

Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU-15:

Pensionen

Mag. Paul Pöchlhacker
Wien, August 2003

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
Die Rolle der EU in der europäischen Pensionspolitik	5
Gesetzliche Pensionssysteme der EU-Staaten.....	7
Solidaritätsfördernde Elemente der gesetzlichen Pensionssysteme	7
Die Mindesteinkommensgarantien der gesetzlichen Pensionssysteme.....	8
Steigende Armutsgefährdung im Pensionsalter	11
Finanzierung der gesetzlichen Pensionssysteme	11
Pensionsantrittsalter.....	14
Ersatzquoten der gesetzlichen Pensionssysteme.....	16
Staatliche Pensionsausgaben.....	17
Kapitalgedeckte Pensionssysteme in der EU.....	19
Betriebliche Pensionssysteme	19
Private Pensionssysteme	19
Risikoverteilung privater Pensionssysteme.....	19
Leistungsorientierte Pensionssysteme	20
Beitragsorientierte Pensionssysteme	20
Veranlagungsrisiko.....	21
Leistungsmindernde Faktoren.....	21
Regulatorischer Rahmen für die private Altersvorsorge	22
Mangelnde Flexibilität der kapitalfinanzierten Pensionssysteme	23
Grad der Privatisierung der Pensionssysteme	24
Deckungsvermögen der betrieblichen und privaten Pensionsfonds	26
2. Länderstudien.....	28
Belgien.....	28
Dänemark.....	29
Deutschland	30
Finnland	31
Frankreich.....	32
Griechenland	33
Großbritannien	34
Irland.....	35
Italien	36
Luxemburg.....	37
Niederlande	38
Österreich.....	39
Portugal	40
Schweden.....	41
Spanien	42

3. Schlussfolgerungen.....	44
4. Internet-Links	46
Zuständige Ministerien der 15 EU-Mitgliedstaaten.....	46
Pensionsversicherungsträger der 15 Mitgliedsstaaten (allgemeine Systeme).....	46
Weitere Links - Österreich	46
Weitere Links - International	47

1. Einleitung

In den letzten Jahren ist in beinahe allen Staaten der EU ein klarer Trend zur Privatisierung der Pensionssysteme bemerkbar. Die Argumentationskette der BefürworterInnen einer möglichst weitgehenden Privatisierung der Rentensysteme folgten und folgen dabei dem bewährten neoliberalen Muster von „mehr Privat und weniger Staat“: Danach seien die Öffentlichen Pensionen aufgrund der drohenden Alterung der Gesellschaft unfinanzierbar geworden, weil die Beiträge von immer weniger Erwerbstätigen bzw. die Renten für immer mehr PensionistInnen aufzubringen wären. Einzige Möglichkeit zur Sanierung des Systems sei der Transfer eines Teils des staatlichen Versorgungsauftrags in private Pensionssysteme, die die Rentenleistungen über Kapitalanlagen fundieren.

Auch das österreichische Pensionssystem, das durch eine hohe Ersatzquote und einen hohen Grad der Ausdifferenzierung gekennzeichnet war, ist in den letzten Jahren von massiven Privatisierungsschritten betroffen. Einerseits wurde, im Rahmen zweier Pensionsreformen durch verschiedene Maßnahmen das Leistungsniveau im gesetzlichen System nachhaltig gesenkt und der Zugang zum Pensionssystem erschwert, andererseits wurden aufwändige Systeme zur Förderung des privaten Pensionsinvestments aus dem Boden gestampft. Von der anstehenden Harmonisierung der Rentensysteme ist ein weiterer Privatisierungsschub zu erwarten.

Die vorliegende Studie soll diesen Trend zur Privatisierung und Liberalisierung der Pensionsvorsorge auf europäischer Ebene nachvollziehbar machen. Nach einer einleitenden Darstellung des Grundproblems der europäischen Rentensysteme, der Bevölkerungsalterung und einem kurzen Abriss zur Rolle der EU in der europäischen Rentenpolitik soll das Hauptaugenmerk im ersten Teil der Studie auf die gesetzlichen Rentensysteme, ihre zentralen Aufgaben und Bewertungsparameter gelegt werden. Ziel ist nachzuweisen, auf welchen Ebenen leistungsseitige Reformen ansetzen und welche Probleme sich daraus ergeben. Um den Umfang dieser Studie nicht zu sprengen, beschränkt sich die Analyse der gesetzlichen Rentensysteme auf die jeweiligen allgemeinen Systeme der unselbständig Beschäftigten. Der zweite Teil der Studie befasst sich mit den betrieblichen und privaten Rentensystemen und soll einen Überblick über die Vor- und Nachteile einer stärkeren Kapitalmarktdeckung der Altersvorsorge und den Grad der Privatisierung der europäischen Rentensysteme bieten. Der Länderteil der Studie befasst sich mit dem konkreten Stand der Entwicklung in den derzeit noch 15 EU-Staaten.

Ausgangsszenario: Bevölkerungsalterung

Die EU geht für die kommenden Jahrzehnte von einer „erheblichen Beschleunigung“ der demographischen Alterung der Bevölkerung der Mitgliedsstaaten aus, deren Ursache sie insbesondere in drei Faktoren begründet sieht: 1) die geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter, 2) die Lebenserwartung nimmt weiter zu und 3) die Geburtenraten gehen seit den 70er Jahren zurück. Daraus leitet die EU-Kommission ein düsteres Zukunftsszenario ab: *„Alle drei Faktoren zusammengenommen bilden eine gewaltige finanzielle Belastung für die Rentensysteme in den kommenden Jahrzehnten, in denen die Zahl der Rentner rasch zunehmen und die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abnehmen wird. Es besteht die Gefahr, dass der sich daraus ergebende erhöhte Altersabhängigkeitsquotient der künftigen Erwerbsbevölkerung untragbare finanzielle Lasten auferlegt, was gleichzeitig das Wachstumspotenzial Europas beeinträchtigen würde.“*

Allein die zu erwartende Erhöhung der durchschnittlichen Lebenserwartung um fünf Jahre bis 2050 würde bei gleich bleibendem Rentenniveau die staatlichen Pensionsausgaben, laut EU-Berechnungen, um 25 bis 30% in die Höhe treiben. Hinzu komme, dass die nach dem Zweiten Weltkrieg Geborenen (Babyboom-Generation) in den kommenden 10 bis 15 Jahren

das Rentenalter erreichen werden, während gleichzeitig die darauf folgenden Geburtenjahrgänge aufgrund der viel niedrigeren Geburtenraten erheblich kleiner ausfallen. *„Das Zusammenwirken dieser beiden Faktoren wird eine Verdoppelung des Altersabhängigkeitsquotienten bewirken, d. h. des Verhältnisses zwischen den Menschen im Rentenalter (65+) und der Erwerbsbevölkerung (15-64). Im Jahr 2000 betrug das Zahlenverhältnis zwischen den über 65-Jährigen und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 1:4; bis zum Jahr 2050 wird es nahezu 1:2 erreichen“.*

In Österreich kommen heute auf 1.000 Aktive 620 PensionistInnen. Prognosen des deutschen Pensionsexperten Bernd Rürup aus dem Jahre 1997 zeichnen ein folgendes Zukunftsszenario: Im Jahr 2030 müsse fast jeder Erwerbstätige die Rente eines Pensionisten zahlen, auf 1.000 Aktive kämen 980 Pensionisten.

Allerdings sagen diese Zahlen nur die halbe Wahrheit. Zwar können die Regierungen selbst mit massiven Maßnahmen in der Einwanderungspolitik, den demografischen Altersabhängigkeitsquotienten nur geringfügig beeinflussen, sehr wohl aber ist der für die Zukunftssicherheit der Rentensysteme wesentlich entscheidendere Quotient der wirtschaftlichen Altersabhängigkeit, d. h. das Zahlenverhältnis zwischen Rentnerbevölkerung und Erwerbstätigenbevölkerung, durch gezielte Maßnahmen zur Hebung der Beschäftigungsquoten veränderbar. Wifo-ExpertInnen haben nachgewiesen, dass sich das Verhältnis auf 1.000 zu 716 verbessern ließe, wenn es gelingt, bis 2030 die österreichische Erwerbsquote jenem Niveau anzunähern, das etwa die Schweiz, Norwegen oder Dänemark schon heute erreicht haben. Damit wären 2/3 des demographischen Problems ohne Pensionsabbau gelöst.

Ähnliches gilt für die gesamte EU-Ebene: Die Projektionen des Ausschusses für Wirtschaftspolitik gehen davon aus, dass bei Erfüllung der Lissaboner Zielvorgaben für 2010 und einem fortgesetzten Beschäftigungswachstum über dieses Jahr hinaus etwa 1/3 der Erhöhung der Rentenausgaben, bezogen auf das Basisszenario, absorbiert würde. Der zu erwartende Anstieg der Pensionsausgaben würde sich bei Erfüllung des Lissabon-Szenarios um einen Prozentpunkt, von 3% auf 2% des EU-BIP reduzieren. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine OECD-Studie: Ein allmählicher Beschäftigungsanstieg um 5 Prozentpunkte würde im Schnitt den Anstieg der Rentenausgabenquote des BIP um etwa 0,5 Prozentpunkte absenken.

Die Rolle der EU in der europäischen Pensionspolitik

Rechtlich sind, dem Subsidiaritätsprinzip folgend, in der Europäischen Union die einzelnen Mitgliedstaaten für die Gestaltung und Verwaltung der Rentensysteme verantwortlich. Auch wenn betont wird, es bestehe keinerlei Absicht, dies zu ändern, rückt die Rentenpolitik seit dem Jahr 2000 zusehends ins Blickfeld der EU-Institutionen, wobei insbesondere die nachhaltige Finanzierbarkeit der Rentensysteme thematisiert wird.

Auf der Tagung des Europäischen Rates in Lissabon (2000) stellte die EU erstmals die Notwendigkeit fest, *"die Entwicklung des Sozialschutzes in Langzeitperspektive unter besonderer Berücksichtigung der Tragfähigkeit der Altersversorgungssysteme in verschiedenen zeitlichen Abschnitten bis 2020 und, sofern erforderlich, darüber hinaus" zu untersuchen.*

Auf der Tagung des Europäischen Rates in Göteborg (2001), wurden drei Grundprinzipien für die Modernisierung von Rentensystemen festgelegt: *"Bewahrung der Fähigkeit der Systeme, ihren sozialen Zielsetzungen gerecht zu werden, Erhaltung ihrer Finanzierbarkeit und Berücksichtigung der sich wandelnden sozialen Erfordernisse".*

Ein gemeinsamer Bericht des Ausschusses für Sozialschutz und des Ausschusses für Wirtschaftspolitik für die Tagung des Europäischen Rates in Laeken (Dezember 2001) forderte die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in der Rentenpolitik, um *"den Mitgliedstaaten dabei zu helfen, ihre eigene Politik progressiv so zu gestalten, dass die Angemessenheit des Rentenniveaus unter Gewährleistung der finanziellen Nachhaltigkeit gesichert und der Herausforderung der sich verändernden sozialen Erfordernisse Rechnung getragen wird"*. Die Methode der offenen Koordinierung, bisher insbesondere in der Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik, angewandt, soll dabei einen integrierten Rahmen für ein abgestimmtes Vorgehen in der Rentenpolitik vorgeben. Dieser Prozess werde *"sich neben verschiedene bestehende, gut funktionierende EU-Verfahren einreihen, die sich im Rahmen ihres umfassenderen Aktionsbereichs auch mit der Rentenpolitik befassen"*. Die offene Koordinierungsmethode werde *"ohne Zwang auf die Entscheider auf nationaler Ebene auszuüben, deren Fähigkeit steigern, die relative Performance zu bewerten, das Bewusstsein für andere politische Optionen schärfen und die richtige Einschätzung der Vorteile und Nachteile dieser Optionen fördern"*. Allerdings wird betont, dass diese Vorgehen *"keine Verschiebung der Zuständigkeiten der Entscheider auf europäischer und nationaler Ebene"* mit sich bringen soll.

Auf der Tagung des Europäischen Rates in Barcelona (2002) schließlich wurde gefordert, *"die Reform der Rentensysteme zu beschleunigen, damit sichergestellt ist, dass diese zugleich finanziell tragfähig sind und ihre sozialen Ziele erfüllen"*. Beschlossen wurde darüber hinaus die Erstellung eines gemeinsamen Berichtes der Kommission und des Rates über die Renten, auf der Grundlage nationaler Strategiepapiere.

In Bezug auf die finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme wurde schon auf der Tagung des Europäischen Rates in Stockholm (2001) ein dreigleisiger Ansatz zur Beherrschung der budgetären Auswirkungen der Bevölkerungsalterung festgelegt. In Schlagworten: *"Die Beschäftigungsquoten anheben, die öffentliche Verschuldung rückführen und die Rentensysteme selbst reformieren"*. Ziel dieser Politik sei es, so der gemeinsame Bericht von Kommission und Rat, *"den Druck auf die öffentlichen Finanzen einzudämmen und die Rentensysteme auf eine solide finanzielle Grundlage zu stellen"*. Dies solle insbesondere durch Maßnahmen zur Begrenzung der Frühverrentung, verstärkte Anreize für eine Verlängerung des Arbeitslebens, die Erweiterung des künftigen haushaltspolitischen Spielraums durch den Abbau öffentlicher Verschuldung oder die Einrichtung staatlicher Rentenreservfonds bewerkstelligt werden.

Die Auswirkungen der steigenden alterssicherungsbezogenen Ausgaben auf die öffentlichen Finanzen werden im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspakts der EU bewertet. Jedes Jahr legen die Mitgliedsstaaten ihre Stabilitäts- und Konvergenzprogramme vor, die Zielvorgaben für die langfristige Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen beinhalten.

Grundsätzlich sieht die EU die Sicherung der finanziellen Tragfähigkeit der Rentensysteme als übergeordnetes Ziel jeglicher Rentenpolitik, der alle anderen Zielsetzungen unterzuordnen sind. Zur Bewältigung der durch die Bevölkerungsalterung ausgelösten Finanzierungsprobleme, die allerdings von Land zu Land stark variieren, empfiehlt die EU die Verfolgung einer „multifaktoriellen Strategie“. Die Kernpunkte dieser Strategie sind:

- Ein hohes Beschäftigungsniveau erreichen.
- Wirksame Anreize bieten für die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte, insbesondere im Rahmen der Rentenregelungen (Verlängerung des Arbeitslebens).
- Die Rentensysteme so reformieren, dass dem übergeordneten Ziel der Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen Rechnung getragen wird. Die Nachhaltigkeit der Rentensysteme muss untermauert werden durch eine solide Fiskalpolitik, einschließlich, soweit erforderlich, eines Schuldenabbaus. Die Strategien zur Realisierung dieses Ziels können auch die Einrichtung zweckgebundener Reservfonds beinhalten.

- Gewährleisten, dass in der Altersvorsorge und in den Rentenreformen ein faires Gleichgewicht zwischen Erwerbspersonen und RentnerInnen gewahrt bleibt.
- Sicherstellen, dass die privaten und staatlichen Systeme der Alterssicherung effizient, kostengünstig, nachhaltig und sicher sind.

Gesetzliche Pensionssysteme der EU-Staaten

Die gesetzlichen Pensionssysteme aller derzeit noch 15 EU-Mitgliedsländer sind grundsätzlich im Umlageverfahren finanziert, das heißt, die laufenden Pensionen werden direkt aus den Beitragszahlungen der Erwerbstätigen bzw. aus Steuereinnahmen des jeweiligen Jahres gezahlt. Ein Teil des Bruttoinlandsproduktes wird also in Form von aus den Erwerbseinkommen abgeleiteten Beiträgen oder Steuern direkt von der Erwerbsbevölkerung zu den PensionsempfängerInnen umverteilt.

Bei der Bewertung der europäischen gesetzlichen Rentensysteme kann, basierend auf der Art der Verteilung der Pensionsaufwendungen, in zwei Grundmodelle unterschieden werden:

- Das Vereinigte Königreich, Irland, Dänemark und die Niederlande zahlen allen Menschen über 64 Jahren eine einheitliche Grundrente, für deren Bezug meist der Wohnsitz entscheidend ist. Hier bestehen kapitalgedeckte Zusatzsysteme.
- Alle anderen EU-Staaten vertrauen auf ein einkommensbezogenes Pensionssystem, das heißt, die dem einzelnen zustehende Rentenleistung ist in erster Line vom Erwerbseinkommen des Betroffenen und den daraus abgeleiteten Beiträgen, ferner von der Anzahl der Beitragsjahre und einer Berechnungsformel des jeweiligen Systems abhängig.

Von dieser Typisierung – das sei vorweggenommen – ist allerdings kein Rückschluss auf die jeweilige Höhe des durchschnittlichen Alterseinkommens (das ist die Summe aller Einkommen: gesetzliche und private Pensionssysteme, sonstige Kapital- und Immobilieneinkommen etc.) zu ziehen.

Solidaritätsfördernde Elemente der gesetzlichen Pensionssysteme

Grundrenten haben, für sich gesehen, eine stark umverteilende Wirkung, da jeder Einwohner (Niederlande und Dänemark) bzw. Anspruchsberechtigte (Vereinigtes Königreich) - unabhängig von seinem Einkommen einen Großteil der staatlichen Alterssicherungsleistungen in Form eines einheitliche Fixbetrages als Rente erhält. Allerdings wird diese nivellierende Wirkung durch den de facto Ausschluss der untersten Einkommensschichten von der privaten Pensionsvorsorge und den zugehörigen Förderungssystemen wettgemacht.

Im einkommensbezogenen System findet dagegen aufgrund der geschlechtsneutralen versicherungsmathematischen Berechnung eine Umverteilung von Männern zu Frauen statt. Vor allem aber begünstigen einkommensorientierte Modelle durch steuerfinanzierte Einkommensgarantien und die Gewährung von Rentenansprüchen für bestimmte anrechnungsfähige beitragsfreie Zeiten (etwa Kindererziehungs- und Pflegezeiten oder durch Erwerbsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit oder Krankheit verursachte Fehlzeiten) die niedrigsten Einkommensschichten und Menschen mit unterbrochenen Erwerbsverläufen. Einige Länder haben Solidarabgaben auf sehr hohe gesetzliche Renten eingeführt.

Aufgrund dieser unbestreitbaren Umverteilungselemente bezeichnen die meisten Regierungen das umlagefinanzierte System als Hauptinstrument der Solidarität zwischen Jüngeren und Älteren. Dieser Sichtweise steht die EU skeptisch gegenüber. Sie betont, Umlagefinanzierung dürfe „*nicht als Synonym für Solidarität verstanden werden*“. Nur die erste Rentnergeneration komme in umlagefinanzierten Systemen in den Genuss wahrer,

nationaler Solidarität, während sich für nachfolgende Jahrgänge eine ausgeprägtere Koppelung zwischen Beiträgen und Leistungen ergebe, was auf eine nur geringe Umverteilungswirkung hinauslaufe.

Die Fakten sprechen allerdings eine andere Sprache: Aufgrund der umverteilenden Wirkung der Pensionssysteme klafft in der Mehrzahl der Mitgliedsstaaten und im EU-Durchschnitt die Schere zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Einkommensfünftel bei den über 64-jährigen weniger stark auseinander als bei Menschen im erwerbsfähigen Alter. Spanien, Belgien, Griechenland, Italien, Niederlande und Schweden nennen diese gleichmäßigere Einkommensverteilung sogar als explizites Ziel ihres jeweiligen Rentensystems.

Als wohl zentralstes Umverteilungselemente der gesetzlichen Pensionsversicherungen sollen im Folgenden kurz die Mindesteinkommensgarantien der EU-Mitgliedsstaaten vorgestellt werden.

Die Mindesteinkommensgarantien der gesetzlichen Pensionssysteme

Alle 15 EU-Mitgliedstaaten haben es sich zum Ziel gesetzt sicherzustellen, dass *„ältere Menschen nicht von Armut bedroht sind und in den Genuss eines angemessenen Lebensstandards gelangen, am wirtschaftlichen Wohlstand ihres Landes teilhaben und dementsprechend aktiv am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilnehmen können.“* Zur Erfüllung dieses Zieles haben die einzelnen Staaten sehr unterschiedliche und teilweise mehrstufige Systeme einer Mindesteinkommensgarantie für alte Menschen entwickelt.

