelle 4.1 zeigt. In dieser Ausgabe von *Renten auf einen Blick* beträgt die durchschnittliche Ersatzquote für einen Durchschnittsverdiener in den aufgeführten Ländern im Basisszenario 52,3%. Unter Verwendung der Methode von 2015 würde sie mit 51,6% geringfügig niedriger ausfallen. Wenn nur der Umrechnungsfaktor angehoben worden wäre, hätte sich die neue Ersatzquote auf 53,4% belaufen, wäre hingegen nur eine Umstellung auf Kohortensterbetafeln erfolgt, hätte dies eine Ersatzquote von 50,5% ergeben.

Die Umstellung von der Perioden- auf die Kohortenanalyse bei den Lebenserwartungsschätzungen erhöht in allen Ländern das Rentenvermögen.

Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge

Die Informationen über die von Rentnern entrichteten Einkommensteuern und Sozialversicherungsbeiträge, auf denen die Berechnungen der Rentenansprüche basieren, finden sich in den „Länderprofilen" unter *http://oe.cd/pag*.

In der Modellrechnung wird unterstellt, dass die Steuersysteme und Sozialversicherungsbeiträge künftig unverändert bleiben. Diese Annahme einer konstanten Politik bedeutet implizit, dass die „Wertparameter" wie Steuerfreibeträge oder Beitragsbemessungsgrenzen jährlich entsprechend dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt angepasst werden, während die „Quotenparameter" wie beispielsweise der Einkommensteuertarif und die Sozialversicherungsbeitragssätze unverändert bleiben.

Angaben zu den allgemeinen Bestimmungen und zur steuerlichen Behandlung der Arbeitskräfte für das Jahr 2016 finden sich im OECD-Bericht *Taxing Wages*. Die in diesem Bericht verwendeten Konventionen in Bezug auf die Kategorisierung von Zahlungen als Steuern werden hier übernommen.

Literaturhinweise

OECD (2017), *Taxing Wages* 2017, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en*.

4.1 Einfluss von Parameteränderungen auf die Bruttoersatzquoten

	In PAG 2015 verwendete Methode			Nur Umstellung auf Kohortensterbetafeln			Nur höherer Umrechnungsfaktor			Neues Basisszenario		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australien	81.5	31.6	31.6	80.2	30.4	30.4	84.1	33.5	33.5	82.8	32.2	32.1
Chile	38.6	32.7	32.8	37.8	31.6	31.7	39.9	34.7	34.7	39.1	33.5	33.6
Dänemark	122.0	84.4	77.4	120.9	82.8	75.8	124.6	88.1	81.2	123.4	86.4	79.5
Estland	61.5	49.2	45.1	60.8	48.6	44.5	62.7	50.4	46.3	62.0	49.7	45.6
Israel	98.9	67.4	44.9	96.1	65.1	43.4	102.5	70.2	46.8	99.4	67.8	45.2
Lettland	47.0	47.0	47.0	46.3	46.3	46.3	48.3	48.3	48.3	47.5	47.5	47.5
Norwegen	63.5	45.0	36.4	63.3	44.8	36.1	63.8	45.4	36.7	63.6	45.1	36.5
Schweden	55.4	55.4	63.8	54.7	54.7	62.4	56.5	56.5	65.9	55.8	55.8	64.5
Durchschnitt	**71.0**	**51.6**	**47.4**	**70.0**	**50.5**	**46.3**	**72.8**	**53.4**	**49.2**	**71.7**	**52.3**	**48.1**

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633869*

BRUTTOERSATZQUOTEN

Wichtigste Ergebnisse

Die künftige Bruttoersatzquote gibt die Höhe der Rentenbezüge aus gesetzlichen öffentlichen und privaten Rentenversicherungen im Verhältnis zur Höhe des Verdiensts während der Erwerbstätigkeit wieder. Für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie beträgt die künftige Bruttoersatzquote im Durchschnitt der 35 OECD-Länder 53% für Männer und 52% für Frauen, wobei zwischen den Ländern allerdings große Unterschiede bestehen. Am unteren Ende der Skala liegt das Vereinigte Königreich, wo Personen, die heute im Alter von 20 Jahren zu arbeiten beginnen, künftige Bruttoersatzquoten von 22% des Durchschnittsverdiensts in Aussicht gestellt werden. Die Niederlande am oberen Ende der Skala bieten demgegenüber Ersatzquoten von knapp unter 97%.

Ziel der meisten OECD-Länder ist es, Geringverdiener (hier definiert als Arbeitskräfte, die die Hälfte des Durchschnittsverdiensts erhalten) vor Armut im Alter zu schützen, indem sie ihnen höhere Ersatzquoten gewähren als Durchschnittsverdienern. So können Geringverdiener Bruttoersatzquoten von durchschnittlich rd. 65% erwarten, im Vergleich zu 53% für Durchschnittsverdiener. Manche Länder, wie Irland, zahlen relativ geringe Renten für Durchschnittsverdiener, liegen bei den Geringverdienern aber näher am Durchschnitt. In zehn Ländern sind die projizierten Ersatzquoten bei vollständiger Erwerbsbiografie für Durchschnittsverdiener und Personen, die lediglich die Hälfte des Durchschnittsverdiensts erhalten, allerdings identisch, und zwar in Deutschland, Finnland, Italien, Lettland, Österreich, Polen, Schweden, Spanien, der Türkei und Ungarn.

Am oberen Ende der Skala können Geringverdiener in Dänemark mit einer künftigen Ersatzquote von 123% rechnen, womit die Rentenleistungen höher sind als ihr Verdienst während der Erwerbstätigkeit. Am anderen Ende der Skala stellt Mexiko Geringverdienern Bruttoersatzquoten von 35% in Aussicht, was impliziert, dass das Alterseinkommen nach einer vollständigen Erwerbsbiografie weniger als 20% des Durchschnittsverdiensts beträgt. Für Personen, die das 1,5-Fache des Durchschnittsverdiensts beziehen (hier als „Besserverdiener“ bezeichnet), bewegt sich die Bruttoersatzquote mit 48% im Durchschnitt der 35 OECD-Länder etwas unter der Ersatzquote von 53% für Durchschnittsverdiener. Die Ersatzquote für Besserverdiener beläuft sich in den Niederlanden auf 97%, während sie am anderen Ende der Skala im Vereinigten Königreich bei rd. 15% liegt.

Die Ersatzquoten werden für Arbeitskräfte mit vollständiger Erwerbsbiografie ab dem 20. Lebensjahr berechnet, was bedeutet, dass die Dauer der Erwerbsbiografie zwischen den einzelnen Ländern variiert. In Dänemark liegt das geschätzte langfristige Renteneintrittsalter für Personen, die 2016 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, bei 74 Jahren, wohingegen es in der Türkei für Frauen 59 Jahre beträgt. Sowohl in Luxemburg als auch in Slowenien wird ein Renteneintritt für Männer wie auch für Frauen weiterhin mit 60 Jahren möglich sein.

Die Frauen in Aussicht gestellten Bruttoersatzquoten weichen (aufgrund eines niedrigeren Regelrentenalters, geschlechtsspezifischer Steigerungssätze oder der Verwendung geschlechtsspezifischer Sterberaten bei der Berechnung der regelmäßigen Rentenzahlungen) in acht Ländern – Australien, Chile, Israel, Mexiko, Polen, Slowenien, der Schweiz und der Türkei – von denen der Männer ab. In Australien, Chile, Israel und Polen sind diese Abweichungen erheblich, dort liegen die Ersatzquoten (d.h. die jährlichen Rentenleistungen) für Frauen um 7-27% unter dem Wert für Männer. In Slowenien fallen die Ersatzquoten für Frauen jedoch um 5% höher aus als für Männer, was durch einen höheren Steigerungssatz bedingt ist. Dieser Unterschied wird aber für Arbeitskräfte, die ab 2023 in den Arbeitsmarkt eintreten, auslaufen. In den Nicht-OECD-Ländern ergeben die Berechnungen der projizierten Ersatzquoten ein breites Spektrum, in Südafrika liegen sie für Durchschnittsverdiener bei rd. 16% und in Indien bei 87%.

Die Bruttoersatzquoten sinken mit zunehmendem Alter von durchschnittlich 53% zum Zeitpunkt des Renteneintritts auf 47% im Alter von 80 Jahren. Dieser Unterschied ist auf die Indexierung der laufenden Rentenzahlungen zurückzuführen, die in vielen Ländern nicht auf den Löhnen basiert. So ist der stärkste Rückgang der Ersatzquoten mit rd. 11-13 Prozentpunkten zwischen dem Renteneintrittsalter und dem 80. Lebensjahr in Frankreich, Griechenland, Österreich, Schweden und Spanien festzustellen. In den Ländern, in denen sich die Indexierung der Rentenleistungen nach den Löhnen richtet, bleibt die Ersatzquote im Alter von 80 Jahren unverändert.

Definition und Messung

Mit der Ersatzquote der Altersrente wird gemessen, wie wirkungsvoll ein Alterssicherungssystem bei der Bereitstellung eines Ersatzes für den Verdienst ist, der vor Eintritt in den Ruhestand die Haupteinkommensquelle war. Die Bruttoersatzquote ist definiert als der Bruttorentenanspruch dividiert durch das Bruttoarbeitsentgelt vor dem Renteneintritt.

Die Ersatzquote wird häufig als Verhältnis zwischen der Höhe der gezahlten Rente und dem letzten Arbeitsentgelt (kurz vor der Verrentung) ausgedrückt. Gemäß den Basishypothesen dieses Berichts erhalten die einzelnen Arbeitskräfte während ihres gesamten Erwerbslebens den gleichen Prozentsatz des Durchschnittsverdiensts. Deshalb entspricht das letzte Arbeitsentgelt dem durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen, wertmäßig angepasst auf der Grundlage des gesamtwirtschaftlichen Verdienstwachstums. Die als Prozentsatz des letzten Arbeitsentgelts ausgedrückten Ersatzquoten sind daher mit jenen identisch, die als Prozentsatz des Lebenserwerbseinkommens ausgedrückt werden. Bei Personen, die mit zunehmendem Alter in der Gehaltsskala aufsteigen, ist das Arbeitsentgelt kurz vor Eintritt in den Ruhestand jedoch höher als im Durchschnitt ihrer Erwerbslaufbahn, da das durchschnittliche Lebenserwerbseinkommen unter dem Arbeitsentgelt kurz vor Eintritt in den Ruhestand liegt. Der Gesamtrentenanspruch und mithin die Rentenleistungen sind daher niedriger, als wenn die betreffenden Arbeitskräfte während des gesamten Erwerbslebens das letzte Arbeitsentgelt erhalten hätten.

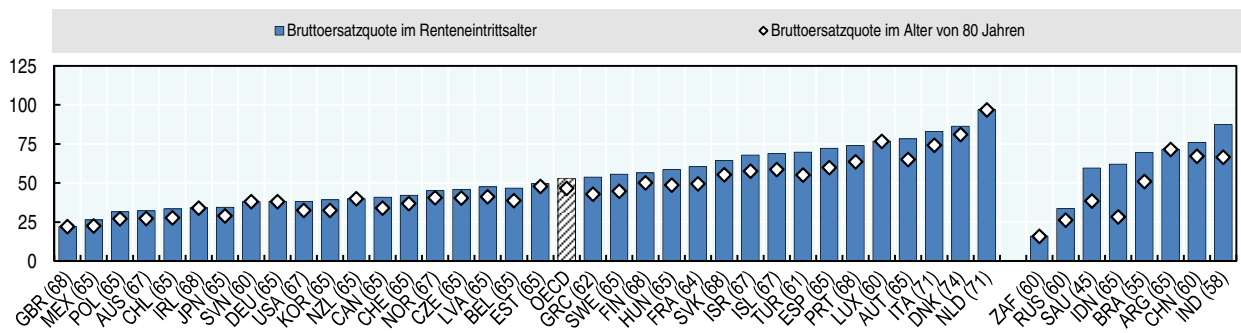
4.2 Bruttoersatzquoten nach Verdienstniveau

	Individuelles Arbeitsentgelt, Vielfaches des Durchschnittsverdiensts für Männer (Frauen falls abweichend)								
	Renteneintrittsalter	0.5	1	1.5		Renteneintrittsalter	0.5	1	1.5
OECD-Länder					**OECD-Länder** *(Forts.)*				
Australien	67	82.8 *(80.0)*	32.2 *(29.4)*	32.1 *(29.3)*	Neuseeland	65	80.0	40.0	26.7
Österreich	65	78.4	78.4	78.4	Norwegen	67	63.6	45.1	36.5
Belgien	65	47.7	46.7	36.4	Polen	65 *(60)*	31.6 *(30.0)*	31.6 *(27.9)*	31.6 *(27.9)*
Kanada	65	54.1	41.0	28.5	Portugal	68	75.5	74.0	72.6
Chile	65	39.1 *(36.9)*	33.5 *(30.3)*	33.6 *(30.4)*	Slowak. Rep.	68	72.3	64.3	62.2
Tschech. Rep.	65	74.1	45.8	36.4	Slowenien	60	44.0 *(46.3)*	38.1 *(40.1)*	36.3 *(38.2)*
Dänemark	74	123.4	86.4	79.5	Spanien	65	72.3	72.3	72.3
Estland	65	62.0	49.7	45.6	Schweden	65	55.8	55.8	64.5
Finnland	68	56.6	56.6	56.6	Schweiz	65 *(64)*	56.0 *(55.4)*	42.1 *(41..8)*	28.5 *(28.2)*
Frankreich	64	60.5	60.5	54.8	Türkei	61 *(59)*	69.9 *(67.0)*	69.9 *(67.0)*	69.9 *(67.0)*
Deutschland	65	38.2	38.2	38.2	Ver. Königreich	68	44.3	22.1	14.8
Griechenland	62	67.4	53.7	49.2	Ver. Staaten	67	48.3	38.3	31.7
Ungarn	65	58.7	58.7	58.7	***OECD***	***65.8 (65.5)***	***64.6 (64.1)***	***52.9 (52.3)***	***48.4 (47.9)***
Island	67	77.6	69.0	67.9					
Irland	68	68.2	34.1	22.7	Argentinien	65 *(60)*	81.7 *(74.0)*	71.6 *(64.3)*	68.2 *(61.1)*
Israel	67 *(64)*	99.4 *(89.7)*	67.8 *(60.0)*	45.2 *(40.0)*	Brasilien	55 *(50)*	85.0	69.5 *(52.9)*	69.5 *(52.9)*
Italien	71	83.1	83.1	83.1	China	60 *(55)*	96.0 *(82.6)*	76.0 *(65.1)*	69.4 *(59.2)*
Japan	65	47.8	34.6	30.2	Indien	58	87.4 *(83.1)*	87.4 *(83.1)*	87.4 *(83.1)*
Korea	65	58.5	39.3	28.7	Indonesien	65	62.1 *(57.8)*	62.1 *(57.8)*	62.1 *(57.8)*
Lettland	65	47.5	47.5	47.5	Russ. Föderation	60 *(55)*	46.1 *(41.0)*	33.7 *(28.6)*	29.1 *(24.1)*
Luxemburg	60	89.5	76.7	72.5	Saudi-Arabien	45	59.6	59.6	59.6
Mexiko	65	34.7	26.4 *(24.8)*	25.1 *(23.5)*	Südafrika	60	32.1	16.0	10.7
Niederlande	71	98.1	96.9	96.5	EU28	65.9 *(65.5)*	69.6 *(69.5)*	58.3 *(58.2)*	54.5

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633888

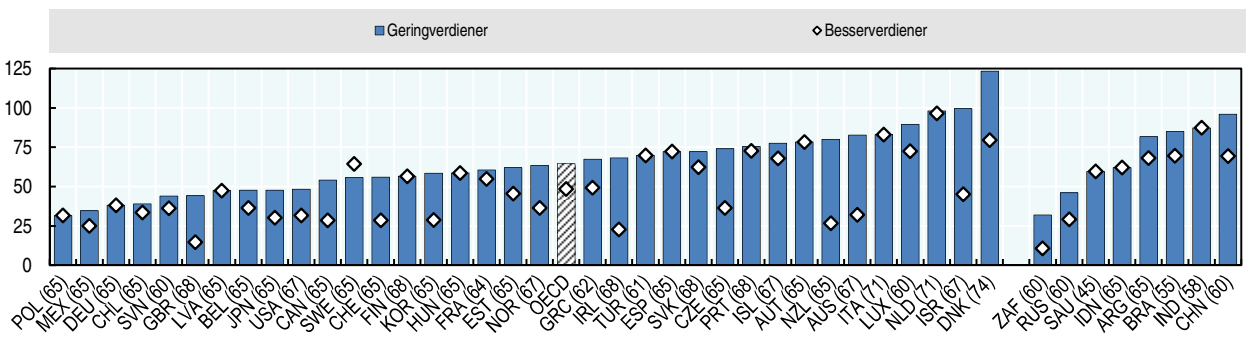
4.3 Bruttoersatzquoten: Durchschnittsverdiener im Renteneintrittsalter und im Alter von 80 Jahren



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633907

4.4 Bruttoersatzquoten: Gering- und Besserverdiener



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633926

BRUTTOERSATZQUOTEN: ÖFFENTLICHE IM VERGLEICH ZU PRIVATEN, GESETZLICH VORGESCHRIEBENE IM VERGLEICH ZU FREIWILLIGEN SYSTEMEN

Wichtigste Ergebnisse

Private Rentenversicherungen spielen in rund der Hälfte der OECD-Länder eine wichtige Rolle. In gesetzlich vorgeschriebenen Systemen beläuft sich die Bruttoersatzquote für einen Durchschnittsverdiener bei alleiniger Berücksichtigung der staatlichen Rentenversicherung im OECD-Durchschnitt auf 41%, im Vergleich zu 53%, wenn private Altersvorsorgesysteme einbezogen werden. Bei Hinzurechnung der freiwilligen privaten Altersvorsorge erhöht sich der OECD-Durchschnitt auf 59%. In den acht OECD-Ländern, in denen freiwillige private Altersvorsorgesysteme weitverbreitet sind, beträgt die durchschnittliche Ersatzquote für einen Durchschnittsverdiener, der freiwillig Beiträge entrichtet, 63%, im Vergleich zu 37%, wenn nur die gesetzlich vorgeschriebenen Systeme berücksichtigt werden.

Tabelle 4.5 zeigt das Zusammenspiel zwischen den gesetzlich vorgeschriebenen öffentlichen, den gesetzlich vorgeschriebenen privaten und den freiwilligen Altersvorsorgesystemen. Wie mit dem vorstehenden Indikator gezeigt, beträgt die durchschnittliche Ersatzquote in den gesetzlich vorgeschriebenen Systemen für einen Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie 53%. Im Durchschnitt der 15 OECD-Länder, für die sich die Berechnungen der Rentenansprüche nur auf die staatliche Rentenversicherung beziehen, beläuft sich die durchschnittliche Ersatzquote für einen Durchschnittsverdiener auf 59%. In den 12 OECD-Ländern mit öffentlicher und gesetzlich vorgeschriebener privater Altersvorsorge liegt die durchschnittliche Ersatzquote bei 56%. Und in den letzten acht Ländern, in denen die einzige gesetzlich vorgeschriebene Komponente öffentlich ist, wo es aber umfassende freiwillige Altersvorsorgesysteme gibt, beträgt die Ersatzquote bei alleiniger Berücksichtigung der gesetzlich vorgeschriebenen Komponente 37%. In allen 35 OECD-Ländern erhöht die Hinzurechnung der freiwilligen (privaten) Altersvorsorge die durchschnittliche Gesamtersatzquote für den Durchschnittsverdiener von 53% in den gesetzlich vorgeschriebenen Systemen auf 59%.

Australien, Dänemark, Island und Norwegen haben stark zielgruppenorientierte öffentliche Altersvorsorgemodelle, bei denen die Ersatzquoten für Geringverdiener im öffentlichen System häufig durch die gesetzlich vorgeschriebene private Altersvorsorge aufgestockt werden. In Chile, Mexiko, Schweden und der Slowakischen Republik wurde die öffentliche Altersvorsorge infolge von Reformen innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen privaten Systeme zum Teil ersetzt. In Irland, Kanada, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten ist das Niveau der staatlichen Renten seit langem relativ niedrig und die freiwillige Altersvorsorge weitverbreitet.

Was die anderen großen Volkswirtschaften anbelangt, ist die staatliche Rentenversicherung in Argentinien, Brasilien, China, Indien, Indonesien, der Russischen Föderation und Saudi-Arabien gesetzlich vorgeschrieben. Südafrika bildet eine Ausnahme, da es nur über freiwillige private Altersvorsorgesysteme verfügt, wobei die staatliche Rente aufgrund ihrer bedürftigkeitsabhängigen Komponente sogar für diejenigen gestrichen wurde, die 50% des Durchschnittsverdiensts erhalten.

Gesetzlich vorgeschriebene private Altersvorsorge

Die gesetzlich vorgeschriebene private Altersvorsorge existiert in 12 Ländern. Im Falle Dänemarks, der Niederlande und Schwedens sind die privaten Altersvorsorgemodelle mit fast universellem Erfassungsgrad ebenfalls berücksichtigt. Sie werden als „quasi-vorgeschriebene" Alterssicherungssysteme bezeichnet.

In Island, den Niederlanden und der Schweiz handelt es sich bei der privaten Altersvorsorge hauptsächlich um leistungsbezogene Systeme, wohingegen in den anderen Ländern beitragsbezogene Systeme die Regel sind. Die Ersatzquoten in gesetzlich vorgeschriebenen privaten Systemen reichen von 6% in Norwegen bis zu über 60% in Dänemark, Island und den Niederlanden. Mit Ausnahme Israels (49%) bewegen sich die entsprechenden Ersatzquoten in allen anderen Ländern zwischen 18% und 34%. In Schweden beträgt der Beitragssatz für die private Altersvorsorge 4,5% für Verdienste unterhalb bzw. 30% für Verdienste oberhalb der in der staatlichen Rentenversicherung geltenden Bemessungsgrenze, weshalb die Gesamtersatzquote für Besserverdiener höher ist als für Durchschnittsverdiener.

Freiwillige private Altersvorsorge

Die freiwillige private Altersvorsorge wird für sieben Länder dargestellt, in denen solche Systeme weitverbreitet sind (vgl. den Indikator „Erfassungsgrad der privaten Altersvorsorge" in Kapitel 8). Für Arbeitskräfte mit freiwilliger privater Alterssicherung wird unterstellt, dass sie während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn in diese Systeme einzahlen. Die freiwillige private Altersvorsorge umfasst sowohl freiwillige betriebliche als auch freiwillige private Vorsorgesysteme. Für alle sieben Länder wurde ein beitragsbezogenes System modelliert.

Berücksichtigt man die freiwillige private Altersvorsorge für Belgien, Deutschland, Irland, Kanada, Neuseeland, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten, so beträgt die durchschnittliche Ersatzquote für diese sieben Länder 60% für einen Durchschnittsverdiener, im Vergleich zu 36%, wenn nur die gesetzlich vorgeschriebenen Systeme betrachtet werden. Den größten Einfluss auf die Ersatzquote (mehr als 30 Prozentpunkte) hat die freiwillige Komponente im Vereinigten Königreich, in den Vereinigten Staaten und in Irland.

In beitragsbezogenen Systemen ist die Ersatzquote im Verhältnis zum Verdienst in der Regel konstant. (Für die meisten Länder liegen keine nach Höhe des Verdiensts aufgeschlüsselten Daten zu den tatsächlichen Beitragssätzen vor, so dass ein durchschnittlicher bzw. Regelsatz für das gesamte Verdienstspektrum unterstellt wird; vgl. die einzelnen „Länderprofile" unter *http://oe.cd/pag*.) Zudem wird unterstellt, dass die Versicherten unabhängig von der Höhe ihres Verdiensts den vollen Beitrag zahlen. Belgien und Deutschland bilden Ausnahmen, weil dort Bemessungsgrenzen für den Teil des anrechnungsfähigen Verdiensts gelten, bei dem Anspruch auf Steuervergünstigungen besteht. Die Bemessungsgrenze liegt in Deutschland bei 156% des Durchschnittsverdiensts.

4.5 Bruttoersatzquoten in den gesetzlich vorgeschriebenen öffentlichen, den gesetzlich vorgeschriebenen privaten und den freiwilligen privaten Altersvorsorgesystemen

In Prozent des individuellen Arbeitsentgelts

	Gesetzlich vorgeschrieben öffentlich			Gesetzlich vorgeschrieben privat (DB und DC)			Gesetzlich vorgeschrieben insgesamt			Freiwillig (DB und DC)			Insgesamt einschl. freiwillig		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australien	50.7	0.1	0.0	32.1	32.1	32.1	82.8	32.2	32.1				82.8	32.2	32.1
Österreich	78.4	78.4	78.4				78.4	78.4	78.4				78.4	78.4	78.4
Belgien	47.7	46.7	36.4				47.7	46.7	36.4	14.2	14.2	11.1	61.8	60.8	47.5
Kanada	54.1	41.0	28.5				54.1	41.0	28.5	34.2	34.2	44.2	82.9	75.2	72.6
Chile	5.8	0.0	0.0	33.4	33.5	33.6	39.1	33.5	33.6				39.1	33.5	33.6
Tschech. Rep.	74.1	45.8	36.4				74.1	45.8	36.4				74.1	45.8	36.4
Dänemark	45.9	14.8	9.9	77.6	71.6	69.6	123.4	86.4	79.5				123.4	86.4	79.5
Estland	41.4	29.1	25.0	20.6	20.6	20.6	62.0	49.7	45.6				62.0	49.7	45.6
Finnland	56.6	56.6	56.6				56.6	56.6	56.6				56.6	56.6	56.6
Frankreich	60.5	60.5	54.8				60.5	60.5	54.8				60.5	60.5	54.8
Deutschland	38.2	38.2	38.2				38.2	38.2	38.2	12.7	12.7	12.7	50.9	50.9	50.9
Griechenland	67.4	53.7	49.2				67.4	53.7	49.2				67.4	53.7	49.2
Ungarn	58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7
Island	11.8	3.2	2.1	65.8	65.8	65.8	77.6	69.0	67.9				77.6	69.0	67.9
Irland	68.2	34.1	22.7				68.2	34.1	22.7	38.0	38.0	38.0	106.2	72.1	60.7
Israel	38.7	19.4	12.9	60.7	48.5	32.3	99.4	67.8	45.2				99.4	67.8	45.2
Italien	83.1	83.1	83.1				83.1	83.1	83.1				83.1	83.1	83.1
Japan	47.8	34.6	30.2				47.8	34.6	30.2	23.1	23.1	23.1	71.0	57.7	53.3
Korea	58.5	39.3	28.7				58.5	39.3	28.7				58.5	39.3	28.7
Lettland	47.5	47.5	47.5				47.5	47.5	47.5				47.5	47.5	47.5
Luxemburg	89.5	76.7	72.5				89.5	76.7	72.5				89.5	76.7	72.5
Mexiko	12.2	4.0	2.7	22.4	22.4	22.4	34.7	26.4	25.1				34.7	26.4	25.1
Niederlande	57.4	28.7	19.1	40.7	68.2	77.3	98.1	96.9	96.5				98.1	96.9	96.5
Neuseeland	80.0	40.0	26.7				80.0	40.0	26.7	18.8	18.8	18.8	98.8	58.8	45.4
Norwegen	58.8	39.2	30.2	4.8	5.9	6.3	63.6	45.1	36.5				63.6	45.1	36.5
Polen	31.6	31.6	31.6				31.6	31.6	31.6				31.6	31.6	31.6
Portugal	75.5	74.0	72.6				75.5	74.0	72.6				75.5	74.0	72.6
Slowak. Rep.	47.5	39.6	37.4	24.8	24.8	24.8	72.3	64.3	62.2				72.3	64.3	62.2
Slowenien	44.0	38.1	36.3				44.0	38.1	36.3				44.0	38.1	36.3
Spanien	72.3	72.3	72.3				72.3	72.3	72.3				72.3	72.3	72.3
Schweden	36.6	36.6	27.6	19.2	19.2	36.9	55.8	55.8	64.5				55.8	55.8	64.5
Schweiz	36.7	24.2	16.5	19.2	17.9	12.0	56.0	42.1	28.5				56.0	42.1	28.5
Türkei	69.9	69.9	69.9				69.9	69.9	69.9				69.9	69.9	69.9
Ver. Königreich	44.3	22.1	14.8				44.3	22.1	14.8	30.0	30.0	30.0	74.3	52.2	44.8
Ver. Staaten	48.3	38.3	31.7				48.3	38.3	31.7	33.0	33.0	33.0	81.3	71.3	64.7
OECD	**52.6**	**40.6**	**36.0**				**64.6**	**52.9**	**48.4**				**70.3**	**58.7**	**54.4**
Argentinien	81.7	71.6	68.2				81.7	71.6	68.2				81.7	71.6	68.2
Brasilien	85.0	69.5	69.5				85.0	69.5	69.5				85.0	69.5	69.5
China	96.0	76.0	69.4				96.0	76.0	69.4				96.0	76.0	69.4
Indien	87.4	87.4	87.4				87.4	87.4	87.4				87.4	87.4	87.4
Indonesien	34.3	34.3	34.3	27.9	27.9	27.9	62.1	62.1	62.1				62.1	62.1	62.1
Russ. Föderation	28.2	15.8	11.2	18.0	18.0	18.0	46.1	33.7	29.1				46.1	33.7	29.1
Saudi-Arabien	59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6
Südafrika	0.0	0.0	0.0				0.0	0.0	0.0	48.8	48.8	48.8	48.8	48.8	48.8
EU28	54.9	45.9	42.2				69.6	58.3	54.5				73.0	61.7	57.8

Anmerkung: DB = leistungsbezogen; DC = beitragsbezogen.
Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633945

STEUERLICHE BEHANDLUNG VON RENTEN UND RENTNERN

Wichtigste Ergebnisse

Einkommensteuersysteme spielen eine wichtige Rolle bei der Einkommenssicherung im Alter. Rentner sind häufig von Sozialabgaben befreit. Da die Einkommensteuer progressiv ist und die Rentenbezüge im Allgemeinen geringer sind als das Erwerbseinkommen vor Renteneintritt, liegt der durchschnittliche Steuersatz auf Renteneinkommen in der Regel unter dem Satz, der auf Erwerbseinkommen zu entrichten ist. Zudem sehen die meisten Einkommensteuersysteme eine günstigere Behandlung der Renteneinkommen bzw. der Rentner durch zusätzliche Steuerfreibeträge oder Steuergutschriften vor.

Mehr als die Hälfte der OECD-Länder (20 von 35) gewähren älteren Menschen zusätzliche Grundfreibeträge in der Einkommensteuer. In der Regel erfolgt dies in Form von zusätzlichen Steuerfreibeträgen oder Steuergutschriften. In vielen Fällen – z.B. in Kanada und dem Vereinigten Königreich – fallen diese zusätzlichen Steuervergünstigungen für ältere Menschen mit steigendem Einkommen weg.

Eine große Zahl von Ländern gewährt Steuererleichterungen für Alterseinkommen aus bestimmten Quellen. Eine vollständige oder teilweise Befreiung von der Einkommensteuer existiert für staatliche Renten in 14 OECD-Ländern. In den Vereinigten Staaten sind je nach Gesamteinkommen des Rentners beispielsweise zwischen 15% und 50% des Einkommens aus der staatlichen Rentenversicherung (Social Security) nicht zu versteuern. In Australien sind z.B. Leistungen aus bereits besteuerten Rentenversicherungsbeiträgen und Kapitalerträgen für über 60-Jährige von der Steuer befreit. Dies gilt damit für gesetzlich vorgeschriebene beitragsbezogene Systeme und freiwillige Beiträge zu solchen Altersvorsorgemodellen.

Im Gegensatz dazu sind in manchen Ländern, wie Dänemark, Island, den Niederlanden und Schweden, die Steuersätze für Erwerbseinkommen niedriger als für Renten.

Insgesamt gibt es in den Einkommensteuersystemen von 27 OECD-Ländern in bestimmtem Umfang Steuervergünstigungen für ältere Menschen bzw. für das Renteneinkommen. In lediglich acht Ländern entspricht die steuerliche Behandlung von Renten und Rentnern mindestens der von Personen im Erwerbsalter.

Praktisch alle OECD-Länder erheben Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung: Die einzigen Ausnahmen bilden Australien und Neuseeland. Neben diesen beiden Ländern ziehen weitere 18 Länder Rentnern keine Sozialversicherungsbeiträge ab. Der Beitragssatz in den 15 Ländern, in denen Rentner Sozialversicherungsbeiträge entrichten, ist in allen Fällen niedriger als der für Arbeitskräfte geltende Satz. Normalerweise zahlen ältere Menschen (aus offensichtlichen Gründen) keine Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Rentner können jedoch der Beitragspflicht für die Kranken- oder Pflegeversicherung unterliegen und müssen in manchen Fällen „Solidaritätsbeiträge“ zur Finanzierung eines breiten Spektrums von Leistungen entrichten.

Empirische Ergebnisse

Die Abbildung zeigt den Prozentsatz des Einkommens, den Erwerbstätige und Rentner an Steuern und Abgaben abführen.

Angefangen bei den Erwerbstätigen wurden die Länder nach dem Anteil des Einkommens angeordnet, den ein Durchschnittsverdiener in Form von Steuern und Beiträgen entrichtet. Anschließend wird ein Vergleich mit der Ersatzquote angestellt, die einem Durchschnittsverdiener bei Rentenbezug in Aussicht gestellt wird (wie zuvor im Indikator „Bruttoersatzquoten“ beschrieben). In acht OECD-Ländern und sechs anderen großen Volkswirtschaften zahlt ein Rentner in diesem Fall bei Rentenbezug keine Einkommensteuer. In anderen Ländern, wie in der Slowakischen Republik und der Türkei, ist dies darauf zurückzuführen, dass Renten nicht steuerpflichtig sind. In Irland und im Vereinigten Königreich ist der Grund, dass das Renteneinkommen unter dem älteren Menschen gewährten Grundfreibetrag in der Einkommensteuer liegt. Rentner mit einer dem Durchschnittsverdienst entsprechenden Bruttoersatzquote führen im OECD-Durchschnitt 12% ihres Einkommens an Steuern und Beiträgen ab.

In der Abbildung sollen die Auswirkungen der unterschiedlichen Steuer- und Abgabenbehandlung von Arbeitsentgelt und Renten verdeutlicht werden. Der von einem Durchschnittsverdiener entrichtete Betrag an Steuern und Beiträgen – unter Ausklammerung der Arbeitgeberbeiträge – beläuft sich in den OECD-Ländern im Durchschnitt auf 27% und in den anderen großen Volkswirtschaften auf 12%.

Aus dem letzten Vergleich geht hervor, wie viel ein Rentner bei gleichbleibendem Einkommen, d.h. mit einer dem Durchschnittsverdienst entsprechenden Rente, zahlen würde. Dieser Anteil beläuft sich im OECD-Durchschnitt auf 18%, was rd. 9 Prozentpunkte weniger sind als für Erwerbstätige mit demselben Einkommensniveau.

Der Unterschied zwischen diesem Satz von 18% für Rentner mit einem Einkommen, das dem Durchschnittsverdienst entspricht, und dem Steuer- und Beitragssatz von 12% für Einkommen in der Höhe der Bruttoersatzquote eines Durchschnittsverdieners, veranschaulicht den Effekt der Progressivität der Einkommensteuersysteme.

Literaturhinweise

Keenay, G. und E.R. Whitehouse (2003), “The Role of the Personal Tax System in Old-Age Support: A Survey of 15 Countries”, *Fiscal Studies*, Vol. 24, No.1, S. 1-21, *http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-5890.2003.tb00074.x*.

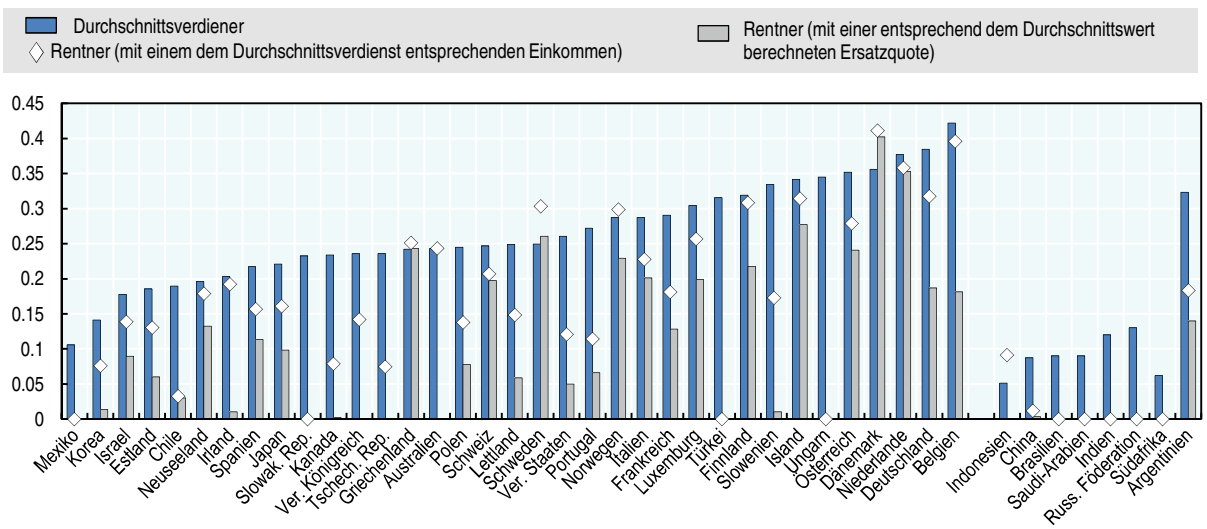
4.6 Behandlung von Renten und Rentnern bei der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen

	Besondere Steuer	Volle oder teilweise Steuerbefreiung für Renteneinkommen		Sozial-versicherungs-beiträge		Besondere Steuer	Volle oder teilweise Steuerbefreiung für Renteneinkommen		Sozial-versicherungs-beiträge
	Steuerfrei-beträge/-Steuer-gutschriften	Öffentl. System	Privates System	Renten		Steuerfrei-beträge/-Steuer-gutschriften	Öffentl. System	Privates System	Renten
OECD-Länder					**OECD-Länder** *(Forts.)*				
Australien	✓	✓	✓	*Keine*	Niederlande	✓			*Niedrig*
Österreich				*Niedrig*	Neuseeland				*Keine*
Belgien		✓		*Niedrig*	Norwegen	✓	✓		*Niedrig*
Kanada	✓	✓	✓	*Keine*	Polen				*Niedrig*
Chile	✓			*Keine*	Portugal	✓			*Keine*
Tschech. Rep.	✓	✓		*Keine*	Slowak. Rep.		✓		*Keine*
Dänemark				*Keine*	Slowenien	✓			*Niedrig*
Estland	✓			*Keine*	Spanien		✓		*Keine*
Finnland		✓		*Niedrig*	Schweden	✓			*Keine*
Frankreich				*Niedrig*	Schweiz				*Niedrig*
Deutschland		✓	✓	*Niedrig*	Türkei		✓		*Keine*
Griechenland				*Niedrig*	Ver. Königreich	✓			*Keine*
Ungarn		✓	✓	*Keine*	Ver. Staaten	✓	✓		*Keine*
Island				*Keine*					
Irland	✓			*Niedrig*	Argentinien		✓		*Niedrig*
Israel	✓			*Niedrig*	Brasilien		✓		*Keine*
Italien	✓		✓	*Keine*	China				*Keine*
Japan	✓	✓	✓	*Niedrig*	Indien	✓			*Keine*
Korea	✓	✓		*Keine*	Indonesien				*Keine*
Lettland	✓			*Keine*	Russ. Föderation				*Niedrig*
Luxemburg	✓			*Niedrig*	Saudi-Arabien				*Niedrig*
Mexiko			✓	*Keine*	Südafrika	✓			*Keine*

Quelle: Vgl. „Länderprofile“, verfügbar unter *http://oe.cd/pag*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633964

4.7 Von Rentnern und Erwerbstätigen abgeführte Einkommensteuern und Sozialversicherungsbeiträge



Quelle: OECD-Rentenmodelle; OECD-Steuer- und -Transfermodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633983

NETTOERSATZQUOTEN

Wichtigste Ergebnisse

Während die Bruttoersatzquote einen klaren Indikator für den Aufbau des Alterssicherungssystems liefert, wird die Nettoersatzquote für den Einzelnen von größerer Bedeutung sein, da sie sein verfügbares Einkommen im Ruhestand im Vergleich zum Verdienst während der Erwerbstätigkeit widerspiegelt. Für Durchschnittsverdiener liegt die Nettoersatzquote in gesetzlichen Rentenversicherungen im OECD-Durchschnitt bei 63% und damit 10 Prozentpunkte über der durchschnittlichen Bruttoersatzquote. Zurückzuführen ist dies darauf, dass auf Arbeitsentgelte höhere effektive Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind als auf Rentenbezüge, was sich hauptsächlich aus der Progressivität der Steuersysteme, gewissen Steuervorteilen für Renten und der Freistellung der Rentenbezüge von Rentenversicherungsbeiträgen erklärt. Die Nettoersatzquoten variieren stark, wobei das Spektrum für Durchschnittsverdiener von weniger als 30% in Mexiko und dem Vereinigten Königreich bis zu über 100% in den Niederlanden und der Türkei reicht. Für Geringverdiener (mit der Hälfte des Durchschnittsverdiensts) beträgt die Nettoersatzquote im OECD-Durchschnitt 73%, während sie sich für Besserverdiener (150% des Durchschnittsverdiensts) auf 59% beläuft.

