



Deutscher Gewerkschaftsbund

28.02.2017

Rentensystem: Warum Österreich ein Vorbild sein kann

Ein starkes öffentliches Rentensystem ist möglich – das zeigt das Beispiel Österreich. Josef Wöss von der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien skizziert, wie sich konkrete Reformansätze in Deutschland an österreichischen Regelungen orientieren könnten.



Nicht nur landschaftlich einmalig - auch das österreichische Rentensystem könnte ein attraktives Vorbild sein.

wikimedia commons/By Sonnblick - Own work, CC BY-SA 3.0

Ein starkes öffentliches Rentensystem [1] ist möglich – das zeigt das Beispiel Österreich. [2] Das „österreichische Modell“ zeichnet sich durch wesentliche Teile aus, die vom deutschen System abweichen: Leistungsniveau, Mindestsicherung, gesetzliches Rentenalter, Versichertenkreis, Finanzierung und das Rahmenrecht für die Betriebsrenten. Die wesentlich höheren Rentenzahlungen in Österreich belegen, dass die DGB-Kampagne „Rente muss reichen“, mit dem Ziel, die gesetzliche Rente zu stärken, keine utopischen Forderungen stellt. Die Systeme beider Länder sind in ihrer Grundkonzeption sehr ähnlich: Konkrete Reformansätze in Deutschland könnten sich also an österreichische Regelungen orientieren.

+++DGB-Termin: Sozialpolitisches Kolloquium zur Zukunft der Rente+++

Dr. Josef Wöss ist unter anderem Teilnehmer des "Sozialpolitischen Kolloquium zur Zukunft der Rente" des DGB am 1. März in Berlin. Er diskutiert unter anderem mit Dr. Gerhard Bäcker (IAQ),

Dr. Florian Blank, (WSI) und Dr. Rudolf Zwiener (IMK) über die Zukunft der Rente in Deutschland.

[🔗 Weitere Infos zur Veranstaltung gibt es hier...](#)

Reformen: Keine Verlagerung auf private Vorsorge

In beiden Ländern wurden die Alterssicherungssysteme in mehreren Etappen umfassend reformiert, eine zentrale Rolle spielte dabei der erwartete demografische Wandel. Interessant ist, dass die in Österreich durchgeführten Reformen letztlich in eine ganz andere Richtung gingen als in Deutschland. Das österreichische System wurde nicht auf Betriebs- und Privatrenten – und damit auf „Kapitaldeckung“ – verlagert. Zwar gab es massive Vorstöße in diese Richtung [3], diese waren aber – vor allem wegen des starken Widerstands der Gewerkschaften – nicht erfolgreich. Auch nach vielen Reformen liegt in Österreich der Schwerpunkt ganz klar beim öffentlichen System. Das Ziel, den Lebensstandard durch die gesetzliche Rente zu sichern, wurde auch für die heute Jüngeren nicht aufgegeben. Gleichzeitig ist aber in Österreich der Reformprozess um einiges breiter angelegt als in Deutschland: unter anderem wurde die Beamtenversorgung reformiert und der Versichertenkreises ausgeweitet.

Leistungsniveau: wesentlich höher

Werden die durchschnittlichen Rentenzahlbeträge [4] von langjährig beschäftigten Neurentnern verglichen (2013) [5], fallen massive Unterschiede auf. So erhalten Männer in Deutschland durchschnittlich 1.050 Euro – in Österreich sind es 1.820 Euro. Frauen kommen in Deutschland auf 590 Euro, in Österreich ist es mit 1.220 Euro mehr als das Doppelte. Der Hauptgrund dafür ist, dass in Österreich mit 1,78 Prozent vom versicherten Jahresverdienst eine wesentliche höhere Rentengutschrift erfolgt als in Deutschland. Umgelegt auf die deutsche Rentenberechnungsformel heißt das, dass erworbene Entgeltpunkte in Österreich viel besser bewertet werden.