Die Niederlande und Dänemark kommen der Verpflichtung, ihren EinwohnerInnen über 64 ein angemessenes Mindesteinkommen zu garantieren, mit der relativ hohen einheitlichen Grundrente nach.

In allen anderen Länder (auch England und Irland) werden einkommensbezogene Rentenansprüche, deren Höhe unter dem jeweiligen nationalen Grenzwert liegen, in der Regel nach einer Bedarfsprüfung, durch staatliche Zuschüsse auf das garantierte Mindestrentenniveau angehoben. Personen, die die im jeweiligen System festgelegten Mindestvoraussetzungen (bestimmte Anzahl von Versicherungsjahren oder Wohnsitz im Land) für den Anspruch auf Leistungen aus den einkommensbezogenen Rentensystemen nicht erfüllen und somit auch keinen Anspruch auf eine Mindestrente im engeren Sinn haben, sind entweder auf Sozialhilfeleistungen angewiesen oder erhalten Leistungen aus speziell für diese Personengruppe konzipierten Pensionstöpfen.

Tabelle 1 bietet einen Überblick über die Systeme der Mindesteinkommenssicherung der EU-Mitgliedsstaaten.

Tabelle 1: Mindesteinkommensgarantien für ältere Menschen (laut EU-Kommission)

	Art der Einkommensgarantie	Betrag 1	Bedürftigkeitsabhängigkeit	Leistungsempfänger ²
B	Mindestrente (mindestens 30 Jahre Vollzeitbeschäftigung mit Beitragszahlung)	Abhängig von Dauer des Erwerbslebens, max. € 11 793,71 (Haushalte) bzw. € 9438,10 (Alleinstehende) pro Jahr; Automatische Preisindexierung.		1/3 der Rentner
	Mindestanspruch für jedes Erwerbsjahr (mindestens 15 Beschäftigungsjahre; mindestens 1/3 vollzeit)	Berechnet auf der Basis des garantierten Mindestlohns für einen 21-Jährigen (€ 1163,02 pro Monat).	Nur anspruchsberechtigt, wenn die monatliche Rente € 1084,53 (Haushalte) bzw. € 867,63 (Alleinstehende) nicht übersteigt.	
	Sozialhilfe für über 62-Jährige (65 ab 2009) (GRAPA)	Alleinstehende € 7163, Paare € 4775,40 (pro Person) jährlich Preisindexiert	Haushaltseinkommen und Vermögen	
DK	Wohnsitzgebundene staatliche Rente (Folkepension)	Lohnindexiert (Löhne in der Privatwirtschaft) Alleinstehende: € 14190 Paare: € 10390 pro Jahr	Kürzung der Grundrente in Abhängigkeit vom Erwerbseinkommen, Kürzung der Zusatzrente in Abhängigkeit vom Gesamterwerbseinkommen	99% der Rentner
	Zusatzrente (ATP)	€ 2732 pro Jahr bei Vollzeitbeschäftigung und Beitragszahlung seit 1964	Nein	68% der Rentner
D	Sozialhilfe für ältere Menschen	Etwa € 7500 pro Jahr	Einkommen und Vermögen von Rentenbezieher und Partner	Etwa 186 000 in 2000
GR	Mindestrenten (unterschiedlich von Kasse zu Kasse) und abhängig vom Beitritt; Bedürftigkeitsabhängige Zusatzrente (EKAS) für nicht Landwirtschaft Beschäftigte		Aufstockung niedriger Renten auf das Mindestniveau ohne Bedürftigkeitsprüfung; Bedürftigkeitsabhängige Zusatzrente	IKA-Grundrente: etwa 70 % der Rentner beziehen die Mindestrente.
	Agrarrente sowie Grundrente für alle nicht versicherten Personen über 65		Ja, für Nichtversicherte	700 000 Personen (OGA-Rente) 34 000 Nichtversicherte
E	Beitragsabhängige garantierte Mindestrente bei mindestens 15 Beitragsjahren	>65 Jahre: € 385,50 oder € 453,98 monatlich (bei Unterhaltsberechtigtem Ehepartner) (14 mal jährlich, = € 5397 bzw. € 6356). <65 Jahre: € 343,87 oder € 406,16 monatlich (14 mal jährlich, d. h. 4814/5686€).	Ja	15 % der im allgemeinen Rentensystem ausbezahlten Renten in 2001 (23 % in 1995)
	Beitragsunabhängige Rente „Sozialrente“	€ 258,68 (14 mal jährlich, d. h. € 3621)	Ja	Etwa 470 000 im Juni 2002
F	Mindestrente für Menschen über 65	Alleinstehende: 6 835 €, Paare: 12 257 € pro Jahr	Ja	etwa 766 000 in 2000
IRL	Beitragsabhängige einheitliche Altersrente	Alleinstehende: € 147,30 pro Woche (€ 7660 pro Jahr)	Nein	60 % aller Renten (86% bis 2016)
	Beitragsunabhängige einheitliche Sozialrente für Personen ab 66	Alleinstehende: € 134/Woche (€ 6968/ Jahr), € 200 (€ 10400/ Jahr) bis 2007	Ja	40 % aller Renten
I	Mindestzusatzrente	€ 5104 pro Jahr		Etwa 39 % aller 65+
	Mindestrente für ältere Menschen mit niedrigem Einkommen	€ 6713,98 pro Jahr		Etwa 1,8 Millionen Menschen
	Altersbeihilfe für über 65-Jährige ohne weiteres Einkommen	€ 4557,41 pro Jahr plus altersabhängiger Zuschlag	Ja	Etwa 6,2 % der über 65-Jährigen
L	Mindestrente (abhängig von Zahl der Versicherungsjahre voller Betrag bei 40 Jahren)	höchstens € 1190 monatlich (€ 14280 pro Jahr)	Nein	15,4 % aller Rentner in 2000
	Garantiertes Mindesteinkommen	Alleinstehende: € 942 pro Monat (€ 11304 pro Jahr) Paare: € 1413 pro Monat (€ 16.956 pro Jahr)	Ja	0,9 % der Rentner in 2000

NL	Wohnsitzgebundene staatliche Grundrente	Alleinstehende: € 869 / (€ 10428 /Jahr). Ver- und Unverheiratete, beide 65 oder älter (auch Homo-sexuelle Paare): € 598 pro Monat und Person, € 14.352/Jahr	Nein	100 % (bei vollen Wohnsitzzeiten)
A	Mindestrente („Ergänzungsbeihilfe“)	Alleinstehende: 630, Paare: 900 pro Monat, 14 mal Jährlich, d. h. € 7560 bzw. € 10800 pro Jahr)	Renten und sonstiges Einkommen	11,6 % der Rentner Mitte 2002 (14,4 % in 1989)
P	Mindestrente (Prozentsatz des Mindestlohns ohne Sozialversicherungsbeiträge Höhe abhängig von Erwerbsdauer).	65-100 % des Nettomindestlohnes	Nein	58,8 % der Rentner im allgemeinen System (Erwerbsunfähigkeits- und Altersrente)
	Beitragsunabhängige Sozialrente	€ 138,27 (14 mal jährlich) plus € 13,17 für Rentner unter 70 bzw. € 26,34 ab 70 (d. h. € 2120 unter 70, € 2305 ab 70)	Ja	101914 Bezieher einer Erwerbsunfähigkeits- oder Altersrente
	Mindesteingliederungseinkommen (Sozialhilfe)	Prozentsatz der Sozialrente, abhängig vom Einkommen und der Zusammensetzung des Haushalts	Ja	Etwa 12500 Männer und 13500 Frauen
Fin	Wohnsitzgebundene staatliche Rente	Alleinstehende: € 467,32 (€ 5608 pro Jahr) Ehepaare: € 411,75 (€ 9882 pro Jahr und Paar)	Bedürftigkeitsabhängig nur in Bezug auf sonstiges Renteneinkommen	Voller Betrag: 10 %, Bedürftigkeitsabhängige Zuschläge: 55 % der Rentner
	Sozialhilfe	Ergänzung niedriger Renten bei außergewöhnlichen Ausgaben	Ja	5-6 % der über 64-Jährigen
S	Wohnsitzgebundene Grantierrente für Personen ab 65	Alleinstehende: SEK 82 200 Paare: SEK 146 600 pro Jahr	Berücksichtigt nur einkommensbezogene staatliche Rente	
	Lebensunterhaltshilfe für Rentner ab 65 (Sozialhilfe plus Wohngeld)		Alle sonstigen Einkommen, Vermögen.	
VK	Staatliche Grundrente	£ 75,50 pro Woche in 2002/3 (£ 3926 pro Jahr)	Nein	98 % der Rentner (in 2000/1)
	Mindesteinkommensgarantie ab 60 (Einkommensbeihilfe, Sozialhilfe)	Alleinstehende: £ 98,15 (£ 5104 pro Jahr) Paare: £ 149,80/ Woche in 2002/3 (£ 7790/Jahr)	Ja, aber mit höheren Freibeträgen als für Bezieher von Einkommensbeihilfen	Mehr als 2 Mio. der 11,5 Mio. Rentner
	Rentenbeihilfe für über 65-Jährige	Alleinstehende: £ 102,10 (£ 5309 pro Jahr) Paare: £ 155,80 pro Woche (£ 8102 pro Jahr Erhöhung lohndindexiert	Ja, aber mit höheren Freibeträgen für Vermögen, schrittweise Absenkung der Leistungen Verrechnung mit anderen Renten.	Bis zu 50 % der Haushalte der über 60-Jährigen
<p>1 Die Mindesteinkommensgarantien der Mitgliedstaaten sind nicht vergleichbar. Sachleistungen und Wohngeld (in den Beträgen in der Tabelle nicht enthalten) können das effektive garantierte Mindesteinkommen älterer Menschen erheblich aufstocken.</p> <p>2 Die absoluten Zahlen oder Anteile älterer Menschen/Rentner in dieser Spalte beziehen sich nicht notwendigerweise auf Menschen, die ausschließlich auf das Mindesteinkommen angewiesen sind. Das tatsächliche Einkommen liegt höher, abhängig von der mit der jeweiligen Mindestleistung gekoppelten Bedürftigkeitsprüfung. Insbesondere in Ländern mit Pauschalleistungen wird der Anteil der Leistungsempfänger hoch sein, doch werden diese mehrheitlich neben der garantierten staatlichen Rente Einkommen aus anderen Quellen beziehen.</p>				

Wenngleich alle Mitgliedstaaten der EU über ein – mehr oder weniger gut ausgebautes – System der Mindesteinkommenssicherung für Menschen im Pensionsalter verfügen, wird die Weiterentwicklung des Mindestrentensystems ein zentrales Thema zukünftiger Pensionspolitik spielen. Durch den europaweiten Trend in Richtung Absenkung des Renteniveaus in den gesetzlichen Pensionssystemen rutschen immer mehr Menschen, deren Einkommen den jeweiligen nationalen Indikatoren zufolge als ausreichend erachtet wurde, unter die Armutsgrenze und bedürfen staatlicher Unterstützung durch Pensionszuschüsse oder Sozialleistungen. Anstatt die gesetzlichen Pensionssysteme so weiterzuentwickeln, dass sie auch den unteren Einkommenschichten eine ausreichende, auf Selbsterworbenen Rechten basierende, Mindestrente garantieren, gleichen mehr und mehr europäische Regierungen den Abbau des staatlichen Renteniveaus durch den Ausbau von Sozialhilfeleistungen aus. So haben etwa Italien und Griechenland ihre

Mindestgrenzwerte in den letzten Jahren deutlich angehoben. England und Schweden haben den Zugang zu Mindestrentenleistungen durch die Lockerung der Bedarfsprüfung erleichtert.

Auch wenn jeglicher Ausbau der Mindestabsicherung alter Menschen grundsätzlich sehr zu begrüßen ist, sei auf die desintegrative Wirkung der Verschärfung der Zugangsregeln zu Regelpensionsleistungen in einkommensbezogenen Systemen hingewiesen. Die Hauptaufgabe der staatlichen Pensionspolitik wird so schrittweise von der Sicherstellung eines angemessenen Vollrentensystems nach dem Versicherungsprinzip, auf die Gewährung von „Rentenzuschüssen“, also Sozialhilfeleistungen, verlagert.

Steigende Armutsgefährdung im Pensionsalter

Aufgrund der stark divergierenden Höhe der garantierten Mindestpensionen ist das Risiko, im Alter von Armut betroffen zu sein, in der EU unterschiedlich stark ausgeprägt. So sind in Irland 34 %, in Griechenland und Portugal 33% der Bevölkerung über 65 von Armut gefährdet, wenn 60% des Medianeinkommens als Armutsgefährdungsgrenze herangezogen werden. In Österreich besteht mit 24% das fünfthöchste Armutsrisiko der EU (diese Wert erklärt sich teilweise aus der Tatsache, dass die österreichische Mindestrentenhöhe unter dem herangezogenen 60 % Wert liegt, bei einem Grenzwert von 50 % des Medianeinkommens liegt Österreich mit 12 % im Mittelfeld), wobei insbesondere die mit 29% sehr hohe Risikoquote bei Frauen ins Auge sticht. In den Niederlanden, in Luxemburg und Schweden liegt das Armutsrisiko im Alter hingegen bei nur 7 – 8 %, auch Deutschland weist mit 11 % eine relativ niedrige Quote auf. Im EU-Durchschnitt liegt die Armutsgefährdungsquote der über 65 Jährigen bei 17 %, und ist damit nur geringfügig höher als jene der Erwerbstätigen. Österreich ist allerdings gemeinsam mit Griechenland und Irland eines der Länder, in denen die Armutsgefährdungsquote im Alter am stärksten ansteigt.

Wegen niedrigerer Erwerbsquoten, unter- und abgebrochener Erwerbskarrieren und v.a. auf Grund des niedrigeren Lohnniveaus liegt die Armutsgefährdungsquote der Frauen in der Regel über jenem der Männer. Auch in dieser Statistik liegt Österreich mit einem um fast doppelt so hohem Risiko für Frauen im unrühmlichen Spitzenfeld.

Finanzierung der gesetzlichen Pensionssysteme

In allen Ländern der EU-15 werden die Hauptkomponenten der staatlichen Rentensysteme, wie erwähnt, durch Beiträge bzw. Steuern finanziert. Im Allgemeinen sind die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme vom Staatshaushalt abgetrennt, Defizite der Pensionsversicherungen werden in den meisten Ländern durch Transferzahlungen aus dem Staatshaushalt gedeckt, die nicht zuletzt durch die solidarischen Elemente im gesetzlichen Rentensystem entstehen (z. B. bedürftigkeitsabhängige Rentenzuschläge und beitragsfreie Anrechnungszeiten bei Arbeitslosigkeit, für Kindererziehung usw.).

Tabelle 2: Beitragssätze der gesetzlichen Pensionssysteme in der EU-15

	Beitragssatz in % des Entgelts in 2002 ¹	Anmerkungen ²
B	37,94% (Sozialversicherung) Arbeitgeber: 24,87%, Arbeitnehmer: 13,07%	Über den Beitragssatz werden alle Zweige der Sozialversicherung finanziert. In 2000 war ein Zuschuss von 2,6 % des BIP zum Sozialversicherungssystem erforderlich. Diese Zuschussquote wird sich bis 2050 auf 5,5 % des BIP erhöhen. Die bedürftigkeitsabhängige Mindestrente wird steuerfinanziert.
DK	223,25 DKK pro Monat (etwa 2 %) Arbeitgeber: 2/3, Arbeitnehmer: 1/3	Über die Beitragssätze finanzieren sich die gesetzlichen Zusatzrentensysteme (ATP und SP), ausgehend von einem durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelt. Die einheitliche staatliche Altersgrundrente werden vollständig steuerfinanziert.
D	19,1% (Arbeitgeber: 9,55%, Arbeitnehmer: 9,55%)	37 % der Rentenausgaben werden aus Zuschüssen aus dem Bundeshaushalt bestritten. Diese Quote soll bis 2030 auf 31 % abnehmen. Die Sozialhilferenten sind steuerfinanziert. Die Zielvorgabe ist, dass der

		Beitragsatz 22 % künftig nicht übersteigen sollte.
G	Altes System: 20% (Arbeitgeber: 13,33%, Arbeitnehmer: 6,67%) Neues System: 30% Arbeitgeber: 13,33% Arbeitnehmer: 6,67% Staat: 10,00%	Über den Beitragssatz finanzieren sich alle Zweige der Sozialversicherung. Die Steuerzuschüsse zur Finanzierung der beitragsabhängigen Renten müssten von gegenwärtig 4.8 % des BIP bis 2050 auf 15,5 % steigen. Darüber hinaus sind die Versorgungsleistungen für nicht versicherte Personen über 65 und die Renten im öffentlichen Dienst steuerfinanziert.
E	28,3% (Sozialversicherung, ausgenommen Gesundheitsversicherung) Arbeitgeber: 23,6%, Arbeitnehmer: 4,7%	Über den Beitragssatz finanzieren sich die beitragsabhängigen Leistungen für Altersvorsorge, Erwerbsunfähigkeit, Tod und Mutterschutz. Imr Sozialversicherungssektor wird voraussichtlich bis 2015 einen Überschuss erwirtschaften, danach aber defizitär; Bedürftigkeitsabhängige Mindestrenten sind steuerfinanziert.
F	Grundsicherung: Arbeitgeber: 9,8% (unter Höchstbetrag), 1,6% (über Höchstbetrag) Arbeitnehmer: 6,55%; Zusatzversorgung: Satz zwischen 7,5% und 20%, abhängig von Lohnniveau und Beschäftigungsstatus.	Über den Beitragssatz finanzieren sich die Altersrenten und die Hinterbliebenenrenten; Erwerbsunfähigkeitsrenten werden aus den Gesundheitsversicherungsbeiträgen bezahlt. Das Rentensystem erwirtschaftet gegenwärtig einen Überschuss (0.2 % des BIP in 2000), wird jedoch in 2040 ein Defizit von 3,8 % des BIP aufweisen. Dieses Defizit aufzufangen würde eine Beitragssatzanhebung um 10 Prozentpunkte erfordern.
IRL	12,5 – 16% (Sozialversicherung, ausgenommen Gesundheit) Arbeitgeber: 8,5 - 12%, Arbeitnehmer: 4%	Die Sozialrente (einheitliche Grundrente) ist beitragsfinanziert. Bedürftigkeitsabhängige Sozialhilferenten sind steuerfinanziert.
I	32,7 % (Arbeitgeber: 23,81% Arbeitnehmer: 8,89%)	Das Defizit des Rentenversicherungssystems beträgt gegenwärtig 0,8 % des BIP. Dieser Betrag erhöht sich auf 3,0 % des BIP, wenn man die Sozialhilferenten einbezieht.
L	24% (Arbeitgeber: 8%, Arbeitnehmer: 8%, Staat: 8%)	Ein Drittel des Beitragsaufkommens ist steuerfinanziert. Aus Steuern finanziert werden garantiertes Mindesteinkommen älterer Menschen und Renten im öffentlichen Dienst. Die künftige Beitragssatzentwicklung abhängig Wachstumsrate. Satz von 26 % soll im gesamten Zeitraum bis 2050 beibehalten werden, erfordert Wachstumsrate von 4 % erreicht. Bei lediglich 2 % Anhebung auf 46 % erforderlich.
NL	17,9% (Altersrente) 1,25% (Hinterbliebenenrente) Arbeitnehmer: 19,15%	Eine entsprechende Zielvorgabe soll gewährleisten, dass der Altersrenten-Beitragssatz nicht über 18,25 % steigt. Der Beitragssatz von 17,9 % wird voraussichtlich bis 2010 einen Überschuss ergeben. Das danach entstehende Defizit wird durch den Reservefonds und Steuerzuschüsse aufgefangen. Darüber hinaus wird ein Beitragssatz von 1,25 % erhoben für Hinterbliebenenrenten und ein Satz zwischen 7,09 bis 13,93 % für Erwerbsunfähigkeitsleistungen.
A	22,8% (Arbeitgeber: 12,55%, Arbeitnehmer: 10,25%)	23 % der Rentenausgaben werden durch Steuerzuschüsse finanziert. Ohne Transferzahlungen hätte der Beitragssatz in 2001 31 % betragen müssen. Unter den gegenwärtigen politischen Bedingungen würde er bis 2050 auf 38 % steigen.
P	34,75% (beitragsabhängige Barleistungen) Arbeitgeber: 23,75%, Arbeitnehmer: 11%	Über den Beitragssatz finanzieren sich alle beitragsabhängigen Leistungen (Renten, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft, Berufskrankheiten, Familienzulagen). Bedürftigkeitsabhängige einheitliche beitragsunabhängige Sozialrenten und sonstige Leistungen werden steuerfinanziert (3,3 % des BIP in 2000). Sozialversicherungssektor erwirtschaftet gegenwärtig Überschuss von 1,7 % des BIP, bis 2050 Defizit von 1,5% des BIP erwartet
FIN	Einkommensabhängige Renten: Arbeitgeber: 16,7% , Arbeitnehmer: 4,4%, Staatliche Grundrenten: Arbeitgeber: 2 – 4,9%	Der einkommensbezogene Beitragssatz (21,1 %) wird voraussichtlich um 5 Prozentpunkte steigen (unter Berücksichtigung der Reformen 2002 und der Nutzung der Kapitalreserven). Die bedürftigkeitsabhängigen (bezogen auf das Renteneinkommen) staatlichen Grundrenten werden teilweise steuerfinanziert.
S	18,5% (Altersrente) 1,7% (Hinterbliebenenrente) Arbeitgeber: 10,21% Arbeitnehmer: 7%	Einkommensbezogenes Rentensystem umfasst fiktives beitragsdefiniertes System (16 %) und ein vorfinanziertes leistungsdefiniertes System (2,5 %). Diese Quoten sollen künftig konstant bleiben. Einkommensgarantierenten (bedürftigkeitsabhängig bezogen auf die staatlichen Renten), Erwerbsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrenten sowie Beitragszahlungen während Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn werden steuerfinanziert.