Der vorstehende Indikator „Steuerliche Behandlung von Renten und Rentnern“ hat deutlich gemacht, welche wichtige Rolle die Einkommensteuer- und Sozialversicherungssysteme bei der Einkommenssicherung im Alter spielen. Rentner zahlen häufig nur Beiträge zur Krankenversicherung und genießen eine günstigere Behandlung bei der Einkommensteuer. Steuervergünstigungen und die Progressivität der Einkommensteuer haben zusammen mit Bruttoersatzquoten von weniger als 100% ferner zur Folge, dass für Rentner ein niedrigerer Einkommensteuersatz gilt als für Erwerbstätige. Die Nettoersatzquoten sind daher generell höher als die Bruttoersatzquoten.

Für Durchschnittsverdiener beläuft sich die Nettoersatzquote in gesetzlichen Rentenversicherungen im OECD-Durchschnitt auf 63%, sie reicht von einem Tiefstwert von 29% in Mexiko und im Vereinigten Königreich bis zu einem Höchstwert von rd. 101% bzw. 102% in den Niederlanden und in der Türkei. Zudem unterscheidet sich die Struktur der Ersatzquoten im Ländervergleich auf Nettobasis stärker als auf Bruttobasis.

Für Durchschnittsverdiener liegt die Nettoersatzquote im Durchschnitt 10 Prozentpunkte über der Bruttoersatzquote. Die Differenz beträgt in Ungarn und in der Türkei über 30 Prozentpunkte und in Belgien, Portugal, der Slowakischen Republik und Slowenien rd. 20 Prozentpunkte. In der Slowakischen Republik, der Türkei und Ungarn ist das Renteneinkommen weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig, während die Steuern und Beiträge in Belgien und Portugal aufgrund höherer Steuerfreibeträge oder wesentlich geringerer Beitragssätze deutlich niedriger sind.

Für Geringverdiener ist der Effekt von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auf die Nettoersatzquoten weniger ausgeprägt als für Arbeitskräfte mit höherem Verdienst. Das erklärt sich daraus, dass Geringverdiener in der Regel weniger Steuern und Abgaben zahlen als Durchschnittsverdiener. Ihr Alterseinkommen liegt vielfach unter dem Niveau, ab dem die üblichen Einkommensteuerentlastungen (Freibeträge, Steuergutschriften usw.) wirksam werden. Daher können sie oft nicht in vollem Umfang von den zusätzlichen Erleichterungen profitieren, die im Einkommensteuersystem für Rentner bzw. Renten vorgesehen sind.

Die Differenz zwischen der Brutto- und der Nettoersatzquote beträgt für Geringverdiener im Durchschnitt 9 Prozentpunkte. In Belgien, Deutschland, Portugal, Slowenien und der Türkei sind die Ersatzquoten für Geringverdiener auf Nettobasis wesentlich höher als auf Bruttobasis. Für Arbeitskräfte, die 150% des Durchschnittsverdiensts beziehen, ist die Nettoersatzquote in der Türkei am höchsten. Die niedrigsten Ersatzquoten für Besserverdiener sind in Irland, Mexiko, Neuseeland, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich anzutreffen, wo Arbeitskräfte, die 150% des Durchschnittsverdiensts erhalten, Renten beziehen, die sich auf weniger als ein Drittel ihres Nettoverdiensts während der Erwerbstätigkeit belaufen. Neben den höheren Beitragssätzen in der betrieblichen Altersvorsorge für Besserverdiener werden die Nettoersatzquoten in Schweden auch davon beeinflusst, dass Renteneinkommen und Erwerbseinkommen jeweils unterschiedlich und zu unterschiedlichen Sätzen besteuert werden.

Was die Nicht-OECD-Länder betrifft, so ist in diesen Ländern bei den Nettoersatzquoten über das gesamte Verdienstspektrum hinweg kaum ein Unterschied festzustellen. Ein erheblicher Unterschied ist jedoch zwischen den einzelnen Ländern zu beobachten: Die Nettoersatzquoten für Durchschnittsverdiener reichen von 13% in Südafrika bis zu 93% in Indien. Wie bei den Bruttoersatzquoten ist die durchschnittliche Nettoersatzquote für Durchschnittsverdiener in der EU28 mit 72% deutlich höher als in den 35 OECD-Ländern.

Definition und Messung

Die Nettoersatzquote ist definiert als individueller Nettorentenanspruch dividiert durch das Nettoarbeitsentgelt vor dem Renteneintritt, unter Berücksichtigung der von Erwerbstätigen und Rentnern zu entrichtenden Einkommensteuern und Sozialversicherungsbeiträge. Im Übrigen decken sich Definition und Messung der Nettoersatzquote mit denen der Bruttoersatzquote. Einzelheiten zu den Regelungen, die in den nationalen Steuersystemen für Rentner gelten, können der Online-Fassung der „Länderprofile“ unter *http://oe.cd/pag* entnommen werden.

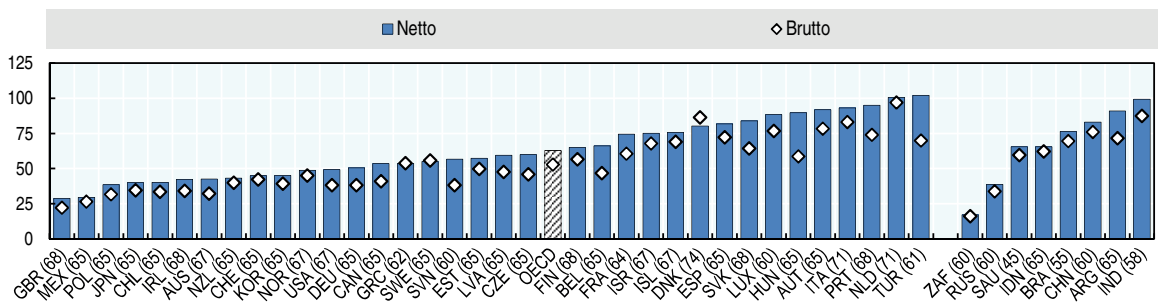
4.8 Nettoersatzquoten nach Verdienstniveau

	Individuelles Arbeitsentgelt, Vielfaches des Durchschnittsverdiensts für Männer (Frauen falls abweichend)					Individuelles Arbeitsentgelt, Vielfaches des Durchschnittsverdiensts für Männer (Frauen falls abweichend)			
	Renteneintritts-alter	0.5	1	1.5		Renteneintritts-alter	0.5	1	1.5
OECD-Länder					**OECD-Länder** *(Forts.)*				
Australien	67	95.0 *(91.8)*	42.6 *(38.8)*	45.4 *(41.4)*	Neuseeland	65	80.7	43.2	30.5
Österreich	65	92.2	91.8	90.9	Norwegen	67	64.8	48.8	41.3
Belgien	65	62.6	66.1	50.1	Polen	65 *(60)*	37.2 *(35.3)*	38.6 *(34.1)*	37.9 *(33.8)*
Kanada	65	62.2	53.4	38.5	Portugal	68	92.9	94.9	93.1
Chile	65	48.3 *(45.6)*	40.1 *(36.3)*	40.6 *(36.7)*	Slowak. Rep.	68	85.0	83.8	83.5
Tschech. Rep.	65	88.3	60.0	48.7	Slowenien	60	57.3 *(60.3)*	56.7 *(59.2)*	54.1 *(56.6)*
Dänemark	74	110.3	80.2	76.2	Spanien	65	79.3	81.8	81.7
Estland	65	73.7	57.4	51.1	Schweden	65	62.4	54.9	67.6
Finnland	68	66.9	65.0	65.1	Schweiz	65 *(64)*	57.4 *(56.8)*	44.9 *(44.5)*	31.5 *(31.2)*
Frankreich	64	70.4	74.5	70.3	Türkei	61 *(59)*	99.1 *(95.0)*	102.1 *(97.9)*	105.8 *(101.4)*
Deutschland	65	54.7	50.5	49.8	Ver. Königreich	68	52.1	29.0	20.7
Griechenland	62	60.7	53.7	54.1	Ver. Staaten	67	59.9	49.1	42.4
Ungarn	65	89.6	89.6	89.6	**OECD**	***65.8 (65.5)***	***73.2 (72.7)***	***62.9 (62.2)***	***58.9 (58.2)***
Island	67	85.5	75.7	77.8					
Irland	68	70.0	42.3	32.4	Argentinien	65 *(60)*	98.9 *(90.3)*	91.0 *(83.1)*	89.3 *(81.3)*
Israel	67 *(64)*	100.4 *(91.9)*	75.1 *(67.4)*	54.9 *(49.3)*	Brasilien	55 *(50)*	92.4	76.4 *(58.1)*	76.4 *(58.1)*
Italien	71	93.0	93.2	93.8	China	60 *(55)*	104.4 *(89.7)*	83.0 *(71.3)*	77.0 *(66.3)*
Japan	65	52.6	40.0	35.3	Indien	58	99.3 *(94.4)*	99.3 *(94.4)*	99.3 *(94.4)*
Korea	65	63.8	45.1	33.7	Indonesien	65	65.4 *(60.8)*	65.5 *(60.9)*	66.1 *(61.6)*
Lettland	65	55.7	59.5	59.0	Russ. Föderation	60 *(55)*	53.0 *(47.2)*	38.8 *(32.9)*	33.5 *(27.7)*
Luxemburg	60	98.3	88.4	83.6	Saudi-Arabien	45	65.4	65.4	65.4
Mexiko	65	35.1	29.6 *(27.7)*	29.3 *(27.5)*	Südafrika	60	32.1	17.1	11.9
Niederlande	71	105.1	100.6	100.2	EU28	65.9 *(65.5)*	79.7 *(79.6)*	70.6 *(70.4)*	66.8 *(66.6)*

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634002

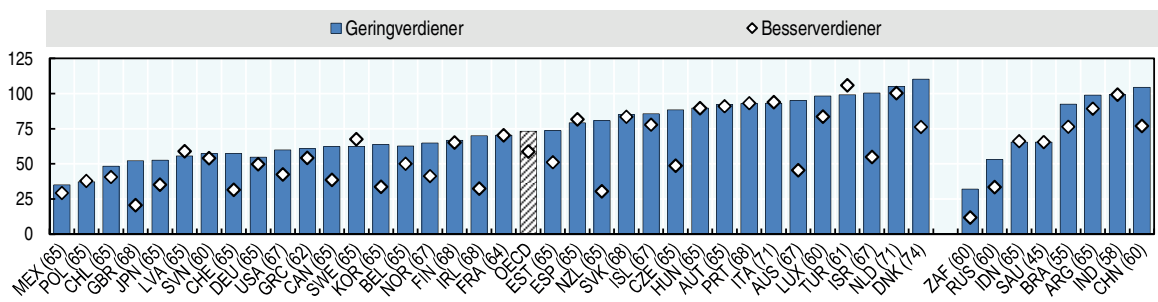
4.9 Nettoersatzquoten: Durchschnittsverdiener



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634021

4.10 Nettoersatzquoten: Gering- und Besserverdiener



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634040

NETTOERSATZQUOTEN: GESETZLICH VORGESCHRIEBENE UND FREIWILLIGE SYSTEME

Wichtigste Ergebnisse

Die Nettoersatzquote beläuft sich für einen Durchschnittsverdiener im öffentlichen und gesetzlich vorgeschriebenen privaten Altersvorsorgesystem im OECD-Durchschnitt auf 63%. Bei Hinzurechnung der freiwilligen privaten Altersvorsorge beträgt die durchschnittliche Nettoersatzquote 69%. Wenn die freiwilligen privaten Systeme berücksichtigt werden, so liegt die durchschnittliche Nettoersatzquote für acht OECD-Länder, in denen solche Systeme weitverbreitet sind, bei 74%, im Vergleich zu 62% auf Bruttobasis.

Einkommensteuersysteme spielen eine wichtige Rolle bei der Einkommenssicherung im Alter. Rentner sind häufig von Sozialabgaben befreit. Da die Einkommensteuer progressiv ist und die Rentenbezüge im Allgemeinen geringer sind als das Erwerbseinkommen vor Renteneintritt, liegt der durchschnittliche Steuersatz auf Renteneinkommen in der Regel unter dem Satz, der auf Erwerbseinkommen zu entrichten ist. Zudem sehen die meisten Einkommensteuersysteme eine günstigere Behandlung der Renteneinkommen bzw. der Rentner vor, denen zusätzliche Steuerfreibeträge oder Steuergutschriften gewährt werden. Die Nettoersatzquoten sind daher gewöhnlich höher als die Bruttoersatzquoten.

Im Durchschnitt der 15 OECD-Länder, für die sich die Berechnungen nur auf die staatliche Rentenversicherung beziehen, beträgt die Nettoersatzquote für einen Durchschnittsverdiener 73%. In den 12 OECD-Ländern mit öffentlicher und gesetzlich vorgeschriebener privater Altersvorsorge liegt die durchschnittliche Nettoersatzquote für den Durchschnittsverdienst bei 61%. In den acht Ländern, in denen freiwillige Altersvorsorgesysteme modelliert wurden, beläuft sich die durchschnittliche Nettoersatzquote auf 74%.

Für alle 35 OECD-Länder beträgt die durchschnittliche Nettoersatzquote insgesamt – bei Berücksichtigung der öffentlichen, der gesetzlich vorgeschriebenen privaten und der freiwilligen privaten Altersvorsorge – 69%, gegenüber 59% auf Bruttobasis. Somit sind die Nettoersatzquoten im Durchschnitt über 10 Prozentpunkte höher als die entsprechenden Bruttoersatzquoten.

In den anderen großen Volkswirtschaften gibt es zwar große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern wie auch zwischen den Verdienststufen, doch ist die Differenz zwischen der Brutto- und der Nettoersatzquote geringer, da die Renten normalerweise nicht steuerpflichtig sind.

Gesetzlich vorgeschriebene private Altersvorsorge

Zwölf Länder haben gesetzlich vorgeschriebene private Altersvorsorgesysteme, darunter eine Untergruppe von drei Ländern – Dänemark, die Niederlande und Schweden –, die ein privates Altersvorsorgemodell mit einer fast universellen Abdeckung der Bevölkerung bieten, so dass von einer „quasi-vorgeschriebenen" Alterssicherung gesprochen werden kann.

In Island, den Niederlanden und der Schweiz handelt es sich bei der privaten Altersvorsorge um leistungsbezogene Systeme, wohingegen in den anderen Ländern beitragsbezogene Systeme die Regel sind.

Freiwillige private Altersvorsorge

Die Ersatzquoten der freiwilligen privaten Altersvorsorge sind für die acht Länder dargestellt, in denen solche Systeme weitverbreitet sind (vgl. den Indikator „Erfassungsgrad der privaten Altersvorsorge" in Kapitel 8). Unter den anderen Volkswirtschaften gibt es in Südafrika ebenfalls ein bedeutendes freiwilliges Vorsorgesystem. Für Arbeitskräfte mit freiwilliger privater Alterssicherung wird unterstellt, dass sie während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn in diese Systeme einzahlen.

Die im Modell dargestellten Regeln sind den „Länderprofilen" unter *http://oe.cd/pag* zu entnehmen. Für sechs der acht Länder wird ein beitragsbezogenes System modelliert, wobei in Kanada und Japan leistungsbezogene Systeme Anwendung finden.

In beitragsbezogenen wie auch in leistungsbezogenen Systemen ist die Bruttoersatzquote im Verhältnis zum Verdienst im Allgemeinen konstant. (Für die meisten Länder liegen keine nach Höhe des Verdiensts aufgeschlüsselten Daten zu den tatsächlichen Beitragssätzen vor, so dass ein durchschnittlicher bzw. Regelsatz für das gesamte Verdienstspektrum unterstellt wird.) Aufgrund progressiver Steuerregelungen ist die Nettoersatzquote im Verdienstspektrum jedoch unterschiedlich hoch. Während der Anstieg der Bruttoersatzquote innerhalb des Verdienstspektrums in der Regel konstant ist, erhöht sich die Nettoersatzquote tendenziell, da das frühere Erwerbseinkommen entsprechend dem Aufstieg der Einzelnen in der Gehaltsskala wesentlich höheren Steuersätzen unterliegt.

Definition und Messung

Die Nettoersatzquote ist definiert als individueller Nettorentenanspruch dividiert durch das Nettoarbeitsentgelt vor dem Renteneintritt, unter Berücksichtigung der von Erwerbstätigen und Rentnern zu entrichtenden Einkommensteuern und Sozialversicherungsbeiträge. Im Übrigen decken sich Definition und Messung der Nettoersatzquote mit denen der Bruttoersatzquote. Einzelheiten zu den Regelungen, die in den nationalen Steuersystemen für Rentner gelten, können der Online-Fassung der „Länderprofile" unter *http://oe.cd/pag* entnommen werden.

4.11 Brutto- und Nettoersatzquoten in den gesetzlich vorgeschriebenen (öffentlichen und privaten) und den freiwilligen Altersvorsorgesystemen

In Prozent des individuellen Arbeitsentgelts

	Bruttoersatzquote im gesetzlich vorgeschriebenen öffentlichen und privaten System			Nettoersatzquote im gesetzlich vorgeschriebenen öffentlichen und privaten System			Bruttoersatzquote insgesamt einschl. freiwillig			Nettoersatzquote insgesamt einschl. freiwillig		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australien	82.8	32.2	32.1	95.0	42.6	45.4	82.8	32.2	32.1	95.0	42.6	45.4
Österreich	78.4	78.4	78.4	92.2	91.8	90.9	78.4	78.4	78.4	92.2	91.8	90.9
Belgien	47.7	46.7	36.4	62.6	66.1	50.1	61.8	60.8	47.5	81.3	72.7	60.5
Kanada	54.1	41.0	28.5	62.2	53.4	38.5	82.9	75.2	72.6	95.3	98.0	98.5
Chile	39.1	33.5	33.6	48.3	40.1	40.6	39.1	33.5	33.6	48.3	40.1	40.6
Tschech. Rep.	74.1	45.8	36.4	88.3	60.0	48.7	74.1	45.8	36.4	88.3	60.0	48.7
Dänemark	123.4	86.4	79.5	110.3	80.2	76.2	123.4	86.4	79.5	110.3	80.2	76.2
Estland	62.0	49.7	45.6	73.7	57.4	51.1	62.0	49.7	45.6	73.7	57.4	51.1
Finnland	56.6	56.6	56.6	66.9	65.0	65.1	56.6	56.6	56.6	66.9	65.0	65.1
Frankreich	60.5	60.5	54.8	70.4	74.5	70.3	60.5	60.5	54.8	70.4	74.5	70.3
Deutschland	38.2	38.2	38.2	54.7	50.5	49.8	50.9	50.9	50.9	66.5	65.4	64.6
Griechenland	67.4	53.7	49.2	60.7	53.7	54.1	67.4	53.7	49.2	60.7	53.7	54.1
Ungarn	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6
Island	77.6	69.0	67.9	85.5	75.7	77.8	77.6	69.0	67.9	85.5	75.7	77.8
Irland	68.2	34.1	22.7	70.0	42.3	32.4	106.2	72.1	60.7	106.2	77.2	72.2
Israel	99.4	67.8	45.2	100.4	75.1	54.9	99.4	67.8	45.2	100.4	75.1	54.9
Italien	83.1	83.1	83.1	93.0	93.2	93.8	83.1	83.1	83.1	93.0	93.2	93.8
Japan	47.8	34.6	30.2	52.6	40.0	35.3	71.0	57.7	53.3	79.4	63.7	60.7
Korea	58.5	39.3	28.7	63.8	45.1	33.7	58.5	39.3	28.7	63.8	45.1	33.7
Lettland	47.5	47.5	47.5	55.7	59.5	59.0	47.5	47.5	47.5	55.7	59.5	59.0
Luxemburg	89.5	76.7	72.5	98.3	88.4	83.6	89.5	76.7	72.5	98.3	88.4	83.6
Mexiko	34.7	26.4	25.1	35.1	29.6	29.3	34.7	26.4	25.1	35.1	29.6	29.3
Niederlande	98.1	96.9	96.5	105.1	100.6	100.2	98.1	96.9	96.5	105.1	100.6	100.2
Neuseeland	80.0	40.0	26.7	80.7	43.2	30.5	98.8	58.8	45.4	100.8	63.5	51.8
Norwegen	63.6	45.1	36.5	64.8	48.8	41.3	63.6	45.1	36.5	64.8	48.8	41.3
Polen	31.6	31.6	31.6	37.2	38.6	37.9	31.6	31.6	31.6	37.2	38.6	37.9
Portugal	75.5	74.0	72.6	92.9	94.9	93.1	75.5	74.0	72.6	92.9	94.9	93.1
Slowak. Rep.	72.3	64.3	62.2	85.0	83.8	83.5	72.3	64.3	62.2	85.0	83.8	83.5
Slowenien	44.0	38.1	36.3	57.3	56.7	54.1	44.0	38.1	36.3	57.3	56.7	54.1
Spanien	72.3	72.3	72.3	79.3	81.8	81.7	72.3	72.3	72.3	79.3	81.8	81.7
Schweden	55.8	55.8	64.5	62.4	54.9	67.6	55.8	55.8	64.5	62.4	54.9	67.6
Schweiz	56.0	42.1	28.5	57.4	44.9	31.5	56.0	42.1	28.5	57.4	44.9	31.5
Türkei	69.9	69.9	69.9	99.1	102.1	105.8	69.9	69.9	69.9	99.1	102.1	105.8
Ver. Königreich	44.3	22.1	14.8	52.1	29.0	20.7	74.3	52.2	44.8	83.7	62.2	55.6
Ver. Staaten	48.3	38.3	31.7	59.9	49.1	42.4	81.3	71.3	64.7	97.1	87.1	82.2
OECD	**64.6**	**52.9**	**48.4**	**73.2**	**62.9**	**58.9**	**70.3**	**58.7**	**54.4**	**79.4**	**69.1**	**65.9**
Argentinien	81.7	71.6	68.2	98.9	91.0	89.3	81.7	71.6	68.2	98.9	91.0	89.3
Brasilien	85.0	69.5	69.5	92.4	76.4	76.4	85.0	69.5	69.5	92.4	76.4	76.4
China	96.0	76.0	69.4	104.4	83.0	77.0	96.0	76.0	69.4	104.4	83.0	77.0
Indien	87.4	87.4	87.4	99.3	99.3	99.3	87.4	87.4	87.4	99.3	99.3	99.3
Indonesien	62.1	62.1	62.1	65.4	65.5	66.1	62.1	62.1	62.1	65.4	65.5	66.1
Russ. Föderation	46.1	33.7	29.1	53.0	38.8	33.5	46.1	33.7	29.1	53.0	38.8	33.5
Saudi-Arabien	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4
Südafrika	32.1	16.0	10.7	32.1	17.1	11.9	48.8	48.8	48.8	48.8	52.0	54.3
EU28	69.6	58.3	54.5	79.7	70.6	66.8	73.0	61.7	57.8	83.2	73.8	70.4

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634059

BRUTTORENTENVERMÖGEN

Wichtigste Ergebnisse

Das Rentenvermögen im Verhältnis zum individuellen Arbeitsentgelt gibt den abgezinsten Gesamtwert des über die Lebenszeit bezogenen Alterseinkommens aus gesetzlichen Rentenversicherungen im Rentenalter an. Das Rentenvermögen beläuft sich im Durchschnitt der OECD-Länder für männliche Durchschnittsverdiener auf das 9,9-Fache und für weibliche Durchschnittsverdiener auf das 10,9-Fache des individuellen Jahresverdiensts. Das Bruttorentenvermögen im Verhältnis zum individuellen Jahresverdienst ist für Frauen aufgrund ihrer längeren Lebenserwartung höher. Die wichtigsten Bestimmungsfaktoren für die zwischen den einzelnen Ländern zu beobachtenden Unterschiede sind die Differenzen in Bezug auf die Bruttoersatzquote, die Dauer des Rentenbezugs, die anhand der Restlebenserwartung im Regelrentenalter gemessen wird, und die Indexierungsregeln.

Ersatzquoten liefern zwar einen Anhaltspunkt für den Umfang der Rentenzusagen im Verhältnis zum individuellen Arbeitsentgelt, sie stellen aber keine umfassende Messgröße der kumulierten Rentenbezüge dar; sie geben nur Aufschluss über die Höhe der Leistungen im Verhältnis zum individuellen Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt des Renteneintritts oder generell zu einem bestimmten späteren Zeitpunkt. Um ein vollständiges Bild zu erhalten, müssen auch die Lebenserwartung, das Regelrentenalter und die Indexierung der Renten berücksichtigt werden. Zusammengenommen bestimmen diese Elemente, wie lange die Rentenleistungen gezahlt werden und wie sich deren Wert im Zeitverlauf entwickelt. Das Rentenvermögen – eine Messgröße für den Umfang der künftigen abgezinsten Rentenströme – bezieht diese Aspekte mit ein. Es kann als der Gesamtbetrag betrachtet werden, der im Rentenalter für den Erwerb einer Rentenversicherung erforderlich wäre, deren regelmäßige Rentenzahlungen den gleichen Gesamtumfang hätten wie die im Rahmen gesetzlich vorgeschriebener Alterseinkommenssysteme zugesagten Leistungen.

In leistungsbezogenen Systemen besteht häufig kein oder nur ein schwacher Zusammenhang zwischen der Ersatzquote und der erwarteten Dauer des Rentenbezugs. Auf lange Sicht setzt die Gewährleistung finanzieller Tragfähigkeit jedoch einen Kompromiss zwischen Ersatzquote und Rentenbezugsdauer voraus. Wenn das Renteneintrittsalter und die Rentenleistungen konstant gehalten werden, erhöht sich das Rentenvermögen mit steigender Lebenserwartung. In beitragsbezogenen Systemen besteht ein direkterer Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungen und der erwarteten Rentenbezugsdauer. In diesen Systemen entspricht die Messgröße des Rentenvermögens dem angesammelten Vermögen und ist daher unabhängig vom Anstieg der Lebenserwartung, da dieser automatisch die Leistungen reduziert.

Das Bruttorentenvermögen bei einem individuellen Arbeitsentgelt, das dem Durchschnittsverdienst entspricht, ist in Luxemburg mit dem 19,4-Fachen des individuellen Jahresverdiensts für Männer und dem 21,3-Fachen für Frauen am höchsten. Das niedrigste Rentenvermögen ist mit dem 4,4-Fachen für Männer im Vereinigten Königreich und dem 4,7-Fachen für Frauen in Mexiko anzutreffen, was auf niedrige Ersatzquoten zurückzuführen ist.

Aufgrund höherer individueller Ersatzquoten ist bei Geringverdienern das Rentenvermögen im Verhältnis zum individuellen Arbeitsentgelt in der Regel ebenfalls höher als das von Durchschnittsverdienern, zumindest da in den Schätzungen hier Unterschiede in der Lebenserwartung nach Einkommensniveau ausgeklammert wurden. Für Männer mit einem individuellen Arbeitsentgelt in Höhe der Hälfte des Durchschnittsverdiensts beläuft sich das Rentenvermögen im Durchschnitt auf das 12,1-Fache ihres Verdiensts, im Vergleich zum 9,9-Fachen für männliche Durchschnittsverdiener und dem 13,4-Fachen für weibliche Geringverdiener bzw. dem 10,9-Fachen für weibliche Durchschnittsverdiener. In den Ländern, in denen das Rentenvermögen von Geringverdienern am höchsten ist (Australien, Israel, Luxemburg und Neuseeland), liegt der Wert für Männer beim 18- bis 23-Fachen des individuellen Arbeitsentgelts und für Frauen mit dem 19- bis 25-Fachen des individuellen Arbeitsentgelts geringfügig darüber.

Einfluss der Lebenserwartung

In Ländern, in denen die Rentenbezugsdauer kürzer ist, wie in der Slowakischen Republik, der Türkei und Ungarn, ist das individuelle Rentenvermögen geringer. In der Schweiz und in einigen der nordischen Länder, wo die Lebenserwartung hoch ist, lässt sich ein umgekehrter Effekt beobachten. Da Frauen eine längere Lebenserwartung haben als Männer, ist ihr Rentenvermögen in allen Ländern, die geschlechtsneutrale Sterbetafeln verwenden oder die leistungsbezogene Systeme haben, höher. Außerdem ist das Renteneintrittsalter für Frauen in manchen Ländern immer noch niedriger als für Männer, wodurch sich ihre Rentenbezugsdauer zusätzlich verlängert. Das Rentenvermögen ist auch vom Rentenalter abhängig. Ein niedriges Renteneintrittsalter in einem leistungsbezogenen System wie beispielsweise in Luxemburg vergrößert das Rentenvermögen für ein gegebenes Leistungsniveau.

Einfluss der Indexierung

Das Rentenvermögen wird auch durch die Regeln für die Indexierung der Renten bei einer gegebenen Anfangsersatzquote beeinflusst. In den meisten OECD-Ländern sind zwar die laufenden Renten mittlerweile an die Preisentwicklung gekoppelt, es gibt jedoch Ausnahmen: In Deutschland, Irland, Luxemburg und dem Vereinigten Königreich beispielsweise sind das Grundrentensystem, das leistungsbezogene System bzw. das Entgeltpunktesystem an die Entwicklung des Durchschnittsverdiensts gekoppelt. Da die Verdienste tendenziell schneller steigen als die Preise, ist das Rentenvermögen für eine gegebene Ersatzquote bei der Lohnindexierung höher als bei der Preisindexierung. Wenn Luxemburg z.B. eine Indexierung anhand der Preise anstatt der Löhne vornehmen würde, würde das Rentenvermögen für einen männlichen Durchschnittsverdiener bei unveränderten anfänglichen Rentenleistungen auf der Grundlage des OECD-Rentenmodells vom 19,4-Fachen auf das 16,4-Fache sinken.

Bei den Nicht-OECD-Ländern sind große Unterschiede festzustellen: So beträgt das Rentenvermögen in Südafrika nur das 4,7- bzw. das 5,8-Fache des individuellen Arbeitsentgelts männlicher und weiblicher Durchschnittsverdiener, im Vergleich zum 18,3- bzw. dem 17,4-Fachen des individuellen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen in Brasilien.

Definition und Messung

Die Berechnung des Rentenvermögens erfolgt anhand eines einheitlichen realen Abzinsungssatzes von 2%. Da sich die Vergleiche auf zukünftige Rentenansprüche beziehen, werden bei den Berechnungen die länderspezifischen Sterberaten nach Alter und Geschlecht im Jahr der Verrentung zugrunde gelegt. Das Rentenvermögen wird als Vielfaches des individuellen Bruttojahresverdiensts ausgedrückt.

4.12 Bruttorentenvermögen nach Verdienstniveau

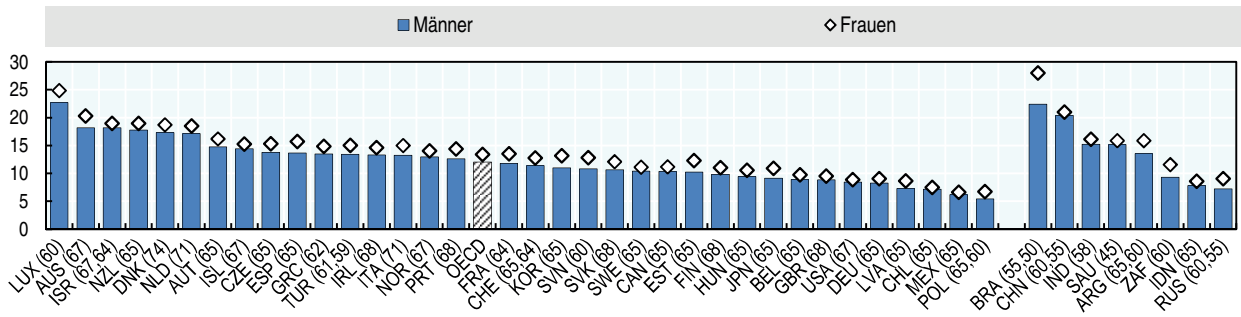
	Individuelles Arbeitsentgelt, Vielfaches des Durchschnittsverdiensts					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
OECD-Länder	Männer			Frauen		
Australien	18.2	11.2	9.0	20.3	12.3	9.6
Österreich	14.8	14.8	14.8	16.2	16.2	16.2
Belgien	8.9	8.7	6.8	9.7	9.5	7.4
Kanada	10.4	7.9	5.5	11.2	8.5	5.9
Chile	7.2	6.1	6.1	7.5	6.1	6.1
Tschech. Rep.	13.8	8.5	6.8	15.3	9.5	7.5
Dänemark	17.3	11.9	10.9	18.7	12.9	11.8
Estland	10.2	8.2	7.5	12.3	9.9	9.1
Finnland	9.8	9.8	9.8	11.1	11.1	11.1
Frankreich	11.8	11.8	10.7	13.5	13.5	12.2
Deutschland	8.3	8.3	8.3	9.0	9.0	9.0
Griechenland	13.5	10.8	9.9	14.8	11.8	10.8
Ungarn	9.4	9.4	9.4	10.6	10.6	10.6
Island	14.4	12.6	12.4	15.3	13.3	13.1
Irland	13.3	6.7	4.4	14.6	7.3	4.9
Israel	18.2	12.4	8.3	19.0	12.7	8.5
Italien	13.3	13.3	13.3	15.0	15.0	15.0
Japan	9.1	6.6	5.8	10.9	7.9	6.9
Korea	11.0	7.4	5.4	13.2	8.8	6.4
Lettland	7.3	7.3	7.3	8.6	8.6	8.6
Luxemburg	22.7	19.4	18.4	24.8	21.3	20.1
Mexiko	6.2	4.7	4.5	6.6	4.7	4.5
Niederlande	17.1	16.9	16.8	18.5	18.3	18.2

	Individuelles Arbeitsentgelt, Vielfaches des Durchschnittsverdiensts					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
OECD-Länder *(Forts.)*	Männer			Frauen		
Neuseeland	17.8	8.9	5.9	19.0	9.5	6.3
Norwegen	13.0	9.1	7.3	14.0	9.9	7.9
Polen	5.4	5.4	5.4	6.7	6.3	6.3
Portugal	12.6	11.8	11.5	14.4	13.3	13.0
Slowak. Rep.	10.6	9.5	9.2	12.1	10.8	10.4
Slowenien	10.8	9.4	8.9	12.8	11.1	10.6
Spanien	13.6	13.6	13.6	15.7	15.7	15.7
Schweden	10.4	10.4	12.2	11.1	11.1	13.0
Schweiz	11.4	8.5	5.8	12.8	9.6	6.5
Türkei	13.4	13.4	13.4	15.0	15.0	15.0
Ver. Königreich	8.9	4.4	3.0	9.5	4.8	3.2
Ver. Staaten	8.4	6.7	5.5	8.9	7.0	5.8
OECD	**12.1**	**9.9**	**9.0**	**13.4**	**10.9**	**9.9**
Argentinien	13.6	11.9	11.3	15.9	13.8	13.1
Brasilien	22.4	18.3	18.3	28.0	17.4	17.4
China	20.4	16.1	14.7	21.0	16.5	15.0
Indien	15.2	15.2	15.2	16.1	16.1	16.1
Indonesien	7.8	7.8	7.8	8.6	8.6	8.6
Russ. Föderation	7.2	5.3	4.6	9.0	6.3	5.3
Saudi-Arabien	15.2	15.2	15.2	15.9	15.9	15.9
Südafrika	9.3	4.7	3.1	11.6	5.8	3.9
EU28	12.6	10.5	9.8	14.0	11.7	10.9

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634078

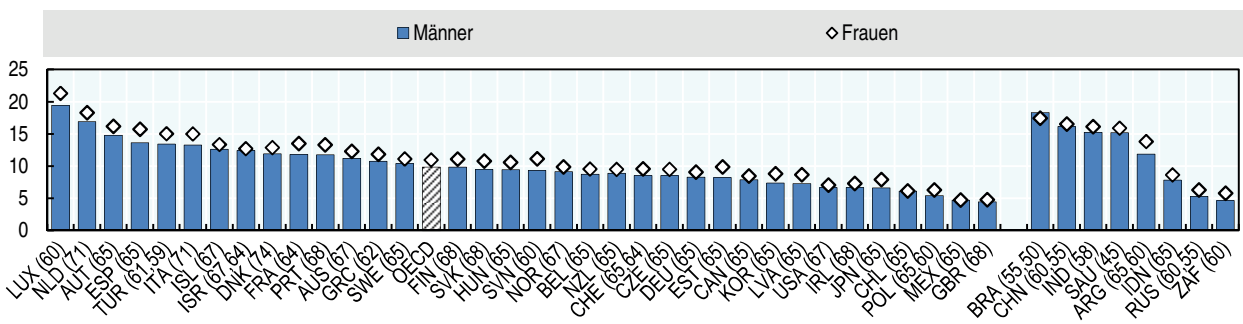
4.13 Bruttorentenvermögen für Geringverdiener nach Geschlecht



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634097

4.14 Bruttorentenvermögen für Durchschnittsverdiener nach Geschlecht



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634116

NETTORENTENVERMÖGEN

Wichtigste Ergebnisse

Das Nettorentenvermögen im Verhältnis zum individuellen Nettoarbeitsentgelt gibt ebenso wie das Bruttorentenvermögen den abgezinsten Gesamtwert des über die Lebenszeit bezogenen Alterseinkommens aus gesetzlichen Rentenversicherungen im Rentenalter an. Das Nettorentenvermögen beläuft sich im Durchschnitt der OECD-Länder für männliche Durchschnittsverdiener auf das 11,8-Fache und für weibliche Durchschnittsverdiener auf das 13,1-Fache des individuellen Nettojahresverdiensts. Das Nettorentenvermögen im Verhältnis zum individuellen Jahresverdienst ist für Frauen aufgrund ihrer längeren Lebenserwartung höher. Die wichtigsten Bestimmungsfaktoren für die zwischen den einzelnen Ländern zu beobachtenden Unterschiede sind die Differenzen in Bezug auf die Nettoersatzquote, die Dauer des Rentenbezugs, die anhand der Restlebenserwartung im Regelrentenalter gemessen wird, und die Indexierungsregeln.