Betrachtet man die Unterschiede in den Vorausberechnungen für die heute Jüngeren, fallen die unterschiedlichen Leistungsniveaus noch drastischer aus. OECD-Berechnungen [6] auf Basis des aktuellen Rentenrechts zeigen für heutige Berufseinsteiger unter Annahme eines idealtypischen Erwerbsverlaufs [7] folgende Lohnersatzraten (brutto): Deutschland 37,5 Prozent; Österreich 78,1 Prozent. Anders geregelt als in Deutschland ist auch die Rentenanpassung. Das österreichische Recht sieht nur eine Inflationsabgeltung vor und stellt damit die Rentner – auf den ersten Blick – schlechter. In Deutschland sind die Renten an die Entwicklung der Bruttolöhne angebunden. Jedoch beinhaltet die österreichische Anpassungsregel keine Korrekturformeln wie den Riester-Faktor oder den Nachhaltigkeitsfaktor.

Aktuelle Infos zur Rentenpolitik
DGB-Newsletter einblick abonnieren



Gender Pension Gap: Problem in beiden Ländern

In beiden Ländern bestehen massive Unterschiede im Rentenniveau von Männern und Frauen – wenn auch auf sehr unterschiedlichem Niveau. Darin spiegeln sich unter anderem die unterschiedliche Erwerbsintegration, unterschiedliche Lohnhöhen und Defizite bei Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Unterschiede zeigen, wie eng die Renten in beiden Ländern mit dem Arbeitsmarkt verflochten sind und wie sehr eine möglichst gute und beide

Geschlechter erreichende Erwerbsintegration Teil der Rentenpolitik sein muss.

Mindestsicherung: Regelung, die ihren Namen verdient

In Österreich gibt es im Rahmen der Gesetzlichen Rentenversicherung eine – aus Steuermitteln finanzierte – Mindestsicherung: Personen mit niedrigem Rentenanspruch haben bei Erfüllung der Bedürftigkeitskriterien [8] Anspruch auf „Ausgleichszulage“, um im Jahr 2017 folgende Rentenhöhen („Richtsätze“) zu erreichen: [9] Alleinstehende 890 Euro/Monat, Ehepaare 1.334 Euro/Monat. Für Alleinstehende mit mindestens 30 Beitragsjahren wurde der „Ausgleichszulagen-Richtsatz“ im Herbst 2016 auf 1.000 Euro/Monat erhöht. Im Vergleich zur deutschen „Grundsicherung im Alter“ liegt die österreichische „Ausgleichszulage“ damit deutlich höher und ist darüber hinaus um einiges leichter erreichbar (Stichwort: Antragstellung an die Rentenversicherung; keine Anrechnung von Vermögenswerten bei der Bedürftigkeitsprüfung).

Renteneintrittsalter im Fokus

Die von der EU-Kommission und den Arbeitgeber-Verbänden geforderte Anhebung des Renteneintrittsalters über 65 Jahre hinaus lehnen die österreichischen Gewerkschaften ab; eine Gesetzesänderung in diese Richtung wurde bisher nicht beschlossen. Auch in Österreich wurden jedoch die Möglichkeiten zu einem früheren Rentenantritt stark eingeschränkt. Ziel ist es, das effektive Rentenantrittsalter anzuheben und soweit wie möglich an das Regelrentenalter von 65 [10] Jahren heranzuführen. Ein früherer Rentenantritt ist in der Regel nur für Personen mit mindestens 40 Versicherungsjahren möglich – ab einem Alter von 62 Jahren (5,1% Abschlag pro Jahr). Personen mit sehr langer Versicherungsdauer und mindestens zehn anerkannten Schwerarbeitsjahren können bereits ab 60 (mit einer begünstigten Abschlagsregelung) in Rente gehen. Umfassende Änderungen gab es auch bei den Berufsunfähigkeitsrenten, unter anderem mit dem Konzept „Rehabilitation vor Rente“.

Versicherte: (Fast) alle zahlen in eine Kasse

In mehreren Reformschritten wurde in Österreich der Kreis der Versicherten auf fast alle Erwerbstätigen ausgedehnt, einschließlich der Selbstständigen. Für geringfügig Beschäftigte gibt es keine Pflichtversicherung, sondern nur eine Versicherungsoption. [11] Zentrale Etappen der Ausweitung des Versichertenkreises waren in den 1970er Jahren die Pflichtversicherung der Gewerbetreibenden, sowie 1997 die Pflichtversicherung der „freien Dienstnehmer“ und der „neuen Selbstständigen“ und damit jener Beschäftigtengruppen, die im Grenzbereich zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung arbeiten. Eigene Systeme außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es für die Bundes- und Landesbeamten. Beginnend in den 1990er-Jahren wurden diese Sondersysteme in den Rentenreformprozess einbezogen. Im Jahr 2004 wurde letztlich festgelegt, dass für ab 2005 neueintretende Beamte die gleiche Rentenberechnung zur Anwendung kommt wie in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Für Personen, die vor 2005 den Beamtenstatus erlangten, gelten Übergangsregelungen.