VK	21,9% (Sozialversicherung, ausgen. Gesundheit) Arbeitgeber: 11,9%, Arbeitnehmer: 10%	Über den Beitragssatz finanzieren sich die staatliche Grundrente und die einkommens-bezogene Zusatzrente (SERPS/State Second Pension). Bedürftigkeitsabhängige Mindesteinkommensgarantien/Rentenbeihilfen sind steuerfinanziert.
<p>1 Quelle: Europäische Kommission, MISSOC 2002. Die Sätze gelten für allgemeine Sozialversicherungssysteme der ersten Säule. In vielen Mitgliedstaaten bestehen obere und untere Beitragsbemessungsgrenzen. Die Sätze für Selbständige können unterschiedlich sein, 2 Die Anmerkungen stützen sich auf die Informationen in den nationalen Strategieberichten.</p>		

Um die tatsächliche Höhe der für einen angemessenen Lebensabend zu leistenden Beiträge abzuschätzen zu können, schlägt die EU vor, die Beiträge zu betrieblichen und privaten Rentensystemen zu den Beiträgen zum staatlichen System zu addieren, um die Gesamtaufwendungen für die Alterssicherung bewerten zu können. In Dänemark, zum Beispiel, liegt der Beitragssatz betrieblicher Zusatzrentensysteme zwischen 8 und 16 % des Arbeitsentgelts, in Schweden zwischen 2 und 15 %. In Schweden liegt der Beitragssatz bei höheren Einkünften meist entsprechend höher, um einen angemessenen Einkommensersatz über der Einkommenshöchstgrenze im gesetzlichen System zu gewährleisten. In Irland liegen die Beitragssätze um 11 % und in Italien bei 9,25 % (einschließlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge und Beitrag zum Abfindungsgeld).

Die meisten Rentenreformen der letzten Jahre zielen implizit oder explizit darauf ab, die Beiträge zu den gesetzlichen Rentensystemen stabil zu halten. So haben Schweden und Italien ihre gesetzlichen Renten in strikt beitragsdefinierte Systeme umgebaut, in denen der Beitragssatz unveränderbar ist. Das finanzielle Risiko möglicher Systemanpassungen nach unten trägt allein der Versicherte, da Korrekturen ausschließlich bei den Leistungen vorgenommen werden. Nicht zuletzt aufgrund der Erklärung eines stabilen Pensionsbeitrages zum Dogma der Pensionspolitik ähneln das schwedische und italienische Modell am ehestem dem, was die österreichische Regierung mit ihrem Konzept des „beitragsorientierten Pensionskontos“ für die anstehenden Harmonisierung der Pensionssysteme plant.

Auch Länder wie Finnland, Deutschland, Portugal und zuletzt eben auch zwei Mal Österreich haben in den letzten Jahren umfassende Änderungen an ihren Rentensystemen vorgenommen. Über massive Eingriffe wie die Veränderung der Leistungsformel, der Änderung der Indexierungsmethoden (sowohl bei den bereits gezahlten Renten als auch bei den zur Berechnung der Rentenansprüche herangezogenen früheren Arbeitseinkommen), dem Abbau der Ersatzquote, die Erschwerung des Zuganges zur Regelpension bei gleichzeitigem Abbau der Frühpensionierungen, sollen die zukünftigen staatlichen Pro-Kopf-Rentenausgaben deutlich gesenkt werden.

Österreich (wo die Regierungspläne zur Harmonisierung der Pensionssysteme eine Entwicklung in Richtung schwedisches Modell erwarten lassen) und Deutschland planen weitere Einschnitte, in Frankreich (das vor kurzen sein Beamtenpensionsrecht reformiert hat) und Spanien stehen Reformen der allgemeinen Pensionsversicherungssysteme bevor. Griechenland steht erst am Anfang seiner Bemühungen um die Veränderung seines Systems und hat sich bisher auf die Stärkung des Vertrauens der Versicherten in die staatliche Altersvorsorge konzentriert.

England hat aufgrund der Indexierungsmethodik seines Rentensystems eher mit einem Rückgang der ohnehin niedrigen Pensionsausgaben zu rechnen und hat sein staatliches Pensionssystem jüngst für die niedrigeren Einkommenschichten geringfügig verbessert.

Einige Mitgliedstaaten, vor allem Belgien, Dänemark, Irland, Luxemburg und die Niederlande, haben eher an den gesamtwirtschaftlichen Aspekten angesetzt: Sie wollen die

Finanzierung insbesondere durch staatliche Zuschüsse und die Schaffung von Rücklagen (Rentenfonds) für künftige höhere Ausgaben sicherstellen, ohne größere Reformen am Rentensystem selbst vorzunehmen. Die Niederlande, die ihre Beitragsquote stabil auf 18,25 % halten wollen, planen die zu erwartenden Defizite ausschließlich durch Transferzahlungen aus dem staatlichen Haushalt abzudecken.

Auch in Österreich könnte der Bundeszuschuss von derzeit 20,5 % durchaus den demographischen Anforderungen angemessen werden. Der gesetzlich festgeschriebene Rahmen des Bundeszuschusses ist im ASVG mit 33 % begrenzt, da sich der Staat grundsätzlich verpflichtet hat, in der Vollausbaustufe des ASVG-Systems einen gleichwertigen Anteil zu übernehmen. Für die derzeitige Bundesregierung, die einen strikt neoliberalen Kurs verfolgt, ist derartiges Vorgehen aber tabu.

Pensionsantrittsalter

Die Mehrzahl der derzeitigen EU-Mitgliedsstaaten hat das gesetzliche Pensionsantrittsalter einheitlich mit 65 Jahren festgelegt. In Belgien (62/65), Österreich und dem Vereinigten Königreich (beide 60/65) gelten für Frauen und Männer (noch) unterschiedliche Altersregelungen. Auch beim auslaufenden Rentensystem Italiens gelten 60/65 - eine Vereinheitlichung ist aber bereits ebenso eingeleitet wie in Österreich. In Frankreich beträgt das Regelrentenalter einheitlich 60 Jahre (allerdings nur bei 40 Beitragsjahren). Irland gewährt seinen BürgerInnen zwar ab 65 eine Grundrente, für das beitragsorientierte Zusatzsystem gilt mit 66 Jahren aber ein höheres Anspruchsalter.

Neben dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter bestehen in der Mehrzahl der Mitgliedsländer (mit Ausnahme von Frankreich und den Ländern mit Grundrentensystemen) Regelungen, die bei Erfüllung bestimmter Kriterien – meist eine bestimmte Anzahl von Versicherungsjahren – den vorzeitigen Bezug von Rentenleistungen ermöglichen. Hinzu kommen in manchen Ländern spezielle Frühpensionsregelungen für Erwerbsunfähigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit. Vorruhestandsregelungen wurden als Reaktion auf Arbeitsmarktprobleme eingeführt und erwiesen sich insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher Krisen als wirkungsvolles Mittel zur Entlastung der angespannten Arbeitsmarktlage.

In Folge der oft relativ großzügigen Frühverrentungspolitik der letzten Jahrzehnte besteht derzeit in allen Mitgliedsstaaten der EU eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem gesetzlichen Renteneintrittsalter und dem Alter, zu dem die Menschen im Schnitt tatsächlich aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Lag die Erwerbsquote bei Männern im Alter von 55-64 im EU-Durchschnitt noch vor wenigen Jahren nur um 10-15 Prozentpunkte unter jener der männlichen Bevölkerung im Haupterwerbssalter, so hat sich dieser Unterschied in mehreren Mitgliedstaaten auf 40-50 Prozentpunkte erweitert.

Tabelle 3: Gesetzliche Pensionsantrittsalter, durchschnittliches Erwerbssaustrittsalter (2000/2001), effektives Pensionsantrittsalter und Frühverrentungsregelungen der EU-Staaten:

	Regelrenten- alter	Erwerbs- Austrittsalter	Pensions- Antrittsalter**	Frühverrentung
B	62/65	57		ab 60 (mind. 28 Beitragsjahre)
DK	65	61,9	62,7	keine im gesetzl. System, Zusatzsystem mit eigenst. Beiträgen
D	65	60,7	60,5	ab 60* bzw. ab 63 mit Abschlägen (35 Versicherungsjahre)
GR	65	59,6		ab 60 mit Abschläge (Vollrente für Schwerstarbeiter)
E	65	60,6	61,4	Ab 60* bzw. 61 (30 Beitragsjahre oder Erwerbslosigkeit)
F	60	58,1	59,2	keine vorgezogene Rente
Irl	66	63,1		keine vorgezogene Rente
I	60/65* 57	59,4	60,6	nach 37 Beitragsjahren bzw. ab 57 (35 Beitragsjahren)
L	65	56,8		nach 480 Versicherungsmonaten bzw. ab 57
NL	65	60,9	58,8	keine vorgezogene Rente
A	60*/65	59,6	58,6	Ab 56,5 bzw. 61,5 (40 Beitragsjahre)*, Auslaufen bis 2014
P	65	62		ab 55 mit Abschlägen (30 Beitragsjahre), ab 60 für Arbeitslose
FIN	65	61,6	59	Ab 60*, Auslaufen 2009 bis 2014
S	65	62	63,3	ab 61 mit Abschlägen
VK	60/65	62,1	62,7	keine vorgezogene Rente
EU	-	59,9		

Quelle: MISSOC, Eurostat, DIA; * Auslaufende Regelung ** Studie umfasst nur 10 EU Staaten (2001)

Die Mitgliedsstaaten sind grundsätzlich übereingekommen, geeignete Maßnahmen zu treffen, um das Verhältnis zwischen Lebensarbeitszeit und Dauer des Ruhestands der steigenden Lebenserwartung anzupassen – sprich, das Erwerbsleben insbesondere durch die Heranführung des effektiven an das gesetzliche Pensionsalter zu verlängern. Der Zielvorgabe des Rates von Barcelona folgend soll das effektive Alter des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt bis 2010 im EU-Schnitt um fünf Jahre angehoben werden, was de facto auf einen sofortigen Stopp aller Formen von Frühpensionierungen hinausläuft.

Die Mehrzahl der Mitgliedstaaten hat bereits Maßnahmen zur Verlängerung der Erwerbsdauer ergriffen oder planen, es zu tun. So haben einige Länder (z.B. Dänemark, Finnland, Österreich) in den letzten Jahren Maßnahmen eingeleitet, um die jeweiligen Frühpensions- bzw. Arbeitslosenrentenregelungen vollständig auslaufen zu lassen, bzw. in freiwillige Zusatzsysteme mit eigenständiger Beitragsstruktur umzuwandeln (Dänemark). Andere Länder (Deutschland, Frankreich, Österreich, u.a.) haben Systeme von Abschlägen für Personen, die vor dem Regelrentenalter in Pension gehen, eingeführt oder verstärkt. Im Gegenzug erhalten Personen, die über das gesetzliche Pensionsalter im Erwerbsleben verbleiben, Aufschläge. Eine Reihe von Ländern (Dänemark, Deutschland, Niederlande, Griechenland, Luxemburg, Österreich und Schweden) haben auch die Zugangsregelungen zu den Erwerbsunfähigkeitsrenten verschärft und erwerbsbeeinträchtigte Menschen über Rehabilitationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt rückzuführen.

In vielen Mitgliedstaaten werden darüber hinaus das Renteneintrittsalter und der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibilisiert, sei es durch das Ersetzen einer fixen Altersgrenze durch eine Altersspanne mit ausgeprägten Bonus-Malus (Finnland, Schweden Italien) oder durch die Ermöglichung bzw. Erleichterung des gleichzeitigen Bezuges von staatlichen Rentenleistung und Erwerbseinkommen nach dem 64. Lebensjahr. Jüngsten Aussagen zufolge plant die österreichische Regierung die Flexibilisierung des Renteneintrittsalters über eine „Spannen-Lösung“. Grundsätzlich ist einer solchen Lösung mit Skepsis zu begegnen, da eine solche Maßnahme nur allzu leicht zur versteckten Anhebung des zum Bezug einer Vollpension effektiv notwendigen Alters missbraucht werden kann.

Anzumerken ist, dass die teilweise massiven Eingriffe, in die sozialen Netze für ältere Personen im allgemeinen und in die Lebensplanung der betroffenen Menschen im besonderen, in den meisten Ländern nicht zum erhofften direkten Anstieg des effektiven Erwerbsaustrittsalters geführt haben. Dies liegt insbesondere in zwei Faktoren begründet. Erstens limitieren in den meisten EU-Staaten nach wie vor relativ hohe implizite Steuersätze und die Tatsache, dass sich in den meisten Ländern zusätzliche Beschäftigungsjahre nicht in höheren Lebensrentenbezügen auswirken, die Durchschlagskraft der anreizseitigen Maßnahmen zur Verlängerung des Arbeitslebens. Zweitens hängt das Erwerbsaustrittsalter nicht ausschließlich vom Frühpensionsalter der einzelnen Staaten allein ab. Die Anhebungen führen in den betroffenen Ländern vielfach zu einem direkten Anstieg der Altersarbeitslosigkeit. Ohne wirkungsvolle Maßnahmen zur Anhebung der Beschäftigungsraten älterer Personen kommt die Erhöhung des Frühpensionsalters insbesondere in wirtschaftlichen Krisenzeiten lediglich einer Umschichtung von einem Topf in den anderen gleich, nämlich dem Ersetzen eines durch Beiträge erworbenen Versicherungsanspruchs durch bedarfsorientierte Notstands- bzw. Sozialhilfeleistungen.

In finanzieller Hinsicht ist darüber hinaus festzustellen, dass die oben angeführten Maßnahmen sehr unterschiedliches Einsparungspotential mit sich bringen. Eine messbare Verringerung des Anstieges der staatlichen Pensionsausgaben bewirken lediglich „Zwangsmaßnahmen“ wie die Anhebung des Frühpensionsalters. Die zur Erhöhung der Erwerbsaustrittsalter notwendigen Anreize zum freiwilligen Aufschub führen zum Erwerb zusätzlicher Ansprüche und haben nur geringe ausgabenreduzierende Wirkung. Das oft betonte hohe Einsparungspotential durch die Erhöhung des Pensionseintrittsalters von 0,6-1% des BIP pro angehobenem Jahr (das bedeutet, bei der angestrebten Erhöhung von 5 Jahren, würde der prognostizierte Anstieg der Pensionsausgaben alleine durch diese Maßnahme ausgeglichen werden) ist nur dann zu bewerkstelligen, wenn keinerlei zusätzliche Rentenansprüche entstehen würden – und der durch die notwendige Härte der dafür notwendigen Maßnahmen verursachte Anstieg der Sozialhilfe- und Arbeitslosenleistungen außer acht gelassen bliebe.

Ersatzquoten der gesetzlichen Pensionssysteme

Der Zielsetzung der EU folgend sollen die Rentensysteme der Mitgliedsstaaten *„ältere Menschen nicht nur vor Armut bewahren, sie sollten es ihnen auch erlauben, den während ihres Arbeitslebens erreichten Lebensstandard weitgehend beizubehalten.“* Wenngleich Pensionssysteme der Mitgliedsstaaten in der Regel keine konkreten Zielvorgaben zum Lebensstandard im Ruhestand, verglichen mit der Situation vor dem Ruhestand, beinhalten, tragen die meisten Mitgliedstaaten diesem Bedarf Rechnung und sehen zum Großteil im (einkommensbezogenen) staatlichen Rentensystem ein entsprechendes Einkommensniveau vor.

In Großbritannien, Dänemark und Irland bestehen neben der pauschalen Grundrente staatliche Zusatzsysteme, die insbesondere für NiedrigeinkommensbezieherInnen eine vorteilhafte einkommensbezogene Zusatzleistung bietet. Im Gegensatz zu den Systemen der anderen 14 Mitgliedsstaaten besteht im Vereinigten Königreich auch die Möglichkeit, aus dem Zusatzrentensystem auszuschneiden und in ein – bestimmte Kriterien erfüllendes – privates Altersvorsorgemodell zu wechseln. In der Regel wird vom einzelnen die Sicherung des Lebensstandards, vor allem in Grundrentensystemen, im Kapitaldeckungsverfahren erwartet.

Die gesetzlichen Rentensysteme der meisten Mitgliedstaaten garantieren eine einkommensbezogene Rente und tragen so zum Erhalt des Lebensstandards im Ruhestand bei.

In den meisten EU-Staaten wurden die Ersatzquoten der gesetzlichen Pensionssysteme in den letzten Jahren durch Maßnahmen wie die Änderung der Leistungsberechnungsformel, die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume oder Erhöhung der für die Vollpension notwendigen Beitrags- bzw. Versicherungsjahre, deutlich abgesenkt (die Länderberichte geben einen genaueren Überblick über die Kürzungen). Wer seinen Lebensstandard im Alter nur annähernd aufrechterhalten will, muss entweder zusätzliche Beiträge an private Rentenkassen zahlen und – um zumindest die staatliche Vollpension zu erhalten – deutlich länger arbeiten.

So ist es auch im neuen Pensionssystem Italiens grundsätzlich möglich, das gegenwärtige Ersatzquotenniveau auch künftig beizubehalten. Allerdings nur dann, wenn man 40 Jahre arbeitet und mit 65 in Rente geht, statt bisher mit 60 bei 35 Versicherungsjahren. Frankreich beabsichtigt nicht, das niedrige Renteneintrittsalter von 60 Jahren anzuheben, doch wurde die Zahl der bis zur Vollrente zurückzulegenden Beitragsjahre von 37 ½ auf 40 angehoben. Dies wird mit sich bringen, dass etwa Personen mit Hochschulstudien länger erwerbstätig bleiben müssen, während ArbeiterInnen (die in jüngeren Jahren ins Erwerbsleben eintreten und im Schnitt eine niedrigere Lebenserwartung haben) weiterhin mit 60 in Rente gehen können.

Staatliche Pensionsausgaben

Im EU-Durchschnitt machten die gesetzlichen Pensionen 2000 10,4 % des BIP aus (Österreich 14,5 %), wobei allein die Bandbreite der Länderausgaben von 4,6 % bis 14,5 % die massiven Unterschiede in der Dimensionierung der Systeme deutlich macht.

Die niedrigen staatlichen Rentenausgaben im Vereinigten Königreich und in Irland (das noch dazu eine relativ kleine Rentnerpopulation zu versorgen hat) erklären sich durch die Tatsache, dass die staatlichen Systeme in diesen Ländern im wesentlichen eine einheitliche Grundrente zahlen, die ein Mindestrenteneinkommen gewährleisten soll, während der Erwerb zusätzlicher Pensionsansprüche auf den privaten Rentenmarkt verlagert ist. In England besteht darüber hinaus die Möglichkeit, aus dem staatlichen System auszuscheiden und ganz in ein privates Vorsorgesystem zu wechseln. Auch die Niederlande und Dänemark haben Systeme mit Grundrenten, leisten allerdings deutlich höhere Beiträge.