Ersatzquoten liefern zwar einen Anhaltspunkt für den Umfang der Rentenzusagen im Verhältnis zum individuellen Arbeitsentgelt, sie stellen aber keine umfassende Messgröße der kumulierten Rentenbezüge dar; sie geben nur Aufschluss über die Höhe der Leistungen im Verhältnis zum individuellen Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt des Renteneintritts oder generell zu einem bestimmten späteren Zeitpunkt. Um ein vollständiges Bild zu erhalten, müssen auch die Lebenserwartung, das Regelrentenalter und die Indexierung der Renten berücksichtigt werden. Zusammengenommen bestimmen diese Elemente, wie lange die Rentenleistungen gezahlt werden und wie sich deren Wert im Zeitverlauf entwickelt. Das Nettorentenvermögen – eine Messgröße für den Umfang der künftigen abgezinsten Rentenströme nach Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen – bezieht diese Aspekte mit ein. Es kann als die Gesamtsumme der Nettoleistungen betrachtet werden, die im Durchschnitt aus den gesetzlich vorgeschriebenen Alterseinkommenssystemen bezogen werden.

In leistungsbezogenen Systemen besteht häufig kein oder nur ein schwacher Zusammenhang zwischen der Ersatzquote und der erwarteten Dauer des Rentenbezugs. Auf lange Sicht setzt die Gewährleistung finanzieller Tragfähigkeit allerdings einen Kompromiss zwischen Ersatzquote und Rentenbezugsdauer voraus. Wenn das Renteneintrittsalter und die Rentenleistungen konstant gehalten werden, erhöht sich das Rentenvermögen mit steigender Lebenserwartung. In beitragsbezogenen Systemen besteht ein direkterer Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungen und der erwarteten Rentenbezugsdauer. In diesen Systemen entspricht die Messgröße des Rentenvermögens dem angesammelten Vermögen und ist daher unabhängig vom Anstieg der Lebenserwartung, da dieser automatisch die Leistungen reduziert.

Das Nettorentenvermögen bei einem individuellen Arbeitsentgelt, das dem Durchschnittsverdienst entspricht, ist in Luxemburg mit dem 22,4-Fachen des individuellen Nettojahresverdiensts für Männer und dem 24,5-Fachen für Frauen am höchsten. Das niedrigste Rentenvermögen ist mit dem 5,3-Fachen sowohl für Männer als auch für Frauen in Mexiko anzutreffen, was auf niedrige Ersatzquoten zurückzuführen ist.

Aufgrund höherer individueller Ersatzquoten und eines gestiegenen Steuerfreibetrags für viele Rentner ist bei Geringverdienern das Nettorentenvermögen im Verhältnis zum individuellen Nettoarbeitsentgelt in der Regel ebenfalls höher als das von Durchschnittsverdienern, zumindest da in den Schätzungen hier Unterschiede in der Lebenserwartung nach Einkommensniveau ausgeklammert wurden. Für Männer mit einem individuellen Arbeitsentgelt in Höhe der Hälfte des Durchschnittsverdiensts beläuft sich das Nettorentenvermögen im Durchschnitt auf das 13,7-Fache ihres Nettoverdiensts, verglichen mit dem 11,8-Fachen für männliche Durchschnittsverdiener. Ähnlich ist es bei den Frauen: Das durchschnittliche Nettorentenvermögen weiblicher Geringverdiener entspricht dem 15,2-Fachen des individuellen Arbeitsentgelts, verglichen mit dem 13,1-Fachen des individuellen Arbeitsentgelts für weibliche Durchschnittsverdiener.

Für Besserverdiener beträgt das Nettorentenvermögen im Durchschnitt das 10,9-Fache für Männer und das 12,1-Fache für Frauen, was nur geringfügig weniger ist als für Durchschnittsverdiener. Luxemburg weist dabei erneut den höchsten und das Vereinigte Königreich den niedrigsten Wert auf.

Einfluss der Lebenserwartung

In Ländern, in denen die Rentenbezugsdauer kürzer ist und die Rentenleistungen leistungsbezogen sind, wie in der Slowakischen Republik, der Türkei und Ungarn, ist das individuelle Rentenvermögen geringer. In der Schweiz und in einigen der nordischen Länder (in leistungsbezogenen Systemen), wo die Lebenserwartung hoch ist, lässt sich ein umgekehrter Effekt beobachten. Da Frauen eine längere Lebenserwartung haben als Männer, ist ihr Rentenvermögen in allen Ländern, die geschlechtsneutrale Sterbetafeln verwenden oder die leistungsbezogene Systeme haben, höher. In diesem Fall kann einfach davon ausgegangen werden, dass die gleichen Rentenleistungen über einen längeren Zeitraum hinweg bezogen werden. Außerdem ist das Renteneintrittsalter für Frauen in manchen Ländern immer noch niedriger als für Männer, wodurch sich ihre Rentenbezugsdauer zusätzlich verlängert. Das Rentenvermögen ist auch vom Rentenalter abhängig. Ein niedriges Renteneintrittsalter in einem leistungsbezogenen System wie beispielsweise in Luxemburg vergrößert das Rentenvermögen für ein gegebenes Leistungsniveau.

Bei den Nicht-OECD-Ländern sind große Unterschiede festzustellen: So beträgt das Rentenvermögen in Südafrika nur das 5,0- bzw. das 6,2-Fache des individuellen Arbeitsentgelts männlicher und weiblicher Durchschnittsverdiener, im Vergleich zum 20,1- bzw. dem 19,1-Fachen des individuellen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen in Brasilien.

Definition und Messung

Das Nettorentenvermögen ist der Gegenwartswert der künftigen Rentenzahlungen unter Berücksichtigung der von den Rentnern auf ihre Renten zu entrichtenden Steuern und Sozialabgaben. Es wird gemessen und ausgedrückt als ein Vielfaches des individuellen Nettojahresverdiensts in dem jeweiligen Land.

Die von Rentnern zu entrichtenden Steuern und Sozialabgaben werden in Abhängigkeit von den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung berechnet, auf die je nach Verdienstniveau Anspruch besteht. In diesen Berechnungen sind alle üblichen Grundfreibeträge und Steuererleichterungen sowie Steuervergünstigungen berücksichtigt, die für Renteneinkommen bzw. Personen im Rentenalter vorgesehen sind.

Einzelheiten zu den Regelungen, die in den nationalen Steuersystemen für Rentner gelten, können der Online-Fassung der „Länderprofile“ unter *http://oe.cd/pag* entnommen werden.

4.15 Nettorentenvermögen nach Verdienstniveau

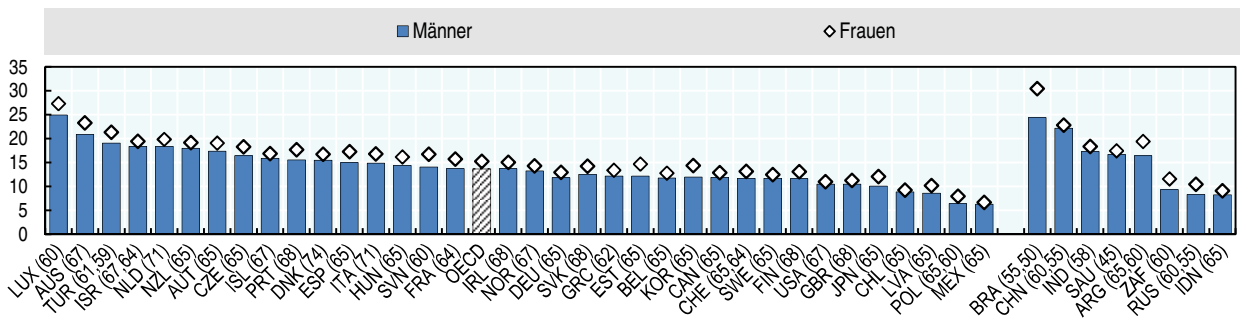
	Individuelles Arbeitsentgelt, Vielfaches des Durchschnittsverdiensts					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
OECD-Länder	Männer			Frauen		
Australien	20.9	14.8	12.7	23.3	16.2	13.6
Österreich	17.4	17.3	17.1	19.0	19.0	18.8
Belgien	11.7	12.4	9.4	12.8	13.5	10.2
Kanada	11.9	10.2	7.4	12.8	11.0	7.9
Chile	8.8	7.3	7.4	9.2	7.3	7.4
Tschech. Rep.	16.4	11.1	9.0	18.3	12.4	10.1
Dänemark	15.5	11.1	10.5	16.7	11.9	11.3
Estland	12.2	9.5	8.4	14.6	11.4	10.2
Finnland	11.6	11.3	11.3	13.1	12.7	12.7
Frankreich	13.7	14.5	13.7	15.7	16.6	15.7
Deutschland	11.8	10.9	10.8	12.9	12.0	11.8
Griechenland	12.2	10.8	10.9	13.4	11.8	11.9
Ungarn	14.4	14.4	14.4	16.1	16.1	16.1
Island	15.9	13.9	14.2	16.8	14.7	15.0
Irland	13.7	8.3	6.3	15.0	9.1	6.9
Israel	18.4	13.7	10.0	19.4	14.3	10.4
Italien	14.8	14.9	15.0	16.8	16.8	16.9
Japan	10.0	7.6	6.7	12.0	9.2	8.1
Korea	12.0	8.5	6.3	14.3	10.1	7.6
Lettland	8.5	9.1	9.1	10.1	10.8	10.7
Luxemburg	24.9	22.4	21.2	27.3	24.5	23.2
Mexiko	6.3	5.3	5.2	6.7	5.3	5.2
Niederlande	18.4	17.6	17.5	19.8	19.0	18.9

	Individuelles Arbeitsentgelt, Vielfaches des Durchschnittsverdiensts					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
OECD-Länder *(Forts.)*	Männer			Frauen		
Neuseeland	17.9	9.6	6.8	19.1	10.2	7.2
Norwegen	13.2	9.9	8.3	14.3	10.7	9.0
Polen	6.4	6.6	6.5	7.9	7.7	7.6
Portugal	15.5	15.1	14.8	17.7	17.1	16.7
Slowak. Rep.	12.5	12.4	12.3	14.2	14.0	14.0
Slowenien	14.1	13.9	13.3	16.7	16.4	15.7
Spanien	15.0	15.4	15.4	17.3	17.8	17.8
Schweden	11.7	10.3	12.8	12.4	10.9	13.6
Schweiz	11.7	9.1	6.4	13.1	10.2	7.1
Türkei	19.1	19.7	20.4	21.3	21.9	22.7
Ver. Königreich	10.5	5.8	4.1	11.2	6.2	4.4
Ver. Staaten	10.5	8.6	7.4	11.0	9.0	7.8
OECD	**13.7**	**11.8**	**10.9**	**15.2**	**13.1**	**12.1**
Argentinien	16.4	15.1	14.8	19.4	17.8	17.4
Brasilien	24.4	20.1	20.1	30.4	19.1	19.1
China	22.1	17.6	16.3	22.8	18.1	16.8
Indien	17.3	17.3	17.3	18.3	18.3	18.3
Indonesien	8.2	8.2	8.3	9.1	9.1	9.2
Russ. Föderation	8.3	6.1	5.2	10.4	7.3	6.1
Saudi-Arabien	16.7	16.7	16.7	17.4	17.4	17.4
Südafrika	9.3	5.0	3.5	11.6	6.2	4.3
EU28	14.5	12.7	12.0	16.1	14.2	13.4

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634135

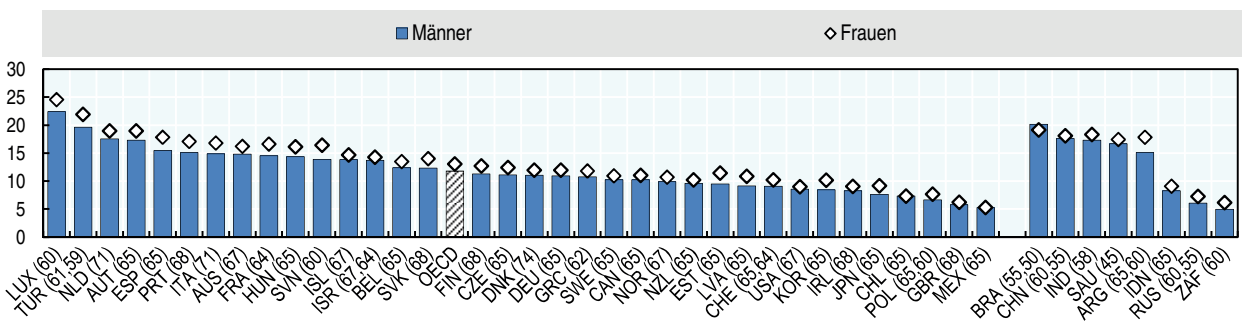
4.16 Nettorentenvermögen für Geringverdiener nach Geschlecht



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634154

4.17 Nettorentenvermögen für Durchschnittsverdiener nach Geschlecht



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634173

BRUTTOERSATZQUOTEN FÜR UNTERSCHIEDLICHE VERDIENSTPROFILE

Wichtigste Ergebnisse

Die in Indikator 4.2 gezeigte künftige Bruttoersatzquote für den Durchschnittsverdiener geht davon aus, dass diese Arbeitskraft während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn ab dem 20. Lebensjahr (Basisszenario) den Durchschnittsverdienst erhält. Der vorliegende Indikator unterstellt ein Verdienst-Alters-Profil, bei dem der relative Verdienst bis zum 50. Lebensjahr steigt. Die Ersatzquote wird unter der Annahme berechnet, dass der Durchschnittsverdienst während des gesamten Erwerbslebens derselbe ist wie von einer Person, die den Durchschnittsverdienst von Beginn an erhält. Ein solcher, mit zunehmendem Alter sich ändernder, relativer Verdienst hat kaum Einfluss auf die Ersatzquoten im Vergleich zum Basisszenario, so dass die durchschnittliche Bruttoersatzquote weiterhin 53% beträgt.

Die in dieser Veröffentlichung sowie in früheren Ausgaben enthaltene Analyse konzentriert sich ausschließlich auf Personen, die während ihrer beruflichen Laufbahn auf demselben Durchschnittsverdienstniveau verharren. Dieser Ansatz führt zu den in Tabelle 4.2 dargestellten Ergebnissen, die für Vergleichszwecke hier in Tabelle 4.18 noch einmal aufgeführt sind.

Der Verbleib auf demselben relativen Verdienstniveau während der gesamten beruflichen Laufbahn trägt der Tatsache nicht Rechnung, dass der relative Verdienst in der Regel auf einem niedrigeren Niveau beginnt und während des Erwerbslebens steigt, bevor er möglicherweise vor dem Renteneintritt wieder sinkt.

Um sicherzustellen, dass der Lebensdurchschnittsverdienst ebenso wie das letzte Arbeitsentgelt in beiden Fällen gleich bleiben, gilt der Verdienst ab dem 60. Lebensjahr als Durchschnittsverdienst. Das Alter von 60 Jahren wurde gewählt, da es in den OECD-Ländern (Luxemburg und Slowenien) das früheste langfristige Regelrentenalter für Männer ist, die im Jahr 2016 im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.

Im Basisszenario bleibt das Arbeitsentgelt in einem konstanten Verhältnis zum Durchschnittsverdienst, wohingegen im neuen Verdienstprofil das Verhältnis des Arbeitsentgelts zum Durchschnittsverdienst – von dem weiterhin angenommen wird, dass er real um 1,25% pro Jahr wächst – linear um rd. 50% (oder genauer gesagt um 37 Prozentpunkte, was einem Anstieg des Verhältnisses um zusätzliche 1,25% pro Jahr entspricht) im Alter von 20-50 Jahren steigt, bevor es im Alter von 60 Jahren auf das Durchschnittsniveau sinkt. Das vollständige Profil ist Abb. 4.19 zu entnehmen, wo der Ausgangsverdienst bei rd. 80% und der Höchstverdienst bei rd. 117% des Durchschnittsverdiensts liegt. Für Geringverdiener (Besserverdiener) basiert das Verdienstprofil ebenfalls auf Arbeitskräften, die ihre berufliche Laufbahn mit 80%*0,5 (*1,5) des Durchschnittsverdiensts beginnen, wobei im Alter von 50 Jahren ein Höchstwert von 117%*0,5 (*1,5) des Durchschnittsverdiensts verzeichnet wird, bevor das Erwerbsleben im Alter von 60 Jahren mit 0,5 (1,5) des Durchschnittsverdiensts beendet wird.

Da die Durchschnittsverdienste über die Dauer des Erwerbslebens sowohl im Basisszenario als auch im Verdienstprofilszenario konstant sind, bleiben die Ersatzquoten in Irland, Neuseeland und dem Vereinigten Königreich ebenfalls konstant, da die Leistungen für Arbeitskräfte mit vollständiger Erwerbsbiografie faktisch pauschaliert sind.

Im OECD-Durchschnitt gibt es keinen Unterschied bei den Ersatzquoten, im Ländervergleich sind aber gewisse Unterschiede festzustellen.

Die vier Länder, die den größten Unterschied bei der Ersatzquote aufweisen, sind Frankreich, Portugal, Slowenien und Spanien. Mit Ausnahme Portugals, wo die besten 40 Jahre berücksichtigt werden, werden nur die letzten 25 Jahre oder die besten 24/25 Verdienstjahre bei der Berechnung der Rentenleistungen herangezogen. Der Durchschnittswert des Verdiensts der letzten 25 Jahre liegt 7% über dem Durchschnittswert des Basisszenarios, woraus sich die höheren Ersatzquoten erklären lassen, wenngleich es in Frankreich Kappungsgrenzen für Durchschnitts- und Besserverdiener gibt.

Umgekehrt sinken die Ersatzquoten in Dänemark am stärksten, da die zu Beginn des Erwerbslebens an das beitragsbezogene System gezahlten Beiträge einen geringeren Wert haben als die eines Durchschnittsverdieners. Obwohl es in der beruflichen Laufbahn Jahre geben wird, in denen Beiträge für ein höheres Arbeitsentgelt entrichtet werden als für den Durchschnittsverdienst, werden sie diesen Verlust nicht vollständig ausgleichen.

In Österreich sind die Ersatzquoten für die Höchstverdiener nahezu 3 Prozentpunkte niedriger als im Basisszenario, weil es dort eine Beitragsbemessungsgrenze gibt, die für die Fälle des Verdienstprofils Anwendung findet, wodurch sich der endgültige Rentenbetrag verringert. Eine Bemessungsgrenze gilt auch in Belgien für Durchschnitts- und Besserverdiener.

Definition und Messung

Mit der Ersatzquote der Altersrente wird gemessen, wie wirkungsvoll ein Alterssicherungssystem bei der Bereitstellung eines Ersatzes für den Verdienst ist, der vor Eintritt in den Ruhestand die Haupteinkommensquelle war. Die Bruttoersatzquote ist definiert als der Bruttorentenanspruch dividiert durch das Bruttoarbeitsentgelt vor dem Renteneintritt.

Die Ersatzquote wird häufig als Verhältnis zwischen der Höhe der gezahlten Rente und dem letzten Arbeitsentgelt (kurz vor der Verrentung) ausgedrückt. Gemäß den Basishypothesen dieses Berichts erhalten die einzelnen Arbeitskräfte während ihres gesamten Erwerbslebens den gleichen Prozentsatz des Durchschnittsverdiensts. Deshalb entspricht das letzte Arbeitsentgelt dem durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen, wertmäßig angepasst auf der Grundlage des gesamtwirtschaftlichen Verdienstwachstums. Die als Prozentsatz des letzten Arbeitsentgelts ausgedrückten Ersatzquoten sind daher mit jenen identisch, die als Prozentsatz des Lebenserwerbseinkommens ausgedrückt werden. Bei Personen, die mit zunehmendem Alter in der Gehaltsskala aufsteigen, ist das Arbeitsentgelt kurz vor Eintritt in den Ruhestand jedoch höher als im Durchschnitt ihrer Erwerbslaufbahn, da das durchschnittliche Lebenserwerbseinkommen unter ihrem Arbeitsentgelt kurz vor Eintritt in den Ruhestand liegt. Der Gesamtrentenanspruch und mithin die Rentenleistungen sind daher niedriger, als wenn die betreffenden Arbeitskräfte ihr gesamtes Erwerbsleben auf der letzten Entgeltstufe verbracht hätten.

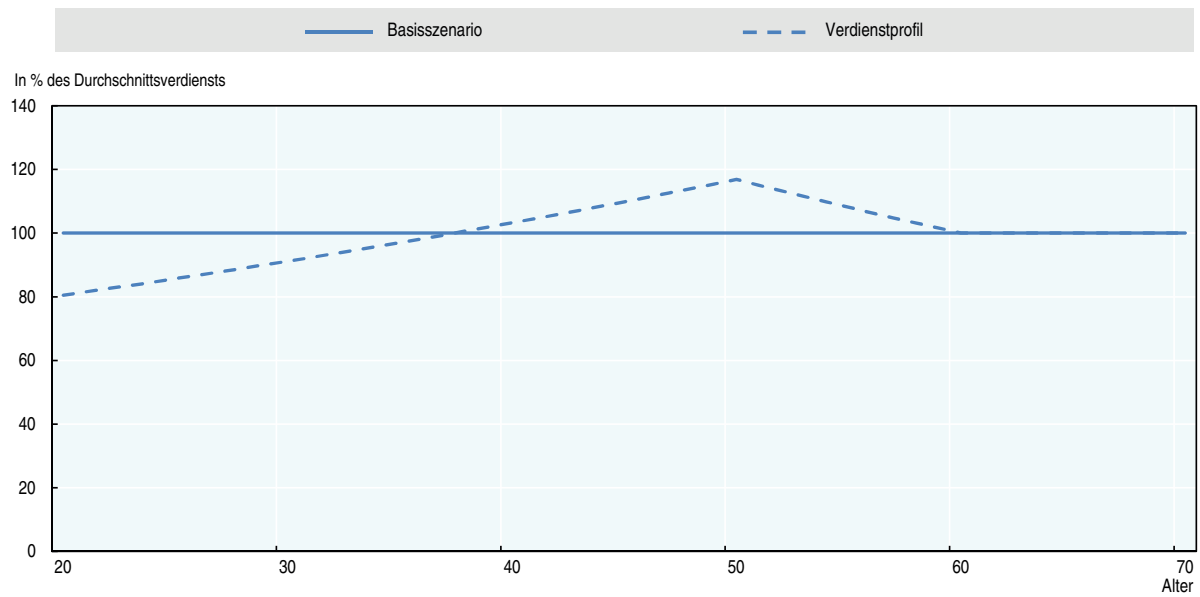
4.18 Bruttoersatzquoten für Männer nach Verdienstniveau

	Basisszenario			Verdienstprofil				Basisszenario			Verdienstprofil		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5		0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australien	82.8	32.2	32.1	82.2	32.0	31.7	Korea	58.5	39.3	28.7	58.4	39.1	28.7
Österreich	78.4	78.4	78.4	77.8	77.8	75.7	Lettland	47.5	47.5	47.5	47.0	47.0	47.0
Belgien	49.1	48.1	37.6	48.5	46.8	36.4	Luxemburg	89.5	76.7	72.5	89.0	76.3	72.0
Kanada	54.1	41.0	28.5	53.9	40.3	28.5	Mexiko	34.7	26.4	25.1	34.7	26.0	24.6
Chile	39.1	33.5	33.6	38.6	32.7	32.8	Niederlande	98.1	96.9	96.5	97.3	96.1	95.6
Tschech. Rep.	74.1	45.8	36.4	73.8	45.7	36.3	Neuseeland	80.0	40.0	26.7	80.0	40.0	26.7
Dänemark	123.4	86.4	79.5	122.4	84.9	78.0	Norwegen	63.6	45.1	36.5	63.3	44.6	36.3
Estland	62.0	49.7	45.6	61.4	49.1	45.0	Polen	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6
Finnland	56.6	56.6	56.6	56.2	56.2	56.2	Portugal	75.5	74.0	72.6	77.2	75.6	74.3
Frankreich	60.5	60.5	54.8	63.7	62.3	55.4	Slowak. Rep.	72.3	64.3	62.2	71.6	63.7	61.6
Deutschland	45.5	38.2	38.2	45.5	37.9	37.1	Slowenien	44.0	38.1	36.3	46.9	40.6	38.6
Griechenland	67.4	53.7	49.2	67.0	53.4	48.9	Spanien	72.3	72.3	72.3	76.3	76.3	75.5
Ungarn	58.7	58.7	58.7	58.2	58.2	58.2	Schweden	55.8	55.8	64.5	55.3	56.1	64.7
Island	77.6	69.0	67.9	77.3	68.4	67.4	Schweiz	56.0	42.1	28.5	55.6	42.2	28.5
Irland	68.2	34.1	22.7	68.2	34.1	22.7	Türkei	69.9	69.9	69.9	68.7	68.7	68.7
Israel	99.4	67.8	45.2	98.0	67.8	45.2	Ver. Königreich	44.3	22.1	14.8	44.3	22.1	14.8
Italien	83.1	83.1	83.1	82.8	82.8	82.8	Ver. Staaten	48.3	38.3	31.7	48.8	38.8	32.0
Japan	47.8	34.6	30.2	47.6	34.4	30.0	**OECD**	**64.9**	**52.9**	**48.4**	**65.0**	**53.0**	**48.6**

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634192

4.19 Verdienstprofil im Vergleich zum Basisszenario



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634211

© OECD 2018

Kapitel 5

Demografischer und wirtschaftlicher Kontext

Die Bevölkerungsalterung war eine der wichtigsten Triebfedern für Änderungen in der Rentenpolitik und Rentenreformen. Die Bevölkerungsalterung ist die Folge zweier demografischer Veränderungen.

Der erste Indikator untersucht die Zahl der Geburten und die Entwicklung der letzten 50 Jahre. Die zweite Ursache der Bevölkerungsalterung ist der Anstieg der Lebenserwartung. Veränderungen der Lebenserwartung – bei der Geburt und im Alter von 65 Jahren – werden als zweiter Indikator aufgeführt. Dabei wird auch kurz darauf eingegangen, wie sich diese Entwicklung in Zukunft ändern könnte. Der dritte Indikator untersucht das Ausmaß der Bevölkerungsalterung gemessen als demografischer Altenquotient. Dieser Messwert gibt die Zahl der Personen ab 65 Jahren im Verhältnis zur Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter an. Der vierte Indikator befasst sich mit den Beschäftigungsquoten älterer Arbeitskräfte. Der fünfte Indikator zeigt Berechnungen für das Alter, in dem Menschen aus dem Arbeitsmarkt austreten – das „effektive Erwerbsaustrittsalter". Der letzte Indikator misst die Anzahl der erwarteten Lebensjahre nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben, indem er die Lebenserwartung mit dem vorhergehenden Indikator kombiniert.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

FERTILITÄT

Wichtigste Ergebnisse

Die zusammengefasste Geburtenziffer lag 2015 in 33 von 35 OECD-Ländern unter dem Bestandserhaltungsniveau – der Kinderzahl je Frau, die notwendig wäre, um die Gesamtbevölkerung konstant zu halten –, das in den entwickelten Ländern auf ungefähr 2,1 geschätzt wird. Ausnahmen davon sind Israel mit einer zusammengefassten Geburtenziffer von 2,93 und Mexiko mit einem Wert von 2,14. In mehr als zwei Dritteln der OECD-Länder sind die Geburtenziffern seit Anfang der 2000er Jahre leicht gestiegen. Die Geburtenziffern haben einen erheblichen Einfluss auf die Alterssicherungssysteme, da sie zusammen mit der Lebenserwartung für die Bevölkerungsalterung ausschlaggebend sind. Seit 1960 ist eine stetige Konvergenz der Geburtenziffern zwischen den Ländern festzustellen, die voraussichtlich in den nächsten Jahrzehnten andauern wird.

Die Geburtenziffer lag 2015 im OECD-Durchschnitt bei 1,71 und damit deutlich unter dem Bestandserhaltungsniveau. Der Trend zu weniger Kindern begann Ende der 1950er Jahre, endete jedoch im Durchschnitt um die Jahrhundertwende. Für den Rückgang der Geburtenziffern gibt es eine Reihe von Gründen, darunter geänderte Einstellungen zur individuellen Lebensgestaltung und Familiengründung sowie Schwierigkeiten im Alltagsleben, wie Arbeitsmarktunsicherheit, Wohnungsnot und zu hohe Kinderbetreuungskosten.

Die positive (und sich vergrößernde) Differenz zwischen der Zahl der Kinder, die Frauen nach eigenen Angaben haben möchten, und der Zahl der Kinder, die sie tatsächlich haben, ist zumindest teilweise auf diese Sachzwänge zurückzuführen.

Veränderte Einstellungen der Frauen im Hinblick auf Partnerschaft und die das Geburtenverhalten bestimmenden Normen können ebenfalls eine Rolle spielen, insbesondere in Ländern wie Japan und Korea, wo eine starke Verbindung zwischen Heirat und Mutterschaft besteht. Allerdings hat sich auch das Geburtenverhalten unverheirateter Männer und Frauen verändert. Beispielsweise wird in Frankreich, Island, Norwegen und Schweden inzwischen mehr als die Hälfte aller Kinder außerehelich geboren. Der Anteil der außerehelichen Geburten liegt im Durchschnitt des OECD-Raums derzeit bei einem Drittel aller Geburten.

In den letzten 50 Jahren war eine stetige Konvergenz der Geburtenziffern zwischen den OECD-Ländern zu beobachten. 1960 hatten sowohl Mexiko als auch die Türkei eine Geburtenrate, die ungefähr doppelt so hoch war wie der OECD-Durchschnitt, während die Geburtenrate in Lettland und Ungarn nur etwas mehr als halb so hoch war, wobei die Gesamtstandardabweichung bei 1,2 lag. Diese Standardabweichung ist im Zeitverlauf erheblich gesunken, wobei 2015 ein Rückgang auf 0,3 verzeichnet wurde und für 2060 ein Wert von nur noch 0,1 prognostiziert wird.

Seit 2000 ist bei den Geburtenraten im OECD-Raum im Durchschnitt ein sehr leichter Anstieg festzustellen. Dieser Anstieg war in einigen Ländern jedoch deutlich höher, wobei in Slowenien und in der Tschechischen Republik ein Wert von 0,4 und in Estland und Lettland ein Wert von 0,3 erreicht wurde.

Der jüngste Anstieg der Geburtenziffern wird den Prognosen zufolge andauern, wenn auch sehr langsam sein, und die durchschnittliche Geburtenrate wird den World Population Prospects der Vereinten Nationen zufolge im OECD-Raum bis 2060 bei 1,80 liegen.

Niedrige Geburtenziffern haben weiterreichende soziale und wirtschaftliche Folgen. Erstens kann der Bevölkerungsrückgang zu einem sich selbst verstärkenden Phänomen werden, wenn die Geburtenziffern aufgrund der Tatsache, dass die Zahl der Frauen im gebärfähigen Alter mit jeder Generation weiter sinkt, unter einen Wert von 2,1 fallen. Zweitens wird der Altenquotient stark zunehmen, was zusätzliche Belastungen für die Erwerbsbevölkerung zur Finanzierung der Renten und der Gesundheitsversorgung der älteren Menschen mit sich bringt. Abschließend wird die Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf ebenfalls altern und deshalb vielleicht weniger imstande sein, sich dem technologischen Wandel anzupassen, was Produktivität und Wirtschaftswachstum drosseln könnte.

In der Gruppe der anderen großen Volkswirtschaften liegen die Geburtenraten in Argentinien, Indien, Indonesien, Saudi-Arabien und Südafrika derzeit deutlich über dem Bestandserhaltungsniveau von 2,1. Der Prognose zufolge werden die Geburtenraten jedoch bis 2030 unter das natürliche Bestandserhaltungsniveau fallen.

Definition und Messung

Die zusammengefasste Geburtenziffer ist die Gesamtzahl der Kinder, die jede Frau bis zum Ende ihres gebärfähigen Alters zur Welt bringen würde, wenn ihre Geburtenwahrscheinlichkeit in jedem Alter der jeweiligen altersspezifischen Geburtenziffer entspräche. Sie wird in der Regel durch Addition der über einen Fünfjahreszeitraum berechneten altersspezifischen Geburtenziffern ermittelt. Bei einer zusammengefassten Geburtenziffer von 2,1 Kindern je Frau – dem Bestandserhaltungsniveau – bleibt die Bevölkerungszahl ohne Migration und bei unveränderten Sterberaten weitgehend stabil.

Literaturhinweise

d'Addio, A.C. und M. Mira d'Ercole (2005), "Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies", OECD Social, *Employment and Migration Working Papers*, No. 27, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/880242325663*.

5.1 Zusammengefasste Geburtenziffern, 1960-2060

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2015	2030	2060
OECD-Länder									
Australien	3.27	2.54	1.91	1.86	1.77	1.89	1.83	1.77	1.77
Österreich	2.78	2.04	1.60	1.48	1.38	1.45	1.51	1.63	1.75
Belgien	2.65	2.01	1.60	1.61	1.68	1.78	1.80	1.83	1.86
Kanada	3.68	1.98	1.63	1.69	1.52	1.61	1.56	1.60	1.72
Chile	4.95	3.58	2.70	2.43	2.03	1.82	1.76	1.72	1.76
Tschech. Rep.	2.21	2.21	1.97	1.65	1.19	1.48	1.57	1.72	1.82
Dänemark	2.58	1.96	1.43	1.75	1.76	1.73	1.76	1.81	1.85
Estland	1.94	2.15	2.09	1.63	1.39	1.59	1.66	1.77	1.83
Finnland	2.66	1.62	1.69	1.82	1.75	1.77	1.78	1.80	1.83
Frankreich	2.83	2.30	1.87	1.71	1.88	1.98	1.97	1.96	1.95
Deutschland	2.47	1.71	1.46	1.30	1.35	1.43	1.47	1.57	1.68
Griechenland	2.29	2.53	2.06	1.42	1.33	1.34	1.30	1.43	1.66
Ungarn	1.81	2.04	1.81	1.74	1.30	1.33	1.40	1.53	1.67
Island	3.94	2.87	2.23	2.19	1.99	1.98	1.92	1.82	1.78
Irland	4.07	3.82	2.76	1.91	1.97	2.00	1.98	1.95	1.93
Israel	3.85	3.81	3.13	2.93	2.91	3.04	2.92	2.61	2.17
Italien	2.50	2.32	1.52	1.27	1.30	1.43	1.49	1.62	1.74
Japan	2.03	2.13	1.76	1.48	1.30	1.41	1.48	1.62	1.74
Korea	5.60	4.00	2.23	1.68	1.21	1.23	1.32	1.52	1.70
Lettland	1.88	2.00	2.03	1.63	1.29	1.50	1.57	1.70	1.80
Luxemburg	2.40	1.72	1.47	1.66	1.65	1.55	1.59	1.68	1.76
Mexiko	6.75	6.71	4.37	3.23	2.61	2.29	2.14	1.81	1.72
Niederlande	3.17	2.10	1.51	1.59	1.74	1.73	1.75	1.79	1.82
Neuseeland	3.85	2.84	1.97	2.07	1.95	2.04	1.97	1.85	1.79
Norwegen	2.90	2.35	1.69	1.89	1.81	1.82	1.83	1.84	1.86
Polen	2.72	2.23	2.31	1.95	1.26	1.33	1.29	1.41	1.65
Portugal	3.19	2.83	2.01	1.48	1.45	1.28	1.24	1.38	1.64
Slowak. Rep.	2.91	2.51	2.27	1.87	1.22	1.39	1.46	1.61	1.74
Slowenien	2.34	2.20	1.93	1.33	1.21	1.58	1.64	1.75	1.83
Spanien	2.81	2.85	1.88	1.28	1.29	1.33	1.39	1.52	1.66
Schweden	2.31	1.91	1.64	2.01	1.67	1.90	1.91	1.92	1.93
Schweiz	2.60	1.87	1.54	1.54	1.41	1.53	1.55	1.60	1.67
Türkei	6.20	5.39	4.11	2.90	2.37	2.12	2.02	1.83	1.74
Ver. Königreich	2.81	2.01	1.78	1.78	1.66	1.88	1.87	1.86	1.86
Ver. Staaten	3.23	2.03	1.80	2.03	2.04	1.88	1.89	1.90	1.92
OECD-Raum	**3.15**	**2.60**	**2.05**	**1.82**	**1.65**	**1.70**	**1.70**	**1.74**	**1.79**
Argentinien	3.09	3.15	3.15	2.90	2.52	2.35	2.27	2.07	1.86
Brasilien	6.00	4.68	3.82	2.72	2.13	1.78	1.70	1.61	1.68
China	6.20	4.77	2.55	1.90	1.55	1.60	1.63	1.71	1.77
Indien	5.89	5.41	4.68	3.83	3.14	2.44	2.30	2.02	1.79
Indonesien	5.62	5.30	4.11	2.90	2.53	2.45	2.32	2.04	1.84
Russ. Föderation	2.55	2.03	2.04	1.55	1.30	1.70	1.75	1.84	1.89
Saudi-Arabien	7.26	7.30	7.02	5.55	3.65	2.73	2.48	2.02	1.71
Südafrika	6.00	5.50	4.60	3.34	2.75	2.55	2.41	2.11	1.84
EU28	2.60	2.24	1.90	1.66	1.47	1.56	1.59	1.68	1.78

Quelle: Vereinte Nationen, *World Population Prospects – 2017 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634230

LEBENSERWARTUNG

Wichtigste Ergebnisse

Der beachtliche Anstieg der Lebenserwartung ist eine der größten Errungenschaften des letzten Jahrhunderts. Die Menschen leben immer länger, und dieser Trend dürfte sich weiter fortsetzen. Für den Zeitraum 2015-2020 beträgt die Lebenserwartung bei der Geburt im Durchschnitt 78,3 Jahre für Männer und 83,4 Jahre für Frauen. Bei den Frauen ist die Lebenserwartung bei der Geburt in Japan am höchsten (87,2 Jahre) und in der Türkei am niedrigsten (79,3 Jahre). Bei den Männern ist die Lebenserwartung bei der Geburt in Island am höchsten (81,6 Jahre) und in Lettland am niedrigsten (69,7 Jahre). Im Durchschnitt der OECD-Länder wird die Restlebenserwartung im Alter von 65 Jahren den Projektionen zufolge während der nächsten 45 Jahre bei den Frauen um 4,2 Jahre und bei den Männern um 4,6 Jahre steigen.

Die Lebenserwartung älterer Menschen ist für das Wohlergehen besonders wichtig. Sie beeinflusst jedoch auch die Finanzlage der Alterseinkommenssysteme. Die durchschnittliche Restlebenserwartung 65-jähriger Frauen im OECD-Raum liegt 2015-2020 bei 21,3 Jahren, und bis 2060-2065 wird sie sich den Projektionen zufolge auf 25,5 Jahre erhöhen. Für Männer dieser Altersgruppe beträgt die durchschnittliche Restlebenserwartung 2015-2020 18,2 Jahre, und auch hier wird bis 2060-2065 mit einem Anstieg um 4,5 Jahre auf 22,8 Jahre gerechnet. Die Unterschiede zwischen der Lebenserwartung älterer Männer und Frauen dürften in den nächsten 45 Jahren leicht zurückgehen (im OECD-Durchschnitt von 3,1 auf 2,7 Jahre).

Bei der Lebenserwartung älterer Menschen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen OECD-Ländern. In Japan wird die Restlebenserwartung 65-jähriger Frauen den Projektionen zufolge 2060-2065 bei 29,0 Jahren liegen, gefolgt von Korea (28,1 Jahre). In Ungarn wird sie sich jedoch voraussichtlich nur auf 22,3 Jahre belaufen, und in Lettland auf 22,4 Jahre.

Bei den Männern sind die Unterschiede im Ländervergleich geringer als bei den Frauen. Israel wird 2060-2065 die höchste Restlebenserwartung im Alter von 65 Jahren aufweisen (24,2 Jahre), gefolgt von Island und der Schweiz (24,1 Jahre). Im Gegensatz dazu liegen Lettland und Ungarn wieder am unteren Ende der Skala, wobei die Restlebenserwartung von Männern lediglich 18,3 Jahre bzw. 19,3 Jahre beträgt.