Finanzierung: Solide Basis

Der Beitragssatz in der österreichischen Rentenversicherung beträgt in Summe 22,8 Prozent, davon entfallen 12,55 Prozent auf den Arbeitgeber und 10,25 Prozent auf den Arbeitnehmer. Damit liegt der Beitragssatz deutlich höher als in Deutschland (aktuell 18,7 Prozent). Der Unterschied wird allerdings weitgehend aufgewogen, wenn der vorgesehene 4-Prozent-Beitrag zur privaten Riester-Rente berücksichtigt wird. Anders als in Deutschland gibt es in Österreich in der Gesetzlichen Rentenversicherung eine „Ausfallhaftung“ des Bundes, d.h. der Bund ist gesetzlich verpflichtet, die Differenz zwischen Beitragseinnahmen und Ausgaben zu begleichen. Dieses System hat es ermöglicht, den Beitragssatz seit 1988 stabil auf 22,8 Prozent zu halten. Durch verschiedene leistungseinschränkende Reformen – wie beispielsweise andere Berechnungsformeln, höhere Abschläge, Streichung von Frühpensionsvarianten – wurde gleichzeitig erreicht, dass der BIP-Anteil der erforderlichen Bundesmittel derzeit auf ähnlichem Niveau liegt wie Mitte der 1980er-Jahre. Die aktuellen Kostenvorausschätzungen aus dem EU-Ageing Report [12] lassen auch in den kommenden Jahrzehnten – trotz massiver demografischer Verschiebungen – nur einen moderaten Anstieg des erforderlichen BIP-Anteils für die gesetzlichen Renten erwarten. Eine erhebliche Rolle spielt dabei der erwartete massive Kostenrückgang bei den Beamtenpensionen.

Betriebsrenten: anderes Rahmenrecht

Auch beim Betriebsrentenrecht gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Ländern. So sind in Österreich die Arbeitgeber verpflichtet, mindestens die Hälfte des Gesamtbeitrags zur Betriebsrente beizusteuern. Eine weitere wesentliche Differenz besteht bei der „Entgeltumwandlung“ zur (Mit)Finanzierung einer Betriebsrente, die in Österreich nur in Ausnahmefällen beitragsbefreiende Wirkung hat. Auch hier findet die klare Schwerpunktsetzung bei der gesetzlichen Rente ihren Niederschlag.

[1] Zur leichten Lesbarkeit werden in diesem Text die Begriffe „Rente“ bzw. „Rentenversicherung“ verwendet, obwohl diese in Österreich als „Pension“ bzw. „Pensionsversicherung“ bezeichnet werden.

[2] WISO-Direkt 22/2016; WSI-Report Nr 27, 1/2016

[3] Vor allem im Zuge der äußerst umstrittenen Rentenreform 2003

[4] Netto vor Steuer

[5] Zum einfacheren Vergleich mit Deutschland sind die österreichischen Zahlbeträge als Jahreszwölftel ausgewiesen (die Jahresrenten werden in Österreich – so wie die Löhne – in 14 Teilbeträgen ausbezahlt, mit Sonderzahlung im Juni und im November)

[6] OECD, Pensions at a Glance 2015, S 141

[7] Durchgehende Erwerbsarbeit zwischen 20 und 65 mit Verdienst zum jeweiligen gesellschaftlichen Durchschnittseinkommen

[8] Angerechnet werden Eigen- und Partnereinkommen

[9] Ebenso wie die Renten werden auch die „Ausgleichszulagen“ 14 x pro Jahr bezahlt.

[10] Für Frauen bis zum Geburtsjahrgang 1968 gilt noch ein niedrigeres Regelrentenalter (derzeit 60)

[11] Geringfügigkeitsgrenze: 425,70 Euro (2017)

[12] EU-Kommission, Ageing Report 2015, S 356