Im Gegensatz dazu handelt es sich bei der staatlichen Altersversorgung in den meisten EU-Mitgliedstaaten um einkommensbezogene Rentenleistungen, die oft durch bedürftigkeitsabhängige Garantierenten oder Sozialhilfe ergänzt werden (müssen). Da die Kosten der staatlichen Altersvorsorge im Normalfall mit dem Grad der Differenziertheit des Systems (Frühverrentungsregelungen, teilweise in sich abgestufte Sonderregelungen für Erwerbsunfähige und Langzeitarbeitslose, hohe Mindestgrenzen, Anrechnung beitragsfreier Zeiten) und der angestrebten Ersatzrate ansteigen, belaufen sich die staatlichen Pensionsausgaben in den meisten Ländern mit einkommensbezogenen Rentensystemen auf rund 10 % des BIP oder mehr. Länder, deren Pensionspolitik darauf abzielt, einen angemessenen Lebensstandard der breiten Masse in ausreichendem Maße über das umlagefinanzierte gesetzliche Rentensystem sicherzustellen, wie Frankreich, Österreich, Deutschland, setzen je nach Berechnung, bis zu 15,1 % bzw. 14,5 % ihres Bruttoinlandsprodukts in staatliche Rentenleistungen bzw. Sozialleistungen für ältere Menschen um.

Den Prognosen der „Ageing Working Group“ des Ausschusses für Wirtschaftspolitik der EU zufolge, die auch die meisten Ersatzentnahmen für Menschen über 50 miteinbezieht, würden (basierend auf der jeweiligen nationalen Gesetzeslagen im Jahr 2000) in den nächsten Jahrzehnten die staatlichen Rentenausgaben in den meisten Mitgliedstaaten um 3 bis 5 Prozentpunkte des BIP ansteigen. Das Vereinigte Königreich ist das einzige Land, für das ein Rückgang bzw. nach neuesten Prognosen ein Gleichbleiben der

Rentenausgabenquote des BIP vorhergesagt wird. Relativ geringe Erhöhungen wurden prognostiziert für Italien, Schweden (die beide auf ein Rentensystem mit fixen Beitragssätzen umgestellt haben) und Luxemburg. Der höchste Anstieg wurde für Griechenland prognostiziert (12,2 Prozentpunkte des BIP). In den verbleibenden EU-Ländern liegen die prognostizierten Zunahmen zwischen 3,7 und 7,9 Prozentpunkten; der Anstieg für die EU insgesamt beträgt voraussichtlich 3,2 Prozentpunkte. Einige Länder haben nach der Erstellung des Berichtes ihre Rentensysteme reformiert und revidierte Prognosen vorgelegt. Für die Auswirkungen der jüngsten Rentenform in Österreich liegen bisher keine Berechnungen vor.

Tabelle 4: Gesetzliche Pensionen (einschließlich der meisten staatlichen Ersatzeinkommen für Personen ab 55) vor Steuern, ausgedrückt in % des BIP (EPC Projektionen von 2001 ohne Berücksichtigung der nach 2000 in Kraft getretenen Gesetze):

	2000	2010	2020	2030	2040	2050	Maximale Veränderung
B	10,0	9,9	11,4	13,3	13,7	13,3	3,7
DK ²⁾	10,5	12,5	13,8	14,5	14,0	13,3	4,1
D ³⁾	11,8	11,2	12,6	15,5	16,6	16,9	5,0
GR	12,6	12,6	15,4	19,6	23,8	24,8	12,2
E	9,4	8,9	9,9	12,6	16,0	17,3	7,9
F	12,1	13,1	15,0	16,0	15,8		4,0
IRL ⁴⁾	4,6	5,0	6,7	7,6	8,3	9,0	4,4
I	13,8	13,9	14,8	15,7	15,7	14,1	2,1
L	7,4	7,5	8,2	9,2	9,5	9,3	2,2
NL ⁵⁾	7,9	9,1	11,1	13,1	14,1	13,6	6,2
A	14,5	14,9	16,0	18,1	18,3	17,0	4,2
P	9,8	11,8	13,1	13,6	13,8	13,2	4,1
FIN	11,3	11,6	12,9	14,9	16,0	15,9	4,7
S	9,0	9,6	10,7	11,4	11,4	10,7	2,6
VK	5,5	5,1	4,9	5,2	5,0	4,4	-1,1
EU15	10,4	10,4	11,5	13,0	13,6	13,3	3,2

Quelle: Ausschuss für Wirtschaftspolitik (EPC) (2001), "Budgetary challenges posed by ageing populations: the impact on public spending on pensions, health and long-term care for the elderly and possible indicators of the long-term sustainability of public finances", EPC/ECFIN/655/01-EN final.

Wenngleich infolge des neoliberalen Paradigmas der Kostensenkung die Höhe der staatlichen Rentenausgaben zum primären Bewertungskriterium der Rentensysteme geworden ist, kann allein aus den Mitteln, die ein System zur Alterssicherung verteilt, keine qualitative Bewertung abgeleitet werden. Der Wert drückt in erster Linie aus, einen wie großen Anteil ihrer Wirtschaftsleistung eine Gesellschaft zur Versorgung der älteren Menschen umzuverteilen bereit ist, also welchen Lebensstandard sie der älteren Generation zugesteht. Darüber hinaus sollten, um die tatsächlichen Ausgaben einer Gesellschaft für der Altersversorgung festzustellen, auch die Förderungsmaßnahmen (Steuerbegünstigungen, Prämien, etc., die etwa in Deutschland bis zu 12 Mrd. € pro Jahr kosten und darüber hinaus in der Regel den Besserverdienern zugute kommt) in die staatlichen Rentenausgaben mit einbezogen werden.

Kapitalgedeckte Pensionssysteme in der EU

Rentenleistungen in nicht-gesetzlichen Pensionssystemen werden im Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Die Beitragszahlungen der Versicherten werden im Laufe der Erwerbsjahre auf dem Kapitalmarkt veranlagt, in der Phase der Pension wird das (verzinst) Kapitalvermögen verkauft und damit der Konsum finanziert. Die Höhe der Rentenleistungen hängt in privaten Systemen von verschiedenen Faktoren ab: der Höhe der eingezahlten Beiträge und der Einzahlungsdauer, der Verzinsung des angelegten Kapitals, die wiederum abhängig vom Erfolg der Investitionsstrategie ist, und der Dauer des privaten Pensionsbezuges.

Grundsätzlich lassen sich in zwei Formen des privaten Pensionserwerbs unterscheiden:

Betriebliche Pensionssysteme

Betriebliche Rentensysteme sind in fast allen Ländern der EU (Ausnahme Belgien) die wichtigste Form der privaten Pensionsinvestment in Europa. In Übereinkunft mit dem Arbeitnehmer veranlagt der Arbeitgeber, meist über spezialisierte Finanzunternehmen, einen gewissen Teil des Einkommens, in manchen Ländern des Abfertigungsanspruches, auf dem Kapitalmarkt (in Aktien, Fonds, Anleihen, festverzinsliche Anlageformen etc.).

In manchen Ländern sind die ArbeitgeberInnen direkt oder indirekt zur Einrichtung eines betrieblichen Vorsorgeangebotes verpflichtet. In anderen Ländern liegt diese Entscheidung ausschließlich beim Arbeitgeber. Die Teilnahme an betrieblichen Vorsorgesystemen ist meist auf die Gruppe der unselbstständig Erwerbstätigen beschränkt (sofern der eigene Betrieb ein solches System überhaupt anbietet). Darüber hinaus bestehen in mehreren Staaten, insbesondere in Ländern mit obligatorischen Systemen, einkommensbezogene Zugangsbeschränkungen. Die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen nationalen Regelung betrieblicher Vorsorgeinstrumente ist vom Kontext ihrer Entstehung abhängig. In Ländern, in denen die Gewerkschaften maßgeblich an der Entwicklung betrieblicher Rentenmodelle beteiligt waren, enthalten diese Systeme teilweise auch solidarische Elemente. In den meisten Staaten der EU bestehen zudem steuerliche Anreizsysteme zur Förderung der betrieblichen Vorsorge.

Private Pensionssysteme

Individuelle Rentenvorsorgesysteme sind grundsätzlich nicht auf den Personenkreis der Erwerbstätigen beschränkt. Beiträge werden vom Einzelnen geleistet, der in vielen Fällen, insbesondere in beitragsorientierten Systemen, auch das Risiko eines Kapitalverlustes alleine trägt. In den meisten Ländern werden auch die Beiträge in individuelle Rentensysteme, meist durch Steuerbefreiung und/oder Prämien, gefördert. Die Frage, welche Anlageformen als individuelle Pensionsvorsorge gelten, ist von Land zu Land sehr unterschiedlich geregelt, das Angebot reicht länderabhängig von klassischen Lebensversicherungen bis zu aktienbasierten Zusatzfonds.

Risikoverteilung privater Pensionssysteme

Ein weiteres, für die Verteilung der finanziellen Risiken, die jede Art der kapitalfundierte Alterssicherung mit sich bringt, entscheidendes Unterscheidungsmerkmal ist die Art der vereinbarten Rentenbemessung. Hier lässt sich in leistungs- und beitragsdefinierte Systeme unterscheiden.

Leistungsorientierte Pensionssysteme

Leistungsdefinierte betriebliche Systeme, deren Rentenhöhe vielfach auf dem letzten Erwerbseinkommen basiert, garantieren eine bestimmte Rentenleistung in Abhängigkeit vom Erwerbseinkommen und der Erwerbsdauer. Einkommensunabhängige private Pensionssysteme geben bestimmte Verzinsungsgarantien. Typische leistungsbezogene Verträge sind zum Beispiel Lebensversicherungen. Das Risiko liegt in leistungsdefinierten Systemen teilweise beim Finanzinstitut oder dem Trägerunternehmen. Sie müssen gewährleisten, dass der Fonds über ein ausreichendes Vermögen zur Bedienung der Rentenverbindlichkeiten verfügt. Allerdings halten sie sich insbesondere im Rahmen individuellerer Systeme am Konsumenten meist schadlos, da in leistungsdefinierten Systemen letztlich die Generation der Erwerbstätigen in Zeiten niedriger Anlageerträge den gesamten Fehlbetrag durch höhere Beiträge ausgleichen muss.

Da – wie nicht zuletzt die anhaltende Krise der Kapitalmärkte schmerzvoll zeigt – die Vermögenswerte aller kapitalfinanzierten Systeme teilweise massiven Schwankungen unterliegen, nehmen die Pensionsfonds entweder einen Teil der Beiträge als Sicherheitsmarge aus dem Rentenkreislauf heraus und sammeln Überschüsse (hier kann es steuerbedingte Einschränkungen geben, denn höhere Beiträge vermindern das Steueraufkommen) oder sie treffen andere Maßnahmen, um Unterfinanzierungsrisiken (Bedeckungsgarantien, Versicherungen, etc.) abzuwehren. Manche Länder haben einen mehrstufigen Maßnahmenkatalog zur Bewahrung vor Unterfinanzierung. Erfüllt zum Beispiel in Dänemark ein Lebensversicherungsanbieter oder Pensionsfonds die Anlagenormen nicht, wird er von der Finanzaufsichtsbehörde aufgefordert, einen Sanierungsplan vorzulegen. Hat dies keinen Erfolg, wird die entsprechende Einrichtung unter Zwangsverwaltung gestellt und versucht, das betreffende betriebliche System auf andere Unternehmen oder Pensionsfonds mit ausreichender Kapitalausstattung zu übertragen. Manche Regelungen erlauben es dem Versicherer, Verluste in Form der Reduktion der Leistungsgarantie teilweise an die KonsumentInnen weiterzugeben.

Länder mit hohen Anteilen an Pensionsverträgen mit Leistungsgarantien sind die Niederlande und das Vereinigte Königreich. Während die Niederlande mit aller Kraft versuchen wollen, die leistungsorientierten Systeme aufrechtzuerhalten, hat in England spätestens mit der anhaltenden Krise der Aktienmärkte ein Trend zur Umwandlung in beitragsorientierte Verträge eingesetzt.

Beitragsorientierte Pensionssysteme

In immer mehr EU-Ländern werden beitragsorientierte Systeme am privaten Pensionsmarkt zur Regel, weil sie das Risiko für den Leistungsanbieter (Arbeitgeber und Finanzunternehmen) minimieren. In beitragsdefinierten Betriebsrentensystemen und privaten Pensionskassen beschränkt sich ihre Verpflichtung, eine bestimmte Beitragssumme in einen Sparplan einzuzahlen. Das Risiko von Kapitaleinbussen trägt ausschließlich der Leistungsempfänger.

Voraussetzung für den Rentenbezug ist, dass das im Rahmen eines beitragsdefinierten Systems angesammelte Vermögen in ein regelmäßiges Einkommen umgewandelt wird. Dies verursacht oft äußerst hohe Verwaltungskosten (in England bis zu 25 %).

Zum Lotteriespiel werden beitragsorientierte Systeme insbesondere durch die Tatsache, dass die Höhe des tatsächlichen Renteneinkommens ausschließlich von den Zinssätzen zum Zeitpunkt der Verrentung abhängig ist. Jene, die ihre Beiträge während einer Periode geringer Erträge auf den Kapitalmärkten leisten, erhalten bei gleicher Lebensarbeitszeit, gleichem Verdienstverlauf und gleicher Restlebenserwartung eine viel geringere Pension als jene, die nach einer Phase hoher Erträge in Pension gehen.

Veranlagungsrisiko

Entscheidend für das Risiko kapitalfinanzierter Rentensysteme ist nicht zuletzt die Wahl der Investitionsstrategie des jeweiligen Fonds.

Veranlagungsformen, die das Risiko eines tatsächlichen Wertverlustes gering halten, wie etwa Staatsanleihen, bei denen ein Staat für die Bezahlung der ausstehenden Schuld bürgt, bringen in der Regel nur geringe Renditen. Die Veranlagung in sichere private Veranlagungsformen bringt keinen Renditevorteil gegenüber dem Umlageverfahren.

Risikantere Anlageformen, wie etwa Aktien, bieten meist keine Garantie, das eingesetzte Kapital wieder zurückzubekommen. Stürzt der Kurs der Aktie ab oder geht das Unternehmen gar in Konkurs, so ist das eingesetzte Geld verloren. Investitionen - die eigentlich Spekulationen sind - in Fremdwährungen unterliegen zusätzlich dem Risiko schwankender Wechselkurse.

Die Vorschriften für die Investitionsstrategien der betrieblichen und privaten Pensionsfonds sind von Land zu Land unterschiedlich. Das Vereinigte Königreich, die Niederlande und Irland bevorzugen qualitative Investitionskriterien in Form des so genannten „prudent person“-Prinzips (Sorgfaltspflicht des Treuhänders), während man zum Beispiel in Frankreich und Luxemburg dazu neigt, quantitative Begrenzungen für bestimmte Anlagekategorien vorzugeben, um die Sicherheit der Fonds zu erhöhen, auch auf die Gefahr hin, dass die Erträge niedriger sind. In Österreich spielte die finanzielle Stabilität der Fonds bei der Festlegung der Förderungskriterien eine untergeordnete Rolle. Die staatliche Prämie für eine private Pensionsvorsorge gab es anfangs nur für Beiträge in jene Kassen, die 60% ihres Kapitals in österreichische Aktien anlegen. Aufgrund massiver Proteste der ExpertInnen und der Weigerung von Versicherungsunternehmen, solch riskante Produkte anzubieten, wurde diese Marke auf immer noch zu hohe – weil die Streuung des Risikos verunmöglichende – 40 % gesenkt.

Leistungsmindernde Faktoren

Aufgrund des hohen Aufwands bei Veranlagung und Verrentung, bei Marketing und Werbung und nicht zuletzt auch aufgrund gewinnorientierter Interessen der privaten Finanzinstitutionen, haben kapitalfinanzierte Pensionsanbieter ungleich höhere Verwaltungskosten als umlagefinanzierte System. Laut OECD-Schätzungen verschlingen die Verwaltungskosten privater Rentensysteme zwischen 10 % und 35 % des Beitragsaufkommens.

Eine Weltbankstudie aus dem Jahr 1999 weist nach, dass in Großbritannien durchschnittlich 40 bis 45 Prozent des Wertes an Pensionsansprüchen durch diverse Verwaltungskosten absorbiert werden. In Belgien machten 2001 die Verwaltungsgebühren für gesetzliche Altersrenten und Hinterbliebenenrenten 1 % der Gesamtausgaben aus, während die Verwaltungsgebühren bei der Altersversorgung der zweiten und dritten Säule etwa 4 % der Gesamtausgaben erreichten. In Finnland betragen 2000 die gesamten Verwaltungskosten des gesetzlichen Systems 2,7 % des Prämieeinkommens, die Verwaltungskosten in der Lebensversicherungsbranche lagen dagegen bei etwa 4,9 % der Prämieeinnahmen. In Irland machten die Verwaltungskosten der gesamten beitragsabhängigen Sozialaltersrenten 1994 etwa 1,5 bis 2 % der Gesamtleistungen aus, während die Verwaltungskosten der betrieblichen Systeme 5 % der Beiträge erreichten.

In allen kapitalfundierte Systemen wird auch das Inflationsrisiko größtenteils vom Leistungsempfänger getragen. Dies kann einen abnehmenden realen Wert des Renteneinkommens im Ruhestand zur Folge haben. Manche betrieblichen Rentensysteme

(insbesondere in den Niederlanden und Irland) versuchen, die Leistungsempfänger, durch Veranlagung in Indexgebundene Werte, gegen das Inflationsrisiko abzusichern. Allerdings besteht dazu keine rechtliche Verpflichtung.

Regulatorischer Rahmen für die private Altersvorsorge

Angesichts der hohen Risiken und leistungsmindernden Faktoren sind angemessene gesetzliche Rahmenbedingungen eine zentrale Voraussetzung für die Entwicklung der privaten Altersvorsorge. Derartige regulatorische Richtlinien umfassen die Aufsicht, Regelungen in Bezug auf Beiträge, Investitionseinkommen und Leistungen, in betrieblichen Systemen eine klare Rollenverteilung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie die Möglichkeiten tariflicher Vereinbarungen.

Die Einführung moderner regulatorischer Rahmenbedingungen für Betriebsrenten ist in den meisten Mitgliedstaaten eine relativ neue Entwicklung. Zahlreiche wichtige Gesetze wurden erst in den letzten ein bis zwei Jahrzehnten erlassen. Die Ansätze zur Regulierung der zusätzlichen Altersversorgung sind unterschiedlich. Eine z. B. in Schweden, Dänemark und Frankreich praktizierte Möglichkeit besteht darin, die Träger zur Einhaltung seit langem bestehender versicherungsrechtlicher Vorschriften - auch auf EU-Ebene - zu verpflichten.

Für britische und irische Pensionsfonds gilt das Treuhandrecht. Danach wird die Verwaltung der Systeme einer dritten Partei übertragen, die rechtlich unabhängig ist von den ArbeitgeberInnen und den Mitgliedern. Treuhandverwalter sind verpflichtet, im besten Interesse der Mitglieder und/oder LeistungsempfängerInnen in betrieblichen Rentensystemen zu handeln und tragen die Hauptverantwortung für die ordnungsgemäße Verwaltung des Vermögens, für das sie persönlich haften. Darüber hinaus sind TreuhänderInnen und VerwalterInnen durch das nationale Rentenrecht gebunden, dessen Einhaltung Kontrollbehörden überwachen. In den Niederlanden tragen die Sozialpartner die Hauptverantwortung für die Verwaltung von Zusatzrentensystemen. Die regulatorischen Rahmenbedingungen hierfür liefert das „Pensionsfonds- und Sparplan-Garantiegesetz“. In Italien können „geschlossene Fonds“ von rechtlich autonomen Verbänden oder Stiftungen ohne Gewinnausrichtung eingerichtet werden, „offene Fonds“ hingegen von auf Vermögensverwaltung spezialisierten Finanzmittlern.