Die Differenz zwischen der Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren von Männern und Frauen wird sich im Zeitraum 2060-2065 den Projektionen zufolge in fast allen OECD-Ländern auf zwei bis vier Jahre zugunsten der Frauen belaufen. In Japan und Korea sind größere geschlechtsspezifische Unterschiede von rd. fünf Jahren festzustellen. Die geringsten geschlechtsspezifischen Unterschiede sind mit 1,5 Jahren in Island sowie in Neuseeland und dem Vereinigten Königreich mit einem Wert von 1,6 Jahren zu beobachten.

Angesichts dieses Trends haben viele OECD-Länder das Rentenbezugsalter erhöht oder planen, dies zu tun: vgl. Kapitel 1 unter dem Titel „Jüngste Rentenreformen". Andere haben Elemente in ihre Altersvorsorgesysteme eingeführt, die das Rentenniveau automatisch an die steigende Lebenserwartung anpassen. Insgesamt ist die höhere Lebenserwartung auf den steigenden Lebensstandard, aber auch auf einen breiteren Zugang zu einer guten Gesundheitsversorgung zurückzuführen.

In den großen Nicht-OECD-Volkswirtschaften ist die Lebenserwartung im Allgemeinen niedriger. Die Lebenserwartung bei der Geburt ist mit 60,2 Jahren für Männer und 67,2 Jahren für Frauen in Südafrika mit Abstand am niedrigsten. Die höchste Lebenserwartung bei der Geburt ist mit 80,5 Jahren für Frauen in Argentinien und mit 75,0 Jahren für Männer in China festzustellen. Die Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren ist für Frauen in Indonesien mit 14,4 Jahren und für Männer in Südafrika mit 11,5 Jahren am niedrigsten. Im Zeitraum 2060-2065 wird die Restlebenserwartung im Alter von 65 Jahren mit 24,4 Jahren für Frauen und 21,2 Jahren für Männer in Brasilien am höchsten sein. Im Gegensatz dazu wird die Restlebenserwartung in Südafrika bei Männern lediglich 14,4 Jahre und bei Frauen 17,7 Jahre betragen.

Die oben aufgeführten Zahlen beziehen sich auf die Perioden-Lebenserwartung, die die Lebenserwartung zu einer bestimmten Zeit (2015-2020 oder hier 2060-2065) auf Basis von (aktuellen oder projizierten) Sterbetafeln für Personen unterschiedlichen Alters, die folglich unterschiedlichen Geburtskohorten angehören, misst. Im Gegensatz dazu basiert die Kohorten-Lebenserwartung auf den projizierten Sterberaten, die für dieselbe Geburtskohorte in unterschiedlichem Alter gelten. Sie berücksichtigt also die kontinuierlichen Verbesserungen (nach 2015-2020 oder 2060-2065), die einer bestimmten Geburtskohorte zugutekommen. Auf der Basis dieser kohortenbezogenen Schätzungen steigt die Restlebenserwartung im Zeitraum 2060-2065 für Frauen im Alter von 65 Jahren um 1,5 Jahre und für Männer um 1,1 Jahre.

Definition und Messung

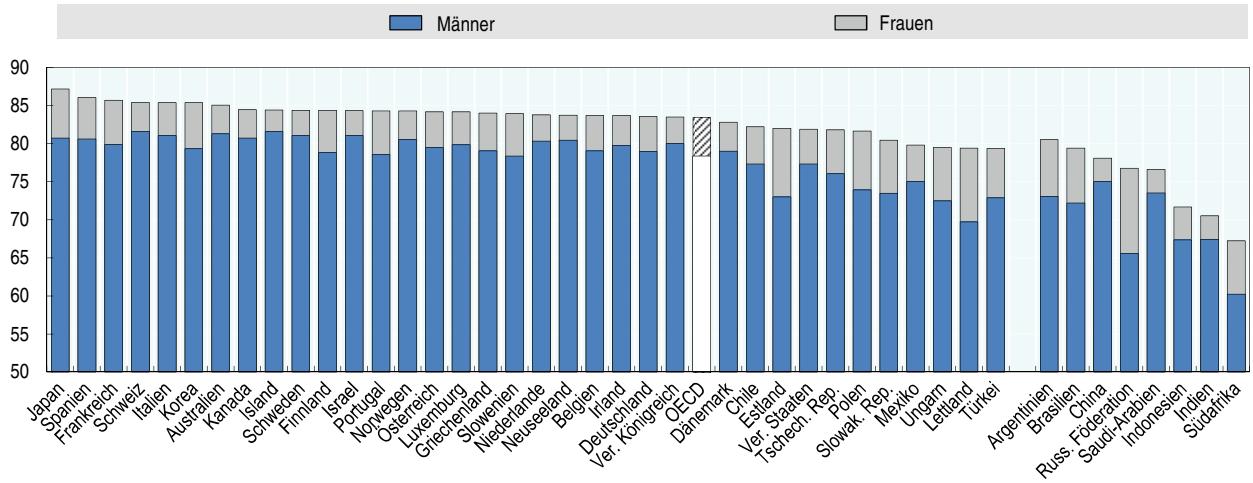
Die Lebenserwartung ist definiert als die durchschnittliche Zahl der einer Person voraussichtlich verbleibenden Lebensjahre gemäß der alters- und geschlechtsspezifischen Sterberate in einem gegebenen Land und einem gegebenen Zeitraum, in diesem Fall 2015-2020 und 2060-2065. Da die Determinanten der Lebenserwartung sich nur langsam verändern, lässt sich dieser Indikator am besten über einen langen Zeithorizont analysieren. Die Kohorten-Lebenserwartung berücksichtigt die projizierten Veränderungen der geschätzten Sterbeziffern für eine bestimmte Kohorte.

Literaturhinweise

OECD (2017), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en*.

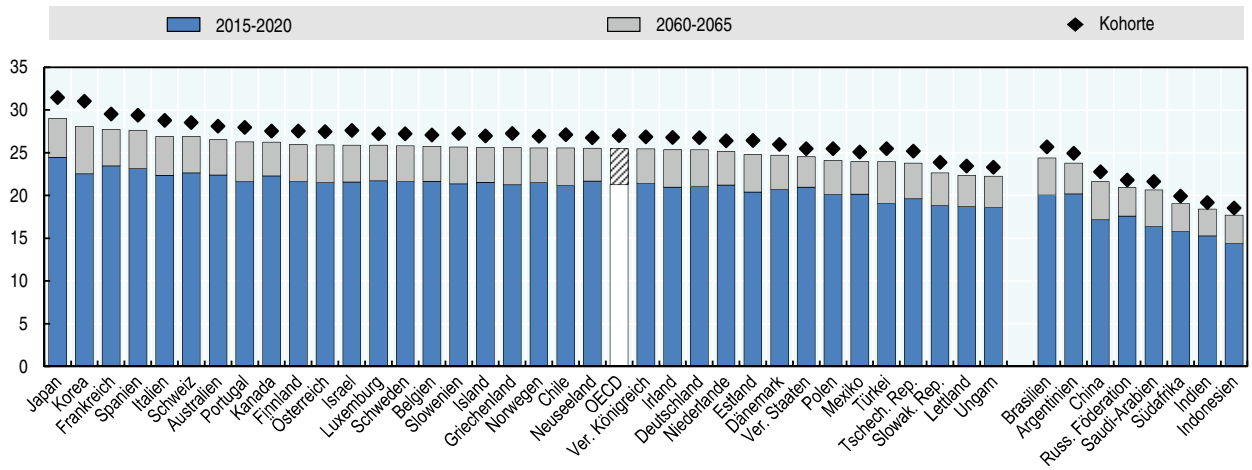
Whitehouse, E.R. (2007), "Life-expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden?", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 60*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/060025254440*.

5.2 Lebenserwartung bei der Geburt, in Jahren, Männer und Frauen, geboren im Zeitraum 2015-2020



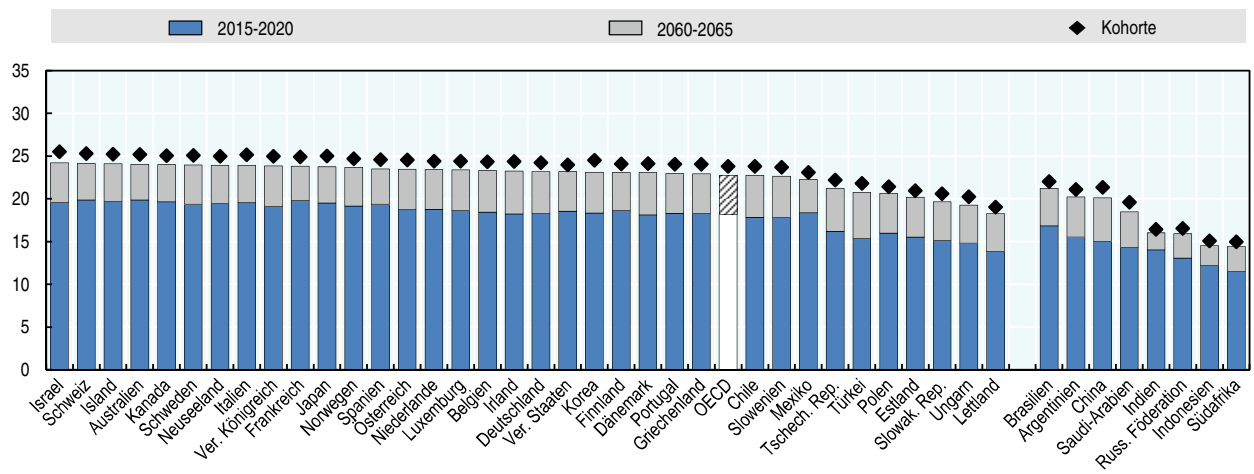
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634249

5.3 Restlebenserwartung im Alter von 65 Jahren für Frauen, in Jahren, 2015-2020 und 2060-2065



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634268

5.4 Restlebenserwartung im Alter von 65 Jahren für Männer, in Jahren, 2010-2015 und 2060-2065



Quelle: Vereinte Nationen, *World Population Prospects – 2017 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634287

ALTENQUOTIENT

Wichtigste Ergebnisse

Der sogenannte demografische Altenquotient – berechnet bei konstanten Altersgrenzen – wird sich bis 2075 mehr als verdoppeln. Die Bevölkerungsalterung ist eine der bedeutendsten Triebfedern der Reformwelle, die sich in den letzten Jahren im Bereich der Alterssicherungssysteme vollzogen hat. Im Jahr 2015 betrug die Anzahl der Personen ab 65 Jahren je 100 Personen im Erwerbsalter (20-64 Jahre) im OECD-Durchschnitt 28. Der Altenquotient, der im Jahr 1950 bei 14 lag, wird sich voraussichtlich in weniger als 50 Jahren noch einmal verdoppeln und 2075 einen Wert von 58 erreichen.

2015 war Japan mit einem Altenquotient von 47 das OECD-Land mit der ältesten Bevölkerung (das entspricht 47 Personen ab 65 Jahren je 100 Personen im Erwerbsalter). Finnland, Griechenland und Italien hatten mit Werten zwischen 35 und 38 ebenfalls hohe Altenquotienten. Es ist davon auszugehen, dass der Altenquotient 2075 in Korea bei 79, in Japan bei 76, in Portugal bei 75 und in Griechenland bei 73 liegen wird.

Im Gegensatz dazu sind Mexiko und die Türkei mit Altenquotienten von 11 bzw. 13 die jüngsten Länder, gefolgt von Chile mit einem Wert von 18. 2075 wird der Altenquotient in Chile viel höher sein als im OECD-Durchschnitt (69 gegenüber 58), während er in Mexiko und der Türkei in der Nähe des Durchschnitts liegen wird (55 bzw. 54).

Vier der fünf englischsprachigen OECD-Länder – Australien, Kanada, Irland und die Vereinigten Staaten – haben relativ niedrige Altenquotienten, die zwischen 22 und 26 liegen. Dies ist teilweise auf die Zuwanderung von Arbeitskräften zurückzuführen. Irland und die Vereinigten Staaten, die beide eine große Zuwandererbevölkerung haben, haben Geburtenraten, die derzeit knapp unter dem Bestandserhaltungsniveau liegen. Zu den anderen Ländern, die derzeit eine jüngere Bevölkerung haben, gehören Island und die Slowakische Republik mit Altenquotienten von 23 bzw. 21. Da beide Länder rasch altern werden, wird sich ihr Altenquotient bis 2075 dem OECD-Durchschnitt stark annähern. Polen wird noch rascher altern und im gleichen Zeitraum eine Erhöhung des Werts von 24 auf 70 verzeichnen.

Die Entwicklung der Altenquotienten hängt von den Sterberaten, Geburtenziffern und Migrationsbewegungen ab. In den OECD-Ländern war ein anhaltender Anstieg der Lebenserwartung zu beobachten, der den Projektionen der meisten Analysten zufolge noch andauern wird, was eine steigende Zahl älterer Menschen und wahrscheinlich auch der Rentner bedeutet.

Gleichzeitig sind die Geburtenziffern deutlich zurückgegangen, wodurch sich natürlich letztlich die Zahl der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Kräfte reduzieren wird. So sind die Geburtenziffern im Durchschnitt der OECD-Länder um das Jahr 1980 unter das Bestandserhaltungsniveau gefallen, was in den kommenden Generationen eine Bevölkerungsschrumpfung bedeutet. Für die Zukunft herrscht aber große Ungewissheit hinsichtlich der Entwicklung der Geburtenziffern.

Für den OECD-Raum insgesamt wird der Anstieg des Altenquotienten den Projektionen zufolge andauern. Es wird jedoch von einer Konvergenz zwischen den OECD-Ländern ausgegangen, da die demografisch jüngeren Länder schneller altern dürften.

Korea wird unter den OECD-Ländern wahrscheinlich die mit Abstand schnellste demografische Alterung verzeichnen. Der Altenquotient wird von 6 im Jahr 1950 auf 79 im Jahr 2075 steigen, und Korea wird vom viertjüngsten Land des OECD-Raums im Jahr 2015 zum ältesten Land im Jahr 2075.

Die Entwicklung in den EU28-Ländern folgt im Großen und Ganzen der Entwicklung des OECD-Durchschnitts. In den europäischen Ländern ist die Bevölkerung bereits heute etwas älter als im OECD-Durchschnitt: Der Altenquotient lag im Durchschnitt der EU28-Länder 2015 bei 30 gegenüber 28 im OECD-Durchschnitt. Für 2075 wird für die Europäische Union ebenfalls ein Altenquotient von 58 vorhergesagt.

Alle anderen großen Nicht-OECD-Volkswirtschaften haben Altenquotienten unter dem OECD-Durchschnitt. Viele von ihnen sehen in den kommenden Jahrzehnten jedoch einer raschen Bevölkerungsalterung entgegen. In Brasilien und China wird der Altenquotient z.B. bis 2075 von derzeit rd. 13 bzw. 14 auf 62 bzw. 66 steigen. Gegen Ende des Projektionszeitraums wird Südafrika mit einem Altenquotienten von 29 das jüngste Land sein, was demografisch sehr nahe am heutigen OECD-Durchschnitt liegt, gefolgt von Indonesien mit einem Wert von 31.

Definition und Messung

Der demografische Altenquotient wird definiert als die Anzahl der Personen ab 65 Jahren je 100 Personen im Erwerbsalter, definiert als die Personengruppe im Alter von 20-64 Jahren.

Die hier verwendeten Projektionen der Altenquotienten stützen sich auf die „mittlere Variante" der jüngsten Bevölkerungsvorausberechnungen. Sie stammen aus Vereinte Nationen, *World Population Prospects – 2017 Revision*.

5.5 Demografische Altenquotienten: Historische und projizierte Werte, 1950-2075

	1950	1975	2000	2015	2025	2050	2075
OECD-Länder							
Australien	14.0	16.0	20.6	25.0	31.2	41.2	48.4
Österreich	17.3	27.1	24.9	30.5	37.1	59.4	63.1
Belgien	18.1	25.2	28.3	30.6	37.1	51.0	54.0
Kanada	14.0	15.4	20.5	26.1	36.2	48.1	54.5
Chile	8.6	11.3	13.1	17.0	23.6	43.0	61.2
Tschech. Rep.	13.9	22.7	21.9	28.8	37.1	58.9	55.6
Dänemark	15.6	23.7	24.2	33.0	37.7	45.3	53.4
Estland	19.3	21.2	25.0	31.0	39.2	56.3	59.0
Finnland	11.9	18.1	24.8	35.0	44.0	48.8	54.7
Frankreich	19.5	24.5	27.3	33.3	40.9	52.3	55.8
Deutschland	16.2	26.5	26.5	34.8	41.4	59.2	63.1
Griechenland	12.4	20.9	26.7	33.0	39.2	73.4	75.2
Ungarn	13.2	21.3	24.5	27.9	36.6	52.4	57.6
Island	14.1	18.1	20.2	23.1	31.5	45.7	58.4
Irland	20.9	21.4	18.0	22.3	29.0	49.9	50.9
Israel	7.1	15.2	18.8	21.1	25.2	32.1	39.4
Italien	14.3	21.6	29.2	37.8	45.6	72.4	67.0
Japan	9.9	12.7	27.3	46.2	54.4	77.8	75.3
Korea	6.3	8.2	11.2	19.4	31.7	72.4	78.8
Lettland	18.1	21.9	25.1	31.5	39.0	52.3	52.0
Luxemburg	15.8	22.6	22.9	22.0	26.4	42.0	47.1
Mexiko	7.9	9.6	10.0	11.4	14.8	32.2	53.7
Niederlande	13.9	19.3	21.9	30.2	39.0	53.0	59.7
Neuseeland	16.3	16.9	20.3	25.1	32.5	43.6	54.5
Norwegen	16.0	24.9	25.9	27.4	32.5	43.1	51.2
Polen	9.4	17.1	20.1	24.3	36.4	60.8	73.3
Portugal	13.0	19.6	26.8	34.6	42.4	73.2	77.6
Slowak. Rep.	11.9	18.3	18.6	21.5	31.4	53.9	58.0
Slowenien	12.5	19.0	22.4	28.8	41.1	66.8	60.2
Spanien	12.8	19.0	26.9	30.6	38.6	77.5	70.4
Schweden	16.8	26.3	29.5	33.8	38.2	45.5	51.6
Schweiz	15.8	21.5	24.9	29.0	35.4	54.6	58.1
Türkei	6.5	10.0	11.4	13.4	17.3	36.2	54.8
Ver. Königreich	17.9	25.5	27.0	31.0	35.9	48.0	53.0
Ver. Staaten	14.2	19.7	20.9	24.6	32.9	40.3	49.3
OECD-Raum	**13.9**	**19.5**	**22.5**	**27.9**	**35.2**	**53.2**	**58.6**
Argentinien	7.5	14.1	18.6	19.5	21.8	31.8	44.6
Brasilien	6.5	8.0	9.3	13.0	18.3	40.1	62.3
China	8.5	8.8	11.4	14.5	22.3	47.9	58.8
Indien	6.4	7.6	8.7	10.0	12.7	22.0	37.0
Indonesien	8.6	7.9	8.7	8.7	11.6	23.1	32.5
Russ. Föderation	8.7	15.5	20.4	20.7	30.1	40.0	37.6
Saudi-Arabien	7.5	7.6	6.1	4.8	7.5	27.4	40.6
Südafrika	8.5	8.1	7.8	9.0	11.1	17.8	29.0
EU28	14.7	21.2	24.3	29.9	37.5	55.9	59.7

Anmerkung: Der demografische Altenquotient ist definiert als die Anzahl der Personen ab 65 Jahren je 100 Personen im Erwerbsalter, definiert als Personen im Alter von 20-64 Jahren.
Quelle: Vereinte Nationen, *World Population Prospects – 2017 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634306

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN ÄLTERER ARBEITSKRÄFTE

Wichtigste Ergebnisse

Die Beschäftigungsquote geht in allen OECD-Ländern mit zunehmendem Alter zurück. Für Personen im Alter von 55-59 Jahren betrug die durchschnittliche Beschäftigungsquote im OECD-Raum 2016 69,6%, für Personen im Alter von 60-64 Jahren betrug sie 46,3%, und für die Altersgruppe 65-69 Jahre lag der Wert bei 20,9%. Die Beschäftigungsquoten lagen in zwölf OECD-Ländern bei allen Altersgruppen ab 55 Jahren über dem OECD-Durchschnitt; im Gegensatz dazu lagen sie in zehn OECD-Ländern bei allen Altersgruppen unter dem Durchschnitt. Die Beschäftigungsquoten der Personen im Alter von 55-64 Jahren haben sich seit Beginn des Jahrhunderts in den meisten OECD-Ländern verbessert, von 44,0% im Jahr 2000 auf 58,4% im Jahr 2016.

Die Beschäftigungsquoten der 55- bis 69-Jährigen weisen im OECD-Raum im Ländervergleich große Unterschiede auf. 2016 verzeichnete Island mit einem Wert von 86% bei den Personen im Alter von 55-59 Jahren und einem Wert von 83% bei den 60- bis 64-Jährigen die höchsten Quoten. Die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 65-69 Jahren betrug 56%. Im Gegensatz dazu wurden die niedrigsten Beschäftigungsquoten in Griechenland und der Türkei verzeichnet, wo die Beschäftigungsquoten der 55- bis 59-Jährigen bei 47% bzw. 38% lagen.

In Dänemark, Finnland und Deutschland liegen die Beschäftigungsquoten der Personen im Alter von 55-59 Jahren mit rd. 75-81% eindeutig über dem OECD-Durchschnitt (69,6%). Sie gehen mit zunehmendem Alter jedoch rasch zurück und liegen bei der Altersgruppe 65-69 Jahre unter dem OECD-Durchschnitt. In Frankreich liegen die Beschäftigungsquoten der Altersgruppe 55-59 Jahre nahe beim OECD-Durchschnitt, gehen bei den über 60-Jährigen jedoch stark zurück und liegen dort eindeutig unter dem Durchschnitt. Im Gegensatz dazu liegen die Beschäftigungsquoten in Mexiko bei den 55- bis 59-Jährigen unter dem OECD-Durchschnitt, bei den Altersgruppen 60-64 Jahre und 65-69 Jahre jedoch über dem Durchschnitt.

In einer großen Zahl europäischer OECD-Länder liegen die Beschäftigungsquoten für alle untersuchten Altersgruppen unter dem OECD-Durchschnitt: in Belgien, Griechenland, Italien, Luxemburg, Polen, Österreich, Portugal, Slowenien, Spanien und der Türkei.

Die Beschäftigungsquoten der Altersgruppe 55-64 Jahre haben sich seit dem Jahr 2000 in den meisten OECD-Ländern verbessert. Sie sind im Durchschnitt um 14 Prozentpunkte gestiegen, von 44,0% im Jahr 2000 auf 58,4% im Jahr 2016. Im Vergleich dazu sind die Beschäftigungsquoten der Altersgruppe 25-54 Jahre von 76,8% im Jahr 2000 auf 79,5% im Jahr 2016 gestiegen. Der größte Anstieg in der Altersgruppe 55-64 Jahre vollzog sich in Deutschland von einem relativ niedrigen Niveau von 38% im Jahr 2000 auf 69% im Jahr 2014. In Griechenland und der Türkei sind die Beschäftigungsquoten der Altersgruppe 55-64 Jahre von 2000-2016 – hauptsächlich aufgrund der Wirtschaftskrise – zurückgegangen.

Definition und Messung

Beschäftigungsquoten werden definiert als der Grad der Nutzung der verfügbaren Arbeitskräfteressourcen (Personen, die als Arbeitskraft zur Verfügung stehen). Sie werden als Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung berechnet. Als Erwerbstätige gelten Personen im Alter ab 15 Jahren, die angeben, dass sie in der Vorwoche mindestens eine Stunde erwerbstätig waren oder während der Referenzwoche in einem Beschäftigungsverhältnis standen, auch wenn sie ihre berufliche Tätigkeit im fraglichen Zeitraum nicht ausgeübt haben.

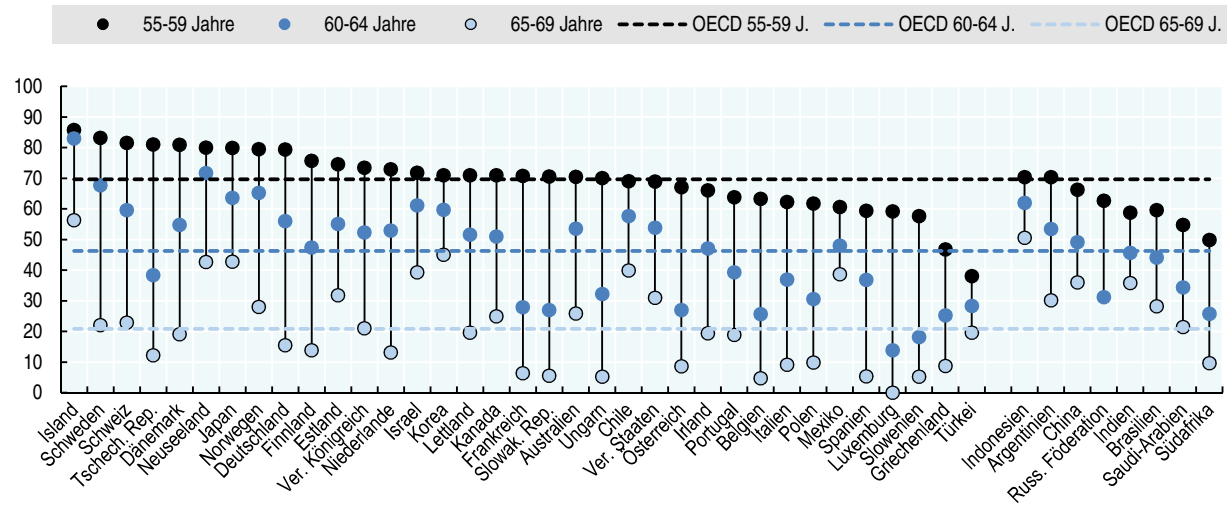
Literaturhinweise

OECD-Länderberichte (Dänemark, Frankreich, Niederlande, Norwegen, Polen und Schweiz) aus der Publikationsreihe *Ageing and Employment Policies: Working Better with Age* unter *www.oecd.org/els/employment/olderworkers*.

OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en*.

Sonnet A., H. Olsen und T. Manfredi (2014), "Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland", *De Economist*, Vol. 162, Dezember. S. 315-339, *https://doi.org/10.1007/s10645-014-9240-x*.

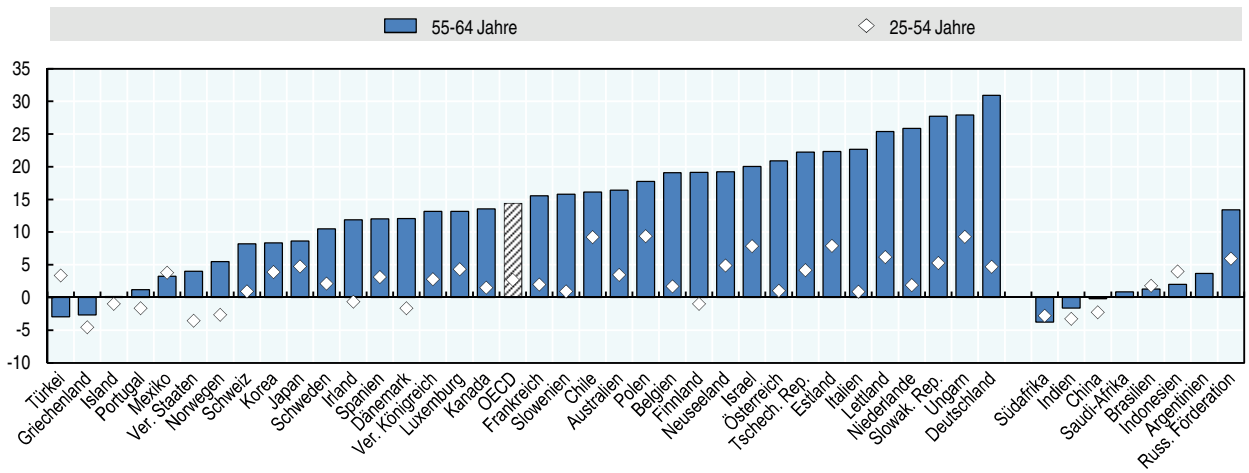
5.6 Beschäftigungsquoten der Altersgruppen 55-59 Jahre, 60-64 Jahre und 65-69 Jahre im Jahr 2016



Quelle: OECD Employment Database.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634325

5.7 Veränderungen der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte, 2000-2016



Quelle: OECD.Stat.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634344

EFFEKTIVES ERWERBSAUSTRITTSALTER

Wichtigste Ergebnisse

2016 betrug das durchschnittliche effektive Erwerbsaustrittsalter in den OECD-Ländern 65,1 Jahre für Männer und 63,6 Jahre für Frauen. Es liegt bei Männern zehn Monate höher als das durchschnittliche Regelrentenalter und bei Frauen zwei Monate höher. Das niedrigste effektive Austrittsalter ist bei Männern in Frankreich im Alter von 60,0 Jahren und bei Frauen in der Slowakischen Republik im Alter von 59,5 Jahren festzustellen. Am anderen Ende der Skala verzeichnete Korea mit 72,0 Jahren bei Männern und 72,2 Jahren bei Frauen die höchsten Zahlen.

Das Renteneintrittsalter ist im OECD-Durchschnitt bei Männern 0,8 Jahre niedriger als das effektive Erwerbsaustrittsalter; bei Frauen ist es 0,2 Jahre niedriger. Zwischen den einzelnen Ländern bestehen jedoch beträchtliche Unterschiede. Das effektive Austrittsalter ist bei Männern in Italien 4,4 Jahre niedriger als das Renteneintrittsalter und bei Frauen in Belgien 5,3 Jahre niedriger. Demgegenüber ist das effektive Erwerbsaustrittsalter in Korea sowohl bei Männern als auch bei Frauen deutlich höher (11 Jahre) als das Regelrentenalter.

Das Regelrentenalter einer Person, die im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten ist, betrug 2016 im OECD-Durchschnitt bei Männern 64,3 Jahre und bei Frauen 63,4 Jahre. In elf OECD-Ländern sind geschlechtsspezifische Unterschiede beim Renteneintrittsalter festzustellen. In den meisten dieser Länder wird das Renteneintrittsalter der Frauen steigen und sich dem der Männer annähern, und die einzigen Länder, in denen das Renteneintrittsalter bei Frauen auf einem niedrigeren Niveau verharren wird, sind Chile, Israel, Polen und die Schweiz.

Das effektive Erwerbsaustrittsalter ist bei Frauen in 20 OECD-Ländern und bei Männern in 15 OECD-Ländern niedriger als das Renteneintrittsalter, und es ist in 13 der 35 OECD-Länder sowohl bei Männern als auch bei Frauen niedriger. Darüber hinaus ist der Zusammenhang zwischen dem Renteneintrittsalter und dem Erwerbsaustrittsalter nicht immer eindeutig. In Chile arbeiten Frauen beispielsweise durchschnittlich bis zum Alter von fast 68 Jahren, obwohl das Renteneintrittsalter im beitragsbezogenen Altersvorsorgesystem bei lediglich 60 Jahren liegt. In Italien scheiden Frauen im Alter von 61 Jahren aus dem Erwerbsleben aus, obwohl das Renteneintrittsalter bei 65 Jahren und sieben Monaten liegt.

Das durchschnittliche effektive Rentenalter beträgt 65,1 Jahre für Männer und 63,6 Jahre für Frauen. Nur in Estland, Frankreich, Korea, Spanien und der Türkei ist das effektive Erwerbsaustrittsalter bei Frauen höher als bei Männern. In Estland treten Frauen ein halbes Jahr nach den Männern aus dem Erwerbsleben aus, während sie in Frankreich, Korea, Spanien und der Türkei drei bis vier Monate später als die Männer austreten. In allen anderen OECD-Ländern treten Männer später als Frauen aus dem Erwerbsleben aus, wobei die größten Unterschiede in Mexiko und Portugal (4,2 Jahre) festzustellen sind.

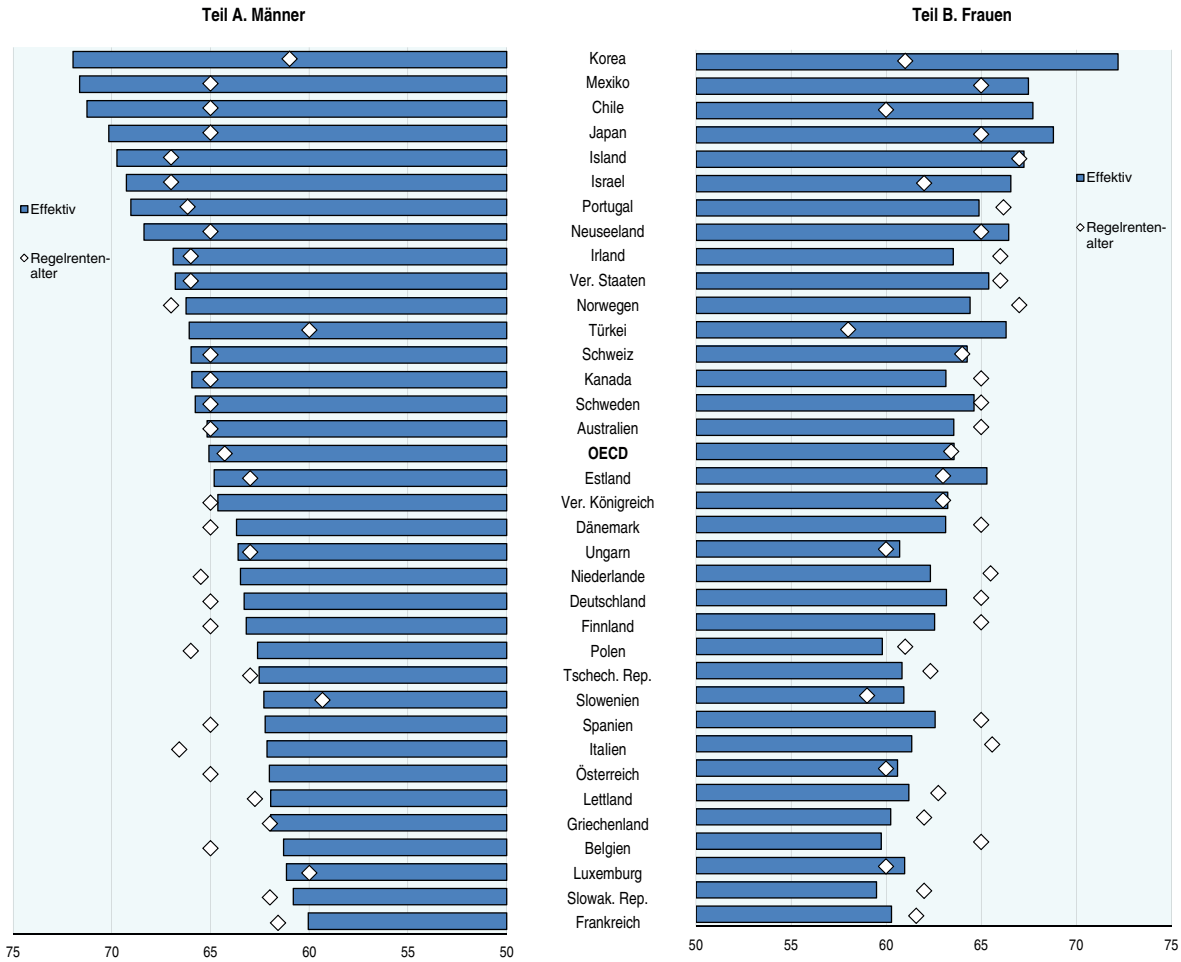
Die Entwicklung des durchschnittlichen effektiven Erwerbsaustrittsalters hat im Zeitverlauf nach einem mehrere Jahrzehnte dauernden Abwärtstrend bei Frauen Ende der 1990er Jahre und bei Männern Anfang der 2000er Jahre einen Tiefpunkt erreicht. 1970 lag das durchschnittliche effektive Erwerbsaustrittsalter bei Männern bei 68,4 Jahren und bei Frauen bei 66,5 Jahren, im Vergleich zu 63,1 bzw. 61,0 Jahren im Jahr 2000, wobei im Ländervergleich erhebliche Unterschiede festzustellen sind: Bei den Männern gab es einen Tiefstwert von 58,3 Jahren in Ungarn und einen Höchstwert von 74,6 Jahren in Mexiko, und bei den Frauen umfasste die Spanne im Jahr 2000 55,8 Jahre (ebenfalls in Ungarn) bis 69,8 Jahre (ebenfalls in Mexiko). Seit dem Jahr 2000 ist das effektive Alter bei Männern in Portugal und Ungarn um mehr als fünf Jahre und bei Frauen in Estland, Korea und Neuseeland um knapp über sechs Jahre gestiegen. Der Anstieg in der Türkei betrug mehr als neun Jahre.

Definition und Messung

Das durchschnittliche effektive Renteneintrittsalter wird definiert als das Durchschnittserwerbsaustrittsalter für Arbeitskräfte ab 40 Jahren. Um Effekte der Zusammensetzung in der Altersstruktur der Bevölkerung unberücksichtigt zu lassen, fußen die Schätzungen der Austritte aus dem Erwerbsleben auf Veränderungen bei den Erwerbsquoten und nicht beim Arbeitskräftepotenzial. Diese Veränderungen werden für jede in Fünfjahres-Altersgruppen unterteilte (synthetische) Kohorte berechnet.

Das Regelrentenalter wird definiert als das Anspruchsalter für alle Komponenten des Alterssicherungssystems im Referenzjahr 2016, wobei ein Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren unterstellt wird. Dieses Alter entspricht dem in Kapitel 3 aufgeführten Indikator 3.4 „Derzeitiges Renteneintrittsalter“.

5.8 Durchschnittliches effektives Erwerbsaustrittsalter und Regelrentenalter, 2016

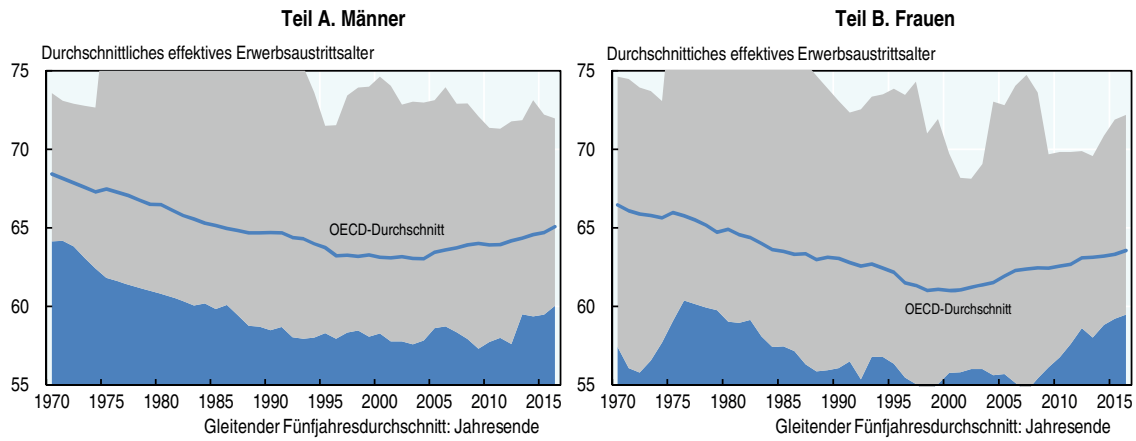


Anmerkung: Das dargestellte effektive Rentenalter bezieht sich auf den Fünfjahreszeitraum 2011-2016. Das dargestellte Rentenalter bezieht sich auf Personen, die unter der Annahme eines Arbeitsmarkteintritts im Alter von 20 Jahren im Jahr 2016 in den Ruhestand gegangen sind.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis der Ergebnisse nationaler Arbeitskräfteerhebungen sowie der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634363

5.9 Durchschnittliches Alter bei Austritt aus dem Erwerbsleben in OECD-Ländern, 1970-2016



Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis der Ergebnisse nationaler Arbeitskräfteerhebungen, der Europäischen Arbeitskräfteerhebung sowie in einigen Ländern auf der Basis nationaler Erhebungen für frühere Jahre.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634382

ZU ERWARTENDE LEBENSJAHRE NACH DEM AUSTRITT AUS DEM ERWERBSLEBEN

Wichtigste Ergebnisse

Der Indikator für die zu erwartenden Lebensjahre nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben misst die Dauer der Restlebenserwartung vom Zeitpunkt des durchschnittlichen Arbeitsmarktaustritts nach Geschlecht. 2016 betrug die Lebenserwartung im Ruhestand im OECD-Durchschnitt 18,1 Jahre für Männer und 22,5 Jahre für Frauen. In Frankreich war die zu erwartende Dauer mit 23,6 Jahren für Männer und 27,6 Jahren für Frauen am längsten. In Korea war die Lebenserwartung nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben mit 13,0 Jahren für Männer und 16,2 Jahren für Frauen am niedrigsten. Die durchschnittliche Dauer der zu erwartenden Lebensjahre im Ruhestand ist in den OECD-Ländern im Zeitverlauf gestiegen. Auf der Basis dieses Indikators verbrachten Männer 1970 in den OECD-Ländern durchschnittlich 11 Jahre im Ruhestand und Frauen 15 Jahre. 2016 war dieser Zeitraum auf 18 bzw. 22 Jahre gestiegen.

Dieser Indikator verdeutlicht die Dauer der Restlebenserwartung vom Zeitpunkt des durchschnittlichen Erwerbsaustritts. Männer haben nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben generell eine kürzere Lebenserwartung als Frauen: 4,4 Jahre weniger als Frauen im OECD-Durchschnitt (Abb. 5.10). Frauen haben in Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, Luxemburg, Österreich und Spanien nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben eine Restlebenserwartung von mehr als 25 Jahren (Abb. 5.10, Teil A). Auch Männer haben in Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Luxemburg, Österreich und Spanien nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben eine Restlebenserwartung von mehr als 20 Jahren (Abb. 5.10, Teil B). Für Frauen lag die Restlebenserwartung gemessen zum Zeitpunkt des durchschnittlichen Erwerbsaustritts in Chile, Island, Korea, Mexiko und der Türkei bei unter 20 Jahren, und für Männer lag sie in Chile, Korea, Mexiko und der Türkei bei unter 15 Jahren.

In Lettland, Polen, Portugal und Ungarn betrug die Geschlechterdifferenz bei der Restlebenserwartung sechs Jahre oder mehr. Eine längere Lebenserwartung nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben setzt Frauen dem Risiko der Einkommensarmut im Alter aus, da in einigen Ländern die Preisindexierung die Auswirkungen des in allen OECD-Ländern festzustellenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der längeren Lebenserwartung auf die Rentenleistungen noch vergrößert.

Die Restlebenserwartung ist in den Schwellenländern ziemlich niedrig, wobei die Spanne bei Frauen von 15,6 Jahren in Südafrika bis zu 20,0 Jahren in Brasilien und bei Männern von 11,3 Jahren in Südafrika bis zu 16,8 Jahren in Brasilien reicht.

Die zum Zeitpunkt des Austritts aus dem Erwerbsleben gemessene durchschnittliche Rentenbezugsdauer ist im Zeitverlauf gestiegen. 1970 verbrachten Männer in den OECD-Ländern durchschnittlich 11 Jahre im Ruhestand, 2016 konnten sie dagegen von einer durchschnittlichen Rentenbezugsdauer in Höhe von 18 Jahren ausgehen (Abb. 5.11, Teil B). Frauen, die 1970 davon ausgehen konnten, durchschnittlich 15 Jahre im Ruhestand zu verbringen, genossen 2016 eine Rentenbezugsdauer von 22 Jahren (Abb. 5.11, Teil A). Der von 1970-2014 verzeichnete Anstieg der zu erwartenden Rentenbezugsdauer ist sowohl auf einen Rückgang des effektiven Erwerbsaustrittsalters als auch auf eine gestiegene Lebenserwartung zurückzuführen.

Die Zahl der zu erwartenden Rentenjahre ist von 1970 bis ungefähr zum Jahr 2000 allmählich gestiegen, was sowohl auf den schrittweisen Rückgang des effektiven Erwerbsaustrittsalters als auch auf den Anstieg der Lebenserwartung zurückzuführen ist. Nach mehreren relativ stabilen Jahren begann das durchschnittliche effektive Erwerbsaustrittsalter 2004 wieder zu steigen. Es ist zwischen 2004 und 2016 sowohl bei Männern wie auch bei Frauen um zwei Jahre gestiegen.

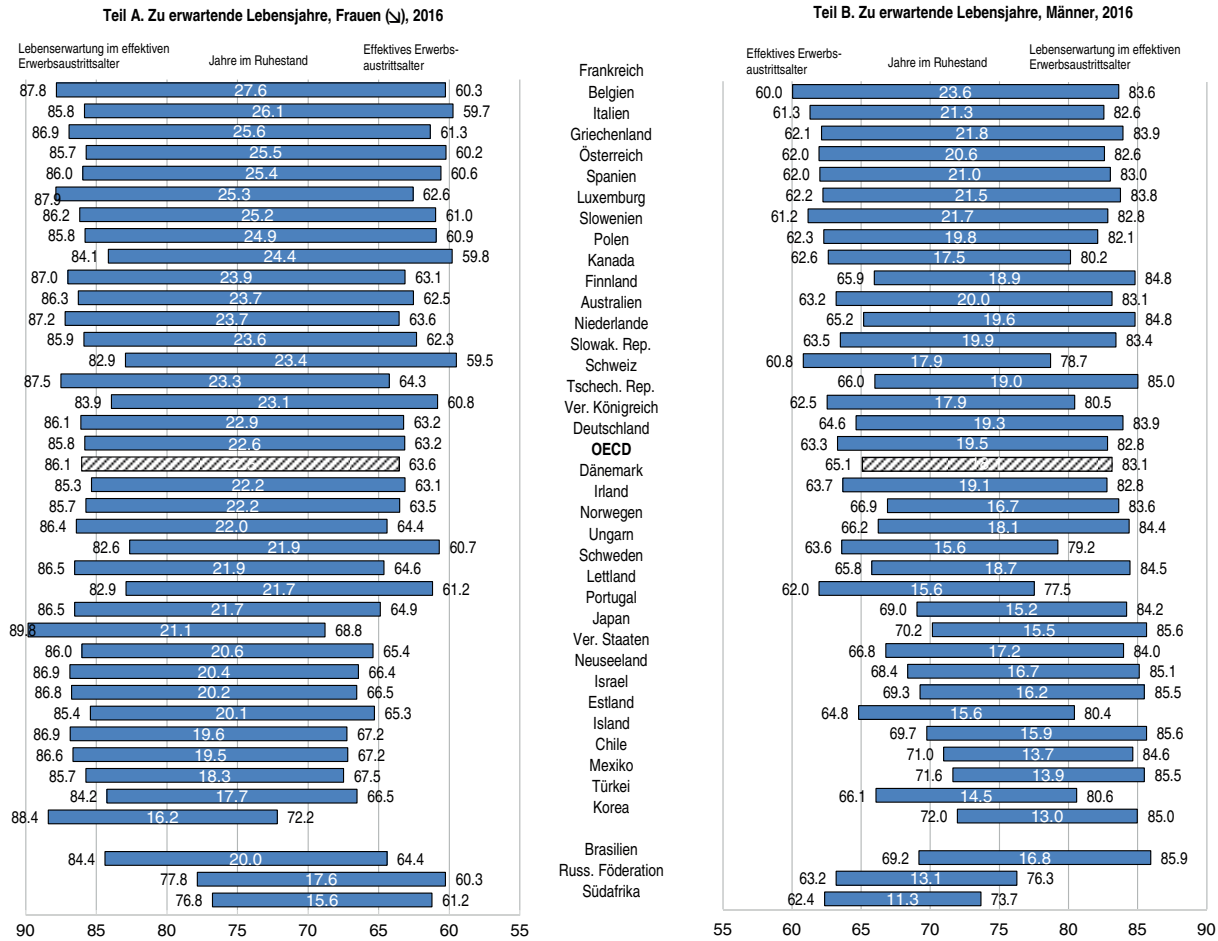
Die zu erwartende Rentenbezugsdauer hat sich seit Anfang des Jahrhunderts trotz des andauernden Anstiegs der Lebenserwartung stabilisiert, da die Zunahme der Lebenserwartung im Alter durch den Anstieg des Alters bei Austritt aus dem Erwerbsleben ausgeglichen wurde.

Definition und Messung

Unter der Zahl der zu erwartenden Lebensjahre nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben versteht man die Lebenserwartung gemessen im effektiven Erwerbsaustrittsalter für Männer und Frauen. Die Schätzungen der Restlebenserwartung basieren auf Vereinte Nationen, *World Population Prospects – 2017 Revision*.

Das durchschnittliche effektive Renteneintrittsalter wird definiert als das Durchschnittserwerbsaustrittsalter für Arbeitskräfte ab 40 Jahren. Um Effekte der Zusammensetzung in der Altersstruktur der Bevölkerung unberücksichtigt zu lassen, fußen die Schätzungen der Austritte aus dem Erwerbsleben auf Veränderungen bei den Erwerbsquoten und nicht beim Arbeitskräftepotenzial. Diese Veränderungen werden für jede in Fünfjahres-Altersgruppen unterteilte (synthetische) Kohorte berechnet.

5.10 Zu erwartende Lebensjahre nach dem Arbeitsmarktaustritt, nach Geschlecht, 2016

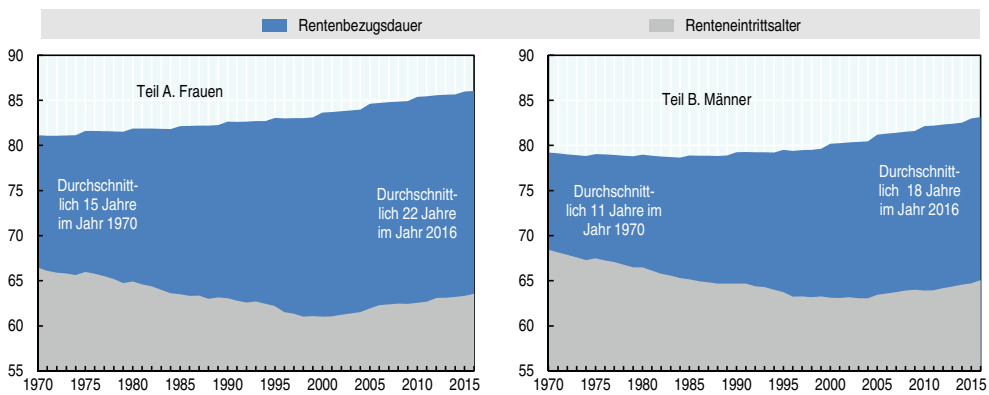


Anmerkung: Das dargestellte effektive Rentenalter bezieht sich auf den Fünfjahreszeitraum 2011-2016. Das dargestellte Rentenalter bezieht sich auf das Jahr 2016.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis der Ergebnisse nationaler Arbeitskräfteerhebungen sowie der Europäischen Arbeitskräfteerhebung. Die Berechnung der Lebenserwartungsschätzungen basiert auf Vereinte Nationen, *Population Prospects – 2017 Revision*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634401

5.11 Jahre im Ruhestand im OECD-Raum insgesamt, 1970-2016



Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis der Ergebnisse nationaler Arbeitskräfteerhebungen, der Europäischen Arbeitskräfteerhebung sowie in einigen Ländern auf der Basis nationaler Erhebungen für frühere Jahre. Die Berechnung der Lebenserwartungsschätzungen basiert auf Vereinte Nationen, *Population Prospects – 2017 Revision*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634420

© OECD 2018

Kapitel 6

Einkommen und Armut älterer Menschen

Diese drei Indikatoren befassen sich mit der wirtschaftlichen Lage älterer Menschen, wie sie in den letzten Jahren zu beobachten war. Der erste Indikator untersucht das Einkommen älterer Menschen im Vergleich zu dem der Gesamtbevölkerung. Er geht zudem auf die Einkommensquellen älterer Menschen ein, d.h. sowohl Einkommen aus öffentlichen Leistungen, betrieblichen Transferleistungen, aus Erwerbseinkommen oder auch aus privater Altersvorsorge und sonstigen Ersparnissen.

Der zweite Indikator beschäftigt sich mit der Armut bei älteren Menschen. Er zeigt, wie groß der Anteil älterer Menschen ist, deren Einkommen weniger als die Hälfte des nationalen Medianeinkommens beträgt. Darüber hinaus werden die Armutsquoten älterer Menschen mit denen der Gesamtbevölkerung verglichen.

Der letzte Indikator gibt Aufschluss über den „Durchschnittsverdienst", der sämtlichen Rentenmodellrechnungen zugrunde liegt. Auf die darin genannten Daten wird an vielen Stellen des Berichts zurückgegriffen: Die Werte für viele Parameter ebenso wie die aus den Rentenmodellen resultierende Höhe der Rentenansprüche werden in Prozent des nationalen Durchschnittsverdiensts angegeben.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

EINKOMMEN ÄLTERER MENSCHEN

Wichtigste Ergebnisse

Das Einkommen älterer Menschen ist im Durchschnitt niedriger als das der Gesamtbevölkerung, selbst wenn die Unterschiede bei der Haushaltsgröße berücksichtigt werden. 2014 betrug das Einkommen der über 65-Jährigen 88% des Einkommens der Gesamtbevölkerung. Das Einkommen von Personen im Alter von 66-75 Jahren belief sich auf 93% des Einkommens der Gesamtbevölkerung, während das Einkommen der über 75-Jährigen 80% des Einkommens der Gesamtbevölkerung ausmachte. In den meisten OECD-Ländern bilden öffentliche Transferleistungen den Großteil des Alterseinkommens.

2015 bzw. im letzten verfügbaren Jahr betrug das Einkommen der über 65-Jährigen durchschnittlich 88% des Einkommens der Gesamtbevölkerung (Tabelle 6.1). Den älteren Menschen ging es in Frankreich, Israel und Luxemburg in relativer Hinsicht am besten, da dort das Einkommen der über 65-Jähigen entweder dem Einkommen der Gesamtbevölkerung entsprach oder geringfügig darüber lag. Ältere Menschen in Chile, Griechenland, Italien, Portugal und Spanien hatten mit über 95% des nationalen Durchschnitts ebenfalls ein verhältnismäßig hohes Einkommen. In Estland und Korea betrug das Einkommen der älteren Menschen dagegen nur 67% bzw. 69%.

In der Regel sinkt das Durchschnittseinkommen mit zunehmendem Alter. Personen im Alter von 66-75 Jahren und über 75-Jährige haben im Durchschnitt ein relatives Einkommen von 93% bzw. 80% des Einkommens der Gesamtbevölkerung. Das niedrigere Einkommen von älteren Rentnern lässt sich z.T. aus Kohorteneffekten wie dem Reallohnwachstum erklären. Dieses führt im Lauf der Zeit für jede folgende Rentnerkohorte zu höheren Arbeitsentgelten, was wiederum für jede Generation ein höheres Alterseinkommen zur Folge hat. Die Indexierungsgrundsätze für die laufenden Rentenzahlungen spielen auch eine wichtige Rolle beim Schutz des Einkommens älterer Menschen über längere Zeiträume. Davon betroffen sind insbesondere ältere Frauen, die in der Tendenz sowohl niedrigere Löhne während der Erwerbstätigkeit als auch eine längere Lebenserwartung im Vergleich zu Männern haben und in den älteren Altersgruppen überrepräsentiert sind. Außerdem leben ältere Menschen häufiger allein, was aufgrund der zur Berechnung des verfügbaren Einkommens von Familien verwendeten Äquivalenzskala ihr verfügbares Äquivalenzeinkommen schmälert.

Einkommensquellen

Von den vier Haupteinkommensquellen der älteren Menschen machen öffentliche Transferleistungen (verdienstabhängige Renten, bedürftigkeitsabhängige Leistungen usw.) sowie betriebliche Transferleistungen zwei Drittel des gesamten Alterseinkommens aus (Abb. 6.2). Auf öffentliche und betriebliche Transferleistungen entfallen durchschnittlich 58% bzw. 8% des Einkommens älterer Menschen. Die über 65-Jährigen, die am meisten auf öffentliche Transferleistungen angewiesen sind, leben in Ungarn und Belgien: 89% bzw. 84% ihres Einkommens stammen aus dieser Quelle. In Mexiko stellen öffentliche Transferleistungen nur 8% am gesamten Einkommen dar. Betriebliche Transferleistungen sind in 13 OECD-Ländern von besonderer Bedeutung, wobei der Anteil in den Niederlanden mit 38% am höchsten ist.

Auf Erwerbseinkommen und Kapitaleinkommen entfallen im OECD-Durchschnitt 24% bzw. 10% des Einkommens älterer Menschen. Der Anteil des Erwerbseinkommens ist in Mexiko besonders hoch, wo es 57% am Alterseinkommen ausmacht, aber auch in Chile, Estland, Israel, Japan, Korea, Lettland, Neuseeland, der Türkei und den Vereinigten Staaten ist der Anteil mit mehr als 30% sehr hoch. Hinter diesen Werten stehen mehrere Faktoren. In einigen Ländern wie Israel und den Vereinigten Staaten liegt das Regelrentenalter bei über 65 Jahren. In anderen Ländern sind die Menschen weiter erwerbstätig, um Lücken in ihrer Beitragsbiografie zu füllen oder im Ruhestand ein besseres Einkommen zu erzielen. Da die Messung der Einkommen auf der Basis von Haushalten erfolgt, ist zudem davon auszugehen, dass ältere Menschen sich auch auf das Arbeitsentgelt der jüngeren Familienmitglieder stützen, mit denen sie u.U. zusammenleben. Das Erwerbseinkommen ist in den Ländern, in denen viele ältere Menschen in Mehrgenerationenhaushalten leben, wahrscheinlich eine wichtigere Alterseinkommensquelle.

Kapitaleinkommen, vor allem aus privater Altersvorsorge, macht in Kanada 40% aller Einkommensquellen der älteren Menschen aus. In Dänemark und Neuseeland entfallen auf das Kapitaleinkommen über 20% des gesamten Einkommens.

Definition und Messung

Das Einkommen älterer Menschen fasst sämtliches Einkommen aus abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit sowie Kapitaleinkommen und öffentliche Transferleistungen zusammen. Die aufgeführten Daten beziehen sich auf das verfügbare Einkommen (d.h. nach Abzug der Einkommensteuer und der Sozialversicherungsbeiträge). Das Einkommen wird auf Haushaltsbasis gemessen und unter Verwendung der Quadratwurzel-Äquivalenzskala gewichtet, um die Unterschiede bei der Haushaltsgröße zu berücksichtigen. Vgl. *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (OECD, 2015) wegen näherer Einzelheiten zu den Definitionen und Datenquellen. Das Sonderkapitel „Einkommen und Armut älterer Menschen" in *Renten auf einen Blick 2013* bietet eine eingehendere Analyse.

Literaturhinweise

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en*.

OECD (2013), *Renten auf einen Blick 2013: OECD- und G20-Länder – Indikatoren*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-de*.

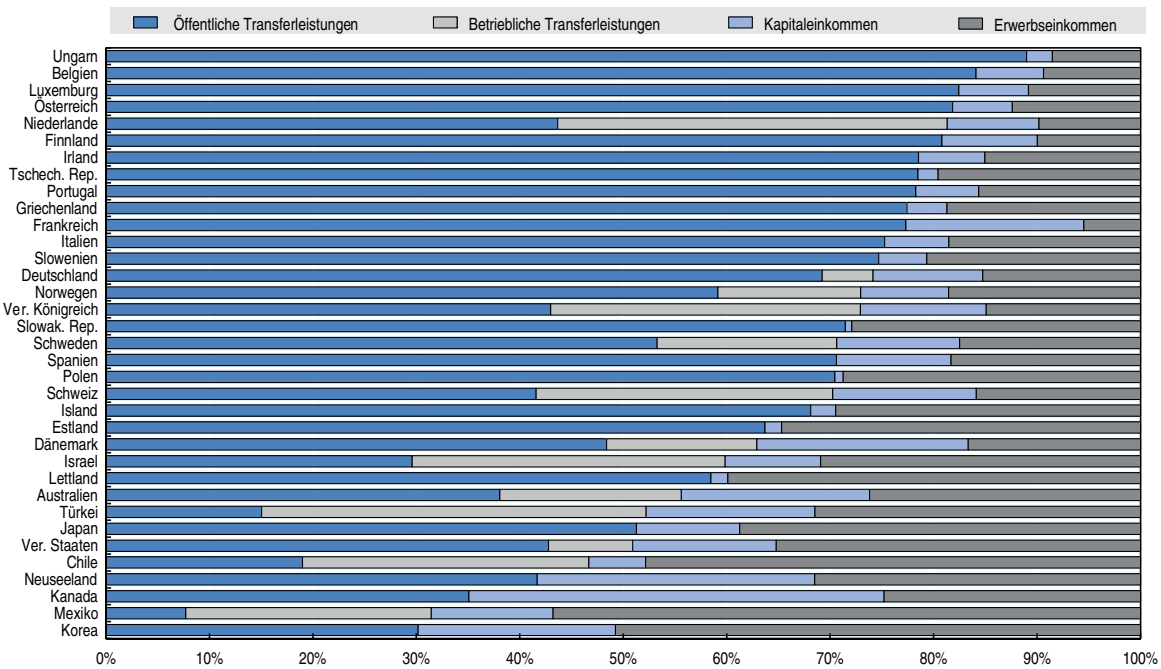
6.1 Einkommen älterer Menschen, 2014 oder letztes verfügbares Jahr

	Einkommen der über 65-Jährigen, in % des Einkommens der Gesamtbevölkerung					Einkommen der über 65-Jährigen, in % des Einkommens der Gesamtbevölkerung			
	Über 65 Jahre insg.	66-75 Jahre	Über 75 Jahre			Über 65 Jahre insg.	66-75 Jahre	Über 75 Jahre	
Australien	70.6	75.3	63.5	2014	Korea	68.8	68.8		2015
Österreich	93.4	97.9	86.7	2014	Lettland	72.0	77.6	65.2	2014
Belgien	80.3	85.0	74.6	2014	Luxemburg	100.6	101.8	98.3	2014
Kanada	91.1	94.8	85.6	2014	Mexiko	89.1	94.0	81.4	2014
Chile	96.0	97.7	93.6	2015	Niederlande	83.4	89.4	74.1	2015
Tschech. Rep.	78.1	80.5	73.9	2014	Neuseeland	86.2	95.5	71.1	2014
Dänemark	79.5	84.9	71.0	2014	Norwegen	90.4	100.3	75.7	2014
Estland	66.5	71.5	60.7	2014	Polen	91.5	91.1	91.9	2014
Finnland	85.7	94.1	74.0	2015	Portugal	95.0	103.4	85.6	2014
Frankreich	103.4	110.6	95.3	2014	Slowak. Rep.	87.5	90.8	80.9	2014
Deutschland	88.5	93.8	83.5	2014	Slowenien	90.6	94.4	85.4	2014
Griechenland	97.0	103.0	90.0	2014	Spanien	98.8	106.2	90.9	2014
Ungarn	85.2	88.8	78.8	2014	Schweden	85.9	97.7	68.0	2014
Island	85.7	93.7	74.7	2014	Schweiz	82.4	87.7	74.9	2014
Irland	89.2	93.9	81.4	2014	Türkei	86.4	90.1	80.5	2014
Israel	99.9	105.9	91.5	2015	Ver. Königreich	82.6	90.2	72.3	2015
Italien	98.8	105.7	91.5	2014	Ver. Staaten	94.5	102.8	82.1	2015
Japan	89.8	92.8	86.2	2012	**OECD**	**87.6**	**92.9**	**80.4**	

Quelle: OECD Income Distribution Database, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634439*

6.2 Einkommensquellen älterer Menschen, 2014 oder letztes verfügbares Jahr



Anmerkung: Zum Erwerbseinkommen zählen sowohl das Arbeitsentgelt (aus abhängiger Beschäftigung) als auch das Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit. Kapitaleinkommen umfasst sowohl das Einkommen aus privater Altersvorsorge als auch die Erträge aus Nichtrenten-Sparanlagen. Die Daten für Japan beziehen sich auf das Jahr 2012, die Daten für Chile, Finnland, Israel, Korea, die Niederlande, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten auf das Jahr 2015.

Quelle: OECD Income Distribution Database, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634458*

EINKOMMENSARMUT IM ALTER

Wichtigste Ergebnisse

Im Durchschnitt der OECD-Länder leben 12,5% der über 65-Jährigen in relativer Einkommensarmut, die definiert ist als ein Einkommen, das unter der Hälfte des nationalen Median-Äquivalenzeinkommens liegt. Zwischen den Ländern bestehen hier große Unterschiede. Die Armutsquoten sind bei den älteren Menschen höher als in der Gesamtbevölkerung, wo der Durchschnitt 11,5% beträgt. Ausschlaggebend für dieses Ergebnis sind jedoch nur einige Länder. In 20 von 35 OECD-Ländern ist die Einkommensarmut im Alter niedriger als in der Gesamtbevölkerung.

Den letzten verfügbaren Zahlen zufolge waren die Armutsquoten der über 65-Jährigen in Korea (46%), Lettland (27%), Australien (26%) und Mexiko (26%) sehr hoch. Dagegen weisen Dänemark, Frankreich, Luxemburg, die Niederlande, die Slowakische Republik und die Tschechische Republik mit 3-4% die niedrigsten Armutsquoten auf. In Slowenien und im Vereinigten Königreich liegen die Armutsquoten nahe am OECD-Durchschnitt von 12,5%.

Armut unter den älteren Altersgruppen

Die „jüngeren Alten“ (66-75 Jahre) leben weniger häufig in Armut als die „älteren Alten“ (über 75 Jahre); die durchschnittliche Armutsquote liegt bei 10,7% bzw. 13,9%. Der Unterschied zwischen den beiden Gruppen beträgt in Israel, Lettland, Schweden, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten mehr als 8 Prozentpunkte. Dafür gibt es mehrere Erklärungen. Am wichtigsten ist jedoch, dass jede folgende Rentnerkohorte bei Renteneintritt eine höhere Leistung bezieht, weil die Reallöhne im Zeitverlauf tendenziell wachsen. Darüber hinaus überwiegen bei den älteren Menschen anteilsmäßig die Frauen. In zwei Ländern – Luxemburg und Polen – geht es den über 75-Jährigen jedoch etwas besser als den jüngeren Alten.

Ein wichtiger Faktor, der die unterschiedliche Häufigkeit von Altersarmut erklärt, ist das Niveau, auf das die Rentenleistungen des sozialen Sicherheitsnetzes festgesetzt sind (vgl. den Indikator „Grundrente, Sozialrente und Mindestrente“ in Kapitel 3).

Armut und Geschlecht

Ältere Frauen sind in allen Ländern, für die aufgeschlüsselte Daten nach Geschlecht verfügbar sind, einem größeren Armutsrisiko ausgesetzt als ältere Männer. Die durchschnittliche Altersarmutsquote beläuft sich für Männer auf 8,7% und für Frauen auf 13,6%. Der geringste geschlechtsspezifische Unterschied bei der Armutsquote (weniger als 1 Prozentpunkt) ist in Chile und den Niederlanden zu beobachten. Der Unterschied ist mit rd. 1,5 Prozentpunkten in Belgien, Dänemark, Frankreich und Luxemburg ebenfalls verhältnismäßig gering.

Der größte geschlechtsspezifische Unterschied bei der Armutsquote ist in Estland und Lettland festzustellen, wo die Armutsquoten unter Frauen in etwa 18 Prozentpunkte höher sind als unter Männern, gefolgt von Slowenien mit 11 Prozentpunkten. Auch in Israel, Neuseeland, Schweden und den Vereinigten Staaten gibt es einen erheblichen Unterschied von rd. 7 Prozentpunkten.

Armut und Alter

In 15 von 35 Ländern sind ältere Menschen mit größerer Wahrscheinlichkeit einkommensarm als die Gesamtbevölkerung (Abb. 6.4). In diesen Ländern beträgt die durchschnittliche Altersarmutsquote 21%. Der größte Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist in Korea festzustellen, wo die Armutsquote der älteren Menschen 32 Prozentpunkte über der der Gesamtbevölkerung liegt, gefolgt von Australien und Lettland mit 13 bzw. 10 Prozentpunkten. In den anderen 20 Ländern ist die Armutswahrscheinlichkeit für ältere Menschen folglich geringer als für die Gesamtbevölkerung. Dies gilt insbesondere für Griechenland und Spanien, wo die Altersarmutsquote 7 bzw. 10 Prozentpunkte niedriger ist als die Gesamtquote. In dieser Ländergruppe beläuft sich die Altersarmut auf 6%, während die Armut in der Gesamtbevölkerung bei 10% liegt.

Definition und Messung

Zu internationalen Vergleichszwecken behandelt die OECD Armut als „relativen“ Begriff. Der Maßstab für die Armut ist das Medianeinkommen der Haushalte in einem bestimmten Land zu einem bestimmten Zeitpunkt. In dieser Studie wird die Armutsschwelle bei 50% des verfügbaren Median-Äquivalenzeinkommens festgesetzt. Vgl. OECD (2015) wegen näherer Einzelheiten zu den Definitionen und Datenquellen.

Literaturhinweise

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en*.

6.3 Einkommensarmutsquoten nach Alter und Geschlecht

In Prozent der Personen, deren Einkommen weniger als die Hälfte des verfügbaren Medianhaushaltseinkommens beträgt

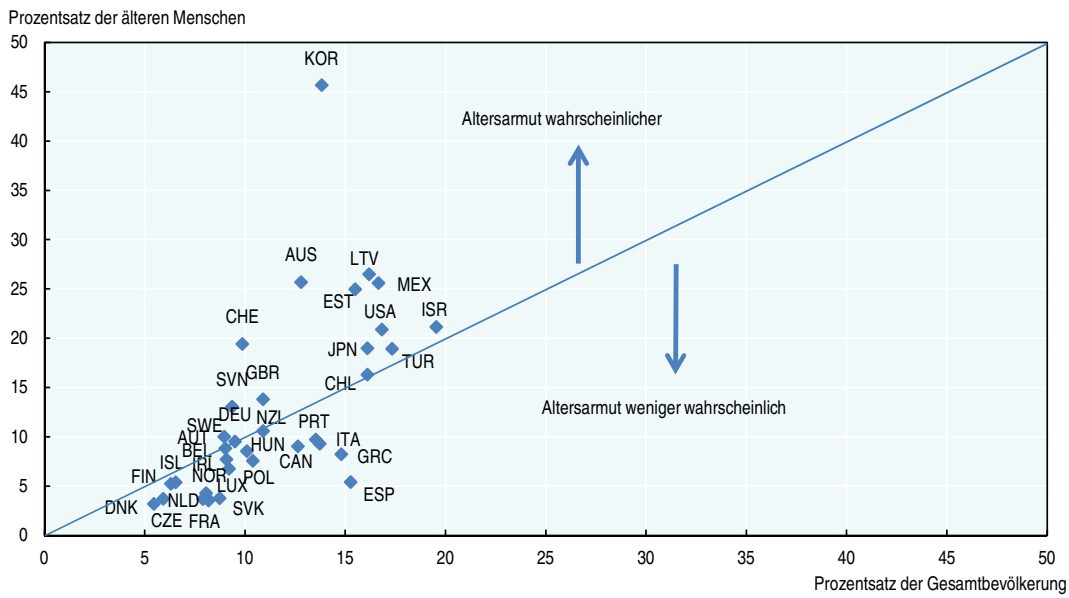
	2014 oder letztes verfügbares Jahr							2014 oder letztes verfügbares Jahr					
	Ältere Menschen (über 65 Jahre)					Gesamt-bevölkerung		Ältere Menschen (über 65 Jahre)					Gesamt-bevölkerung
	Nach Alter			Nach Geschlecht				Nach Alter			Nach Geschlecht		
	Über 66 J., insg.	66-75 Jahre	Über 76 Jahre	Männer	Frauen			Über 66 J., insg.	66-75 Jahre	Über 76 Jahre	Männer	Frauen	
Australien	25.7	23.4	29.2	23.6	27.5	12.8	Korea	45.7	38.8				13.8
Österreich	8.8	8.1	9.9	7.0	10.3	9.0	Lettland	26.5	22.2	31.6	13.9	32.4	16.2
Belgien	7.7	7.0	8.6	7.0	8.3	9.1	Luxemburg	3.9	4.1	3.4	3.1	4.6	8.1
Kanada	9.0	8.5	9.9	6.7	11.0	12.6	Mexiko	25.6	22.6	30.3	23.9	27.0	16.7
Chile	16.3	16.2	16.4	16.1	16.4	16.1	Niederlande	3.7	2.5	5.5	3.4	3.9	7.9
Tschech. Rep.	3.7	3.5	4.1	1.5	5.3	5.9	Neuseeland	10.6	7.7	15.2	6.6	14.0	10.9
Dänemark	3.2	2.1	4.9	2.3	4.0	5.5	Norwegen	4.3	2.2	7.3	1.9	6.3	8.1
Estland	25.0	21.9	28.5	13.3	30.8	15.5	Polen	7.6	8.3	6.7	4.6	9.3	10.4
Finnland	5.2	2.9	8.5	3.2	6.8	6.3	Portugal	9.7	8.5	11.2	7.1	11.6	13.5
Frankreich	3.6	2.8	4.5	2.7	4.2	8.2	Slowak. Rep.	3.8	3.3	4.8	1.9	4.9	8.7
Deutschland	9.5	8.4	10.3	6.8	11.5	9.5	Slowenien	13.1	10.3	16.9	6.4	17.8	9.4
Griechenland	8.2	7.1	9.5	6.9	9.3	14.8	Spanien	5.4	4.7	6.2	3.7	6.7	15.3
Ungarn	8.6	7.8	9.9	5.0	10.6	10.1	Schweden	10.0	6.6	15.2	6.4	13.1	9.0
Island	5.4	4.9	6.1	3.5	7.1	6.5	Schweiz	19.4	16.3	23.8	16.6	21.8	9.9
Irland	6.8	5.2	9.3	5.7	7.7	9.2	Türkei	18.9	16.2	23.2	17.0	20.4	17.3
Israel	21.2	17.6	26.1	17.7	23.9	19.5	Ver. Königreich	13.8	10.4	18.5	11.1	16.0	10.9
Italien	9.3	8.9	9.7	6.7	11.2	13.7	Ver. Staaten	20.9	17.6	25.7	17.2	23.9	16.8
Japan	19.0	17.0	21.3	15.1	22.1	16.1	**OECD**	**12.5**	**10.7**	**13.9**	**8.7**	**13.6**	**11.5**

Anmerkung: Die Daten für Japan beziehen sich auf das Jahr 2012, die Daten für Chile, Finnland, Israel, Korea, die Niederlande, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten auf das Jahr 2015.

Quelle: OECD Income Distribution Database, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634477

6.4 Einkommensarmutsquoten nach Alter



Quelle: OECD Income Distribution Database, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634496

DURCHSCHNITTSVERDIENST

Wichtigste Ergebnisse

Der „Durchschnittsverdienst" ist eine wichtige Messgröße, da sämtliche Ergebnisse der Rentenmodelle als Vielfaches dieser Messgröße dargestellt werden. 2016 belief sich der Durchschnittsverdienst im OECD-Durchschnitt auf 36 622 US-$.

In Tabelle 6.5 ist der Durchschnittsverdienst für die einzelnen OECD-Länder im Jahr 2016 angegeben. Der Verdienst ist definiert als der Bruttolohn vor Abzug jeglicher Abgaben (insbesondere Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge), jedoch einschließlich Überstundenvergütungen und anderer den Arbeitnehmern gezahlter Barzulagen.

Der Durchschnittsverdienst wird in Landeswährung und in US-Dollar angegeben (sowohl zu Marktwechselkursen als auch in Kaufkraftparitäten – KKP). Die KKP-Wechselkurse tragen der Tatsache Rechnung, dass die Kaufkraft eines US-Dollar von Land zu Land unterschiedlich ist: Sie berücksichtigen die zwischen den Ländern bei einem bestimmten Waren- und Dienstleistungskorb bestehenden Preisunterschiede.

Zu Marktwechselkursen betrug der Durchschnittsverdienst 2016 im OECD-Durchschnitt 36 622 US-$. Die Schweiz und Island erreichen mit 83 908 US-$ bzw. 74 862 US-$ die höchsten Niveaus. Diese belaufen sich in etwa auf das 15-Fache des in Mexiko verzeichneten Niveaus (5 441 US-$), das ungefähr der Hälfte des in den Ländern mit den zweitniedrigsten Werten – Türkei (10 438 US-$) und Lettland (10 705 US-$) – registrierten Niveaus entspricht.

In KKP ausgedrückt belief sich der Durchschnittsverdienst im OECD-Durchschnitt auf 42 682 US-$. Die Schweiz weist hierbei mit 69 268 US-$ erneut den höchsten Wert unter den OECD-Ländern auf, gefolgt von Luxemburg mit 64 007 US-$. Mexiko schneidet mit 13 166 US-$ wieder am schlechtesten ab, davor liegen Chile und Lettland mit dem zweitniedrigsten Wert (rd. 20 600 US-$). Dass der Durchschnittsverdienst in KKP höher ausfällt, deutet darauf hin, dass die Wechselkurse der Währungen vieler OECD-Länder gegenüber dem US-Dollar unter dem Niveau liegen, bei dem die Kosten eines Standardwaren- und -dienstleistungskorbs überall gleich hoch wären.

Für die anderen großen Volkswirtschaften stützt sich das durchschnittliche Arbeitsentgelt weder auf die Definition des Durchschnittsverdiensts noch auf eine andere einheitliche Messgröße, da leider keine entsprechenden Datenreihen vorliegen. Die Daten stammen aus nationalen Quellen und beziehen sich daher je nach Verfügbarkeit mal auf das durchschnittliche individuelle Einkommen, mal auf den anrechnungsfähigen Durchschnittsverdienst, mal auf den Durchschnittsverdienst einer bestimmten Arbeitskräftekategorie. Die Werte zu Marktwechselkursen reichen von einem Tiefstwert von 1 462 US-$ in Indien bis zu einem Höchstwert von 24 949 US-$ in Saudi-Arabien.

Definition und Messung

Seit der zweiten Ausgabe von *Renten auf einen Blick* (OECD, 2007) beruhen die Datenreihen auf der Messgröße des Verdiensts des „Durchschnittsbeschäftigten", definiert als das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt eines vollzeitbeschäftigten Erwachsenen. Dieser Begriff ist weiter gefasst als der des vorher verwendeten „durchschnittlichen Industriearbeiters", weil es sich auf eine größere Zahl von Wirtschaftszweigen erstreckt und sowohl manuelle als auch nicht manuelle Berufe umfasst. Das neue Konzept des „Durchschnittsbeschäftigten" wurde mit dem OECD-Bericht *Taxing Wages* eingeführt und dient auch als Benchmark für die Publikationsreihe *Benefits and Wages*. Die dritte Ausgabe von *Renten auf einen Blick* (OECD, 2009) enthielt für die acht Länder, in denen die Ergebnisse je nach Messgröße signifikant voneinander abwichen, einen Vergleich der Ersatzquoten unter Bezugnahme auf die alte und die neue Verdienstmessgröße.

Literaturhinweise

OECD (2017), Taxing Wages 2017, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en.