Betriebsrentenregelungen können aber auch in einer schlichten Zusage des Arbeitgebers, eine Rente zu zahlen, bestehen. Die entsprechenden Verbindlichkeiten werden in einer Bilanz (Rückstellungen) verzeichnet und sind eine Finanzierungsquelle für das Unternehmen. Derartige Systeme bestehen zum Beispiel in Deutschland, Finnland, Schweden, Luxemburg, Italien und Spanien. Zur Sicherung der Renten müssen derartige Systeme durch eine Versicherung abgedeckt sein, die im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers die Renten garantiert. Obligatorisch ist die Zahlungsunfähigkeitsversicherung in Bezug auf Rückstellungen in Deutschland und in Luxemburg.

In Spanien, Italien und Portugal wurde erst kürzlich ein entsprechender Rechtsrahmen geschaffen. Die betrieblichen Systeme haben sich noch nicht zu einer signifikanten Komponente der Gesamaltersversorgung entwickelt, obwohl sie durch verschiedene Initiativen wie die tarifvertragliche Verankerung betrieblicher Systeme in Spanien, der Umbau der griechischen „Unterstützungskassen“ zu einem kapitalfundierte betrieblichen System und steuerliche Vergünstigungen gefördert werden.

Besondere Regelungen bedürfen Investitionen in das Trägerunternehmen selbst. Sie müssen besonders streng limitiert oder im Falle von Rückstellungen durch eine Versicherung garantiert sein. Andernfalls würden bei Zahlungsunfähigkeit die ArbeitnehmerInnen Gefahr laufen, sowohl ihr gegenwärtiges Einkommen als auch ihre künftige Rente zu verlieren.

Ein aktuelles Beispiel, das die Gefahren bei der Veranlagung von Pensionen in Aktien des eigenen Unternehmens verdeutlicht, liefert der Bankrott des siebentgrößten US-Unternehmens *Enron*. *Enron* hatte seinen MitarbeiterInnen eine freiwillige Pensionsvorsorge auf einem steuerlich geförderten Rentenkonto angeboten und den von den MitarbeiterInnen geleisteten Einzahlungsbetrag in Form von *Enron*-Aktien verdoppelt. Der Kauf von Aktien des eigenen Unternehmens wurde gefördert, sodass viele MitarbeiterInnen auch ihre persönlichen Rentenbeiträge zu einem Großteil in *Enron*-Aktien investierten. Nach dem Bankrott des Energieriesen durch vermutete kriminelle Bilanzfälschungen des Managements in Zusammenarbeit mit den WirtschaftsprüferInnen der Kanzlei Andersen, fiel der Aktienkurs von 32 auf unter einen Dollar. Viele MitarbeiterInnen, die über ein beachtliches Depotvermögen verfügten, stehen nun vor den Trümmern ihrer Existenz.

In Irland sind Investitionen in das eigene Trägerunternehmen dennoch zulässig, doch ist der bei der Bewertung der Solvenz anrechnungsfähige Betrag derartiger Investitionen streng limitiert. Rechtsgrundlage solcher Bewertungen sind der Finanzierungsstandard (Funding Standard) und die Berichterstattungsregelungen. In den Niederlanden ist bei Unternehmens-Pensionsfonds zulässig, dass maximal 10 % des Vermögens in das eigene Trägerunternehmen investiert werden.

Die EU will künftig eine wichtige Rolle in der Entwicklung dieses regulatorischen Rahmens für die private Altersvorsorge spielen. Neben schon länger bestehenden Lebensversicherungsrichtlinien sollen insbesondere kürzlich erlassene Richtlinien für Pensionsfonds bzw. für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge die Rechte der künftigen RentnerInnen schützen und die betriebliche Altersvorsorge erschwinglicher, leichter zugänglich und offener machen, einschließlich der grenzüberschreitenden Mitgliedschaft in Betriebsrentensystemen.

Im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts hat die EU Auflagen zur Einhaltung des Gleichbehandlungs von Frauen und Männern in betrieblichen Rentensystemen erlassen. Eine weitere Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers verpflichtet die Mitgliedstaaten, zu gewährleisten, dass Betriebsrentenansprüche auch bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers erhalten bleiben. Dies kann durch externe Finanzierung über die Einrichtung eines Pensionsfonds, der vom Trägerunternehmen rechtlich unabhängig ist, oder über eine Versicherung erreicht werden.

Mangelnde Flexibilität der kapitalfinanzierten Pensionssysteme

Während die Integration der wachsenden Zahl von atypischen Beschäftigten in gesetzlichen Pensionssystemen im Großen und Ganzen durchaus zufrieden stellend funktioniert, ist die Lage bei den Betriebsrenten weniger günstig. Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind aus der betrieblichen Vorsorge vielfach ausgeschlossen.

Mehrere Mitgliedstaaten haben daher Anstrengungen unternommen, um den Zugang zu betrieblichen Altersversorgungssystemen für atypisch Beschäftigte zu verbessern. In den Niederlanden traten 1994 Rechtsvorschriften in Kraft, durch die verboten wurde, TeilzeitarbeiterInnen von Zusatzrentensystemen auszuschließen; die Rechtsvorschriften legen fest, dass ArbeitnehmerInnen mit Zeitarbeitsverträgen nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen. Belgische Altersversorgungssysteme werden dafür gefördert, auch Laufbahnunterbrechungen wegen Arbeitslosigkeit oder Krankheit innerhalb dieser Systeme abzudecken.

Auch im Bezug auf die Übertragbarkeit von Rentenansprüchen, die in den gesetzlichen Systemen kaum Schwierigkeiten verursacht, ergeben sich in betrieblichen Rentenkassen oft

schwerwiegende Probleme. Sämtliche Mitgliedstaaten, in denen eine Altersversorgung im Bereich der zweiten Säule gut entwickelt ist, streben danach, durch Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen der Sozialpartner sicherzustellen, dass der Mobilität entgegenstehende Hindernisse möglichst beseitigt werden. Dazu gehört auch, dass die maximale Wartezeit bis zur Unverfallbarkeit (nach der eine garantierte Rentenanswartschaft erreicht wird) verringert wird; sie beträgt üblicherweise neun Monate in Dänemark, ein Jahr in Belgien und zwei Jahre in Irland und im Vereinigten Königreich.

Unverfallbare Rechte können entweder im bisherigen Rentensystem verbleiben oder auf das System des neuen Arbeitgebers übertragen werden. Im Falle einer Wahrung der Rentenansprüche müssen diese Ansprüche unbedingt gegen die Inflationsentwicklung geschützt werden. Im Vereinigten Königreich ist vorgeschrieben, dass sie entsprechend der Inflation bis zu maximal 5% höher bewertet werden. Da die Einkommen im allgemeinen schneller anwachsen als die Preise, würde dies dazu führen, dass ein Arbeitnehmer, der die Arbeitsstelle wechselt, immer noch schlechter dasteht als ein anderer Arbeitnehmer mit denselben Einkünften, der aber ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber tätig ist. In den Niederlanden und im Vereinigten Königreich sind ArbeitnehmerInnen berechtigt, den Kapitalwert ihres Rentenanspruchs auf ein neues System zu übertragen (unter der Voraussetzung, dass das neue System bestimmten Qualitätsanforderungen entspricht). Findet keine Übertragung statt, so verbleiben die Rentenansprüche im System des vorherigen Arbeitgebers, bis der Arbeitnehmer in den Ruhestand tritt. Die gewährten Rentenansprüche müssen auf dieselbe Weise höher bewertet werden wie Renten, die von dem System ausgezahlt werden.

Einige Länder, in denen Kassen für die zusätzliche Altersversorgung nicht sehr verbreitet sind, müssen noch Maßnahmen ergreifen, um sich mit der Frage der Übertragbarkeit auseinander zu setzen und die Anziehungskraft von Systemen der zusätzlichen Altersversorgung zu erhöhen. In Portugal gewährleisten 54 % der Pensionskassen keine Rentenansprüche, wenn ein Arbeitnehmer vor dem Ruhestand aus dem System ausscheidet. In Italien sind drei Jahre Beteiligung an einer Pensionskasse erforderlich, um unverfallbare Rechte zu erwerben und sie auf eine andere Kasse übertragen zu können (bei Mitgliedschaft in einem neu geschaffenen Fonds kann diese Frist fünf Jahre betragen).

Keine Übertragbarkeitsprobleme ergeben sich normalerweise in beitragsdefinierten Systemen oder bei persönlichen Pensionsplänen. Bei beitragsdefinierten Systemen hat jedes Mitglied ein individuelles Versicherungskonto, auf dem sich ein Betrag findet, der ohne Schwierigkeiten gewahrt oder auf ein anderes System derselben Art übertragen werden kann. Der Nachteil der beitragsdefinierten Systems ist allerdings der, dass die Anspruchsberechtigten das volle Investitionsrisiko tragen müssen und so mit einer erheblich größeren Unsicherheit hinsichtlich ihres zukünftigen Renteneinkommens konfrontiert sind. Persönliche Pensionspläne wären zwar von einem Beschäftigungsverhältnis unabhängig, sie stellen aber nur dann eine lohnende Option dar, wenn die Arbeitgeber bereit sind, ihre Beiträge zu dem persönlichen Plan zu leisten und nicht in das Unternehmenssystem einzuzahlen. Darüber hinaus ist eine individuelle Altersvorsorge im allgemeinen kostspieliger als eine kollektive Vorsorge im Rahmen der zweiten Säule.

Grad der Privatisierung der Pensionssysteme

Der Grad der Privatisierung der Altersvorsorge in den derzeit 15 EU Staaten lässt sich auf verschiedene Weise bewerten. Tabelle 5 gibt einige Hinweise darauf, wie viele Menschen von Zusatzrentensystemen (überwiegend betriebliche Systeme) erfasst werden oder Leistungen aus solchen Systemen beziehen.

Tabelle 5: Zugang zur privaten Pensionsvorsorge (Quelle: MISSOC)

Land	Jahr	Anteil der privaten Rentenvorsorge
Belgien	1999	?? Leistungsempfänger: 12,8 % der Bezieher staatlicher Altersrenten; ?? 35 % aller Arbeitnehmer zahlen in ein betriebliches Rentensystem ein.
Dänemark	1998	?? 82 % der Vollzeitbeschäftigten im Alter von 15 bis 59 Jahren zahlen in ein arbeitsmarktbezogenes Rentensystem ein; ?? ATP-Bezieher = 68 % der Bevölkerung über 66;
Deutschland	1999	?? 28 % der Arbeitnehmer im Handel und 64 % in der Industrie waren abgedeckt (in der ehemaligen DDR 16 % respektive 20 %). In der ehemaligen BRD bezieht etwa die Hälfte der zuletzt in der Privatwirtschaft beschäftigten männlichen Arbeitnehmer eine betriebliche Altersrente. ?? Beschäftigte im öffentlichen Dienst: 87 % der Männer und 52 % der Frauen, die zuletzt im öffentlichen Dienst in der ehemaligen BRD beschäftigt waren, bezogen 1999 eine Zusatzrente. Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst (die Beamten ausgenommen) gelten tarifrechtlich vereinbarte Zusatzrentenregelungen. ?? 7 % des Gesamtrenteneinkommens stammt aus der zweiten Säule. Auf die dritte Säule entfallen 10 % des Ruhestandseinkommens
Griechenland		?? Die betriebliche Altersvorsorge beschränkt sich hauptsächlich auf internationale Unternehmen. Unterstützungskassen sollen in betriebliche Rentensysteme umgewandelt werden..
Spanien	2001	?? Lediglich 10 % der 5,89 Millionen von einem Rentenplan erfassten Personen (Einzellebensversicherungs- und Gruppenlebens-versicherungsfonds, Sozialversicherungskasse, betriebliche Rentenpläne) sind Mitglieder von betrieblichen Altersversorgungssystemen. Demgegenüber haben insgesamt 16 290 Millionen Menschen 2002 in das Sozialversicherungssystem eingezahlt.
Frankreich	1999	?? Freiwillige betriebliche Rentenversicherungen erbringen etwa 1,7% der Gesamtrenteleistungen (Grundrente und betriebliche Pflichtversicherung) an Arbeitnehmer und Selbständige. Informationen über von Unternehmen selbst verwaltete Pensionsrückstellungssysteme sind nicht verfügbar.
Irland	2001	?? 46,8 % der Arbeitskräfte im Alter von 20 bis 69 Jahren sind Mitglieder der Pensionskasse ihres Arbeitgebers. ?? Der Erfassungsgrad der privaten Systeme beträgt nahezu 51 %.
Italien	2001	?? 8,7% der Arbeitskräfte, die in die staatliche Rentenversicherung einzahlen, leisten darüber hinaus Beiträge zu einer Zusatzversicherung (kollektiv und individuell): Privatangestellte=13,8%, öffentlicher Dienst=0,0%, Selbständige=3,7%; Männer 16,3%, Frauen 9,5%.
Luxemburg		?? Betriebliche Altersversorgungssysteme beschränken sich im Wesentlichen auf Industrieunternehmen und Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors. ?? Ein neues Modell der individuellen Altersvorsorge wurde 2002 eingeführt.
Niederlande	2001	?? 91% aller Arbeitnehmer sind Mitglieder eines Systems der zweiten Säule.
	2000	?? 83% der Rentnerhaushalte beziehen eine Zusatzrente.
Österreich	2001	?? 283 000 Personen haben eine Betriebsrentenanwartschaft im Rahmen eines kapitalfundierte Systems (<10%) erworben.
		?? 35 000 beziehen eine Betriebsrente im Rahmen eines kapitalfundierte Systems (< 2 % der Rentner).
Portugal	2000	?? 293 530 Pensionsfondsmitglieder (geschlossene und offene Fonds) in 2000 - 184 075 in geschlossenen Pensionsfonds. ?? 106 323 Leistungsbezieher in 2000 bei einer Gesamtrentner-population von 2 964 926 (einschließlich 436 000 pensionierte Beamte) in 12/2001.
Finnland	1999	?? Rentenleistungen im Rahmen der zweiten Säule = ½ % des BIP (gesetzliche Rentenversicherung im Rahmen der ersten Säule = 12 % des BIP)
Schweden	2001	?? Etwa 90 % der Erwerbsbevölkerung sind durch eine Rentenversicherung auf der Grundlage einer tariflichen Vereinbarung abgedeckt.
Vereinigtes Königreich	2000/2001	?? 60 % der Rentnerhaushalte beziehen Einkommen aus einer Betriebsrente. 71 % verfügten über Vermögensanlageeinkommen, einschließlich Privatrenten. ?? 44 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zahlen in betriebliche oder individuelle Rentenversicherungen ein (Männer: 51 %, Frauen: 37 %).

Der hohe Erfassungsgrad der betrieblichen Vorsorge in Ländern wie den Niederlanden, Dänemark und Schweden erklärt sich, neben der Struktur der Pensionssysteme, durch die Tatsache, dass in diesen Ländern aufgrund tarifvertraglicher Regelungen eine indirekte Versicherungspflicht besteht. Mehrere Länder, etwa Deutschland, Spanien und Italien, sind diesem Beispiel gefolgt und erwarten, dass der Erfassungsgrad durch tarifliche Vereinbarungen erhöht wird. Irland und das Vereinigte Königreich gelten hingegen als klassische Vertreter des freiwilligen Ansatzes in der Zusatzversorgung.

Eine weitere Bewertungsgrundlage ist der Leistungsumfang derartiger Systeme. Einige Mitgliedstaaten liefern Zahlen zum Leistungsvolumen der Systeme der zweiten Säule. Im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden machen diese Leistungen etwa 40% des Gesamteinkommens der RentnerInnen aus, was annähernd 5 bis 6 Prozent des BIP gleichkommt. In Dänemark und in Irland tragen die Renten aus der zweiten Säule etwa 25-35% zum Pensionseinkommen bei, während in Belgien, Luxemburg und Schweden dieser Anteil zwischen 10 und 25% liegt. In den restlichen EU-Ländern erreicht der Beitrag der zweiten Säule gegenwärtig noch keine 10%, und in einigen wenigen Ländern ist er sogar vernachlässigbar gering (Griechenland, Frankreich, Österreich). Mehrere Länder (Deutschland, Spanien, Griechenland, Portugal und Italien) haben Steueranreize eingeführt und/oder gewähren Zuschüsse, um die Kapitalveranlagung in betrieblichen Rentenkassen zu fördern. Österreich hat sein System der Abfindungszahlungen reformiert, steuerliche Anreize sollen die Funktion des Abfindungssystems als Komponente der betrieblichen Vorsorge zu stärken.

Private Pensionsvorsorge, in Form von steuerlich geförderten individuellen Kapitallebensversicherungen und Rentensparplänen spielen vor allem in Belgien, mit einem Erfassungsgrad von 45 % der Bevölkerung eine zentrale Rolle. Auch in den Grundrentenländern Dänemark, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich erfahren die privaten Rentenkassen naturgemäß erheblichen Zuspruch. Deutschland fördert seit 2001 das Rentensparen im Rahmen privater Systeme durch Zuschüsse und Steueranreize. Diese Zuschüsse werden 2008 voraussichtlich 0,5 % des BIP ausmachen, wenn das neue System voll wirken soll. In Österreich trat 2003 die Förderung, bestimmten Voraussetzungen folgender, privater Rentenfonds in Kraft. Das Vereinigte Königreich hat in 2001 eine neue Form der privaten Alterssicherung, die sogenannte „Stakeholder Pension“ eingeführt und fördert das private Rentensparen.

Deckungsvermögen der betrieblichen und privaten Pensionsfonds

Eine weitere, nach Meinung der EU „*stärker zukunftsorientierte Methode*“ der Bewertung der privaten Altersvorsorge ist die Ermittlung des in derartigen Systemen angesammelten Vermögens. Diese zeigt, dass den Rentenverpflichtungen der niederländischen Betriebssysteme im Jahr 2000 Vermögensbestände in Höhe von 111,1 % des jährlichen BIP gegenüber standen. Im Vereinigten Königreich betragen die Vermögenswerte 80 % des BIP, in Schweden 56 % und Irland 51% des BIP. Für die Deckungsraten der privaten Pensionssysteme liegen nur sehr spärliche Daten mit geringer Aussagekraft vor.

Tabelle 6: Vermögensbestand der Systeme der zweiten und dritten Säule in % des BIP

	Zweite Säule ¹ (2000)	zweite und dritte Säule ²
Belgien	5,9	14,7% (1999, zweite Säule, einschließlich Gruppenversicherung)
Dänemark	23,9	79,5% (2000); davon entfallen auf Lebensversicherungsunternehmen 43,6% Betriebliche Rentensysteme 18,8% Banken 17,1%
Deutschland	16,3	
Griechenland (1999)	4,2	
Spanien	7,0	
Frankreich	6,6	
Irland	51,0	43% (Jahr nicht angegeben, nur Pensionsfonds)
Italien	2,6	
Luxemburg (1999)	0,2	
Niederlande	111,1	166% (Ende 2001); davon entfallen auf Pensionsfonds: 108% Versicherer 58%
Österreich	12,0	
Portugal	11,5	11,9% (einschließlich offene und geschlossene Pensionsfonds, Rentenspar- und Aktiensparpläne)
Finnland	8,9	12%
Schweden	56,6	
VK	80,9	
EU insgesamt	29,2	
¹ Quelle: ERFP. Eingeschlossen sind alle Rentenvermögenswerte der zweiten Säule und äquivalenten Vermögenswerte sowie Rückstellungen in Trägerunternehmen. Nicht eingeschlossen sind Vermögenswerte von gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherung (erste Säule) und von Gruppenversicherern (ausgenommen Vermögenswerte, die von Versicherungsunternehmen für Pensionsfonds verwaltet werden). ² Quelle: Nationale Strategieberichte und Daten der nationalen Behörden.		

Zur Bewertung dieser Daten ist allerdings anzumerken, dass sich die Vermögensrücklagen der privaten Pensionsfonds in den letzten beiden Jahren in allen Ländern drastisch reduziert haben. Die Talfahrt der Kurse von Unternehmensaktien und -anleihen hat den Wert der Bestände der Versicherungsgesellschaften massiv nach unten gerissen. Besonders betroffen waren jene Staaten, deren Fonds traditionell große Aktienportfolios haben, wie Großbritannien, dessen Versicherte unter den Verlusten der Aktienmärkte am massivsten zu leiden hatten.