OECD (2009), *Renten auf einen Blick 2009: Renteneinkommenssysteme in OECD-Ländern*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264076105-de.*

6.5 Durchschnittsverdienst, 2016

In Landeswährung und in US-$, Wechselkurse zu Marktpreisen und KKP

	OECD-Messgröße des Durchschnittsverdiensts			US-$-Wechselkurs	
	In Landeswährung	In US-$, Marktwechselkurs	In US-$, KKP	Marktwechselkurs	KKP
OECD-Länder					
Australien	82 114	59 134	56 016	1.39	1.47
Österreich	44 409	46 730	55 685	0.95	0.80
Belgien	46 570	49 004	58 141	0.95	0.80
Kanada	50 997	37 935	40 181	1.34	1.27
Chile	8 003 491	11 962	20 538	669.10	389.70
Tschech. Rep.	330 072	12 852	25 664	25.68	12.86
Dänemark	412 555	58 383	57 015	7.07	7.24
Estland	13 640	14 352	25 209	0.95	0.54
Finnland	43 816	46 105	48 425	0.95	0.90
Frankreich	38 049	40 038	47 355	0.95	0.80
Deutschland	47 809	50 307	61 451	0.95	0.78
Griechenland	20 074	21 123	32 849	0.95	0.61
Ungarn	3 312 081	11 255	24 785	294.28	133.63
Island	8 456 409	74 862	59 986	112.96	140.97
Irland	35 592	37 452	44 020	0.95	0.81
Israel	142 247	36 930	37 642	3.85	3.78
Italien	30 642	32 243	42 370	0.95	0.72
Japan	5 110 601	43 692	50 086	116.97	102.04
Korea	43 857 243	36 328	49 071	1 207.26	893.75
Lettland	10 173	10 705	20 674	0.95	0.49
Luxemburg	56 197	59 134	64 007	0.95	0.88
Mexiko	112 827	5 441	13 166	20.74	8.57
Niederlande	50 853	53 511	63 210	0.95	0.80
Neuseeland	57 649	39 912	39 756	1.44	1.45
Norwegen	564 218	65 250	56 250	8.65	10.03
Polen	47 782	11 414	27 240	4.19	1.75
Portugal	17 521	18 437	29 957	0.95	0.58
Slowak. Rep.	10 918	11 488	22 426	0.95	0.49
Slowenien	18 292	19 247	31 231	0.95	0.59
Spanien	26 710	28 106	40 439	0.95	0.66
Schweden	423 065	46 453	47 090	9.11	8.98
Schweiz	85 536	83 908	69 268	1.02	1.23
Türkei	36 806	10 438	27 389	3.53	1.34
Ver. Königreich	36 571	45 100	52 731	0.81	0.69
Ver. Staaten	52 543	52 543	52 543	1.00	1.00
OECD		**36 622**	**42 682**		
Argentinien	276 224	17 424	29 969	15.85	9.22
Brasilien	25 248	7 756	12 656	3.26	2.00
China	62 029	8 932	17 718	6.94	3.50
Indien	99 349	1 462	5 665	67.97	17.54
Indonesien	19 200 000	1 422	4 692	13 500	4 091.83
Russ. Föderation	440 948	7 197	17 410	61.27	25.33
Saudi-Arabien	93 573	24 949	68 301	3.75	1.37
Südafrika	112 488	8 189	19 219	13.74	5.85

Anmerkung: KKP = Kaufkraftparität. Marktwechselkurs: Stand vom 31. Dezember 2016. KKP von 2016.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634515

© OECD 2018

Kapitel 7

Finanzierung der Alterseinkommenssysteme

Die Indikatoren in diesem Kapitel befassen sich mit der Finanzierung der Alterseinkommenssysteme. Der erste Indikator bietet einen Überblick über die „Beiträge zur gesetzlich vorgeschriebenen Altersvorsorge", die Arbeitskräfte für ihre künftigen Rentenansprüche zu zahlen haben.

Der zweite Indikator untersucht die „öffentlichen Rentenausgaben". Er zeigt auf, welcher Anteil des Bruttoinlandsprodukts in den einzelnen Ländern für die öffentliche Altersvorsorge bereitgestellt wird und welchen Anteil die öffentlichen Renten im Staatshaushalt insgesamt einnehmen. Der dritte Indikator konzentriert sich auf die Ausgaben für private Altersrenten und betrachtet die Gesamtausgaben für vorgeschriebene, quasi-vorgeschriebene und freiwillige private Altersvorsorgesysteme.

Der letzte Indikator beschreibt die langfristigen Projektionen der Rentenausgaben und insbesondere die Entwicklung der öffentlichen Rentenausgaben im Zeitraum 2013-2015 bis 2050.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

BEITRÄGE ZUR GESETZLICH VORGESCHRIEBENEN ALTERSVORSORGE

Wichtigste Ergebnisse

Die Beitragssätze zur gesetzlich vorgeschriebenen Altersvorsorge lagen für einen Durchschnittsverdiener in den 22 OECD-Ländern, die Rentenbeiträge gesondert ausweisen, 2016 im Durchschnitt bei 18,4%. In 12 weiteren Ländern betrugen die Beitragssätze zur Sozialversicherung und gesetzlich vorgeschriebenen privaten Altersvorsorge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammengenommen im Durchschnitt 22,9%.

Die meisten in *Renten auf einen Blick* vorgestellten Messgrößen beziehen sich auf die Leistungsseite des Alterssicherungssystems. Die hier dargelegten Indikatoren beleuchten die Beitragsseite und untersuchen, welchen Beitrag der Durchschnittsbeschäftigte 2016 für seine Altersrente entrichtet hat. Steuerfinanzierte Rentenleistungen sind hier nicht erfasst.

Da verschiedene Rentenkomponenten in einem Land aus unterschiedlichen Einkommensquellen finanziert werden können, ist es sehr wichtig, sich einen Überblick über die Beitragsquellen zum Alterssicherungssystem zu verschaffen, was sich aber als schwierig herausstellen kann. Ziel dieser Darstellung ist es, ein umfassendes Bild der hier berücksichtigten Alterssicherungsmodelle zu vermitteln, für die Daten zur Verfügung stehen.

In der oberen Tabelle sind die 22 OECD-Länder aufgeführt, in denen die Beiträge zur öffentlichen oder privaten Rentenversicherung gesetzlich vorgegeben sind. Die Alterssicherungssysteme der Länder dieser Gruppe zeichnen sich dadurch aus, dass der entrichtete Beitragssatz in direkterem Zusammenhang zur Rentenversicherung steht. 2016 belief sich der durchschnittliche Beitragssatz in dieser Gruppe auf 18,4%. Die höchsten Pflichtbeiträge für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer zusammengenommen werden mit 30,75% bzw. 33,0% in Ungarn und Italien verzeichnet, wobei kein weiteres Land über 26% liegt. In Mexiko beträgt der Gesamtbeitragssatz hingegen nur 6,275%. Sowohl in Australien als auch in Kanada spielen steuerfinanzierte Komponenten eine große Rolle, so dass die Beitragssätze dementsprechend unter 10% liegen. Das gleiche gilt für Neuseeland, das aber in keiner der Tabellen aufgeführt ist, weil in diesem Land kein gesetzlich vorgeschriebenes, verdienstabhängiges Alterssicherungssystem existiert.

In den öffentlichen Altersvorsorgesystemen beträgt der Beitragssatz im Durchschnitt 15,4%, verglichen mit 10,7% in den privaten Altersvorsorgesystemen. Im öffentlichen System belaufen sich die Arbeitnehmerbeiträge auf 6,0%, dies sind etwa zwei Drittel der Arbeitgeberbeiträge (9,4%) . Im privaten System ist der Unterschied geringer, da die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge 4,5% bzw. 6,2% betragen.

In der unteren Tabelle sind die Pflichtbeitragssätze zur privaten Rentenversicherung und zur Sozialversicherung aufgeführt, die für einen Beschäftigten des privaten Sektors gelten. In dieser Ländergruppe ist es schwierig, die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung von den Beiträgen zu anderen Komponenten der Sozialversicherung zu trennen, wie Hinterbliebenenrente, Invaliditätsrente, Arbeitslosenversicherung usw. Darüber hinaus kann der Einzelne nicht frei wählen, welchen Versicherungen er angehören möchte und muss daher den vollen Beitrag für alle Anteile entrichten.

Der durchschnittliche Beitragssatz betrug 2016 für einen Durchschnittsverdiener in dieser Gruppe 22,9%. Die höchsten Pflichtbeiträge zur privaten Rentenversicherung und zur Sozialversicherung werden mit 34,1% in Lettland verzeichnet, die niedrigsten in den Vereinigten Staaten (12,4%) und Irland (14,75%), wobei sie in allen anderen Ländern zwischen 20,0% und 28,3% angesiedelt sind. In Lettland fließen 20% der Beiträge in die Finanzierung der künftigen Rentenansprüche aus den fiktiv beitragsbezogenen und den beitragsbezogenen Alterssicherungssystemen. Mit den verbleibenden 14,1% werden Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Invalidität, Krankheit und Unfall, sowie Elterngeld und Hinterbliebenengeld (für Kinder) finanziert.

Im Durchschnitt sind die Arbeitgeberbeiträge mit 15,3% doppelt so hoch wie die Arbeitnehmerbeiträge (7,7%), wobei praktisch alle Beiträge in die öffentlichen Systeme fließen. Eine Ausnahme bezüglich des Beitragsverhältnisses zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist Slowenien, wo das Verhältnis nahezu umgekehrt ist, da die Arbeitnehmer dort 15,5% zahlen, im Vergleich zu einem Arbeitgeberanteil von 8,85%.

In Ländern mit höheren Beitragssätzen werden oft überdurchschnittliche Rentenleistungen gezahlt (so beispielsweise in Island, Italien und den Niederlanden) oder die Rentenbezugsdauer ist aufgrund des niedrigeren Renteneintrittsalters länger, wie dies in Frankreich der Fall ist. Höhere Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung könnten die Gesamtbeschäftigung senken und die informelle Beschäftigung erhöhen.

Literaturhinweise

OECD (2017), *Taxing Wages 2017*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en*.

7.1 Beitragssätze zur gesetzlich vorgeschriebenen Altersvorsorge für einen Durchschnittsverdiener, 2016

	Öffentlich		Privat		Insgesamt
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	
Australien	0.0	9.5			9.5
Belgien	7.5	8.86			16.4
Kanada	4.95	4.95			9.9
Chile			11.23	1.15	12.4
Dänemark	0.26	0.52	4	8	12.8
Finnland	7.20	18.00			25.2
Frankreich	7.25	10.40	3.10	4.65	25.40
Deutschland	9.35	9.35			18.7
Ungarn	10.0	20.75			30.75
Island	0.0	7.35	4	8	19.35
Israel	3.75	3.75	5.5	12.0	25.0
Italien	9.19	23.81			33.0
Japan	8.914	8.914			17.828
Korea	4.5	4.5			9.0
Luxemburg	8.0	8.0			16.0
Niederlande	4.9	0.0	16	20.9	
Mexiko			1.125	5.15	6.275
Polen	9.76	9.76			19.52
Slowak. Rep.	4.0	14.0			18.0
Schweden	7.0	11.4	0.0	4.5	22.9
Schweiz	4.2	4.2	3.9	3.9	16.2
Türkei	9.0	11.0			20.0

Anmerkung: In manchen Fällen wurden die Rentenbeitragseinnahmen auf der Basis der Annahme kalkuliert, dass die Einnahmen zwischen verschiedenen Sozialversicherungsprogrammen proportional zu den Beitragssätzen aufgeteilt werden. Der Gesamtbeitrag enthält Zahlungen von Personen, die nicht abhängig beschäftigt sind (hauptsächlich Selbstständige). In Dänemark wird der Beitrag zur Arbeitsmarkt-Zusatzrente (ATP) in Prozent eines Durchschnittsverdiensts in Höhe von 412 555 DNK ausgedrückt.
Quelle: OECD (verschiedene Ausgaben), *Taxing Wages*; OECD (2016), *Revenue Statistics*; Social Security Administration, Vereinigte Staaten (verschiedene Ausgaben), *Social Security Programs throughout the World*; OECD-Renten- sowie Steuer- und Transfermodelle.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634534*

7.2 Beitragssätze zur Sozialversicherung und gesetzlich vorgeschriebenen privaten Altersvorsorge für einen Durchschnittsverdiener, 2016

	Öffentlich		Privat		Insgesamt
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	
Österreich	10.25	12.55			22.8
Tschech. Rep.	6.5	21.5			28.0
Estland		16.0	2.0	4.0	22.0
Griechenland	6.67	13.3			20.0
Irland	4	10.75			14.75
Lettland	10.5	23.59			34.09
Norwegen	8.2	14.1		2.0	22.3
Portugal	6.4	13.8			20.2
Slowenien	15.5	8.85			24.4
Spanien	4.7	23.6			28.3
Ver. Königreich	12	13.8			25.8
Ver. Staaten	6.2	6.2			12.4

Anmerkung: In manchen Fällen wurden die Rentenbeitragseinnahmen auf der Basis der Annahme kalkuliert, dass die Einnahmen zwischen verschiedenen Sozialversicherungsprogrammen proportional zu den Beitragssätzen aufgeteilt werden. Der Gesamtbeitrag enthält Zahlungen von Personen, die nicht abhängig beschäftigt sind (hauptsächlich Selbstständige).
Quelle: OECD (verschiedene Ausgaben), *Taxing Wages*; OECD (2016), *Revenue Statistics*; Social Security Administration, Vereinigte Staaten (verschiedene Ausgaben), *Social Security Programs throughout the World*; OECD-Renten- sowie Steuer- und Transfermodelle.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634553*

ÖFFENTLICHE RENTENAUSGABEN

Wichtigste Ergebnisse

Die öffentlichen Ausgaben für Alters- und Hinterbliebenenrenten sind in den OECD-Ländern zwischen 2000 und 2013 von durchschnittlich 6,7% des BIP auf 8,2% gestiegen. Die öffentlichen Renten sind häufig der größte Posten der Sozialausgaben. 2013 machten sie durchschnittlich 18% der gesamten Staatsausgaben aus.

Griechenland gab 2013 mit 17,4% des BIP unter den OECD-Ländern den größten Anteil des Nationaleinkommens für öffentliche Altersrenten aus. In Kontinentaleuropa gibt es noch weitere Länder mit hohen Bruttoausgaben für die öffentliche Altersvorsorge, wobei der Anteil in Italien bei 16,3% und in Frankreich, Österreich und Portugal bei rd. 13-14% des BIP liegt. In diesen Ländern entfallen generell zwischen einem Drittel und einem Viertel der gesamten staatlichen Ausgaben auf die öffentlichen Renten.

Island und Mexiko geben 2,0% bzw. 2,3% des BIP für öffentliche Altersrenten aus. Korea ist mit 2,6% des BIP ebenfalls ein Land mit geringen Rentenausgaben. Island und Mexiko sind Länder mit einer verhältnismäßig jungen Bevölkerung, und das Alterssicherungssystem in Korea hat sich noch nicht komplett entfaltet. Das öffentliche verdienstabhängige System wurde erst 1988 eingeführt und die neue soziale Grundrente erst im Jahr 2014. In Mexiko sind die geringen Ausgaben außerdem auf einen relativ niedrigen Erfassungsgrad der Rentenversicherung zurückzuführen (in der lediglich rd. 35% der Arbeitnehmer Mitglied sind). In Island wird ein großer Teil der Renteneinkommen durch gesetzlich vorgeschriebene Betriebsrenten bereitgestellt (vgl. den nächsten Indikator „Ausgaben für öffentliche und private Rentenleistungen"), was dazu führt, dass der staatliche Sektor für die Bereitstellung der Alterseinkommen eine geringere Rolle spielt. Darüber hinaus ist das Renteneintrittsalter mit 67 Jahren hoch.

In Ländern mit günstiger demografischer Entwicklung sind die Ausgaben tendenziell ebenfalls niedrig, wie z.B. in Australien, Irland, Kanada und Neuseeland. Dies ist aber nicht immer der Fall: Die Türkei gibt 8,1% ihres BIP für öffentliche Renten aus, obwohl sie in demografischer Hinsicht das zweitjüngste Land im OECD-Raum ist. Das ist mehr als Dänemark, die Niederlande, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten ausgeben, obwohl der Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung in diesen Ländern höher ist als in der Türkei.

Trends

Der BIP-Anteil der öffentlichen Rentenausgaben war im Zeitraum 1990-2013 in sechs Ländern recht stabil: Kanada, Island, Irland, Luxemburg, Norwegen und Schweden.

In zwei weiteren Ländern, den Niederlanden und Neuseeland, stiegen die öffentlichen Rentenausgaben deutlich langsamer als das Nationaleinkommen. In den Niederlanden erklärt sich diese Entwicklung aus der wachsenden Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung, durch die in geringerem Maße auf die öffentliche Sozialrente zurückgegriffen wird. In Neuseeland ist der Rückgang um etwa 30% auf zwei Maßnahmen zurückzuführen: das Einfrieren der Grundrente 1992-1994 und die Anhebung des Rentenalters von 60 auf 65 Jahre. Häufig wird Einschränkungen der öffentlichen Rentenausgaben durch höhere Ausgaben für private und betriebliche Rentenleistungen begegnet.

Die öffentlichen Rentenausgaben haben sich im Verhältnis zum Nationaleinkommen in sechs OECD-Ländern mehr als verdoppelt. In Korea und Mexiko und (in geringerem Maße) in der Türkei ist dies durch das niedrige Ausgangsniveau im Jahr 1990 bedingt. Die Ausgaben in Polen und Portugal lagen hingegen ursprünglich unter dem OECD-Durchschnitt und sind inzwischen weit darüber gestiegen. Die Veränderung in Japan ist auf die rasche Alterung zurückzuführen.

Brutto- und Nettoausgaben

Die vorletzte Spalte der Tabellen zeigt die öffentlichen Ausgaben auf Nettobasis, d.h. nach den für die Rentenleistungen zu entrichtenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. In Frankreich, Italien, Österreich, Polen, Portugal, der Schweiz und den nordischen Ländern liegen die Nettoausgaben aufgrund der Besteuerung der Rentenleistungen deutlich unter den Bruttoausgaben. Die Bruttoausgaben entsprechen in etwa den Nettoausgaben in den Ländern, in denen die Renten nicht besteuert werden, wie in der Slowakischen Republik oder dort, wo die öffentlichen Rentenleistungen generell unter dem Grundfreibetrag liegen (Australien, Irland, Tschechische Republik und Vereinigtes Königreich).

Nichtmonetäre Leistungen

In der letzten Spalte der Tabelle sind die gesamten öffentlichen Bruttoausgaben für ältere Menschen angegeben, einschließlich der nichtmonetären Leistungen. In drei Ländern übersteigen diese Leistungen 2% des BIP. Das Wohngeld stellt in Dänemark, Norwegen und Schweden den größten Posten dar. Es wird als „nichtmonetäre Leistung" definiert, da es abhängig von bestimmten Aufwendungen der Einzelnen gewährt wird. In Australien, Finnland, Japan und den Niederlanden sind ebenfalls hohe Zahlen für nichtmonetäre Leistungen zu verzeichnen.

7.3 Öffentliche Ausgaben für Alters- und Hinterbliebenenrenten

	Öffentliche Geldleistungen für Alters- und Hinterbliebenenrenten									Gesamtbetrag einschl. nichtmonetäre Leistungen (in % des BIP)
	Höhe (in % des BIP)					Veränderung (in %)	Höhe (in % der gesamten Staatsausgaben)		Höhe auf Nettobasis (in % des BIP)	
	1990	2000	2005	2010	2013	2000-2013	2000	2013	2013	2013
Australien	3.1	4.7	3.7	3.8	4.3	*-8.5*	12.9	11.7	4.3	5.2
Österreich	11.3	12.0	12.0	13.1	13.4	*11.7*	23.8	26.2	11.4	14.0
Belgien	8.9	8.7	8.8	9.7	10.2	*17.5*	17.7	18.3	10.2	10.5
Kanada	4.2	4.2	4.0	4.3	4.6	*9.1*	10.3	11.1	4.3	4.6
Chile		5.0	3.7	3.4	3.0	*-40.6*			2.9	3.0
Tschech. Rep.	5.6	6.9	6.7	8.1	8.7	*26.0*	17.1	20.4	8.7	8.9
Dänemark	6.1	6.3	6.5	7.2	8.0	*26.3*	12.0	14.1	5.8	10.1
Estland		6.0	5.3	7.6	6.4	*6.9*	16.5	16.8	6.3	6.5
Finnland	7.2	7.4	8.1	9.8	11.1	*49.7*	15.5	19.3	9.2	12.3
Frankreich	10.4	11.4	12.0	13.2	13.8	*21.1*	22.4	24.3	12.6	14.3
Deutschland	9.5	10.8	11.1	10.6	10.1	*-6.5*	24.2	22.7	9.7	10.1
Griechenland	9.5	10.4	11.4	13.3	17.4	*67.6*	22.3	31.5	16.2	17.5
Ungarn		7.5	8.4	9.6	10.3	*38.0*	15.8	20.8	10.3	10.8
Island	2.2	2.1	1.9	1.6	2.0	*-3.1*	5.1	4.6	2.0	2.5
Irland	4.8	2.9	3.2	4.9	4.9	*68.8*	9.5	12.5	4.5	5.4
Israel		4.6	4.8	4.8	4.9	*6.5*	9.6	11.9	4.9	5.5
Italien	11.3	13.5	13.6	15.3	16.3	*20.9*	29.6	31.9	14.0	16.4
Japan	4.8	7.3	8.5	10.0	10.2	*40.5*	18.9	24.2	9.7	12.1
Korea	0.7	1.3	1.4	2.0	2.6	*99.3*	5.3	8.2	2.6	2.7
Lettland		8.7	5.5	9.3	7.5	*-13.7*	23.2	20.3	7.2	7.7
Luxemburg	7.7	7.1	7.9	8.1	8.5	*20.1*	19.5	19.7	7.5	8.5
Mexiko	0.4	0.8	1.2	1.8	2.3	*175.4*		8.9	2.3	0.2
Niederlande	6.3	4.7	4.7	5.0	5.4	*16.1*	11.2	11.7	4.9	6.4
Neuseeland	7.2	4.9	4.2	4.6	5.1	*4.0*	14.3	14.3	4.4	5.1
Norwegen	5.5	4.7	4.8	5.2	5.8	*23.6*	11.2	13.2	4.7	7.9
Polen	5.0	10.5	11.3	11.1	10.3	*-1.6*	24.9	24.2	9.3	10.4
Portugal	4.8	7.8	10.0	12.0	14.0	*78.4*	18.3	27.9	13.0	14.0
Slowak. Rep.		6.3	6.1	6.8	7.2	*15.0*	12.0	17.5	7.2	7.5
Slowenien		10.3	9.7	11.0	11.8	*14.3*	22.4	19.6	11.8	12.0
Spanien	7.7	8.4	7.9	9.8	11.4	*35.6*	21.5	25.3	10.9	12.0
Schweden	7.3	6.9	7.2	7.3	7.7	*11.8*	12.8	14.7	6.0	10.0
Schweiz	5.2	6.0	6.2	6.1	6.4	*5.9*	17.6	18.7	5.2	6.6
Türkei	2.4	4.9	6.0	7.7	8.1	*66.4*			8.1	8.3
Ver. Königreich	4.5	5.1	5.3	6.1	6.1	*20.9*	13.3	13.8	5.9	6.6
Ver. Staaten	5.8	5.6	5.7	6.6	7.0	*24.6*	16.7	18.4	6.5	7.0
OECD	**6.1**	**6.7**	**6.8**	**7.7**	**8.2**	**21.8**	**16.5**	**18.1**	**7.6**	**8.6**

Anmerkung: Vgl. Adema, W. und M. Ladaique (2009), "How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX)", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 92, OECD, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/220615515052* wegen näherer Einzelheiten zu den Daten, Quellen und zur Methodik.

Quelle: OECD-Datenbank zu den Sozialausgaben (OECD Social Expenditures Database – SOCX); *OECD Main Economic Indicators Database.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634572*

AUSGABEN FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE RENTENLEISTUNGEN

Wichtigste Ergebnisse

Die Zahlungen aus privaten Altersvorsorgesystemen beliefen sich 2013 in den 24 OECD-Ländern, für die Daten vorliegen, auf durchschnittlich 1,5% des BIP. Dies entspricht einem Fünftel der durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben für Rentenleistungen. Die privaten Rentenzahlungen sind ausgehend von einem Prozentsatz von 1,0% des BIP im Jahr 1990 gestiegen, seit dem Jahr 2000 aber weitgehend stabil geblieben.

In weniger als der Hälfte der 35 OECD-Länder ist die private Altersvorsorge gesetzlich vorgeschrieben oder erreicht durch Tarifabkommen einen nahezu universellen Erfassungsgrad (quasi-vorgeschrieben). In anderen Ländern hat die freiwillige private Altersvorsorge – sei es als individuelle („private") oder vom Arbeitgeber bereitgestellte („betriebliche") Rente – einen breiten Erfassungsgrad.

Am höchsten sind die privaten Rentenzahlungen in den Niederlanden. 2013 waren es 6,0% des BIP. Werden die öffentlichen Ausgaben hinzugerechnet, belaufen sich die Rentenzahlungen insgesamt auf 11,5% des BIP. Die Vereinigten Staaten stehen mit 5,0% an zweiter Stelle, gefolgt von der Schweiz mit 4,9% des BIP. In der Schweiz ist die betriebliche Altersvorsorge zwar Pflicht, doch erfassen die Daten zu den privaten Rentenzahlungen auch die über die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestleistungen hinausgehenden Leistungen privater, freiwilliger Altersvorsorgepläne.

Die nächsten vier Länder – Island, Kanada, Schweden und das Vereinigte Königreich – verzeichnen private Rentenzahlungen in Höhe von 2,9-4,4% des BIP. Japan (wo die private Altersvorsorge freiwillig ist) weist mit einem Anteil von 2,7% des BIP ebenfalls hohe Ausgaben für die private Altersvorsorge auf. Island verzeichnet mit 65% den höchsten Anteil an privaten Rentenausgaben an den Gesamtrentenausgaben.

Viele Länder haben in den 1990er Jahren eine private Rentenversicherungspflicht eingeführt: Australien, Estland, Mexiko, Polen, Schweden und die Slowakische Republik. In einigen Fällen – insbesondere in Mittel- und Osteuropa – sind hauptsächlich jüngere Arbeitskräfte diesen neuen Rentenplänen beigetreten. Viele dieser Programme haben bisher noch keine Leistungen ausgezahlt. Ein großer Teil der in Australien und Schweden verzeichneten Zahlungen aus privaten Altersvorsorgesystemen stammt aus freiwilligen bzw. quasi-vorgeschriebenen Vorsorgeplänen, die bereits bestanden, bevor die private Altersvorsorge zur Pflicht wurde. Es wird in all diesen Fällen noch Jahrzehnte dauern, bis alle Rentner während ihres gesamten Berufslebens in ein gesetzlich vorgeschriebenes, privates Altersvorsorgesystem eingezahlt haben werden.

Trends

In den Ländern, in denen die privaten Rentenzahlungen am raschesten zunahmen, war das Ausgangsniveau generell mit unter 0,5% des BIP sehr niedrig. Es gibt jedoch Ausnahmen, wie z.B. Island, Schweden und die Schweiz. In der Schweiz wurde die betriebliche Altersvorsorge 1985 Pflicht, wodurch sich der Erfassungsgrad erheblich ausgeweitet hat. Dies findet heute seinen Niederschlag in der raschen Zunahme der privaten Rentenansprüche, da jede folgende Rentnergeneration im Durchschnitt länger in eine private Rentenversicherung eingezahlt hat.

Steuervergünstigungen

Viele OECD-Länder bieten Steuervergünstigungen für das Rentensparen im Rahmen privater Altersvorsorgepläne. Häufig lassen sich die Beiträge zur privaten Rentenversicherung voll oder teilweise von der Einkommensteuer absetzen, und die Kapitalerträge sind voll oder teilweise von der Steuer befreit. Einige Länder bieten Steuererleichterungen auf Rentenzahlungen (vgl. „Steuerliche Behandlung von Renteneinkommen und Rentnern" in Kapitel 4).

Die Kosten dieser Steueranreize werden in vielen OECD-Ländern unter Verwendung des in den 1960er Jahren entwickelten Begriffs der „Steuervergünstigungen" gemessen. Dabei wird versucht, die Höhe der steuerlichen Vorzugsbehandlung durch einen Vergleich mit einer als Maßstab geltenden steuerlichen Behandlung zu quantifizieren. Dahinter steht der Gedanke, dass dies der Betrag ist, den der Staat als Subvention (eine Direktausgabe) bereitstellen müsste, um den gleichen Effekt zu erzielen.

Für 21 OECD-Länder liegen Daten zu Steuervergünstigungen für die Altersvorsorgeaufwendungen vor. In über zwei Dritteln der Fälle beläuft sich der Betrag auf maximal 0,2% des BIP. Und in lediglich vier Ländern – Australien, Kanada, Deutschland und das Vereinigte Königreich – erreichen oder übersteigen die ausgewiesenen Steuervergünstigungen einen Betrag von 1% des BIP.

Die Zahlen in Bezug auf Steuervergünstigungen gelten jedoch nur mit größeren Einschränkungen: Aufgrund der unterschiedlichen Referenzsteuersysteme sind sie länderübergreifend nicht vergleichbar. Steuervergünstigungen sind nicht mit Direktausgaben gleichzusetzen und sollten deshalb nicht als öffentliche Rentenausgaben ausgewiesen werden.

Literaturhinweise

Adema, W. und M. Ladaique (2009), "How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX)", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers,* No. 92, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/220615515052*.

OECD (2010), *Tax Expenditures in OECD Countries,* OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264076907-en*.

7.4 Ausgaben für öffentliche und private Rentenleistungen

	Modelltyp	Ausgaben für private Altersvorsorgesysteme						Öffentliche und private Ausgaben (in % des BIP)	Steuervergünstigungen für private Renten (in % des BIP)
		Höhe (in % des BIP)					Veränderung (in %)		
		1990	2000	2005	2010	2013	2000-2013	2013	2013
Australien	f		2.5	1.4	1.5	1.7	*-32.6*	6.0	1.7
Österreich	f	0.4	0.6	0.5	0.6	0.7	*14.5*	14.0	0.0
Belgien	f	1.0	1.3	1.5	1.1	1.1	*-14.1*	11.3	0.2
Kanada	f	2.5	3.9	4.2	3.4	3.2	*-18.1*	7.8	2.0
Chile	v			1.2	1.3	1.4		4.4	
Tschech. Rep.	v	0.0	0.2	0.2	0.4	0.3	*40.2*	9.0	0.0
	f	a	0.0	0.0	0.1	0.1	*120.0*		
Dänemark	q/v	1.6	2.4	2.5	1.2	1.0	*-60.4*	8.9	
Estland								6.4	
Finnland	f	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2	*-15.2*	11.3	0.1
Frankreich	v	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0	*-71.0*	14.1	0.1
	f	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	*63.1*		
Deutschland	f	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	*17.6*	10.9	1.1
Griechenland	f	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	*1.8*	17.8	
Ungarn								10.3	
Island	v	1.4	2.3	2.7	3.4	3.8	*67.1*	5.9	0.0
Irland	f	0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	*-8.2*	5.7	0.9
Israel								4.9	
Italien	v	1.0	0.9	1.0	0.5	0.4	*-51.7*	16.7	0.0
	f	0.1	0.3	0.2	0.3	0.4	*52.3*		
Japan	v	0.2	0.5	0.4	0.6	0.7	*28.9*	12.9	0.0
	f	a	2.9	2.2	2.7	2.7	*-7.8*		
Korea	f	v	0.0	0.0	0.0	0.0		2.6	
Lettland								7.5	
Luxemburg	f	a	a					8.5	0.0
Mexiko								2.3	0.2
Niederlande	v	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		11.5	
	q	3.6	4.5	4.9	5.3	6.0	*34.2*		
Neuseeland								5.1	
Norwegen	f/v	0.6	0.6	0.6	0.6	0.8	*34.6*	6.6	0.2
Polen								10.3	0.0
Portugal	f	0.3	0.4	0.6	0.5	0.6	*55.4*	14.5	0.0
Slowak. Rep.	f	a	0.2	0.4	0.3	0.4	*80.9*	7.5	0.0
Slowenien								11.8	
Spanien								11.4	0.2
Schweden	q/v	1.2	1.6	1.8	2.3	2.9	*75.9*	10.6	
Schweiz[1]	v	2.2	4.0	4.5	4.7	4.9	*22.3*	11.2	
	f	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	*8.6*		
Türkei								8.1	
Ver. Königreich	f/v	4.0	5.8	4.5	4.3	4.4	*-24.3*	10.5	1.2
Ver. Staaten	f	2.6	3.6	3.6	4.4	5.0	*37.6*	12.0	0.8
OECD		**1.0**	**1.4**	**1.4**	**1.4**	**1.5**	**5.5**	**9.4**	**0.4**

Anmerkung: v = vorgeschriebene, q = quasi-vorgeschriebene und f = freiwillige private Altersvorsorge.
Quelle: OECD Social Expenditures Database (SOCX) ; *OECD Main Economic Indicators Database*; vgl. Adema und Ladaique (2009) wegen näherer Einzelheiten zu den Daten, Quellen und zur Methodik.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634591

LANGFRISTIGE PROJEKTIONEN DER ÖFFENTLICHEN RENTENAUSGABEN

Wichtigste Ergebnisse

Aus den vorangegangenen zwei Indikatoren geht hervor, dass die öffentlichen Rentenausgaben in den letzten Jahrzehnten in den meisten OECD-Ländern gestiegen sind. Die langfristigen Projektionen zeigen, dass die Rentenausgaben in 21 OECD-Ländern voraussichtlich weiter ansteigen und in 14 sinken werden. Die Rentenausgaben werden voraussichtlich im Durchschnitt von etwa 8,9% des BIP im Zeitraum 2013-2015 auf 9,5% des BIP im Jahr 2050 steigen.

Die Hauptantriebskraft der wachsenden Rentenausgaben ist der demografische Wandel. Die auf der nächsten Seite aufgeführten Projektionen sind entweder dem Bericht der Europäischen Kommission über die demografische Alterung (*2015 Ageing Report)* – der die 28 EU-Mitglieder plus Norwegen erfasst – oder dem Bericht *Global Ageing 2016* von *Standard & Poor's* entnommen. In der Haupttabelle sind die Daten bis 2060 aufgeführt, sofern sie für die Länder zur Verfügung stehen. Da der Zeithorizont aber für elf OECD-Länder und alle anderen großen Volkswirtschaften nur bis 2050 reicht, dient dieses Jahr in der Tabelle als Hauptbezugsjahr.

Langfristige Projektionen sind ein entscheidendes Instrument für die Planung der Rentenpolitik: Häufig vergeht viel Zeit zwischen dem Zeitpunkt, an dem eine Rentenreform vollzogen wird und dem Zeitpunkt, an dem sie die öffentlichen Rentenausgaben zu beeinflussen beginnt. Es gibt einige Unterschiede im Leistungsspektrum der verschiedenen, in den Prognosen erfassten nationalen Alterssicherungssysteme, was deren Komplexität und Vielfalt widerspiegelt. So werden die Sonderrenten für Bedienstete des öffentlichen Sektors in den Daten einiger Länder nicht erfasst, während sie in anderen berücksichtigt werden. Analog hierzu sind die Ausgaben für bedürftigkeitsabhängige Leistungen für Rentner in den Projektionen manchmal erfasst und manchmal ausgeklammert. Darüber hinaus unterscheidet sich der Datenerfassungsbereich von dem der Social Expenditures Database (SOCX) der OECD, aus der die in den beiden vorhergehenden Indikatoren aufgeführten Daten über die Ausgabentrends der Vergangenheit stammen. Bei den Zahlen für 2013-2015 kann es wegen des unterschiedlichen Spektrums der erfassten Leistungen und der verwendeten Definitionen Unterschiede zwischen der SOCX-Datenbank und den hier verwendeten Quellen geben.

Die Zahlen geben jedoch Aufschluss über die allgemeinen Trends. Den Projektionen zufolge werden die Rentenausgaben im Durchschnitt aller OECD-Länder bis 2050 von 8,9% des BIP auf 9,5% des BIP steigen. In den EU28 werden sich die Rentenausgaben voraussichtlich von 11,2% des BIP im Jahr 2020 auf 11,7% des BIP im Jahr 2035 erhöhen, bevor sie zu ihrem gegenwärtigen Niveau zurückkehren. Vor dem Hintergrund der sich in diesem Zeitraum vollziehenden demografischen Veränderungen wäre dies ein bedeutender Erfolg. Der Indikator „Altenquotient" in Kapitel 5 zeigt bis 2050 einen etwa 90%igen Anstieg des demografischen Altenquotienten, d.h. die Zahl der Personen über 65 Jahre je 100 Personen im Alter von 20-64 Jahren. Das Wachstum der öffentlichen Rentenausgaben wird durch Leistungskürzungen für zukünftige Rentner gemindert werden. Diese ergeben sich aus einer geringeren Indexierung und Valorisierung sowie veränderter Rentenformeln im Verein mit einer Erhöhung des Alters, ab dem Rentenleistungen frühestens in Anspruch genommen werden können.

Bis 2050 werden die öffentlichen Rentenausgaben in 21 OECD-Ländern voraussichtlich steigen. In Korea dürften sich die Rentenausgaben bis 2050 mehr als verdoppeln, wenngleich der Anstieg von einer niedrigen Basis erfolgt. Diese rasche Zunahme ist sowohl auf die Bevölkerungsalterung als auch auf die Tatsache zurückzuführen, dass das Alterssicherungssystem stärker beansprucht werden wird. In Slowenien werden die öffentlichen Ausgaben den Projektionen zufolge weiter steigen, und zwar von über dem OECD-Durchschnitt liegenden 12% auf 16% des BIP im Jahr 2050.

Die langfristigen öffentlichen Rentenausgaben werden voraussichtlich in allen großen Volkswirtschaften zunehmen, mit Ausnahme Indiens, wo sie angesichts des niedrigen Erfassungsgrads konstant bei 1% des BIP verharren. Am deutlichsten dürfte der Anstieg in Brasilien ausfallen, wo die Rentenausgaben bis 2050 von derzeit 9% auf 17% anwachsen werden und in Saudi-Arabien, wo sie von 2,7% im Jahr 2015 auf 9,4% im Jahr 2050, d.h. um 250% anziehen werden.

Literaturhinweise

Europäische Kommission (2015), *The 2015 Ageing Report – Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Standard & Poor's (2016), *Global Aging 2016: 58 Shades of Gray*, McGraw Hill Financial.