Auch der Wert der Vermögensbestände von Betriebsrentenplänen ist in den letzten Jahren aufgrund von niedrigeren Aktienkursen, Unternehmenskonkursen und steigenden Kreditzinsaufschlägen drastisch zurückgegangen. Angesichts der abnehmenden Deckung dieser Verbindlichkeiten mussten viele Arbeitgeber bzw. Finanzunternehmen die Beiträge zu ihren leistungsorientierten Betriebsrentenplänen erhöhen. In mehreren Fällen lösten unzureichend gedeckte Pensionsverbindlichkeiten Bonitätsrückstufungen aus und führten so zu noch höheren Finanzierungskosten und sogar zu Konkursen einiger kleinerer Pensionskassen. In den USA haben viele RentnerInnen 40 bis 70 % ihres Vermögens, das für die Pension angespart wurde, verloren. Im Vereinigten Königreich liegt der Verlust bei durchschnittlich 55 %.

2. Länderstudien

Belgien

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Allgemeines Pflichtversicherungssystem für alle unselbständig Beschäftigten der Privatwirtschaft (verwaltet die Beiträge von ca. 70% aller Rentenberechtigten); daneben *Sondersysteme* für *Selbständige* (inkl. Landwirte) und *Beamte*

Finanzierung: über die allgemeine Sozialversicherung - durch SV-Beiträge in Höhe von 37% des Arbeitsentgelts (24,9% Arbeitgeber-, 13% Arbeitnehmerbeitrag) und staatliche Transferleistungen (Zweckwidmung 25% der Mehrwertsteuereinnahmen)

Zugang: gesetzliches Pensionsalter: Männer 65, Frauen 61 (Angleichung - 2009)

Berechnung: lebenslange Durchrechnung (maximal 45 Beitragsjahre), Alleinstehende erhalten 60%, Haushaltsvorstände 75% des durchgerechneten Wertes; Beamte: 5 Jahre Durchrechnungszeit

Mindestsicherung: *Mindestrente* (Voraussetzung 30 Jahre Beiträge aus Vollzeitarbeit; *GRAP* = finanzielle Mindestsicherung für "ältere Menschen ohne ausreichendes Einkommen" (über 62, ab 2009 über 65 Jahre), betrifft etwa 10% der Belgierinnen über 62

Gesamtrentenaufwendungen 10,4% des BIP (2000)

Privatisierung des belgischen Rentensystems:

Die Leistungen des staatlichen Pensionssystems Belgiens, das schon bisher aufgrund der schlechten Gewichtung früher geleisteter Beiträge nur geringe Ersatzraten garantierte, wurden durch die Reform 1997 weiter gekürzt, obwohl die demographischen Prognosen einen vergleichsweise geringen Anstieg des Altersabhängigkeitsfaktors vorhersagen. Als Folge dieser Einschnitte wird die durchschnittliche Leistungsquote (Durchschnittsrenten dividiert durch Durchschnittslohn) in den nächsten Jahren weiter sinken, von im europäischen Vergleich ohnehin schon geringen 29,9% des letzten Einkommens im Jahr 2000 auf 25,5% im Jahr 2050.

Aufgrund dieser Voraussetzungen verwundert es kaum, dass Belgien schon bisher einen regen Zulauf zu privaten Pensionssystemen zu verzeichnen hatte: 1999 leisteten 35% der belgischen Gesamtbevölkerung Beiträge in betriebliche Pensionskassen. 12,8 % der PensionistInnen erhalten Leistungen aus derartigen Systemen. Die Teilnahme an betrieblichen, kapitalgedeckten Altersvorsorge-Systemen ist freiwillig, Pensionskassen können nur auf Initiative des Arbeitgebers eingerichtet werden (kein Rechtsanspruch). Gesetzliche Vorgaben betreffen insbesondere Unverfallbarkeit der betrieblich finanzierten Rentenanwartschaften und die Übertragbarkeit der Anwartschaften bei Jobwechsel. Die belgische Regierung möchte die 2. Säule durch Integration der Verpflichtung zur betrieblichen Pensionsvorsorge in die Tarifverträge und steuerliche Anreize massiv vorantreiben.

Die private Pensionsvorsorge in Form von Rentenfonds und Lebensversicherungen ist – aufgrund bereits bestehender steuerlicher Anreize - stärker ausgeprägt als betriebliche Pensionskassen. 44,4% der Gesamtbevölkerung leisten Beiträge zur private Rentenvorsorge.

Dänemark

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Steuerfinanzierter Teil der gesetzlichen Altersrente: Wohnsitzgebundene, beitragsunabhängige Grundrente plus einkommensabhängiger Leistungsanteil;

Finanzierung: aus Steuermitteln (keine gesonderte Pensionsbeiträge);

Zugang: 40 Jahre Hauptwohnsitz in Dänemark (dann Anspruch auf vollen Satz Grundrente)

Kapitalgedeckter Teil der gesetzlichen Altersrente: ATP = gesetzliches, lebensarbeitszeitgebundenes, kapitalgedecktes Altersvorsorgesystem (Pflichtversicherung für alle unselbständig Beschäftigten und EmpfängerInnen von Transferleistungen); nur geringe Leistungssätze (20% der gesetzlichen Rente), aber beachtlicher Umverteilungseffekt v.a. zugunsten von Arbeitslosen und Behinderten;

Berechnung: Grundrentensystem; Nettobetrag (Renten werden besteuert) beider Leistungsteile entspricht 47% des durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommens.

Das System erfasst 99% aller Einwohner im Rentenalter, davon erhalten 99% den vollen Grundbetrag und 64% die volle Zulage. Für allein stehende RentnerInnen macht die Grundrente 61% ihres Einkommens aus.

Mindestsicherung insbesondere durch bedarfsorientierte, zweckgewidmete Geldleistungen (z.B. Wohngeld, Heizzulage und Zulagen für die medizinische Versorgung) und Sachleistungen (kostenlose Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege, ...)

Staatlicher Pensionsaufwand: gesetzliche Altersrenten: 4,4% des BIP (2000); Gesamtaufwendungen aller staatlichen Rentensysteme (Erwerbsunfähigkeitsrenten, Beamtenpensionen, gesetzliche Zusatzrentensysteme) 10% des BIP (2000)

Privatisierung des dänischen Rentensystems:

Das Grundrentenland Dänemark weist naturgemäß einen hohen Grad an Privatisierung auf. Das dänische System der quasi-obligatorischen betrieblichen Altersvorsorge basiert auf Branchentarifverträgen und erfasst 80 % der abhängig Beschäftigten und große Teile des öffentlichen Sektors. Das Dänische System wurde in den 80er-Jahren unter Federführung der Gewerkschaften ins Leben gerufen. Es basiert zwar auf individuellen Rentenkonten, enthält aber starke solidarische Elemente (geschlechtsneutrale Leistungsberechnung, keine Gesundheitsprüfung bei privaten Erwerbsunfähigkeitspensionen usw.).

Im internationalen Vergleich fallen die durch steuerliche Anreize verursachten rückläufigen Verteilungseffekte und die Belastung des öffentlichen Haushalts in Dänemark relativ gering aus. Der Wert der Abzugsfähigkeit von Beiträgen wird insgesamt gesehen durch die nachgelagerte Besteuerung (15% der Kapitalrendite) und Bedarfsorientierung der staatlichen Renten ausgeglichen.

Die private Pensionsvorsorge basiert auf Altersvorsorgeplänen, bei denen vielfach eine Kapitalabfindung anstelle einer monatlichen Rentenleistung ausgezahlt wird und reicht in ihrer Bedeutung nicht an die 2. Säule heran.

Von der Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorgesysteme ist eine weitere Privatisierung des Rentensystems zu erwarten. Trotzdem wird die erste Säule weiterhin bei der Erbringung von Rentenleistungen eine führende Rolle einnehmen. Bis 2045 machen die Einkommen aus der ersten Säule noch über 50% der durchschnittlichen Einkommen der Rentenbezieher aus.

Deutschland

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Umlagefinanziertes und einkommensabhängiges Rentensystem für unselbständig Beschäftigte (erfasst 82 % aller Erwerbstätigen), Sondersysteme für Beamte, freie Berufe und Bauern

Finanzierung: Pensionsversicherungsbeiträge (19,5 %, je 9,75 % Arbeitgeber und Arbeitnehmer) plus 37 % Bundeszuschüsse (inkl. Zahlungen für Ersatzzeiten, und beitragsunabhängige Leistungen)

Zugang: Pensionsantrittsalter einheitlich 65 Jahre

Berechnung: Standardrentenniveau derzeit auf 70% der Bemessungsgrundlage

Durchdringungsquote: 96 % der Bevölkerung über 65 beziehen Leistungen aus staatlichem System, deckt 78% des Altersruhegeldeinkommens (alte Bundesländer: 60%, neue: 90%);

Mindestsicherung ältere Menschen: Ältere Menschen ohne ausreichendes Einkommen haben Anspruch auf Sozialhilfeleistungen (seit 2001 erleichterter Zugang), bedarfsorientierte Hinterbliebenenversorgung

Rentenaufwendungen: 10,8 % des BIP 2000

Privatisierung des deutschen Rentensystems:

Die Pensionsreform 2001 der Rot-Grünen Regierung in Deutschland folgt dem typischen Muster der Privatisierung einkommensbezogener Rentensysteme durch die Umwandlung eines klassisch umlagefinanzierten Modells in ein System mit verstärkter Kapitaldeckungskomponente. Die Absenkung des "Standardrentenniveaus" von derzeit 70% auf 67-68% bis zum Jahr 2030 soll Einsparungen von 1 % des BIP bringen. Diese Einsparungen werden nicht zuletzt durch die Herausnahme der Beitragszahlungen in kapitalgedeckte Rentenkassen aus dem staatlichen Umlageverfahren (Beiträge in kapitalgedeckte Kassen werden bei Rentenbemessung und Rentenanpassung abgezogen) im Rahmen der staatlichen Förderung privater Vorsorge erreicht. Die „Riester-Rente“ verringert somit zwar das rentenversicherungspflichtige Einkommen des Einzelnen um bis zu 4%, die negativen Auswirkungen dieser Kapitalentnahme treffen aber v.a. jene, die (sich) keine Beiträge in „ergänzende“ Rentensysteme leisten können und deren staatliches Rentenniveau dennoch sinkt. Das relativ großzügige System der staatlichen Förderung wird durch die Absetzbarkeit der Beiträge bei der Einkommensteuerbemessung ergänzt. Darüber hinaus fördert der Staat die Einführung von Betriebsrentensystemen durch die ArbeitgeberInnen.

Die deutsche Regierung lässt sich die Belebung der bis dahin dahindümpelnden privaten Pensionskassen somit - abhängig vom Erfolg der Maßnahmen - bis zu 12 Mrd. € pro Jahr kosten, wobei das untere Drittel der Einkommenspyramide von dieser Umverteilung weitgehend ausgeschlossen bleibt. BeziehenderInnen kleiner Einkommen und Familien mit Kindern erhalten direkte Zulagen bei der Einkommensteuerberechnung, die langfristigen Verluste aus der Senkung des Rentenniveaus werden nicht abgegolten.

Derzeit verteilen in Deutschland das System der betrieblichen Vorsorge 7%, private Pensionskassen rund 10% des gesamtdeutschen Altersruhegeldeinkommens. Zur Anzahl der Versicherten in privaten Systemen liegen keine konkreten Zahlen vor.

Finnland

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Umlagefinanziertes, bedarfsorientiertes Grundrentensystem zur Mindestsicherung plus Einkommensbezogenes Rentensystem mit teilweiser Kapitaldeckung;

bedarfsorientierte wohnsitzabhängige Grundrente (bis 488 € pro Monat), sinkt mit steigender Höhe der einkommensbezogenen Rentenleistungen, entfällt bei Erreichen einer Höchstgrenze;

einkommensbezogenes System für alle Lohn- und GehaltsempfängerInnen sowie Selbständige ohne Einkommensobergrenze.

Finanzierung: Arbeitgeberbeitrag 16,7 % Arbeitnehmer 4,4 %, wobei ein Teil in kapitalgedeckten Systemen angelegt wird; plus gesonderte Beiträge für Grundrente (Arbeitgeber 2%, Arbeitnehmer bis 60: 1,5 %, dann 2,5 %)

Zugang: Regelrentenalter einheitlich 65 Jahre

Berechnung: die Ersatzrate liegt bei 60% des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 10 Jahre, ab 2005 Umstellung auf lebenslange Durchrechnung;

Mindestsicherung: Grundrente

Die Privatisierung des finnischen Pensionssystems:

Aufgrund der umfassenden Absicherung durch das gesetzliche System ist die Nachfrage nach freiwilligen ergänzenden Altersvorsorgeplänen bisher sehr gering. Die Leistungen aus den Systemen der zweiten und dritten Säule hatten 1996 einen Anteil von 4% an den Rentenleistungen insgesamt, und die Beiträge für diese Systeme machten 6% der Rentenbeiträge insgesamt aus.

Es ist aber zu erwarten, dass die jüngsten Reformen der Altersvorsorgesysteme den Grad der Privatisierung des finnischen Pensionssystems mittelfristig deutlich erhöhen werden.

Massive Einschnitte in das Leistungsniveau unter anderem durch Maßnahmen wie die Einführung der lebenslangen Durchrechnung, die stärkere Preisbindung der Indexierungsmethode, die Einführung eines Bonus-Malus-Systems, die Anhebung der Altersgrenze für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente und Abschaffung spezieller Frühpensionsregelungen und die Anhebung der Beitragssätze für ArbeitnehmerInnen über 53 um 27 % sollen die öffentlichen Rentenaufwendungen um nahezu ein Fünftel senken. Im Gegenzug werden betriebliche und private Systeme gefördert.

Frankreich

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Umlagefinanzierte Pflichtversicherungssysteme (variieren je nach Tätigkeitsbereich);
2-stufige Systeme: allgemeines Grundsystem mit starken Elementen einer Solidargemeinschaft plus tarifvertraglich geregeltes, obligatorisches, umlagefinanziertes System der ergänzenden Altersversorgung; Systeme für Beschäftigte der Privatwirtschaft decken 63% aller Rentenaufwendungen, analoge Systeme für *Bauern* und *Selbständige*, *Sondersystem* für *Beamte* (deckt 28% der Rentenaufwendungen, bessere Leistungen);
Finanzierung: Sozialversicherungsbeiträge (Grundsystem: Arbeitgeber 9,8 %, Arbeitnehmer 6,55 %, Zusatzversorgung: Satz zwischen 7,5% und 20%, abhängig von Lohnniveau und Beschäftigungsstatus) plus Zuschüsse des Staates;
Zugang: Pensionsantrittsalter einheitlich 60 Jahre bei 40 Beitragsjahren,
Berechnung: Berechnungsgrundlage sind 2003 die besten 20 Jahre des Erwerbslebens (ab 2009 25 Jahre); Leistungsberechnung in ergänzenden Altersversorgungssystemen mit Punktesystem (enge Korrelation von Beiträgen und Leistungen);
Mindestsicherung: Garantiertes Mindesteinkommen für ältere Menschen: bedarfsorientierte Ergänzungsleistung zur Rente, die aus anderen Systemen gewährt wird;
Rentenaufwendungen decken 98 % aller Rentenaufwendungen; 2002 12,1% BIP

Privatisierung des französischen Rentensystems:

Die Einkommen aus Altersruhegeldern machen mehr als drei Viertel aller Einkommen der Altersgruppe 65+ aus; die Lebensbedingungen von Altersruhegeldempfängern sind nahezu mit denen der Erwerbstätigen vergleichbar. Das Armutsgefährdungsrisiko für Rentnerhaushalte ist nicht höher als das anderer Haushalte. Aus dieser ausgezeichneten Versorgungslage älterer Menschen lässt sich absehen, dass das umlagefinanzierte Pflichtversicherungssysteme des französischen Alterssicherungssystems kaum Raum für die Entwicklung anderer freiwilliger betrieblicher oder privater Altersvorsorgesysteme lässt, obgleich diese steuerlich gefördert werden.

Freiwillige betriebliche Rentenversicherungen erbringen nur etwa 1,7% der Gesamtrentenleistungen an ArbeitnehmerInnen und Selbständige. Informationen über von Unternehmen selbst verwaltete Pensionsrückstellungssysteme sind nicht verfügbar.

Die Anhebung des effektiven Pensionsalters und die Verschlechterung der Leistungsberechnungsformel, sowie die Umstellung des Indexierungsverfahrens, die die Reform 1993 mit sich brachte, könnte aber längerfristig zu einer stärkeren Privatisierung des französischen Pensionssystems führen.

Die massiven Widerstände gegen die jüngste Reform des Beamtensystems, die - trotz Privilegien gegenüber dem allgemeinen Pflichtversicherungssystem anderer Erwerbstätiger - zur Solidarisierung der Bevölkerung geführt hat, lässt auch für die nächste allgemeine Reform große Proteste erwarten.

Griechenland

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Gesetzliche Renten sind umlagefinanziert, große Vielzahl verschiedener Systeme, mit stark divergierenden Leistungen.

1. Stufe der gesetzlichen Altersvorsorge („Erstrente“): Vielzahl umlagefinanzierter Systeme für einzelne Industriezweige; Beiträge, Leistungen und Altersgrenzen variieren teils erheblich;

2. Stufe der gesetzlichen Altersvorsorge: Erwerbsabhängige Zusatzfonds zu Rentenaufstockungen (Pflicht für unselbständig Beschäftigte, freiwillig für Selbständige);

Finanzierung: beide Stufen umlagefinanziert, Beiträge insgesamt 20% (13,3 % Arbeitgeber, 6,7 % Arbeitnehmer)

Zugang: je nach System unterschiedlich, gesetzliches Rentenalter: 65

Berechnung: variiert; Ersatzraten erste Stufe üblicherweise bis zu 80 %, Höhe nach oben begrenzt, die 2. Stufe bietet zusätzliche Ersatzraten von bis zu 20%;

Mindestsicherung: Garantierter Mindestsatz bei beitragsabhängigen Renten (Mindestpension); Personen ohne Versicherungsschutz haben Anspruch auf bedarfsorientierte Leistungen; RentempfängerInnen mit Gesamtreneinkommen unter einer Mindestgrenze (die höher ist als die Mindestrenten), erhalten eine bedarfsorientierte Rentenzulage (EKAS);

Rentenaufwendungen 12,4% des BIP 2000 (davon 84 % Erstrente, 14,5 % Zusatzfonds)

Privatisierung des griechischen Rentensystems:

Für die griechische Regierung ist Wiederherstellung des Vertrauens der Bevölkerung in das System und seine Zukunftsaussichten das „*größte Herausforderung*“. Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen, die Zersplitterung der Altersversorgung, die zu schweren Ungerechtigkeiten führt, schwächten die soziale Akzeptanz des Systems nachhaltig.

Ziel der Reform 2002 war daher in erster Line die Beseitigung der strukturellen Schwächen des Altersversorgungssystems, die Schaffung der notwendigen institutionellen Rahmenbedingungen und vor allem die Stärkung des Vertrauens in das Rentensystem.

Ein Schritt in Richtung Privatisierung des griechischen Pensionssystems war die Einführung eines bedeutend weniger großzügigen Systems für Neuzugänger in Verbindung mit einer radikalen Kürzung bei der Mindesteinkommenssicherung. Die Einschnitte gingen so weit, dass dies sogar bei der EU-Kommission „*Besorgnis hinsichtlich der Gerechtigkeit zwischen den Generationen im Hinblick auf Rentenansprüche*“ hervorruft.

Dennoch sind Betriebsrentensysteme in Griechenland nicht sehr weit verbreitet. Renten der zweiten Säule werden normalerweise in Form einer einmaligen Kapitalabfindung und selten als Rentenleistung gezahlt. Zur Entlastung der staatlichen Ausgaben und Belegung der betrieblichen Vorsorge plant die griechische Regierung die schrittweise Umwandlung der gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzfonds in umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgungssysteme, die von den Sozialpartnern verwaltet werden sollen. Darüber hinaus sollen die institutionellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgesysteme der zweiten und dritten Säule verbessert werden.

Großbritannien

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Einheitliches Grundrentensystem plus einkommensabhängige Zusatzrente (*State Second Pension*). Möglichkeit des Austritts der Versicherten aus einkommensabhängigem Zusatzsystem, wenn sie in bestimmte private System wechseln.

Finanzierung: einkommensabhängige Beiträge (gesamter Sozialversicherungsbeitrag ohne Krankenversicherung: 21,9 %, 11,9 % Arbeitgeber, 10 % Arbeitnehmer)

Zugang: Regelrentenalter: Männer 65, Frauen 60 Jahre (schrittweise Angleichung bis 2020) 44/39 Versicherungsjahre sind Voraussetzung für die volle Grundrente.

Die Privatisierung des britischen Pensionssystems:

Über die europaweit einzigartige Möglichkeit des Austrittes aus der staatlichen Zusatzvorsorge haben konservative Regierungen in den 80 er und 90 er Jahren die Privatisierung des britischen Rentensystems so weit vorangetrieben, wie in keinem anderen EU-Land. Steuerliche Anreize zum „contracting-out“ und erhebliche Leistungsverlechterungen im staatlichen Zusatzsystem haben bewirkt, das 86% der vollbeschäftigten Männer und 77% der vollbeschäftigten Frauen aus der staatlichen Zusatzversorgung ausgetreten sind. Die Austrittsrate aller Erwerbstätigen beträgt über 60 %. Ziel dieser Maßnahme war es, der konservativen Idee folgend, die Verantwortung der Alterssicherung – aber damit auch das Risiko - stärker auf den Einzelnen zu übertragen und die Aufgabe des Staates im Rahmen der Alterssicherung weitestgehend auf die Grundsicherung zu beschränken.

Betriebliche Altersversorgungssysteme werden meist vom einzelnen Arbeitgeber eingerichtet und bestanden bisher üblicherweise aus Systemen mit Leistungszusagen, deren Renten sich neben der Dauer der Betriebszugehörigkeit nach der Höhe des letzten Arbeitsentgelts richtet. Die Tatsache, dass im Fall einer Krise der Finanzmärkte die Unternehmen die finanziellen Verluste mit zusätzlichen Beiträgen abzudecken haben, führt seit einigen Jahren zu einem Trend zur Umstellung auf Systeme mit Beitragszusage. Im Jahr 2001 bezogen 60% aller britischen Rentnerhaushalte Leistungen aus betrieblichen Altersvorsorgesystemen.

2001 wurde ein neues System privater Zusatzrenten eingeführt („*Stakeholders Pensions*“), das durch Vergünstigungen (steuerliche Absetzbarkeit bis zu maximaler jährlicher Beitragshöhe von 3600 £, niedrige Verwaltungsgebühren von max. 1% des Fondswerts/Jahr, flexibel gestaltbare Beitragshöhe, Systemwechsel ohne finanzielle Nachteile, steht auch Nichtverdienern offen) den Zugang zu privaten Rentenkassen weiter erhöhen soll. Insgesamt leisten 75% der BritInnen Beiträge in die verschieden Formen privater Vorsorge.

Der hohe Grad an Privatisierung und die Tatsache, dass britische Fonds bei der Veranlagung in der Regel stärker auf Aktieninvestments setzten als andere Länder, machen das finanzielle Risiko extrem hoch. Die anhaltende Krise der Aktienmärkte hatte naturgemäß besonders verheerende Auswirkungen auf das britische Pensionssystem. In leistungsdefinierten Systemen mussten viele Unternehmen hohe zusätzliche Beiträge in die Pensionskassen leisten, um die durch hohe Spekulationsverluste verursachte Unterdeckung der Fonds auszugleichen, was die wirtschaftliche Situation weiter verschärfte. Einige kleinere Pensionskassen mussten überhaupt Konkurs anmelden. In beitragsdefinierten Systemen schlug sich die Krise der Aktienmärkte in enormen Verlusten für die Versicherten nieder. Wer 2002 in Pension ging musste Einbußen von durchschnittlich 55 % hinnehmen.

Irland

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Staatliche Altersvorsorge leistet einheitliche Grundrente für ArbeitnehmerInnen und Selbstständige, *Beamte* erhalten Ruhegeld;

Finanzierung: Grundrente durch Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 12,5 – 16% (Arbeitgeber: 8,5 - 12%, Arbeitnehmer: 4%), bedürftigkeitsabhängige Sozialhilferenten sind steuerfinanziert;

Zugang: Pensionsantrittsalter einheitlich 65 Jahre

Berechnung: Rentenhöhe wird jährlich festgelegt (derzeit rund 31% der durchschnittlichen Nettoeinkommens in der Industrie); zusätzlich kostenlose Sachleistungen (öffentlicher Verkehr, Gesundheitsversorgung, TV usw.); Rentenzuschläge für Unterhaltsberechtigte, Alleinstehende und RentnerInnen über 80 Jahre;

Mindestsicherung: Personen ohne ausreichende rentenrechtliche Zeiten erhalten bedarfsabhängige Sozialrenten (mit etwas geringeren Leistungen).

Rentenaufwendungen: gesamt 4,6% des BIP im Jahr 2000

Privatisierung des irischen Rentensystems:

Freiwillige betriebliche Altersvorsorgesysteme werden vom einzelnen Arbeitgeber eingerichtet und vom Staat mit steuerlichen Vergünstigungen (sowohl der Beitragseinzahlungen und Kapitalrendite) gefördert. Ungefähr 68% der Versicherten in betrieblichen Altersversorgungssystemen haben Verträge mit fester Leistungszusage, der Rest der Verträge hat Beitragszusagen.

Die staatliche Förderung der privaten Pensionsvorsorge geschieht analog der betrieblichen Vorsorge.

Systeme der zweiten und dritten Säule erfuhren insbesondere in den letzten fünf Jahren massiven Zuspruch, das durchschnittliche Mitgliederwachstum beträgt jährlich 5%. Mittlerweile verfügen mehr als 50% aller irischen ArbeitnehmerInnen über eine zusätzliche Rentenversicherung, wobei alleine 46 % Beiträge in ein betriebliches Vorsorgesystem leisten. Die Regierung strebt an, die Versichertenquote auf 70% aller ArbeitnehmerInnen anzuheben. Das soll hauptsächlich durch die ab 2003 angebotenen *Personal Retirement Savings Accounts* (PRSA) (Persönliche Rentenansparfonds) erreicht werden. Für diese PRSA gelten gesetzliche Einschränkungen hinsichtlich der Höhe der Verwaltungsgebühren und die Rentenanwartschaften bleiben ohne finanzielle Einbußen erhalten, wenn der Versicherungsnehmer den Arbeitsplatz wechselt oder nicht länger erwerbstätig ist. Die Teilnahme an der PRSA ist freiwillig, der Arbeitgeber muss dies jedoch fördern, sofern er nicht bereits ein betriebliches Altersvorsorgesystem anbietet.

Italien

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Über 50 verschiedene, umlagefinanzierte Systeme, derzeit Systemumstellung (1995 bis 2035), daher 2 verschiedene Berechnungssysteme plus Mischsystem;

Finanzierung: Pensionsversicherungsbeiträge (32,7% für unselbständig Beschäftigte: Arbeitgeber: 23,81%, Arbeitnehmer: 8,89%) plus Transferleistungen aus allgemeinem Haushalt (2,2 % BIP 2001, inkl. Sozialhilfeleistungen)

Zugang: Pensionsantrittsalter Männer 65, Frauen 60; 35 Beitragsjahre;

Berechnung: altes System beruht auf Leistungszusage, Bruttoersatzrate derzeit rund 67 %; 1995 Reform führt zu System mit Beitragszusage (Pensionskonto): Bemessungsrundlage ist die Summe aller Beiträge der gesamten Versicherungszeit, kapitalisiert mit durchschnittlicher BIP-Wachstumsrate der letzten fünf Jahre; Umrechnung in Rentenleistung auf Grundlage versicherungsmathematischer Gleichwertigkeit (Berücksichtigung der verbleibenden Lebenserwartung)

Mindestsicherung: Ausgleichszulagen heben niedrige Altersruhegelder auf Mindestniveau. Ältere Menschen ohne ausreichendes Einkommen haben Anspruch auf Sozialhilfe.

Rentenaufwendungen: gesamt 13,8% des BIP im Jahr 2000

Privatisierung des italienischen Rentensystems:

Ergänzende Altersvorsorgesysteme (in der Regel mit Beitragsorientierung) spielen in Italien derzeit nur eine unbedeutende Rolle, im Jahr 2001 leisteten weniger als 10% der unselbständig Beschäftigten freiwillig Beiträge in betriebliche Rentensysteme (geschlossene Fonds, auf Basis von Tarifverträgen, oder offene Fonds über Finanzinstitute), ähnliches gilt für die private Pensionsvorsorge (Lebensversicherungen).

Die italienische Regierung plant *"Anreize für die Förderung von Vorsorgesystemen der zweiten und dritten Säule, welche die Absenkung der Ersatzraten in der ersten Säule ausgleichen sollen."* Durch eine Vorzugsbehandlung der Beiträge zur zweiten und dritten Säule bei der Einkommensteuer und Vergünstigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen sowie die Möglichkeit der Übertragung gesetzlich vorgeschriebener Pflichtbeiträge in die Abfindungssysteme in betriebliche Alterssicherungssysteme, soll die Durchdringungsquote der Systeme der betrieblichen und privaten Pensionskassen erhöht werden.

Es ist damit zu rechnen, dass die geschlossenen berufsständischen Pensionsfonds, gegenwärtig durch branchenspezifische tarifliche Vereinbarungen geregelt sind, an Bedeutung gewinnen, da eine Mitgliedschaft in "offenen Fonds" nur möglich ist, wenn keine berufsständischen Fonds bestehen bzw. erst nach einer Mitgliedschaft von mindestens drei Jahren im betreffenden geschlossenen Fonds (fünf Jahre in den ersten fünf Jahren des Bestehens eines geschlossenen Fonds).

Die Überleitung in das neue beitragsdefinierte System, das wie das schwedische Modell eine enge Verknüpfung von Beiträgen und Leistungen nach sich zieht, wird den Grad der Privatisierung des italienischen Pensionssystems deutlich erhöhen.

Luxemburg

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

allgemeines Pflichtsystem für Selbständige und Beschäftigte der Privatwirtschaft, **Sondersystem** für Beamte;

Finanzierung: Sozialversicherungsbeiträge 24% des Arbeitsentgelts (je 12 % Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag) plus Zuschüsse aus Staatshaushalt

Zugang: 40 Versicherungsjahre, Regelrentenalter 65

Berechnung: einkommensabhängig, Nettoersatzraten erreichen bei durchschnittlichen Einkommen in 40 Versicherungsjahren nahezu 100% des Vorruhestandseinkommens

Mindestsicherung: nach 40 Versicherungsjahren Anspruch auf eine Mindestrente von 1190 € wenn keine ausreichenden Ansprüche erworben: bedarfsorientiertes, garantiertes Mindesteinkommen von 942 €/Monat (Alleinstehende);

Rentenaufwendungen: gesamt 7,4 % BIP

Privatisierung des luxemburgischen Pensionssystems:

Aufgrund der hohen Ersatzraten aus dem staatlichen Pensionssystem besteht in Luxemburg nur geringer Bedarf an ergänzenden Altersvorsorgesystemen. Da Luxemburg eine rein beitragsseitige Abfederung der wirtschaftlichen Altersabhängigkeit plant, ist eine massive Zunahme des Anteils des betrieblichen und privaten Sektors nicht zu erwarten.

Betriebliche Altersvorsorgesysteme basieren auf der freiwilligen Initiative des Arbeitgebers und sind vor allem in ausländischen oder sehr großen Industrie- und Handelsunternehmen sowie im Bankensektor verbreitet.

Individuelle Altersvorsorgepläne werden durch steuerliche Anreize gefördert. Die Regierung plant einen neuen Typ privater Pensionspläne einzuführen, wonach bis zu 50% der Ansparsumme plus Überschussbeteiligungen als Kapitalabfindung ausgezahlt werden können.

Niederlande

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

System einer **staatlichen Grundrente**, wohnsitzabhängig;

Finanzierung: Pensionsbeiträge von max. 18,25 % des Erwerbseinkommens

Zugang: Rentenantrittsalter einheitlich 65 Jahre; Hauptwohnsitz in der Erwerbszeit in NL

Berechnung: Grundrente gekoppelt an Mindestlohn, der wiederum von den durchschnittlichen Einkommen abhängt, Grundrente für Alleinstehende derzeit zirka 825 € pro Monat(2001)

Rentenaufwendungen: gesamt 7,9 % BIP

Privatisierung des niederländischen Pensionssystems:

Die betriebliche Vorsorge in den Niederlanden basiert auf tarifvertraglichen Vereinbarungen, es besteht eine indirekte Versicherungspflicht. 2001 waren mindestens 91% aller ArbeitnehmerInnen in diesen Systemen versichert. Die 2. Säule des niederländischen Pensionssystems ist somit stärker entwickelt als in allen anderen EU-Ländern. Die Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge wird durch steuerliche Absetzbarkeit von Beiträgen und Erträgen gefördert.

Betriebliche Vorsorgesysteme werden im Kapitaldeckungsverfahren finanziert (auch die Systeme für BeamtInnen und LehrerInnen). Die Kapitaldecke der Pensionskassen betrug bis Ende 2001 nahezu 120% der Höhe der Versorgungsverpflichtungen (108% des BIP 2001). Der massive Einbruch der Aktienmärkte bewirkte allerdings einen deutlichen Rückgang der Deckungsquote. Die Verträge der niederländischen Betriebskassen beinhalten in der Regel Leistungszusagen. Nur 4% sind in System mit reiner Beitragszusage versichert.

Beiträge zu privaten Pensionskassen sind ebenfalls steuerlich absetzbar, solange die zu erwartenden Leistungen aus bisher gezahlten Beiträgen in die Systeme der 1. und 2. Säule den Wert von 70% des Aktivbezuges nicht überschreitet. Das Vermögen aus Systemen der dritten Säule belief sich 2001 auf 58% des BIP.

Zum Ausgleich für die steuerliche Abzugsfähigkeit von Beiträgen zur privaten Altersvorsorge und die Steuerbefreiung des Investitionseinkommens der Systeme in der Akkumulationsphase sind die aus dem Fonds gezahlten Rentenleistungen einkommensteuerpflichtig. Wegen der niedrigeren durchschnittlichen Besteuerung der Renten (entweder spezielle rentenbezogene Steuerregelungen oder progressive Einkommensteuer) kommt eine derartige Steuerstundung einer Nettosubvention gleich.

Die niederländische Regierung beklagt in ihrem *Nationalen Strategiebericht* die starke Abhängigkeit von den Entwicklungen am internationalen Finanzmarkt. „*Ein weiterer Verfall der Börsenwerte könnte in einer beachtlichen Zahl von Rentenfonds zu Anpassungen der Beitragssätze oder einer Aussetzung der dynamisierten Leistungsanpassung führen.*“

Die staatliche Grundpension macht durchschnittlich 48 % des Alterseinkommens eines niederländischen Pensionistenhaushaltes aus, 31% des Alterseinkommens werden von betrieblichen oder privaten Pensionskassen verteilt, 11 % kommen aus Kapital- oder Immobilienbesitz. Allerdings bestehen massive soziale Unterschiede: Für die niedrigste Einkommensgruppe macht die Grundpension mehr als 80 % des gesamten Alterseinkommens aus, für das reichste Fünftel der niederländischen PensionistInnen trägt die Grundpension nur mit 20 % zum Gesamteinkommen teil.

Österreich

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Allgemeines Pflichtsystem für unselbständig Beschäftigte, *Sondersysteme* für Selbständige, Landwirte und BeamtInnen;

Finanzierung: über Sozialversicherungsbeiträge – Beitragssatz ASVG: 22,8% (10,25 % Arbeitnehmer-, 12,55% Arbeitgeberanteil) der Beitragsbemessungsgrundlage (nach oben mit 3.360 € im Jahr 2003 begrenzt) – plus variabler Bundeszuschuss von derzeit 21,5% der gesamten Pensionsaufwendungen (inkl. Refundierungen versicherungsfremder Leistungen);

Zugang: Gesetzliches Pensionsalter: 60 bei Frauen, 65 bei Männer; Angleichung bis 2035 geplant;

Berechnung: Durchschnitt der besten 15 Jahre (ab 2004 schrittweise Anhebung auf 40 Jahre) des Erwerbslebens bildet Berechnungsgrundlage, jedes Versicherungsjahr wird noch mit 2% auf die Berechnungsgrundlage angerechnet; ab 2004 Senkung auf 1,78 %; Höchstpension gesetzliches System: 2.309 € Auszahlung 14-mal jährlich

Mindestsicherung: bedarfsorientierte Ausgleichszulage hebt Anspruch der Mindestrente auf heuer 643,54 € (Alleinstehende) bzw. 965,53 € für Ehepaare (ebenfalls 14-mal monatlich); Personen ohne ausreichenden Versicherungszeiten müssen sich um Sozialhilfe bemühen;

Pensionsaufwendungen: 14,5 % BIP (2003) für die gesetzlichen Pensionen

Privatisierung des österreichischen Rentensystems:

In Österreich wurde in den letzten Jahren ein Systemwechsel in Richtung Privatisierung des Pensionssystems vollzogen. Zwei Pensionsreformen in den Jahren 2000 und 2003 haben die massive Absenkung des Leistungsniveaus eingeleitet. Nach Auslaufen der Deckelung der Verluste mit 10 % im Jahr 2028 wird sich die Senkung der effektiven Pensionsleistung bis zu 30 % betragen, etwa durch die Erhöhung des Durchrechnungszeitraumes von 15 auf 40 Jahre bis 2028, höhere Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt (4,1 % statt 3,75 % pro Jahr), wobei Frühpensionen bis 2014 generell abgeschafft werden, oder die Anhebung der zum Erreichen einer Regelpension notwendigen Beitragszeiten von 40 auf 45 Jahre.

Darüber hinaus plant die derzeitige Bundesregierung im Rahmen der Harmonisierung der Pensionssysteme einen noch weitreichenderen Systemwechsel nach dem schwedischen Modell, d.h. ein streng beitragsdefiniertes System, bei dem die Versicherten das gesamte Risiko einer Systemumstellung tragen, da die Beiträge fix sind und Änderungen nur bei der Leistungsindexierung vollzogen werden. Die von Sozialminister Haupt vorgeschlagene Einführung eines Pensionskorridors (mittels Bonus-Malussystem) im Rahmen von 62 bis 67 Jahren lässt auf eine langfristige Anhebung des Pensionsalters auf 67 Jahre schließen.

Nach Vorstellung der Regierung soll die Senkung des staatlichen Pensionsniveaus durch verstärkte betriebliche und private Rentenvorsorge ausgeglichen werden. Bis 2001 hatten nur rund 300.000 Personen Anwartschaften in den freiwilligen betrieblichen Altersversorgungssystemen erworben. Österreich hat aber sein Abfertigungssystem in Richtung eines Betriebsrentensystems reformiert. Die Abfertigungsansprüche werden in kapitalgedeckten Systemen veranlagt. Die Abfertigung neu wird steuerlich gefördert. Im Jahr 2003 wurden Prämienförderungen für bestimmte private Rentenfonds eingeführt („Zukunftsvorsorge“). Allerdings weisen diese beitragsdefinierten Systeme aufgrund der vorgeschriebenen Veranlagung des Kapitals zu mindestens 40 % in österreichischen Aktien ein hohes Risiko für die Versicherten auf. Derzeit spielen privaten Pensionsfonds in Österreich nur eine relativ geringe Rolle bei den ausbezahlten Pensionen. In den letzten beiden Jahren haben auch in Österreich viele Betriebskassen (z.B. für ORF-MitarbeiterInnen) und private Vorsorgeinstitutionen aufgrund der Kapitalmarktentwicklung Leistungen deutlich nach unten revidiert.

Portugal

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

allgemeines gesetzliches Pflichtversicherungssystem, für alle unselbständig Beschäftigten der Privatwirtschaft und alle Selbständigen, *Sondersystem* für Beamte, Polizei und Streitkräfte; daneben freiwilliges staatliches Altersvorsorgesystem für Personen, die nicht im Sozialversicherungssystem versichert sind;

Finanzierung: Kein gesonderter Pensionsversicherungsbeitrag, nur Beitrag zum allgemeinen Sozialversicherungssystem in Höhe von 34,75% des Arbeitsentgelts (11% Arbeitnehmer-, 23,75% Arbeitgeberbeitrag); Beitragssatz in freiwilliges Altersvorsorgesystem: 16% des zu versichernden Einkommens, dessen Höhe der/die Versicherte selbst bestimmt.