7.5 Projektionen der öffentlichen Rentenausgaben, 2013-2060

	2013-2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
OECD-Länder										
Australien	4.0								3.7	
Österreich	13.9	13.9	14.1	14.4	14.7	14.7	14.7	14.6	14.6	14.4
Belgien	11.8	11.8		12.3		13.0		12.9		13.0
Kanada	5.5							6.9		
Chile	5.1							4.2		
Tschech. Rep.	9.0	9.0	9.1	9.0	8.8	9.0	9.3	9.6	9.8	9.7
Dänemark	10.3	8.7	8.4	8.3	8.2	8.0	7.7	7.5	7.3	7.2
Estland	7.6	7.6	7.3	7.1	7.0	6.9	6.8	6.7	6.6	6.3
Finnland	12.9	14.2	14.9	15.0	14.4	13.6	13.0	12.8	12.8	12.9
Frankreich	14.9	14.6	14.9	14.7	14.2	13.8	13.3	12.8	12.3	12.1
Deutschland	10.0	10.3	10.9	11.6	12.1	12.2	12.3	12.5	12.6	12.7
Griechenland	16.2	15.5	15.0	14.4	14.1	14.1	14.1	14.4	14.2	14.3
Ungarn	11.5	9.8	9.3	8.9	9.1	9.6	10.4	10.7	11.0	11.4
Island	3.3							3.5		
Irland	7.4	8.0	8.7	9.1	9.6	10.0	10.2	10.0	9.3	8.4
Israel	5.3							6.2		
Italien	15.7	15.3	15.5	15.7	15.8	15.8	15.5	14.8	14.2	13.8
Japan	10.2							9.5		
Korea	2.6							6.3		
Lettland	7.7	5.9	5.5	5.5	5.5	5.4	5.3	5.2	5.0	4.6
Luxemburg	9.4	10.6	11.2	11.9	12.4	12.7	12.7	12.5	12.4	13.4
Mexiko	1.8							3.0		
Niederlande	6.9	7.1	7.4	7.7	8.1	8.3	8.3	8.1	7.9	7.8
Neuseeland	4.7							7.2		
Norwegen	9.9	10.7	11.1	11.3	11.4	11.4	11.4	11.6	11.9	12.4
Polen	11.3	10.6	10.5	10.4	10.1	10.0	10.1	10.4	10.7	10.7
Portugal	13.8	14.6	14.9	15.0	15.0	14.8	14.6	14.4	13.8	13.1
Slowak. Rep.	8.1	8.0	7.9	7.6	7.7	8.1	8.6	9.1	9.7	10.2
Slowenien	11.8	11.1	11.4	12.3	13.3	14.3	15.1	15.6	15.6	15.3
Spanien	11.8	11.8	11.4	11.2	11.5	11.9	12.5	12.3	11.4	11.0
Schweden	8.9	8.3	8.1	7.9	7.8	7.5	7.3	7.2	7.4	7.5
Schweiz	9.8							10.7		
Türkei	7.2							5.6		
Ver. Königreich	7.7	7.4	7.8	7.9	8.2	8.4	8.1	8.1	8.3	8.4
Ver. Staaten	4.9							5.9		
OECD	**8.9**							**9.5**		**10.9**
Argentinien	7.8							10.4		
Brasilien	9.1							16.8		
China	4.1							9.5		
Indien	1.0							1.0		
Indonesien	0.8							1.2		
Russ. Föderation	9.1							12.4		
Saudi-Arabien	2.7							9.4		
Südafrika	2.2							3.3		
EU28	11.3	11.2	11.4	11.6	11.7	11.7	11.6	11.4	11.3	11.2

Anmerkung: In OECD28 sind nur die Länder erfasst, für die für den Zeitraum 2010-2015 und 2050 vollständige Daten vorliegen. Der Wert für die EU28-Länder entspricht dem einfachen Durchschnitt der Mitgliedstaaten (nicht dem von der Europäischen Kommission veröffentlichten gewichteten Durchschnitt). Die Alterssicherungssysteme für Beamte und andere Beschäftigte des öffentlichen Sektors werden in den Berechnungen für die EU-Mitgliedsländer generell erfasst: vgl. Europäische Kommission (2015), *The 2015 Ageing Report.*
Quelle: Europäische Kommission (2015), *The 2015 Ageing Report*; Standard & Poor's (2016), *Global Aging 2016: 58 Shades of Gray: Argentina, Brazil, Canada, Chile, China, India, Indonesia, Israel, Japan, Korea, Mexico, New Zealand, Russian Federation, Saudi Arabia, South Africa, Switzerland, Turkey and the United States*; Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising to the Challenge: Iceland; Australia: 2015 Intergenerational Report Australia in 2055.* Die Zahlen beruhen auf der im *Intergenerational Report 2015* geplanten Politik. Seither hat es bei den Vorschlägen zur Sozial- und Invaliditätsrente bedeutende Veränderungen gegeben, die Auswirkungen auf die hier dargelegten Projektionen hätten.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634610

© OECD 2018

Kapitel 8

Private Altersvorsorge und öffentliche Pensionsreservefonds

Die Indikatorenreihe für die private Altersvorsorge und die öffentlichen Pensionsreservefonds entspricht dem in der letzten Ausgabe von Pensions at a Glance gewählten Format.

Der erste dieser sieben Indikatoren befasst sich mit dem Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der über private Altersvorsorgepläne abgesichert ist. Dabei wird unterschieden zwischen gesetzlich vorgeschriebenen, quasi-vorgeschriebenen und freiwilligen Systemen sowie zwischen der vom Arbeitgeber bzw. auf Branchenebene angebotenen betrieblichen Altersvorsorge und der privaten Altersvorsorge, die individuell mit einem Rentenversicherer vereinbart wird.

Im Anschluss daran wird die Vielfalt der Altersvorsorgesysteme untersucht. Der zweite Indikator erläutert die Altersvorsorgemodelle, die in den OECD-Ländern zu finden sind. Dieser Indikator enthält eine Aufschlüsselung des Pensionsvermögens zwischen betrieblichen leistungsbezogenen, betrieblichen beitragsbezogenen und individuellen Altersvorsorgeplänen.

Der dritte Indikator geht auf die Vermögenswerte der privaten Altersvorsorgepläne sowie der öffentlichen Pensionsreservefonds im letzten verfügbaren Jahr ein. Wie diese Vermögenswerte investiert werden, wird im vierten Indikator untersucht. Daran schließt sich eine Analyse der Anlageergebnisse der privaten Altersvorsorgepläne sowie der öffentlichen Pensionsreservefonds in den Jahren 2016 und 2015 an.

Anhand des sechsten Indikators werden die Betriebsaufwendungen privater Altersvorsorgesysteme sowie die Gebühren betrachtet, die die Altersvorsorgeanbieter den Versicherten in ausgewählten beitragsbezogenen Altersvorsorgeplänen berechnen.

Beim letzten Indikator gilt das Augenmerk dem Deckungsgrad der leistungsbezogenen Systeme, die für den Zeitraum 2012-2016 aufgeführt werden.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

ERFASSUNGSGRAD DER PRIVATEN ALTERSVORSORGEPLÄNE

Wichtigste Ergebnisse

2016 erreichte die private Altersvorsorge in 17 OECD-Ländern über gesetzlich vorgeschriebene oder quasi-vorgeschriebene Pläne (in vielen Sektoren erfolgt die Absicherung der Beschäftigten durch Tarifverträge) einen nahezu universellen Erfassungsgrad. In zehn OECD-Ländern haben über 40% der Bevölkerung im Erwerbsalter freiwillige private (betriebliche oder individuelle) Altersvorsorgeverträge abgeschlossen.

2016 verfügten 17 der 35 OECD-Länder auf die eine oder andere Art über ein gesetzlich vorgeschriebenes oder quasi-vorgeschriebenes privates Altersvorsorgesystem, wodurch ein hoher Erfassungsgrad der Bevölkerung im Erwerbsalter gewährleistet ist. In Finnland, Island und der Schweiz ist die betriebliche Altersvorsorge gesetzlich vorgeschrieben und erstreckt sich auf über 70% der Bevölkerung im Erwerbsalter: Die Arbeitgeber müssen ein solches Modell anbieten, wobei die Beitragssätze von staatlicher Seite festgelegt werden. Andere Betriebsrentensysteme können als quasi-vorgeschrieben betrachtet werden: Im Rahmen von branchen- oder landesweiten Tarifabkommen richten die Arbeitgeber Modelle ein, denen die Arbeitnehmer dann beitreten müssen. Da solche Abkommen u.U. nicht für alle Sektoren bestehen, sind diese Systeme nicht als gesetzlich vorgeschrieben eingestuft (z.B. Dänemark, die Niederlande und Schweden). In diesen Ländern ist der Erfassungsgrad ähnlich hoch wie in Ländern mit gesetzlich vorgeschriebenen Systemen.

Gesetzlich vorgeschriebene Systeme mit persönlichen Rentenkonten sind in Lateinamerika sowie in Mittel- und Osteuropa weit verbreitet, wo sie z.T. an die Stelle von Sozialversicherungsleistungen getreten sind. Solche Systeme finden sich in Chile, Estland, Mexiko und der Slowakischen Republik. Andere OECD-Länder mit solchen gesetzlich vorgeschriebenen individuellen Altersvorsorgeplänen sind z.B. Dänemark, Israel und Schweden (Prämienrentensystem). Während die Absicherung über solche Pläne in Chile, Dänemark, Estland, Israel und Schweden nahezu universell ist, ist dies in den anderen Ländern, wo ältere Arbeitskräfte in der Regel in den neuen Systemen nicht erfasst sind, noch nicht der Fall. Der Erfassungsgrad von gegenwärtig etwa 40-60% wird daher im Lauf der Zeit in dem Maße steigen, wie neue Arbeitskräfte individuelle Altersvorsorgepläne abschließen. Darüber hinaus ist die informelle Beschäftigung in einigen dieser Länder weit verbreitet, was den Erfassungsgrad begrenzt.

Der Erfassungsgrad der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorgesysteme variiert von Land zu Land. Solche Systeme werden in dem Sinne als freiwillig bezeichnet, als es den Arbeitgebern – in manchen Ländern zusammen mit den Arbeitnehmern – freisteht, ein Betriebsrentensystem einzurichten. Individuelle Altersvorsorgesysteme werden als freiwillig bezeichnet, wenn der Einzelne frei entscheiden kann, ob er ihnen beitritt oder nicht. Der Erfassungsgrad der freiwilligen (betrieblichen und individuellen) Altersvorsorgesysteme liegt in Belgien, der Tschechischen Republik, Deutschland, Island, Irland, Japan, Neuseeland, Polen, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten bei über 40%. Demgegenüber ist der Erfassungsgrad freiwilliger Rentenversicherungssysteme in Ländern wie Griechenland sehr gering (unter 5%). In Griechenland erklärt die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit möglicherweise teilweise den geringen Erfassungsgrad der privaten Altersvorsorge.

Italien, Neuseeland, die Türkei und das Vereinigte Königreich haben auf nationaler Ebene eine automatische Mitgliedschaft (mit Austrittsmöglichkeit) in privaten Altersvorsorgesystemen eingeführt. Die Ergebnisse sind uneinheitlich. Neuseeland hat mit seinem 2007 eingeführten Programm „KiwiSaver“ einen Erfassungsgrad von 75% erreicht. In Italien werden die Abfindungsrückstellungen für Beschäftigte des privaten Sektors („Trattamento di Fine Rapporto“ – TFR) seit 2007 automatisch in eine betriebliche Rentenversicherung eingezahlt, sofern sich die Beschäftigten nicht explizit für den Verbleib im TFR-System entscheiden. Trotz dieser Regelung liegt der Erfassungsgrad der freiwilligen Altersvorsorge in Italien lediglich bei 20% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Im Vereinigten Königreich ist ein starker Anstieg des Erfassungsgrads der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu verzeichnen, von 34% 2012/2013 auf 43% 2015/2016. Der Anteil der von einem Altersvorsorgeplan erfassten Selbstständigen geht im Vereinigten Königreich jedoch zurück, da sie keinen Anspruch auf automatische Mitgliedschaft haben. Die Türkei hat 2017 ebenfalls die automatische Mitgliedschaft eingeführt, wodurch Arbeitgeber mit wenigstens fünf Beschäftigten verpflichtet sind, alle Beschäftigten unter 45 Jahren in einem Altersvorsorgeplan anzumelden. Die automatische Mitgliedschaft wird in Kanada und den Vereinigten Staaten ebenfalls staatlich unterstützt.

Definition und Messung

Der Begriff „private Altersvorsorge“ bezieht sich de facto auf private Altersvorsorgesysteme (kapitalgedeckte Pläne und Pensionsrückstellungen) und staatliche kapitalgedeckte Systeme (z.B. das ATP-System in Dänemark).

Es gibt verschiedene Messgrößen für den Erfassungsgrad (vgl. OECD, 2012 wegen einer Erörterung der verschiedenen Messgrößen und ihrer Grenzen). Nach der hier angewandten Definition gilt als in einem Altersvorsorgesystem versichert, wer in einer Rentenversicherung Kapital angespart oder Ansprüche erworben hat.

Bei Verwendung von Verwaltungsdaten kann es zu Mehrfacherfassung kommen, da Personen sowohl in einem betrieblichen Altersvorsorgesystem als auch individuell freiwillig versichert sein können. Daher lässt sich der Gesamterfassungsgrad der freiwilligen Altersvorsorge nicht durch Addierung des Versichertenkreises der betrieblichen und der individuellen Altersvorsorgesysteme ermitteln.

Literaturhinweise

OECD (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en*.

8.1 Erfassungsgrad der privaten Altersvorsorgepläne nach Typ, 2016

In Prozent der Bevölkerung im Erwerbsalter (15-64 Jahre)

	Gesetzlich vorgeschrieben/ quasi-vorgeschrieben	Freiwillige Altersvorsorge		
		Betrieblich	Individuell	Insgesamt
Australien	75.7	x	..	..
Österreich	x	13.9	18.0	..
Belgien	x	59.6	..	..
Kanada	x	26.3	25.2	..
Chile	84.3	..	..	..
Tschech. Rep.	x	x	52.6	52.6
Dänemark	ATP: 84.0 QMO: 63.4	x	18.0	18.0
Estland	81.4	x	12.3	12.3
Finnland	89.8	6.6	19.0	25.6
Frankreich	x	24.5	5.7	..
Deutschland	x	57.0	33.8	70.4
Griechenland	x	1.3	..	..
Ungarn	x	..	18.4	..
Island	85.1	x	45.2	45.2
Irland	x	38.3	12.6	46.7
Israel	91.1	..	..	..
Italien	x	9.2	11.5	20.0
Japan	..	45.4	13.4	50.8
Korea	17.1	x	24.0	24.0
Lettland	~100	0.3	11.4	..
Luxemburg	x	5.1	..	..
Mexiko	61.4	1.7	..	..
Niederlande	88.0	x	28.3	28.3
Neuseeland	x	6.8	74.8	..
Norwegen	56.3	..	26.7	..
Polen	x	1.6	66.6	..
Portugal	x	3.7	4.5	..
Slowak. Rep.	36.1	x	19.0	19.0
Slowenien	x	..	..	37.8
Spanien	x	3.3	15.7	18.6
Schweden	PPS: ~100 QMO: ~90	x	24.2	24.2
Schweiz	73.7	x	..	..
Türkei	1.5	1.0	13.9	..
Ver. Königreich	x	..	..	43.0
Ver. Staaten	x	40.8	19.3	..

Anmerkung: QMO (Quasi-mandatory occupational) = Quasi-vorgeschriebene betriebliche Altersvorsorge; PPS (Premium Pension System) = Prämienrentensystem; .. = Nicht verfügbar; x = Nicht anwendbar; ~ = Ungefähr. Der Erfassungsgrad bezieht sich auf die Gesamtbevölkerung im Erwerbsalter (d.h. Personen im Alter von 15-64 Jahren), sofern dies in den ausführlichen Anmerkungen dieser Tabelle nicht anders angegeben ist.

Quelle: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634629

STRUKTUR DER PRIVATEN ALTERSVORSORGESYSTEME

Wichtigste Ergebnisse

Die Rentenversicherungslandschaft umfasst weltweit verschiedene Modelle. In den meisten OECD-Ländern gibt es neben betrieblichen auch individuelle Altersvorsorgepläne. 2016 variierte das Vermögen der betrieblichen Systeme zwischen den einzelnen Ländern erheblich. In den meisten Fällen werden diese Altersvorsorgepläne von Pensionsfonds verwaltet, wobei es allerdings einige bemerkenswerte Ausnahmen gibt (z.B. Dänemark und Frankreich). Individuelle Pläne und betriebliche beitragsbezogene Systeme gewinnen an Bedeutung, was zu Lasten der betrieblichen leistungsbezogenen Systeme geht.

Die Rentenversicherungslandschaft umfasst weltweit verschiedene Modelle. So erfolgt der Zugang zu einem Altersvorsorgeplan beispielsweise durch das Beschäftigungsverhältnis oder indem sich Einzelpersonen direkt ohne Beteiligung des Arbeitgebers versichern. Wenn die Teilnahme an einem Altersvorsorgeplan über die Beschäftigung erfolgt und diese Pläne von den Arbeitgebern oder den Sozialpartnern im Namen ihrer Beschäftigten eingerichtet werden, werden diese Pläne als betriebliche Altersvorsorgepläne betrachtet. Altersvorsorgepläne werden in der OECD-Systematik als individuell eingestuft, wenn der Zugang zu diesen Plänen nicht mit einem Beschäftigungsverhältnis verknüpft sein muss und diese Pläne ohne die Mitwirkung von Arbeitgebern direkt von einem Pensionsfonds oder einem Finanzinstitut, das als Rentenversicherer agiert, eingerichtet werden.

In den meisten Meldeländern gibt es neben betrieblichen auch individuelle Pläne: In 32 der 35 OECD-Länder gibt es sowohl betriebliche als auch individuelle Pläne. Einzelpersonen können über verschiedene Beschäftigungsverhältnisse im Lauf ihres Berufslebens in mehreren betrieblichen Altersvorsorgeplänen versichert sein und zusätzlich bei einem Rentenversicherungsträger direkt mehrere individuelle Altersvorsorgeverträge abschließen. Die Höhe des von betrieblichen Systemen gehaltenen Vermögens, und damit ihre Bedeutung, variierte 2016 erheblich zwischen den einzelnen Ländern.

Betriebsrenten werden in den meisten OECD-Ländern überwiegend über Pensionsfonds finanziert. Die Hauptausnahmen bilden Länder wie Belgien, Dänemark, Frankreich, Korea, Norwegen und Schweden, in denen Rentenversicherungsverträge eine große Rolle spielen, sowie Deutschland und Österreich, wo Pensionsrückstellungen – Rückstellungen in den Bilanzen der Arbeitgeber – eines der wichtigsten Finanzierungsinstrumente für Betriebsrenten darstellen. Die individuelle Altersvorsorge erfolgt oft über Rentenversicherungsverträge oder von Banken bzw. Vermögensverwaltern angebotene Finanzprodukte.

Je nachdem wie die Rentenleistungen berechnet werden und wer das Risiko trägt, handelt es sich bei betrieblichen Altersvorsorgeplänen entweder um leistungsbezogene Systeme (Defined Benefit – DB) oder um beitragsbezogene Systeme (Defined Contribution – DC). Bei beitragsbezogenen Systemen tragen die Versicherten das Hauptrisiko, wohingegen die Risiken bei den traditionellen leistungsbezogenen Systemen vollständig beim Arbeitgeber liegen. In manchen Ländern haben die Arbeitgeber Hybrid- bzw. gemischte leistungsbezogene Systeme eingeführt, die zwar unterschiedliche Formen annehmen können, effektiv jedoch eine gewisse Risikoteilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beinhalten. So kann die Höhe der Leistungen in den Niederlanden vom Deckungsgrad des Rentenversicherers abhängen. „Cash Balance"-Pensionspläne (eine andere Form von hybriden leistungsbezogenen Systemen) sehen Leistungen auf der Grundlage eines festen Beitragssatzes und einer garantierten Rendite vor, wobei der Arbeitgeber die Garantie übernimmt, weshalb diese Pläne als leistungsbezogene Systeme eingestuft werden. Solche Pläne sind in Belgien (wo die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, eine Mindestrendite zu garantieren), Japan und den Vereinigten Staaten Teil der Rentenlandschaft. Gemischte Systeme sind Pläne, die zwei separate Komponenten – eine leistungsbezogene und eine beitragsbezogene – beinhalten, die als Bestandteile ein und desselben Systems behandelt werden. So können die Leistungen beispielsweise bis zu einem bestimmten Alter vor Renteneintritt nach einer beitragsbezogenen Rentenformel und danach nach einer leistungsbezogenen Rentenformel berechnet werden. Es gibt auch beitragsbezogene Altersvorsorgepläne, wie beispielsweise in Dänemark, mit garantierten Leistungen bzw. Renditen. Sie werden als beitragsbezogene Systeme eingestuft, da für den Arbeitgeber im Falle einer Unterfinanzierung keine Nachschusspflicht besteht.

In den meisten Meldeländern ist der Anteil der insgesamt verwalteten Vermögenswerte in beitragsbezogenen und individuellen Systemen höher als in leistungsbezogenen Plänen. In 18 der 23 OECD-Volkswirtschaften, die Daten gemeldet haben, entfallen mehr als 50% der Vermögenswerte auf beitragsbezogene oder individuelle Pläne.

Die Bedeutung von beitragsorientierten und individuellen Altersvorsorgeplänen nimmt auch in Ländern wie den Vereinigten Staaten, in denen der Anteil des Vermögens, der auf leistungsbezogene Systeme entfällt, im historischen Vergleich hoch ist, auf Kosten von leistungsorientierten Plänen zu. Der Übergang von leistungsbezogenen Plänen zu beitragsbezogenen und individuellen Modellen ist in anderen Ländern ebenfalls zu beobachten. So ist der Betrag des in leistungsbezogenen Altersvorsorgeplänen verwalteten Vermögens beispielsweise in Irland von 62,146 Mrd. Euro im Jahr 2015 auf 61,465 Mrd. Euro im Jahr 2016 zurückgegangen.

Definition und Messung

Der Begriff „private Altersvorsorge" bezieht sich de facto auf private Altersvorsorgesysteme (kapitalgedeckte Pläne und Pensionsrückstellungen) und staatliche kapitalgedeckte Systeme (z.B. das ATP-System in Dänemark).

Die OECD hat eine Reihe von Leitlinien für die Klassifizierung privater Altersvorsorgesysteme aufgestellt (OECD, 2005), auf denen diese Analyse basiert.

Literaturhinweise

OECD (2005), *Private Pensions: OECD Classification and Glossary*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264017009en-fr.*

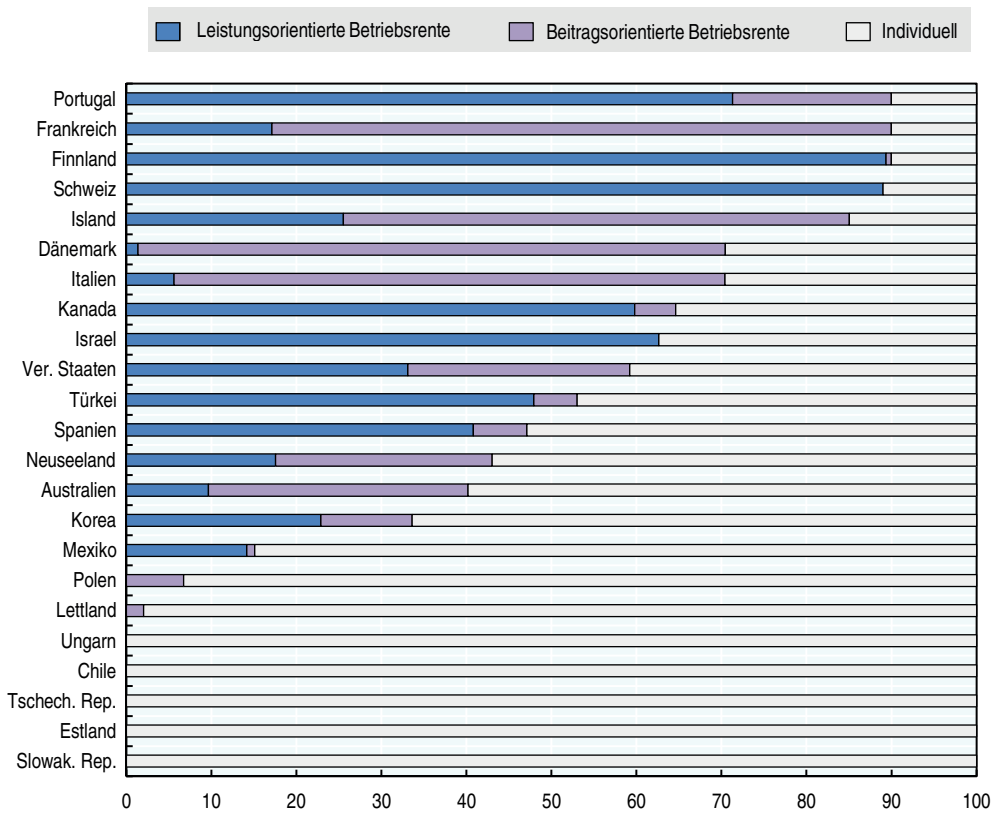
8.2 Im OECD-Raum verfügbare Altersvorsorgemodelle, gemäß der OECD-Systematik, 2016

		Betriebliche Altersvorsorge			
		Nur leistungsbezogen	Leistungs- und beitragsbezogen	Nur beitragsbezogen	Keine
Individuelle Altersvorsorge	**Ja**	Deutschland, Finnland, Israel, Schweiz	Australien, Belgien, Dänemark, Frankreich, Irland, Island, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Türkei, Ver. Königreich, Ver. Staaten	Chile, Griechenland, Lettland, Polen, Slowenien, Ungarn	Estland, Slowak. Rep., Tschech. Rep.
	Nein				

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634648

8.3 Aufteilung der Pensionsvermögen nach Art der privaten Altersvorsorgepläne in ausgewählten OECD-Ländern, 2016

In Prozent des gesamten angelegten Vermögens



Quelle: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634667

VERMÖGEN DER PRIVATEN ALTERSVORSORGEPLÄNE UND ÖFFENTLICHEN PENSIONSRESERVEFONDS

Wichtigste Ergebnisse

In den meisten OECD-Ländern wurden zur Absicherung künftiger Rentenverbindlichkeiten beträchtliche Vermögenswerte akkumuliert. Der gewichtete Durchschnitt der im OECD-Raum von privaten Altersvorsorgeplänen gehaltenen Vermögenswerte belief sich 2016 auf 83% des BIP (gewichtet nach BIP). 18 OECD-Länder haben darüber hinaus öffentliche Pensionsreservefonds aufgebaut, um die Finanzierung der staatlichen Renten zu unterstützen. In diesen Ländern entsprach der Wert der öffentlichen Rentenrücklagen im Jahr 2015 durchschnittlich 19% des BIP.

Das Vermögen der privaten Altersvorsorgepläne belief sich 2016 im OECD-Raum auf 38,1 Bill. US-$. Der Altersvorsorgemarkt der Vereinigten Staaten ist der größte im OECD-Raum mit einem Vermögen von 25,1 Bill. US-$ bzw. 65,9% des Gesamtvermögens im OECD-Raum. Andere OECD-Länder mit großen Altersvorsorgesystemen sind Kanada mit Vermögenswerten im Umfang von 2,4 Bill. US-$ bzw. einem Anteil am Altersvorsorgemarkt im OECD-Raum von 6,3% im Jahr 2016, das Vereinigte Königreich (mit 2,3 Bill. US-$ bzw. 6,0%), Australien (mit 1,5 Bill. US-$ bzw. 4,0%), Japan (mit 1,4 Bill. US-$ bzw. 3,6%) und die Niederlande (mit 1,3 Bill. US-$ bzw. 3,5%).

2016 betrug die nach dem BIP der einzelnen Länder gewichtete Relation zwischen Pensionsvermögen und BIP im OECD-Durchschnitt 83,0%. In sieben OECD-Ländern erreichte die Relation zwischen Pensionsvermögen und BIP einen Wert von über 100% – Dänemark (209,0%), Niederlande (180,3%), Kanada (159,2%), Island (150,7%), Schweiz (141,6%), Vereinigte Staaten (134,9%) und Australien (123,9%). Diese Länder haben vor langer Zeit private Altersvorsorgesysteme eingerichtet und verfügen mit Ausnahme von Kanada und den Vereinigten Staaten über gesetzlich vorgeschriebene oder quasi-vorgeschriebene private Altersvorsorgesysteme.

In den anderen Ländern variierte die Bedeutung des Pensionsvermögens im Verhältnis zum BIP. In neun OECD-Ländern lag die Relation zwischen Pensionsvermögen und BIP bei Werten unter 100%, aber über 20%. Dazu gehören Länder, die in den vergangenen Jahren gesetzlich vorgeschriebene kapitalgedeckte Altersvorsorgesysteme eingeführt haben. Unter diesen Ländern hat Chile das älteste System, das bereits ein Vermögen in Höhe von 69,6% des BIP angesammelt hat. Die Wachstumsaussichten sind auch in Ländern wie Estland und Mexiko, in denen die gesetzlich vorgeschriebene private Altersvorsorge Ende der 1990er bzw. Anfang der 2000er Jahre eingeführt wurde, sehr positiv. Seither ist das Pensionsvermögen schnell gewachsen, so dass es Ende 2016 Werte zwischen 15% und 20% des BIP erreichte. Diese Zahlen werden in den nächsten Jahren und Jahrzehnten weiter steigen, da mehr Personen in das neue Altersvorsorgesystem einzahlen und die bereits eingetretenen Mitglieder weiter Beiträge leisten werden.

Eine gewisse Vorfinanzierung erfolgt auch in staatlichen Rentensystemen, die in der Regel im Umlageverfahren finanziert werden. Es wird erwartet, dass öffentliche Pensionsreservefonds in Zukunft eine bedeutende Rolle bei der Finanzierung einiger öffentlicher Rentensysteme spielen und so die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf die öffentlichen Finanzen dämpfen werden. Ende 2015 belief sich das Gesamtvermögen der öffentlichen Pensionsreservefonds in den 18 OECD-Ländern, für die Daten verfügbar sind, auf 5,1 Bill. US-$. Die höchsten Reserven hielt der Treuhandfonds der Sozialversicherung in den Vereinigten Staaten mit 2,8 Bill. US-$, was 54,7% des Gesamtvermögens der Pensionsreservefonds der OECD-Länder entsprach, wobei allerdings anzumerken ist, dass es sich bei den Vermögenswerten des Treuhandfonds um vom Finanzministerium (US Treasury) ausgestellte nichthandelbare Schuldscheine handelt. Der japanische staatliche Pensionsinvestitionsfonds verfügte mit 1,1 Bill. US-$ bzw. 22,1% des Gesamtvermögens der Pensionsreservefonds im OECD-Raum über die zweitgrößten Reserven. Unter den übrigen Ländern hatten auch Korea, Kanada und Schweden hohe Reserven akkumuliert (8,5%, 4,8% bzw. 2,9% der Gesamtreserven).

Im Verhältnis zur am BIP gemessenen durchschnittlichen nationalen Wirtschaftsleistung betrug das Vermögen der öffentlichen Pensionsreservefonds 2015 im OECD-Raum 13,9%. Den höchsten Wert verzeichnete mit 32,8% des BIP Koreas Nationaler Pensionsfonds. Andere Länder mit im Verhältnis zum BIP ebenfalls erheblichen Pensionsreservefondsvermögen waren u.a. Luxemburg mit 30,2%, Schweden mit 29,5% und Japan mit 25,8%. Die öffentlichen Pensionsreservefonds in Australien, Belgien, Chile und Polen sind erst vor relativ kurzer Zeit (zwischen 2001 und 2006) eingerichtet worden, was das niedrige Niveau des bislang akkumulierten Vermögens erklärt. Das Vermögen der Pensionsreservefonds dürfte in den kommenden Jahren weiter expandieren, auch wenn einige Länder wie Spanien bereits begonnen haben, einen Teil der Ersparnisse zu entnehmen, um Defizite der Sozialversicherung zu decken. Der Irish National Pension Reserve Fund, der 2014 in den Ireland Strategic Investment Fund umgewandelt wurde, wird nicht länger als öffentlicher Pensionsreservefonds eingestuft, da sein Mandat heute über die Finanzierung umlagefinanzierter Altersvorsorgesysteme hinausgeht.

Definition und Messung

Der Begriff „private Altersvorsorge" bezieht sich de facto auf private Altersvorsorgesysteme (kapitalgedeckte Pläne und Pensionsrückstellungen) und staatliche kapitalgedeckte Systeme (z.B. das ATP-System in Dänemark).

Private Altersvorsorgepläne sind Pläne, die von einer nichtstaatlichen Einrichtung verwaltet werden. Sie können direkt von einem Arbeitgeber im Privatsektor, der den Altersvorsorgeplan auflegt, einem privaten Pensionsfonds oder einem Anbieter des Privatsektors verwaltet werden. In einigen Ländern gibt es auch derartige Pläne für Bedienstete des öffentlichen Sektors.

Kapitalgedeckte öffentliche Konstruktionen sind Altersvorsorgepläne, die von einer öffentlichen Institution verwaltet werden.

Öffentliche Pensionsreservefonds sind Reserven, die von den Regierungen oder Sozialversicherungsträgern der betreffenden Länder errichtet werden, um die staatlichen Rentensysteme abzustützen, die ansonsten im Umlageverfahren finanziert werden. Die Vermögenswerte in solchen Reservefonds sind Teil des Staatssektors im weiteren Sinne.

8.4 Vermögen der privaten Altersvorsorgepläne und öffentlichen Pensionsreservefonds in OECD-Ländern und anderen großen Volkswirtschaften, letztes verfügbares Jahr

In Prozent des BIP und in Mio. US-$

	Private Altersvorsorgepläne, 2016		Öffentliche Pensionsreservefonds, 2015	
	In % des BIP	Mio. US-$	In % des BIP	Mio. US-$
OECD-Mitglieder				
Australien	123.9	1 523 302	7.3	90 026
Österreich	6.0	21 980	x	x
Belgien	6.9	30 612	5.2	23 439
Kanada	159.2	2 403 874	17.0	249 215
Chile	69.6	174 480	3.6	8 112
Tschech. Rep.	8.4	15 684	x	x
Dänemark	209.0	611 895	x	x
Estland	16.4	3 656	x	x
Finnland	59.3	134 867	8.8	20 416
Frankreich	9.8	230 184	2.5	59 552
Deutschland	6.8	223 906	1.1	37 055
Griechenland	0.7	1 254	x	x
Ungarn	4.3	5 105	x	x
Island	150.7	32 359	x	x
Irland	40.7	118 322	x	x
Israel	55.7	177 293	x	x
Italien	9.4	165 238	x	x
Japan	29.4	1 354 754	25.8	1 137 247
Korea	26.9	364 634	32.8	436 950
Lettland	12.7	3 340	x	x
Luxemburg	2.9	1 659	30.2	17 215
Mexiko	16.7	156 503	0.1	1 511
Niederlande	180.3	1 335 227	x	x
Neuseeland	24.4	45 109	11.8	19 974
Norwegen	10.2	36 899	6.9	24 269
Polen	9.3	41 038	1.1	4 984
Portugal	10.8	21 092	7.9	15 350
Slowak. Rep.	11.2	9 523	x	x
Slowenien	7.0	2 963	x	x
Spanien	14.0	164 241	3.0	35 362
Schweden	80.6	389 264	29.5	147 883
Schweiz	141.6	904 380	x	x
Türkei	4.8	35 217	x	x
OECD	**Einfach: 50.0% Gewichtet: 83.0%**	**Insgesamt: 38 140 159**	**Einfach: 11.7% Gewichtet: 13.9%**	**Insgesamt 5 141 071**
Argentinien	..	..	10.3	50 689
Brasilien	22.9	439 507	x	x
China	1.5	159 357	2.7	294 820
Indien	1.1	23 472	4.6	101 247
Indonesien	1.8	17 035	..	..
Russ. Föderation	6.1	87 038	x	x
Saudi-Arabien	..	..	..	..
Südafrika	100.6	259 622	x	x

Anmerkung: .. = „Nicht verfügbar; x = „Nicht anwendbar“, „Einfach“ = „Einfacher Durchschnitt“; „Gewichtet“ = „Gewichteter Durchschnitt“. Die mit „OECD“ gekennzeichnete Zeile zeigt das Gesamtvermögen in Mio. US-$ sowie den einfachen und gewichteten Durchschnitt des Vermögens in Prozent des BIP (die Gewichtung erfolgt auf Basis des BIP, ausgedrückt in US-$) berechnet auf der Basis der Meldeländer im OECD-Raum.

Quelle: OECD Global Pension Statistics und Annual Survey of Public Pension.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634686

VERMÖGENSALLOKATION PRIVATER ALTERSVORSORGEPLÄNE UND ÖFFENTLICHER PENSIONSRESERVEFONDS

Wichtigste Ergebnisse

Altersvorsorgeeinrichtungen und öffentliche Pensionsreservefonds hatten zum Jahresende 2016 bzw. 2015 nach wie vor überwiegend in traditionellen Anlageklassen (hauptsächlich Anleihen und Aktien) investiert. Der Anteil von Aktien und Anleihen in den Portfolios ist von Land zu Land sehr unterschiedlich, generell ist jedoch eine größere Präferenz für Anleihen festzustellen.

In den meisten OECD-Ländern, für die Daten für 2016 vorliegen, sind Anleihen und Aktien nach wie vor die zwei wichtigsten Anlageklassen. Auf sie entfielen Ende 2016 in 16 OECD-Ländern über 80% des Portfolios der Altersvorsorgeeinrichtungen. Zusammengenommen belief sich der Anteil von Anleihen und Aktien am Gesamtportfolio der Altersvorsorgeeinrichtungen Ende 2016 auf 99,2% in Chile, 97,4% in Mexiko, 92,6% in Polen, 91,9% in Ungarn, 91,4% in Griechenland, 91,1% in Norwegen, 90,4% in der Tschechischen Republik, 89,4% in Luxemburg, 86,4% in Schweden, 83,9% in Lettland und den Niederlanden, 82,5% in der Slowakischen Republik, 81,6% in den Vereinigten Staaten, 81% in Island und 80,5% in Slowenien. Am anderen Ende des Spektrums standen einige Länder, in denen der Anteil dieser beiden Anlageklassen zusammen unter oder um die 50% lag, wie z.B. das Vereinigte Königreich (53,0%).

Der Anteil von Aktien und Anleihen in den Portfolios der Altersvorsorgeeinrichtungen unterscheidet sich von Land zu Land erheblich. Zwar war Ende 2016 im Allgemeinen eine größere Präferenz für Anleihen festzustellen, in einigen OECD-Ländern war jedoch das Gegenteil der Fall, wie z.B. in Australien, wo 51,1% in Aktien und nur 10,2% in Anleihen angelegt waren, sowie in Finnland mit 37,1% Aktien und 30,6% Anleihen und in den Vereinigten Staaten, wo das Verhältnis 46,4% zu 35,2% betrug.

Innerhalb der Kategorie „Anleihen“ entfiel in vielen Ländern ein bedeutender Anteil der gesamten Direktanlagen der Altersvorsorgeeinrichtungen (d.h. ohne Anlagen über Investmentfonds) auf öffentliche Schuldtitel (im Gegensatz zu Unternehmensanleihen). So betrug der Anteil öffentlicher Schuldtitel an den gesamten Direktanlagen in Anleihen beispielsweise 91,8% in Ungarn, 88,3% in Israel, 84,6% in der Tschechischen Republik und 82,2% in der Türkei, aber nur 26,4% in Norwegen, 17,8% in Neuseeland und 11,9% in Polen.

Auf Barbestände und Einlagen entfiel in einigen OECD-Ländern ebenfalls ein bedeutender Portfolioanteil der Altersvorsorgeeinrichtungen. In Estland und der Türkei beispielsweise belief sich ihr Anteil am Gesamtportfolio Ende 2016 auf 23,3% bzw. 24,5%.

In den meisten OECD-Ländern machten Kredite, Immobilien (Grundstücke und Gebäude), unaufgeschlüsselte Versicherungsverträge und private Investmentfonds (in der Abbildung als „Sonstige“ aufgeführt) nur einen relativ geringen Anteil der Anlagen von Altersvorsorgeeinrichtungen aus, wenn man von einigen Ausnahmen absieht. So stellten Immobilienanlagen (entweder direkt oder indirekt über Investmentfonds) beispielsweise in Australien, Finnland, Kanada, Portugal und der Schweiz einen wichtigen Bestandteil der Anlageportfolios von Altersvorsorgeeinrichtungen dar (5-20% des Gesamtvermögens).

Auch in den Portfolios der öffentlichen Pensionsreservefonds waren festverzinsliche Papiere und Aktien Ende 2015 die dominierenden Anlageklassen. In einigen Reservefonds waren Aktien wesentlich stärker vertreten als andere Anlageklassen, was auf den langfristigen Anlagehorizont dieser Fonds und ihre generell größere Autonomie bei den Anlageentscheidungen zurückzuführen ist. So investierte beispielsweise der staatliche norwegische Pensionsfonds 2015 55,2% seines Vermögens in Aktien und 40,1% in festverzinsliche Wertpapiere. Bei den schwedischen AP-Fonds entfielen im Durchschnitt rd. 45% auf Aktien und 30% auf Festverzinsliche (AP1, AP2, AP3 und AP4), beim Quebec Pension Plan 42,0% bzw. 21,5%. Das Vermögen des Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB) war in annähernd gleichem Umfang in Aktien (32,3%) und festverzinslichen Wertpapieren (26,7%) angelegt. Dagegen investierten die Reservefonds in Chile, Portugal und Polen beispielsweise 2015 deutlich stärker in Anleihen als in Aktien.

Einen Extremfall stellen die öffentlichen Pensionsreservefonds in Belgien, Spanien und den Vereinigten Staaten dar, die gesetzlich verpflichtet sind, ausschließlich in Staatsanleihen zu investieren.

Einige der öffentlichen Pensionsreservefonds haben darüber hinaus begonnen, in Immobilien sowie alternative Anlageklassen wie Private Equity (privates Beteiligungskapital) und Hedgefonds zu investieren. Den höchsten Anteil an Private-Equity- und Hedgefonds-Anlagen wiesen beispielsweise die Fonds in Mexiko (45,6% des Gesamtvermögens im Jahr 2015) und Australien (23,5%) auf.

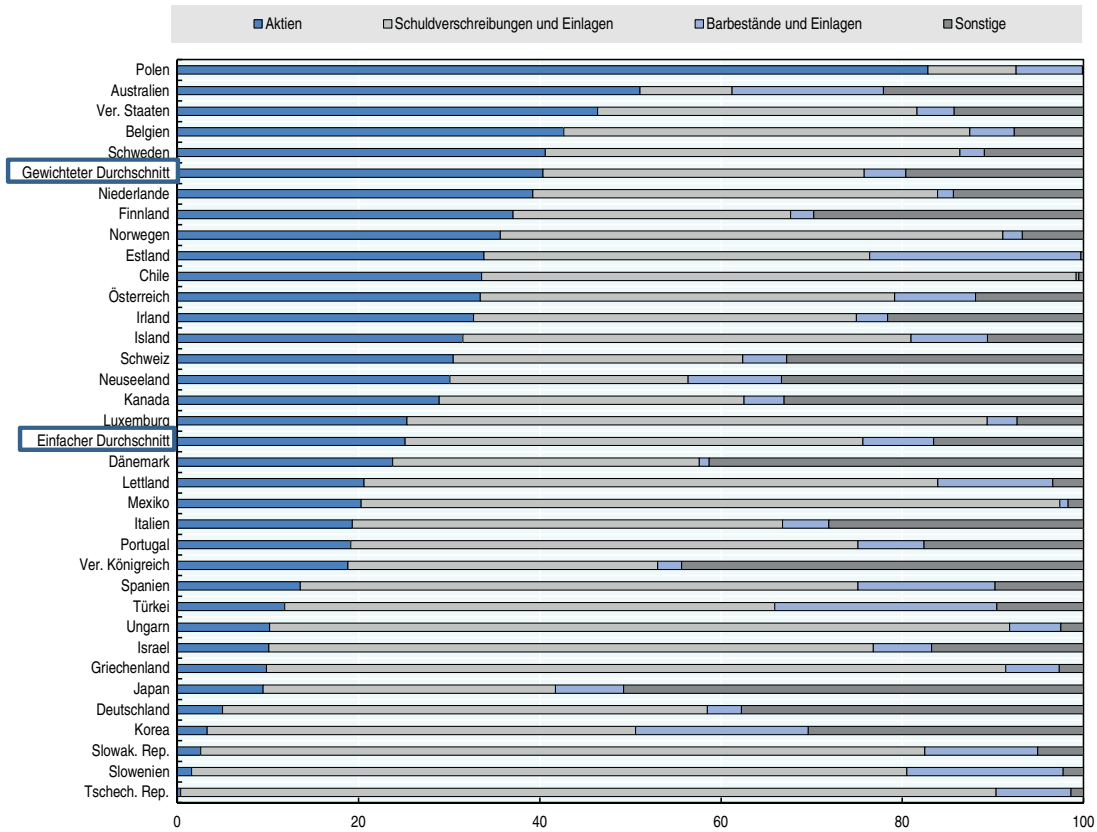
Definition und Messung

Der Begriff „private Altersvorsorge“ bezieht sich de facto auf private Altersvorsorgesysteme (kapitalgedeckte Pläne und Pensionsrückstellungen) und staatliche kapitalgedeckte Systeme (z.B. das ATP-System in Dänemark).

Die Daten zur Vermögensallokation umfassen sowohl Direktanlagen in Aktien, Schuldverschreibungen und Anleihen sowie Barbestände und Einlagen als auch indirekte Anlagen über Investmentfonds. In den OECD Global Pension Statistics werden Daten zu Anlagen in Investmentfonds sowie die Aufschlüsselung dieser Anlagen gemäß dem „Look-through“-Ansatz nach Barbeständen und Einlagen, Schuldverschreibungen und Anleihen, Aktien und sonstigen Instrumenten erhoben. Wenn keine nach dem „Look-through“-Ansatz aufgeschlüsselten Daten von den Ländern übermittelt wurden, wurden Schätzungen auf Basis der Annahme vorgenommen, dass die Verteilung der Anlagen in Investmentfonds auf Barbestände und Einlagen, Schuldverschreibungen und Anleihen, Aktien und sonstige Instrumente der Vermögensallokation bei den Direktanlagen der Altersvorsorgeeinrichtungen entspricht.

8.5 Vermögensallokation privater Altersvorsorgepläne in ausgewählten OECD-Ländern, 2016

In Prozent des gesamten angelegten Vermögens

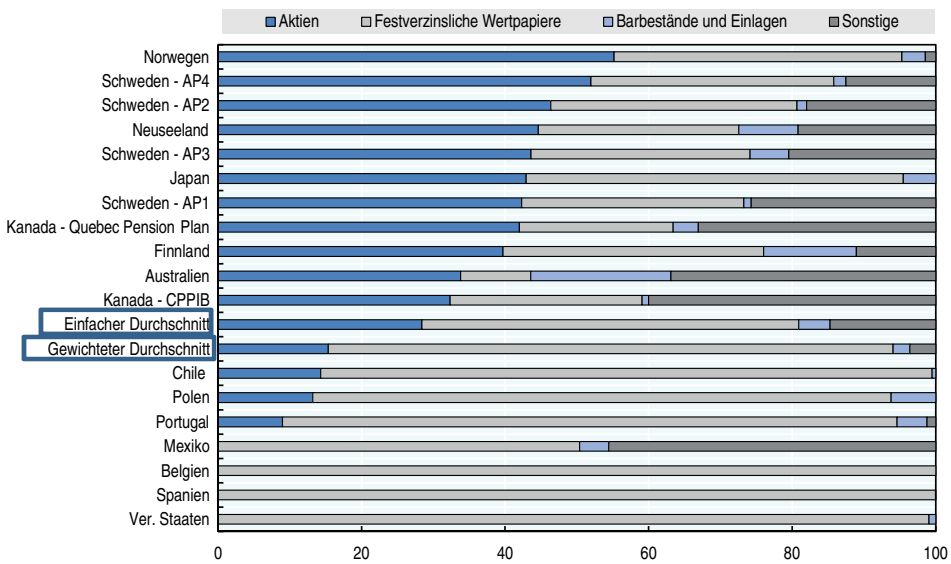


Quelle: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634705

8.6 Vermögensallokation öffentlicher Pensionsreservefonds in ausgewählten OECD-Ländern, 2015

In Prozent des gesamten angelegten Vermögens



Quelle: OECD Annual Survey of Public Pension Reserve Funds..

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634724

ANLAGEERGEBNISSE PRIVATER ALTERSVORSORGEPLÄNE UND ÖFFENTLICHER PENSIONSRESERVEFONDS

Wichtigste Ergebnisse

Trotz der Finanzmarktvolatilität infolge internationaler Entwicklungen erzielten private Altersvorsorgepläne 2016 in den meisten OECD-Ländern positive Renditen. Die Altersvorsorgeeinrichtungen verzeichneten 2016 im gewichteten OECD-Durchschnitt positive reale Anlagerenditen von 2,4%. Alle öffentlichen Pensionsreservefonds wiesen 2015 positive Renditen aus.

Trotz der Volatilität aufgrund von internationalen Entwicklungen, wie z.B. dem Brexit-Votum, erzielten private Altersvorsorgepläne 2016 in den meisten OECD-Ländern positive Renditen.

Im OECD-Durchschnitt verzeichneten private Altersvorsorgepläne 2016 nach Abzug der Aufwendungen für die Vermögensverwaltung eine reale Anlagerendite von über 2%. Die beste Wertentwicklung bei privaten Altersvorsorgeplänen war 2016 in Europa zu finden, insbesondere in Polen (8,3%), Irland (8,1%), den Niederlanden (7,2%) und Slowenien (6,9%). Private Altersvorsorgepläne in Dänemark erzielten ebenfalls eine reale Rendite von über 5%, was den zuständigen Stellen in Dänemark zufolge auf die Investitionen der Pensionsvermögen in Aktien, alternative Anlagen und Hochzinsanleihen zurückzuführen war. Negativ fielen die realen Anlagerenditen 2016 nur in drei Ländern, nämlich in Island (-0,3%), Mexiko (-0,4%) und der Tschechischen Republik (-1,2%), aus. Da sich die reale Nettoanlagerendite aus den nominalen Anlageergebnissen der Altersvorsorgepläne und der Inflation ergibt, kann eine niedrige Rendite entweder durch geringe Wertzuwächse und Erträge oder durch die Inflation bedingt sein. Die privaten Altersvorsorgepläne in der Tschechischen Republik, Island und Mexiko erzielten 2016 zwar positive nominale Renditen (0,8%, 1,6% bzw. 2,9%), diese waren jedoch niedriger als die Inflation (2,0%, 1,9% bzw. 3,4%).

Alle öffentlichen Pensionsreservefonds erzielten im letzten verfügbaren Jahr (2015) eine positive Wertentwicklung mit einer durchschnittlichen (nach dem zum Jahresende verwalteten Vermögen gewichteten) Nettoanlagerendite von real 3,2%. Die besten Resultate wurden 2015 in Kanada (14,1% für den CPPIB, 8,8% für den Quebec Pension Plan), Chile (8,1%) und Schweden (12,1% für AP6, 6,7% für AP3 und AP4) verzeichnet. Lediglich der Demografische Reservefonds in Polen wies 2015 eine Rendite von weniger als 1% aus (0,5%).

Definition und Messung

Der Begriff „private Altersvorsorge“ bezieht sich de facto auf private Altersvorsorgesysteme (kapitalgedeckte Pläne und Pensionsrückstellungen) und staatliche kapitalgedeckte Systeme (z.B. das ATP-System in Dänemark).

Die realen Renditen (inflationsbereinigt) werden in Landeswährung vor Steuern, aber nach Abzug der Aufwendungen für die Vermögensverwaltung berechnet.

Die durchschnittliche nominale Nettoanlagerendite der privaten Altersvorsorgepläne wird anhand einer einheitlichen Formel für alle Länder berechnet, mit Ausnahme von Irland, Israel, Schweden, der Türkei und den Vereinigten Staaten. Die Angaben für diese Länder wurden entweder von ihnen selbst auf der Grundlage ihrer eigenen Formeln bereitgestellt oder stammen aus amtlichen Publikationen dieser Länder. Die einheitliche Formel entspricht dem Verhältnis der Nettoanlageerträge am Jahresende zum durchschnittlichen im Jahresverlauf verwalteten Vermögen.

Die Angaben zu den nominalen Renditen der öffentlichen Pensionsreservefonds wurden direkt von den Fonds auf der Grundlage ihrer eigenen Formeln und Methoden bereitgestellt.

Die 1-Jahres-Renditen liefern möglicherweise kein zutreffendes Bild der langfristigen Wertentwicklung. Da Pensionsvermögen für 30-40 Jahre angelegt werden, ist es wichtig, die Wertentwicklung über Zeiträume von mehr als nur einem Jahr zu evaluieren. Die über längere Zeiträume erzielten durchschnittlichen jährlichen Renditen sind anderen OECD-Publikationen zu entnehmen (OECD, 2017a, 2017b).

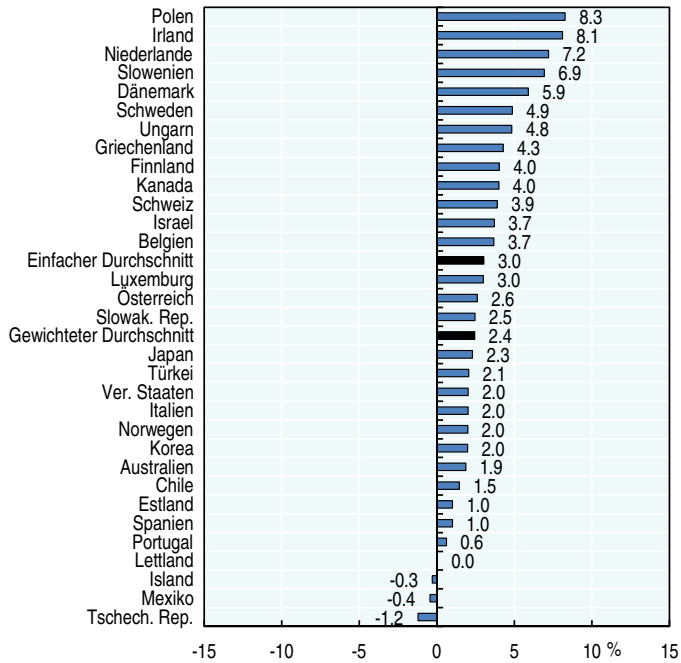
Literaturhinweise

OECD (2017a), “Pension Markets in Focus 2017”, OECD, Paris, *www.oecd.org/pensions/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2017.pdf*.

OECD (2017b), “Annual Survey of Large Pension Funds and Public Pension Reserve Funds – Report on Pension Funds’ Long-term Investments”, OECD, Paris, *www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/2015-Large-Pension-Funds-Survey.pdf*.

8.7 Reale Anlagerenditen privater Altersvorsorgepläne nach Abzug der Aufwendungen für die Vermögensverwaltung, Dezember 2015 – Dezember 2016

In Prozent

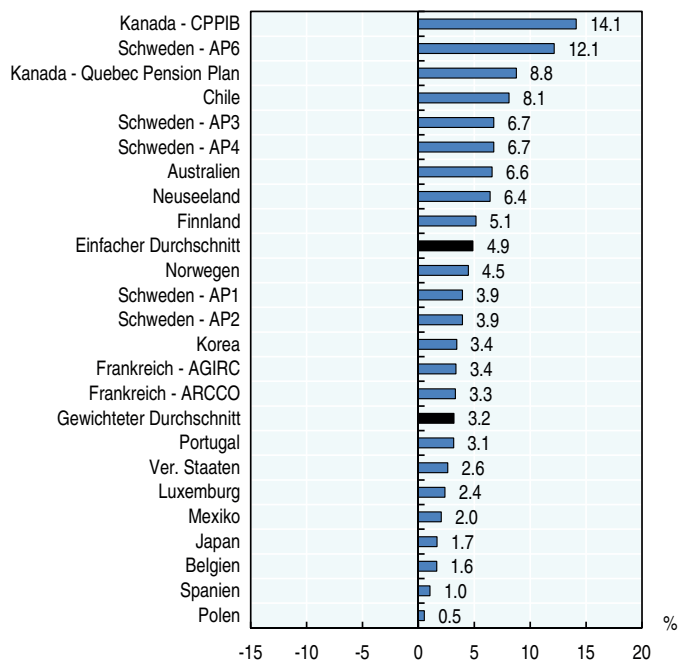


Quelle: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634743

8.8 Reale Anlagerenditen öffentlicher Pensionsreservefonds nach Abzug der Aufwendungen für die Vermögensverwaltung, Dezember 2014 – Dezember 2015

In Prozent



Quelle: OECD Annual Survey of Public Pension Reserve Funds.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634762

BETRIEBSKOSTEN PRIVATER ALTERSVORSORGESYSTEME UND VON DEN VERSICHERTEN ERHOBENE GEBÜHREN

Wichtigste Ergebnisse

Die Effizienz der privaten Altersvorsorgesysteme, gemessen an den gesamten Betriebskosten im Verhältnis zum verwalteten Vermögen, ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. 2016 lagen die Kosten je nach Land zwischen 0,1% und 1,5% des verwalteten Vermögens pro Jahr. Auch bei der Struktur und Höhe der Gebühren, die den Versicherten zur Deckung dieser Kosten berechnet werden, waren zwischen den einzelnen Ländern bedeutende Unterschiede festzustellen.

Die Effizienz von Altersvorsorgeeinrichtungen bei der Bereitstellung und Verwaltung privater Altersvorsorgepläne lässt sich anhand der Gesamtbetriebskosten im Verhältnis zum verwalteten Vermögen beurteilen. Die Gesamtbetriebskosten der privaten Altersvorsorgesysteme umfassen alle Verwaltungskosten und Aufwendungen für die Vermögensverwaltung, die im Verlauf der Umwandlung von Beiträgen in Rentenleistungen anfallen.

Die von einer Reihe von OECD-Ländern gemeldeten Betriebskosten privater Altersvorsorgesysteme lagen 2016 zwischen 0,1% und 1,5% des verwalteten Vermögens. Im Allgemeinen scheinen die Betriebskosten in Ländern mit beitragsbezogenen und individuellen Altersvorsorgeplänen sowie in Ländern mit vielen kleinen Fonds höher zu sein als in Ländern mit lediglich einigen wenigen Fonds, die leistungsbezogene, hybride oder kollektive beitragsbezogene Altersvorsorgepläne anbieten. So machten die Betriebskosten in Lettland z.B. 1,5% des verwalteten Vermögens aus, in der Tschechischen Republik 1,3%, in Spanien 1,1%, in Estland 1,0%, in Australien 0,8% und in Griechenland und der Slowakischen Republik 0,7%. Auf weniger als 0,3% des verwalteten Vermögens beliefen sie sich dagegen in Belgien (0,3%), Portugal (0,3%), Italien (0,2%), Norwegen (0,2%), Island (0,2%), Chile (0,2%, nur Aufwendungen für die Vermögensverwaltung), Dänemark (0,2%), Luxemburg (0,2%), dem Vereinigten Königreich (0,2%), Deutschland (0,2%) und den Niederlanden (0,1%).

In beitragsbezogenen und individuellen privaten Altersvorsorgesystemen decken die Anbieter ihre Betriebskosten durch die Gebühren, die sie den Versicherten berechnen. Die Gebührenstruktur ist in den einzelnen Ländern relativ komplex. In der Analyse sind lediglich die Gebühren in ausgewählten Ländern berücksichtigt. In der Tendenz weisen Länder in ein und derselben Region (z.B. Lateinamerika, Mittel- und Osteuropa) zwar ähnliche Gebührenstrukturen auf, innerhalb größerer geografischer Regionen können jedoch erhebliche Unterschiede bestehen.

Die Gebühren können fest oder variabel sein. Feste Gebühren sind dadurch gekennzeichnet, dass ihre Höhe weder vom Arbeitsentgelt noch vom Vermögen abhängig ist. Variable Gebühren können als Prozentsatz der Beitragszahlungen, des verwalteten Vermögens oder der Anlagerenditen des verwalteten Vermögens erhoben werden.

Variable Gebühren auf die Beiträge können in Prozent der Arbeitsentgelte oder der Beiträge ausgedrückt werden. Diese Form von Gebühren ist beispielsweise in Chile (für gesetzlich vorgeschriebene Altersvorsorgepläne), Ungarn, Israel, Lettland, Polen, der Slowakischen Republik (Altersvorsorgepläne der 2. Säule), Slowenien und der Türkei zu finden. In der Tschechischen Republik, Estland, Mexiko und Spanien werden derartige Gebühren auf Beitragszahlungen nicht erhoben. In Mexiko dürfen die zuständigen Vermögensverwaltungsgesellschaften (Afores) seit März 2008 nur noch eine Gebühr auf das verwaltete Vermögen erheben, wohingegen sie zuvor sowohl auf das Vermögen als auch auf Beiträge Gebühren erheben konnten.

Eine variable Gebühr auf den Vermögensbestand kann entweder auf den Wert des Vermögens oder auf die Renditen erhoben werden. Solche Gebühren können für die Altersvorsorgeanbieter als Anreiz dienen, höhere Renditen anzustreben. Gebühren auf das verwaltete Vermögen sind in allen in der Tabelle aufgeführten Ländern zumindest bei einigen Arten von Altersvorsorgeplänen üblich. In einigen Ländern, wie z.B. der Tschechischen Republik, Polen und der Slowakischen Republik, werden sowohl auf das verwaltete Vermögen als auch auf die erwirtschafteten Renditen Gebühren erhoben.

Neben den regulären Gebühren können für die Versicherten in einigen Ländern (z.B. in der Slowakischen Republik, Slowenien und der Türkei) zudem Gebühren anfallen, wenn sie einem Altersvorsorgeplan beitreten, aus einem Plan austreten oder den Anbieter wechseln.

Definition und Messung

Der Begriff „private Altersvorsorge" bezieht sich de facto auf private Altersvorsorgesysteme (kapitalgedeckte Pläne und Pensionsrückstellungen) und staatliche kapitalgedeckte Systeme (z.B. das ATP-System in Dänemark).

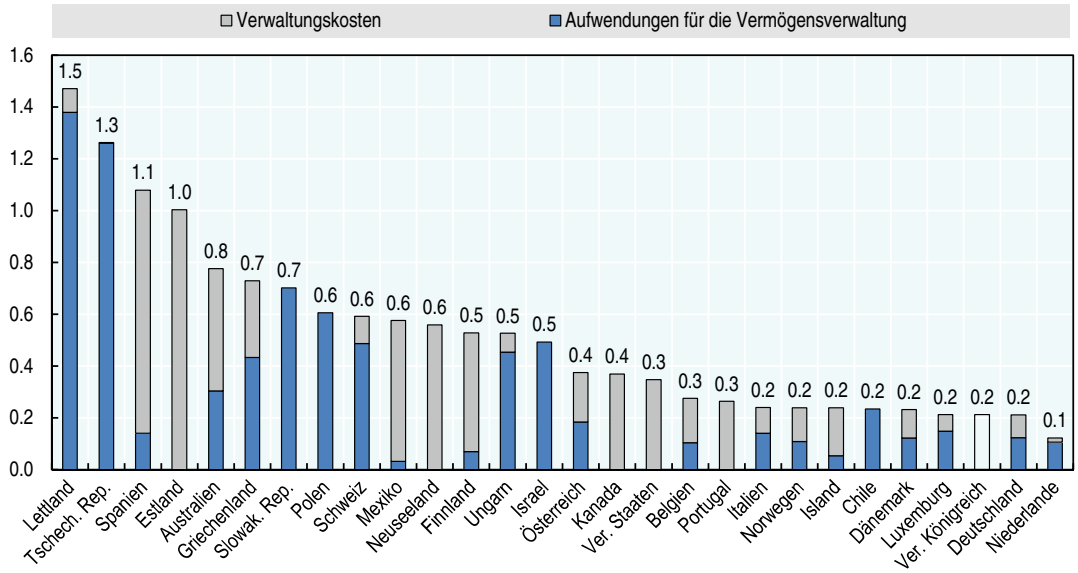
Zu den Betriebskosten zählen die Aufwendungen für die Vermarktung der Altersvorsorgeprodukte bei potenziellen Kunden, die Einziehung der Beiträge, die Übermittlung der Beiträge an Investmentfondsmanager, die Buchführung, den Versand von Berichten an die Versicherten, die Anlage des Vermögens, die Umwandlung der Guthaben in regelmäßige Rentenleistungen sowie die Auszahlung dieser Rentenleistungen.

Die Vergleichbarkeit der Daten zu den Kosten hängt davon ab, für welche Arten von Kosten in den einzelnen Ländern Daten zur Verfügung stehen. Sie kann beeinträchtigt werden, wenn bestimmte Kosten, wie etwa indirekte Kosten (z.B. Maklerprovisionen), die u.U. schwieriger zu erheben sind, nicht angegeben werden.

Auch einige Gebühren werden möglicherweise nicht in allen Fällen vollständig ausgewiesen. So ziehen beispielsweise in Chile Pensionsfonds, die in internationale Investmentfonds investieren, die Verwaltungskosten unmittelbar beim Fonds ab. Diese Kosten werden von den einzelnen Pensionsfondsverwaltern separat an die Aufsichtsbehörde Superintendencia de Pensiones gemeldet. Sie sind jedoch nicht in den von den Versicherten erhobenen Gebühren berücksichtigt.

8.9 Betriebskosten privater Altersvorsorgesysteme in ausgewählten OECD-Ländern, 2016

In Prozent des gesamten angelegten Vermögens



Quelle: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634781

8.10 Von den Versicherten erhobene Gebühren oder Provisionen nach Art des Altersvorsorgeplans und Art der Gebühren in ausgewählten OECD-Ländern, 2016

In Prozent der Gesamtinvestition

	Gebühren auf das Arbeitsentgelt	Gebühren auf die Beiträge	Gebühren auf das Vermögen	Gebühren auf die Rendite/ Wertentwicklung	Sonstige Gebühren (z.B. Beitritts-, Austritts- oder Wechselgebühren)
Chile – gesetzlich vorgeschriebene individuelle Altersvorsorge	0.6	x	x	x	x
Chile – freiwillige individuelle Altersvorsorge	x	x	0.8	x	x
Tschech. Rep.	x	x	0.7	0.1	..
Estland – gesetzlich vorgeschriebene Altersvorsorge	x	x	1.2	x	0.0
Ungarn – freiwillige individuelle Altersvorsorge in Pensionsfonds	x	0.4	0.4	x	..
Israel – beitragsbezogene Altersvorsorgepläne	x	0.4	0.3	x	x
Lettland – gesetzlich vorgeschriebene staatliche kapitalgedeckte Altersvorsorge	x	0.0	1.4	..	x
Lettland – freiwillige betriebliche Altersvorsorge	x	0.5	0.3	..	x
Lettland – freiwillige individuelle Altersvorsorge	x	0.8	1.2	..	x
Mexiko – individuelle Altersvorsorge	x	x	1.0	x	x
Polen – offene Pensionsfonds	x	0.0	0.5	0.0	x
Slowak. Rep. – 2. Säule	x	0.1	0.3	0.2	x
Slowak. Rep. – 3. Säule	x	x	1.3	0.0	0.1
Slowenien – Pensionsfonds auf Gegenseitigkeit	x	..	0.8	x	0.5
Slowenien – Altersvorsorge- und Versicherungsgesellschaften	x	1.2	x	x	0.2
Spanien – betriebliche Altersvorsorge in Pensionsfonds	x	x	0.2	x	x
Spanien – individuelle Altersvorsorge in Pensionsfonds	x	x	1.3	x	x
Türkei – individuelle Altersvorsorge	x	0.3	1.5	x	0.4

Anmerkung „..“ = nicht verfügbar; „x“ = nicht anwendbar.
Quelle: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634800

DECKUNGSGRAD LEISTUNGSBEZOGENER ALTERSVORSORGEPLÄNE

Wichtigste Ergebnisse

Trotz der langanhaltenden Niedrigzinsphase ist der durchschnittliche Deckungsgrad leistungsbezogener Altersvorsorgepläne in den letzten Jahren relativ stabil geblieben. Allerdings lag er Ende 2016 in Kanada, Island, Mexiko, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten immer noch unter 100%, d.h. der Wert des verwalteten Vermögens in leistungsbezogenen Altersvorsorgeplänen würde nicht ausreichen, um die Pensionsverpflichtungen zu decken. Der Deckungsgrad wird anhand der nationalen (aufsichtsrechtlichen) Bewertungsmethoden berechnet und lässt sich daher nicht länderübergreifend vergleichen.

Für die Anbieter betrieblicher leistungsbezogener Altersvorsorgepläne stellen die niedrigen bzw. rückläufigen Zinssätze der letzten Jahre eine Herausforderung dar. Ein erheblicher Teil der Pensionsvermögen im OECD-Raum ist nach wie vor in leistungsbezogenen und anderen Altersvorsorgeplänen angelegt, in denen die Renditen oder die Leistungen garantiert sind. Sinkende Zinssätze können dazu führen, dass die Pensionsverpflichtungen der Anbieter garantierter Leistungen (die von einem Diskontierungssatz abhängen, der im Allgemeinen auf langfristigen Staatsanleiherenditen beruht) steigen und das angesammelte Vermögen geringer wird, da ein wesentlicher Anteil der Portfolios der Altersvorsorgeanbieter aus festverzinslichen Wertpapieren (einschließlich langfristiger Staatsanleihen) besteht.

Der Deckungsgrad, der das Verhältnis des verwalteten Vermögens zu den Verbindlichkeiten misst, ist in den letzten Jahren in den meisten Ländern mit leistungsbezogenen Altersvorsorgeplänen relativ stabil geblieben. In Belgien, Kanada und Irland hat sich der Deckungsgrad der Anbieter leistungsbezogener Altersvorsorgepläne verbessert. So stieg der durchschnittliche Deckungsgrad in Belgien um 27 Prozentpunkte (von 126% im Jahr 2012 auf 153% 2015), in Kanada um 26 Prozentpunkte (von 69% 2012 auf 95% 2016) und in Irland um 9 Prozentpunkte (von 96% 2013 auf 104,5% 2016). Das Gegenteil war in Mexiko und Portugal der Fall. In Mexiko verschlechterte sich der Deckungsgrad um 2 Prozentpunkte (von 54,9% im Jahr 2014 auf 52,9% 2016), in Portugal um 3 Prozentpunkte (von 106% 2012 auf 103% 2016). In den anderen Ländern, die entsprechende Daten melden, hat sich der Deckungsgrad im Vergleich zu 2012 um weniger als 4 Prozentpunkte verbessert.

Weiterhin unter 100% lag der Deckungsgrad zum Jahresende 2016 in fünf Meldeländern: In Island, Kanada, Mexiko, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten wiesen die Anbieter leistungsbezogener Altersvorsorgepläne Ende 2016 eine Unterdeckung aus. Für Island bezieht sich der niedrige Deckungsgrad auf Pensionsfonds für Beschäftigte im öffentlichen Sektor. Island verabschiedete Ende 2016 einen Gesetzesentwurf, um leistungsbezogene Pensionsfonds für öffentlich Bedienstete der Kategorie A in beitragsbezogene Fonds umzuwandeln.

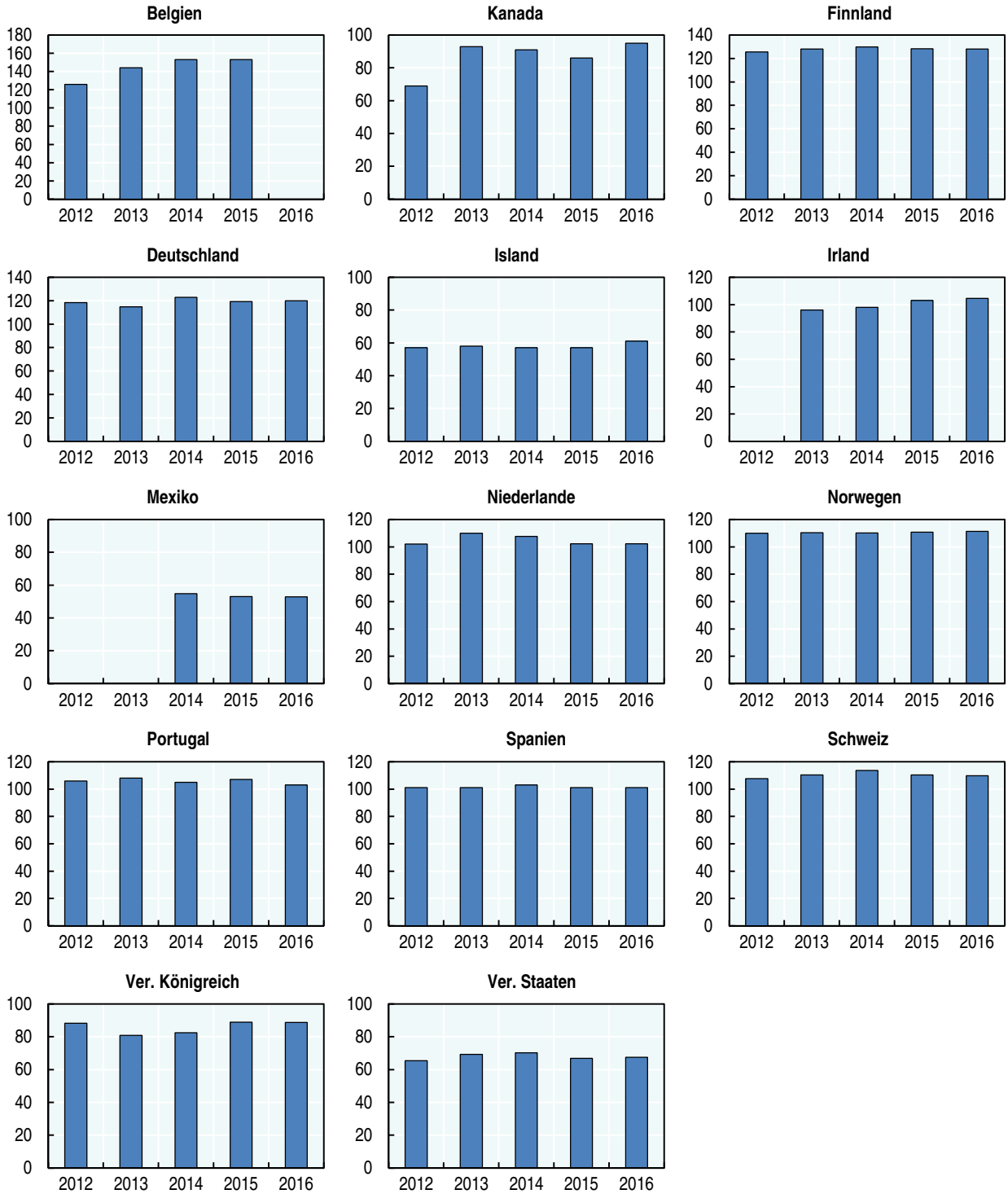
Der Deckungsgrad wird anhand der nationalen (aufsichtsrechtlichen) Bewertungsmethoden berechnet und lässt sich daher nicht länderübergreifend vergleichen. Die methodischen Unterschiede sind beträchtlich, da manche Länder, wie z.B. Deutschland, feste Abzinsungssätze verwenden, wohingegen andere, wie etwa die Niederlande, Marktsätze verwenden. Die Abzinsungssätze können erhebliche Auswirkungen auf den Deckungsgrad haben. Pensionsfonds in den Niederlanden können für lange Laufzeiten einen langfristigen Gleichgewichtszins (*Ultimate Forward Rate* – UFR) als Abzinsungssatz verwenden. Der UFR beruht seit 2015 auf dem 10-jährigen gleitenden Durchschnitt der 20-jährigen Terminzinssätze und ist somit an die Markterwartungen für die zukünftigen langfristigen Zinssätze gekoppelt.

Definition und Messung

Der Deckungsgrad, d.h. das Verhältnis des Vermögens eines Altersvorsorgeplans zu seinen Verbindlichkeiten, wird anhand länderspezifischer Methoden geschätzt. Die Methoden variieren zwischen den einzelnen Ländern in Bezug auf die verwendete Formel, den Abzinsungssatz (z.B. marktorientierter Diskontierungssatz oder fester Abzinsungssatz) oder die Art und Weise, wie künftige Arbeitsentgelte berücksichtigt werden (so können beispielsweise die Verbindlichkeiten auf den aktuellen Arbeitsentgelten oder auf den für einen Zeitpunkt in der Zukunft projizierten Arbeitsentgelten beruhen, an dem die Versicherten voraussichtlich in Rente gehen). Darüber hinaus berechnen manche Länder den Deckungsgrad für jede einzelne Altersvorsorgeeinrichtung und ermitteln daraus den (einfachen oder gewichteten) Durchschnitt, wohingegen andere Länder lediglich einen aggregierten Deckungsgrad für die gesamte Branche berechnen.

8.11 Durchschnittlicher Deckungsgrad betrieblicher leistungsbezogener Altersvorsorgepläne in ausgewählten OECD-Ländern, 2012-2016

In Prozent



Quelle: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634819

ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

Die OECD ist ein einzigartiges Forum, in dem Regierungen gemeinsam an der Bewältigung von wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Herausforderungen der Globalisierung arbeiten. Die OECD steht auch ganz vorne bei den Bemühungen um ein besseres Verständnis neuer Entwicklungen und unterstützt Regierungen, Antworten auf diese Entwicklungen und die Anliegen der Regierungen zu finden, beispielsweise in den Bereichen Corporate Governance, Informationswirtschaft oder Bevölkerungsalterung. Die Organisation bietet den Regierungen einen Rahmen, der es ihnen ermöglicht, ihre Erfahrungen mit Politiken auszutauschen, nach Lösungsansätzen für gemeinsame Probleme zu suchen, gute Praktiken aufzuzeigen und auf eine Koordinierung nationaler und internationaler Politiken hinzuarbeiten.

Die OECD-Mitgliedsländer sind: Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Lettland, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, die Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten. Die Europäische Union beteiligt sich an der Arbeit der OECD.

OECD Publishing sorgt für eine weite Verbreitung der Ergebnisse der statistischen Datenerfassungen und Untersuchungen der Organisation zu wirtschaftlichen, sozialen und umweltpolitischen Themen sowie der von den Mitgliedstaaten vereinbarten Übereinkommen, Leitlinien und Standards.

OECD PUBLISHING, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(81 2017 68 5 P) ISBN 978-92-64-30163-4 –

Renten auf einen Blick 2017

OECD- UND G20-LÄNDER – INDIKATOREN

Die OECD veröffentlicht alle zwei Jahre einen Bericht über die Alterssicherungssysteme der OECD- und der G20-Länder. Jede Ausgabe beginnt mit einem Überblick, in dem die Rentenpolitik der OECD-Länder und die jüngsten Reformen verglichen werden. Darauf folgen mindestens ein thematisches Kapitel sowie eine Reihe von Indikatoren, einschließlich der Rentenprojektionen für die heutigen Arbeitskräfte.

Die Ausgabe von *Renten auf einen Blick 2017* stellt die Rentenreformen in den Vordergrund, die von den OECD-Ländern in den letzten beiden Jahren durchgeführt wurden. Darüber hinaus befasst sich ein Sonderkapitel mit den Möglichkeiten für einen flexiblen Altersübergang in den OECD-Ländern und erörtert die diesbezüglichen Präferenzen der Menschen, die tatsächliche Inanspruchnahme der gebotenen Möglichkeiten sowie die Auswirkungen auf die Höhe der Leistungen.

In dieser Ausgabe werden ferner die Informationen zu den wichtigsten Kenndaten der Alterssicherung in den OECD-Ländern aktualisiert und Projektionen des Alterseinkommens der heutigen Arbeitskräfte erstellt. Sie enthält Indikatoren zum Aufbau der Alterssicherungssysteme, zu den Rentenansprüchen, zu den demografischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, in die die Alterssicherungssysteme eingebettet sind, zum Einkommen und zur Armut älterer Menschen, zur Finanzierung der Alterseinkommenssysteme und zur privaten Altersvorsorge.

Die einzelnen Länderprofile mit näheren Informationen zum jeweiligen landesspezifischen Aufbau des Alterssicherungssystems finden sich unter ***http://oe.cd/pag***.

Diese Publikation kann online eingesehen werden unter: ***http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-de***.

Diese Studie ist in der OECD iLibrary veröffentlicht, die alle Bücher, periodisch erscheinenden Publikationen und statistischen Datenbanken der OECD enthält.
Weitere Informationen finden Sie unter: ***www.oecd-ilibrary.org***.

OECD publishing
www.oecd.org/publishing

With the financial assistance of the European Union

ISBN 978-92-64-30163-4
81 2017 68 5 P

9 789264 301634