Zugang: Regelrentenalter einheitlich 65 Jahre; „Wartezeit“ von 15 Jahren mit jährlich mindestens 120 Beitragstagen

Berechnung: Berechnungsgrundlage derzeit Durchschnittseinkommen aus den besten zehn Jahren der letzten 15 Jahre (davon 5 aus 10); für jedes rentenrechtliche Jahr werden 2% angerechnet (zuvor 2,2%) bis maximal 92% bei 21 Beitragsjahren

Mindestsicherung: bedarfsorientierte Leistungen (steuerfinanziert) für Personen ab dem 65. Lebensjahr, wenn Einkommen weniger als 30% des staatlichen Mindestlohns beträgt (50% für Ehepaare)

Rentenaufwendungen: 9,7% des BIP 2001

Privatisierung des portugiesischen Pensionssystems:

Die betriebliche Vorsorge Portugals ist, trotz steuerlicher Begünstigung, „*praktisch nicht existent*“. Die Versichertenzahlen in diesen Systemen sind in den vergangenen Jahren sogar leicht zurückgegangen. Die Gründe hierfür liegen nicht zuletzt in der bisher fehlenden Garantie der Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit der Rentenanwartschaften.

Private Pensionsvorsorge in Form von Lebensversicherungen oder der freiwilligen Mitgliedschaft in Pensionsfonds wird durch steuerliche Vergünstigungen gefördert. Seine Bedeutung für das durchschnittliche Alterseinkommen bleibt aber marginal.

Neben der Ausweitung der steuerlichen Förderung erhofft sich Portugal insbesondere von der Einführung einer Beitragsbemessungsgrenze im staatlichen Pensionssystem eine Belebung der kapitalgedeckten Pensionssysteme.

Schweden

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Bisher duales umlagefinanziertes System aus Volksrente und beitragsbezogenem Zusatzsystem. Seit 2003 neues umlagefinanziertes, strikt beitragsdefiniertes System:

Finanzierung: Beiträge in Höhe 18,5 % des Entgelts, davon für beitragsfinanziertes System: 16%, keine Staatszuschüsse; 2,5% sind verpflichtend in frei wählbare „Rentenprämiensysteme“ zu investieren;

Zugang: „bewegliches Rentenalter“ (Korridor) von 61 – 65 Jahren, bisher 65 Jahre;

Berechnung: strenge Beitragsorientierung, versicherungsmathematisch neutrale Durchrechnung aller erbrachten Beiträge des gesamten Erwerbslebens (Beitragskonto);

Mindestsicherung: Garantierte Mindestrente für Personen über 65, die seit mindestens 40 Jahren in Schweden ansässig sind; System der Aufstockung der Rentenansprüche aus dem gesetzlichen einkommensbezogenen Rentensystem auf garantierte Mindestleistung, finanziert aus Steuermitteln; seit 2003 neue bedarfsorientierte Leistung für ältere Menschen, die keinen Anspruch auf die garantierte Mindestrente haben (überwiegend Zuwanderer).

Die Privatisierung des schwedischen Rentensystems:

1999 wurde beschlossen, das bisherige umlagefinanzierte, duale Rentensystem, bestehend aus einem durch Steuern und Arbeitgeberbeiträge finanzierten Volksrentensystem und einem obligatorischen beitragsbezogenen Zusatzrentensystem für Erwerbstätige, in ein neues System umzuwandeln, das durch eine starke Beitragsbezogenheit der Leistungen gekennzeichnet ist.

Ein Grossteil der Beiträge wird zur Deckung des laufenden Rentenaufkommens verwendet (Umlageverfahren), 2,5 % der Beiträge werden in kapitalgedeckte Rentenfonds veranlagt. Das System enthält einen automatischen Ausgleichsmechanismus: da der Beitragssatz konstant auf 18,5% des Arbeitsentgelts gehalten werden soll, werden Anpassungen ausschließlich über die Anpassung des Index wirksam. Geht die Beitragsgrundlage des Systems aufgrund der wirtschaftlichen Lage oder einer ungünstigen Bevölkerungsentwicklung zurück, wird der Index nach unten korrigiert. Zudem wird bei der Umrechnung des Rentenvermögens die Lebenserwartung bei Renteneintritt berücksichtigt. Alle finanziellen Risiken trägt allein der Versicherte. Das Antrittsalter ist durch einen Pensionskorridor flexibilisiert, das Erwerbsaustrittsalter soll durch ein Bonus-Malus-System erhöht werden.

Das schwedische Pensionssystem weist schon bisher einen erheblichen Grad an Privatisierung auf. Durch die Umwandlung der umlagefinanzierten gesetzlichen Zusatzsysteme in eines mit Kapitalmarktorientierung wird der Grad der Kapitalmarktabhängigkeit der schwedischen Renten weiter erhöht.

Die zweite Säule umfasst große, tarifvertraglich festgelegte, betriebliche Altersversorgungssysteme, in denen zirka 90% aller Beschäftigten versichert sind. Die Beitragssätze sind üblicherweise zwischen 2 und 5% des Arbeitsentgelt. Früher gab es Systeme mit Leistungszusage, heute ist immer häufiger die Umwandlung in Systeme mit Beitragszusage zu beobachten. Im Jahr 2000 beliefen sich die aus diesen Systemen gezahlten Rentenaufwendungen 17% der Gesamtrentenzahlungen.

Die Systeme der dritten Säule hatten im Jahr 2000 einen Anteil von 4% an den gesamten Rentenaufwendungen. Die freiwilligen privaten Rentenvorsorgepläne sind steuerlich abzugsfähig.

Spanien

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

allgemeines, einkommensabhängiges System mit Versicherungspflicht für alle unselbständig Beschäftigten und Selbständigen; Sondersystem für Beamte;

Finanzierung: Beitragssatz 28,3% des Arbeitsentgelts (4,7% Arbeitnehmer-, 23,6% Arbeitgeberbeitrag)

Zugang: Mindestversicherungszeiten von 15 Jahren; Eintrittsalter einheitlich 65

Berechnung: auf Basis der „Rentenbemessungsgrundlage“ (einkommensbezogene Beitragszahlungen der 15 letzten Versicherungsjahre); Prozentsatz der Ersatzrate abhängig von Renteneintrittsalter und der Anzahl der Versicherungsjahre (volle Rentenhöhe bei 35 Beitragsjahren);

Mindestsicherung: Ausgleichszahlungen heben niedrige Renten auf ein garantiertes Mindestniveau; betrifft derzeit rund 20 % der RentnerInnen (Quote aufgrund einer Verbesserung des Regelsystems aber rückläufig); bedarfsorientierte Rentenzahlungen für Personen, die keinen Anspruch auf beitragsabhängige Rentenleistungen haben;

Rentenaufwendungen beitragsbezogenes Sozialversicherungssystem (2000): 8,4% BIP (9,4 % inkl. Beamte)

Privatisierung des spanischen Rentensystems:

Nur 600.000 SpanierInnen sind in tarifvertraglich vereinbarten, kapitalgedeckten Altersvorsorgesystemen versichert, die Regierung möchte die Teilnahme an betrieblichen Pensionssystemen zukünftig fördern. Konkrete Maßnahmen hat Spanien zwar noch nicht ergriffen, allerdings ist eine baldige Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Pensionsversicherung zu erwarten.

Das traditionell zur Finanzierung betrieblicher Altersversorgungssysteme eingesetzte Verfahren der Rückstellungen wurde abgeschafft (mit Ausnahme des Bereichs der Finanzdienstleistungen) und durch externe Fonds ersetzt, um die Sicherheit der Renten im Konkursfall zu verbessern. Ein Gesetz vom Januar 2002 zielt auf die stärkere Verbreitung tarifvertraglich vereinbarter betrieblicher Altersversorgungssysteme, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Die Bedeutung betrieblicher Pensionskassen reicht bei weitem nicht an jene der dritten Säule heran, in die in Form privater Pensionspläne, aber auch Gruppenverträge (Verbände, Gewerkschaften usw.) 5,4 Millionen SpanierInnen Beiträge leisten. Die Leistungen können in Form einer regelmäßigen Rentenzahlung oder als einmalige Kapitalabfindung in Anspruch genommen werden. Sie umfassen Rentenleistungen, Leistungen bei Invalidität, Tod und die Hinterbliebenenversorgung.

Vereinigtes Königreich

Grundzüge der staatlichen Altersversorgung:

Einheitliches Grundrentensystem plus einkommensabhängige Zusatzrente, (*State Second Pension*). Möglichkeit des Austritts Versicherten aus einkommensabhängigem Zusatzsystem, wenn er in bestimmte private System wechselt.

Finanzierung: einkommensabhängige Beiträge (gesamter Sozialversicherungsbeitrag ohne Krankenversicherung: 21,9 %, 11,9 % Arbeitgeber, 10 % Arbeitnehmer)

Zugang: Regelrentenalter: Männer 65, Frauen 60 Jahre (schrittweise Angleichung bis 2020) 44/39 Versicherungsjahre sind Voraussetzung für die volle Grundrente.

Die Privatisierung des britischen Pensionssystems:

Über die europaweit einzigartige Möglichkeit des Austrittes aus der staatlichen Zusatzvorsorge haben konservative Regierungen in den 80 er und 90 er Jahren die Privatisierung des britischen Rentensystems so weit vorangetrieben, wie in keinem anderen EU-Land. Steuerliche Anreize zum „contracting-out“ und erhebliche Leistungsverlechterungen im staatlichen Zusatzsystem haben bewirkt, das 86% der vollbeschäftigten Männer und 77% der vollbeschäftigten Frauen sind aus der staatlichen Zusatzversorgung ausgetreten sind. Die Austrittsrate aller Erwerbstätigen beträgt über 60 %. Ziel dieser Maßnahme war es die Verantwortung der Alterssicherung, der konservativen Uridee folgend, stärker auf den Einzelnen zu übertragen und die Aufgabe des Staates im Rahmen der Alterssicherung weitestgehend auf die Grundsicherung zu beschränken.

Betriebliche Altersversorgungssysteme werden meist vom einzelnen Arbeitgeber eingerichtet und bestanden bisher üblicherweise aus Systeme mit Leistungszusage, deren Renten neben der Dauer der Betriebszugehörigkeit nach der Höhe des letzten Arbeitsentgelts richtet. Die Tatsache das im Fall einer Krise der Finanzmärkte die Unternehmen die finanziellen Verluste mit zusätzlichen Beiträgen abzudecken haben, führt seit einigen Jahren zu einem Trend zur Umstellung auf Systeme mit Beitragszusage. Im Jahr 2001 bezogen 60% aller Rentnerhaushalte Leistungen aus betrieblichen Altersvorsorgesystemen.

2001 wurde ein neues System private Zusatzrenten eingeführt („*Stakeholders Pensions*“), das durch Vergünstigungen (steuerliche Absetzbarkeit bis zu maximaler jährlichen Beitragshöhe von 3600 £, niedrige Verwaltungsgebühren (max. 1% des Fondswerts/Jahr), flexibel gestaltbare Beitragshöhe, Systemwechsel ohne finanzielle Nachteile, steht auch Nichtverdienern offen;) den Zugang zu privaten Rentenkassen weiter erhöhen soll. Insgesamt leisten 75% der BritInnen Beiträge in die verschieden Formen privater Vorsorge.

Der Hohe Grad an Privatisierung und die Tatsache, dass britische Fonds bei der Veranlagung in der Regel stärker auf Aktieninvestments setzten, als andere Länder machen das finanzielle Risiko extrem hoch. Die anhaltende Krise der Aktienmärkte hatte naturgemäß besonders verheerende Auswirkungen auf das britische Pensionssystem. In Leistungsdefinierten Systemen mussten viele Unternehmen hohe zusätzliche Beiträge in die Pensionskassen leisten, um die durch hohe Spekulationsverluste verursachte Unterdeckung der Fonds auszugleichen was die wirtschaftliche Situation weiter verschärfte. Einige kleinere Pensionskassen mussten überhaupt Konkurs anmelden. In Beitragsdefinierten Systemen schlug sich die Krise der Aktienmärkte in enormen Verlusten der Versicherten nieder. Wer 2002 in Pension ging musste Einbußen von durchschnittlich 55 % hinnehmen.

3. Schlussfolgerungen

In den letzten Jahren gibt es in der EU – massiv unterstützt durch den Europäischen Rat und die EU-Kommission - einen deutlichen Trend zu Kostenbegrenzung der gesetzlichen Pensionsversicherungssysteme und deren Ergänzung durch die Förderung betrieblicher und privater Vorsorgesysteme. Begründet wird dies mit der steigenden Zahl von PensionistInnen bei gleichbleibender oder sinkender Zahl an Erwerbstätigen. In der Praxis geschieht dies sehr häufig durch Leistungskürzungen der gesetzlichen Pensionsleistungen bis hin in Richtung einer staatlichen Grundrente (allenfalls ergänzt durch freiwillige öffentliche Zusatzvorsorgen) sowie die Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters in den gesetzlichen Systemen, wodurch auf die Versicherten Druck zu zusätzlicher betrieblicher und/oder privater Vorsorge erzeugt wird. Studien, wonach eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung oder auch der Zuwanderung von Arbeitskräften in die EU das Finanzierungsproblem erheblich verringern könnten, werden kaum wahrgenommen.

Doch während die gesetzlichen Systeme in der EU durchwegs auf einem Umlageverfahren basieren, das durch Beiträge der ArbeitgeberInnen, der ArbeitnehmerInnen sowie der öffentlichen Haushalte finanziert wird, basieren die betrieblichen und privaten Vorsorgesysteme durchwegs auf Beiträgen der ArbeitnehmerInnen bzw. privat Versicherten, die zumeist am Kapitalmarkt mehr oder weniger riskant veranlagt werden. Staatliche Beiträge beschränken sich in diesen Systemen meist auf steuerliche Förderungen und Prämien.

Durch die zunehmende Privatisierung der Pensionsvorsorge kommt es zu einer Verlagerung von Risiko zum Versicherten. Diesem Trend entspricht auch, das selbst betriebliche Vorsorgen zunehmend vom Prinzip der „Leistungsorientierung“ (es werden Pensionszusagen in einer bestimmten prozentuellen Höhe des Einkommens zugesagt) abgehen hin und zur „Beitragsorientierung“ übergehen, wonach allein die Höhe eingezahlter Beiträge für eine Pensionshöhe entscheidend ist.

Dabei liegen die Vor- und Nachteile gesetzlicher sowie betrieblicher und privater Pensionssysteme auf der Hand:

- Gesetzliche Pensionssysteme zeigen in der Regel deutlich solidaritätsfördernde Elemente, benachteiligen Frauen aufgrund ihrer längeren Lebenserwartung meist nicht, nehmen Rücksicht auf Kindererziehungs- und Pflegezeiten, Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Sie haben umverteilende Wirkung hin zu kleinen EinkommensbezieherInnen. Sie haben meist Mindesteinkommensgarantien, um im Alter vor Armut zu schützen, weshalb der Abbau der gesetzlichen Pensionssysteme die Armutsgefährdung im Alter in etlichen Ländern der EU erhöht hat, u.a. auch Österreich.
- Kapitalmarktfinanzierte Pensionssysteme (also betriebliche und private Pensionssysteme) dagegen zeigen durch die Art der Veranlagung entweder in Anleihen keine finanziellen Vorteile gegenüber gesetzlichen Systemen oder bei Veranlagung in Aktien hohe Risiken für den Versicherten. „Beitragsorientierte“ Systeme nehmen keinerlei Rücksicht auf Zeiten, in denen weniger oder keine Beiträge geleistet werden können. Die Versicherten müssen auch das Inflationsrisiko großteils alleine tragen. Private Systeme unterscheiden bei der Pensionshöhe aufgrund der Versicherungsmathematik zwischen Frauen und Männern. Private Pensionsversicherer arbeiten gewinnorientiert im Gegensatz zu gesetzlichen Pensionsversicherungen. Private Versicherungen richten sich in der Regel an Normal- und GutverdienerInnen. Der Großteil der atypisch Beschäftigten in der EU ist von privaten Vorsorgesystemen nicht erfasst. Betriebliche Vorsorgeansprüche können bei einem Arbeitsplatzwechsel oft nur unter Schwierigkeiten zum neuen Arbeitgeber „mitgenommen“ werden. Auch der Wechsel von einem zu einem anderen privaten Versicherer ist schwierig.

All diese Vertragsbedingungen und Erfahrungen mit betrieblicher und privater Pensionsvorsorge (wie etwa auch der Konkurs etlicher britischer Pensionskassen oder die Pleite des amerikanischen Energieriesen *Enron*, durch die auch Pensionsvorsorgen der dort Beschäftigten betroffen waren) führen in der EU nun verstärkt zu regulatorischen Maßnahmen und Rahmenbedingungen für betriebliche und private Pensionssysteme, welche die Sicherheiten für die „Versicherten“ etwas erhöhen und etwas mehr Risiko zu den Versicherern verlagern sollen.

Am weitesten fortgeschritten ist die Privatisierung der Pensionsvorsorge in den Niederlanden, Schweden und Dänemark, wo es einen hohen Grad an betrieblicher Zusatzvorsorge gibt, sowie Großbritannien, Irland und Belgien, wo es einen hohen Anteil privater Pensionsvorsorge gibt.

4. Internet-Links

Zuständige Ministerien der 15 EU-Mitgliedstaaten

Belgien	www.minsoc.fgov.be/
Dänemark	www.sm.dk/eng/index.html
	www.bm.dk/deutsch/ministerium.asp
Deutschland	www.bmgs.bund.de
Finnland	www.vn.fi/stm/english/index.htm
Griechenland	www.oaed.gr/german.htm
Frankreich	www.travail.gouv.fr/allemand/index.htm
Irland	portal.welfare.ie/index.xml
Italien	www.welfare.gov.it
Luxemburg	www.etat.lu/MSS/
Niederlande	home.szw.nl
Österreich	www.bmsg.gv.at
Portugal	www.mts.gov.pt
Schweden	social.regeringen.se
Spanien	www.mtas.es
Vereinigtes Königreich	www.dwp.gov.uk

Pensionsversicherungsträger der 15 Mitgliedsstaaten (allgemeine Systeme)

Belgien	www.onprvp.fgov.be
Dänemark	www.dss.dk
Deutschland	www.bfa.de
Finnland	193.209.217.5/in/internet/english.nsf
Frankreich	www.cnav.fr
Griechenland	www.ika.gr/de/home.cfm
Irland	portal.welfare.ie/index.xml
Italien	www.inps.it
Luxemburg	www.cpep.lu
Niederlande	www.svb.org
Österreich	www.sozialversicherung.at
Portugal	www.mts.gov.pt
Schweden	www.rfv.se
Spanien	www.seq-social.es
Vereinigtes Königreich	www.dwp.gov.uk

Weitere Links - Österreich

Arbeiterkammer	www.arbeiterkammer.at
AK-Wien	www.akwien.at
Armutskonferenz	www.armutskonferenz.at
ATTAC	www.attac-austria.org
	www.stoppgats.at
Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen	www.beigewum.at
ÖGB	www.oegb.at
Österr. Institut für Wirtschaftsforschung	www.wifo.at
Pensionistenverband Österreich	www.pvoe.at
Österreichischer Seniorenbund	www.seniorenbund.at
Statistik Austria	www.statistik.at
Wirtschaftskammer Österreich	www.wko.at

Weitere Links - International

EU-Online

europa.eu.int/index-de.htm

EU-Pensions

europa.eu.int/comm/employment_social/socprot/pensions/index_de.htm

EU-MISSOC

europa.eu.int/comm/employment_social/missoc2000/index_de.htm

EU-IDA

europa.eu.int/ISPO/ida/jsps/index.jsp?fuseAction=home

IWF

www.imf.org

ICPEN - Internationales Netzwerk der

Verbraucherschutzorganisationen

www.imsnricc.org/imsn/related.htm

OECD

www.oecd.org

Sozialkommission der Vereinten Nationen

www.un.org/esa/socdev/csd/index.html

Weltbank

www.oecd.org