

Demografischer Wandel

Demographic Structure and Firm Productivity in Austria

Alexia Fürnkranz-Prskawetz/Bernhard Mahlberg/Vegard Skirbekk JEL-No: J20, L20

We assess the relation between firms' productivity levels and the age composition of the employees using a unique Austrian dataset. We control for firm-specific characteristics (including number of employees, firm type and size) as well as employees' characteristics (including age, length and type of education, gender and marital status). We find a negative productivity effect of the share of older workers (50 years and older) for the whole sample, as well as for small sized firms (irrespective of the economic sector we consider). This is similar to the finding of most employer-employee studies. If we restrict our sample to large sized firms, the age-productivity profile changes. For firms in the mining and manufacturing industries the age structure of the workforce is not significantly related to productivity while for firms in the non-manufacturing sectors the share of younger workers is negatively related to productivity.

Demografische Struktur und Produktivität von Unternehmen in Österreich

Die vorliegende Arbeit untersucht den Zusammenhang zwischen Produktivität von Unternehmen und Altersstruktur der Belegschaft. Dabei werden Unternehmenseigenschaften (wie zB Anzahl der Beschäftigten, Art des Unternehmens) ebenso berücksichtigt wie Eigenschaften der Beschäftigten (wie zB Alter, Dauer und Art der Ausbildung). Unsere Untersuchung zeigt, dass Unternehmen mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter weniger produktiv sind als solche mit einem hohen Anteil von Beschäftigten mittleren Alters. Dies gilt sowohl für die gesamte Stichprobe als auch für kleine Unternehmen in allen betrachteten Sektoren. Für große Unternehmen finden wir dieses Alters-Produktivitätsprofil nicht. Bei Unternehmen der Sektoren Bergbau und Sachgüterzeugung können wir keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Altersstruktur und der Produktivität finden, während die Produktivität der Unternehmen anderer Sektoren niedriger ist, wenn sie einen hohen Anteil an jungen Beschäftigten aufweisen.

Demografie und Wirtschaftswachstum: Kein einfacher Zusammenhang

Matthias Czechl/Golo Henseke

JEL-No: O40, J10, I00

Demografie, Wirtschaftswachstum und Wohlstand sind vielschichtig miteinander verknüpft. Diese Studie gibt einen knappen Überblick über Meilensteine und den aktuellen Stand der Forschung auf dem Gebiet. Der Demografische Wandel hat sowohl einen rechnerisch transitorischen Effekt (1. Demografische Dividende), als auch einen dauerhaften Einfluss, über die Produktivitätsentwicklung, auf das Wohlstandsniveau (2. Demografische Dividende). Die theoretische Modellierung der Wirkungskanäle von Demografie auf Produktivität läuft meist über Humankapitalakkumulation und Wissens-Spillover aus Forschung und Entwicklung. Umgekehrt wirkt Wachstum auf demografische Prozesse, zB in Form sinkender Fertilität. Der Zusammenhang zwischen

Demografie und Wachstum konnte für Entwicklungsländer als Chance und Industrieländern als Herausforderung in etlichen empirischen Arbeiten bestätigt werden.

Demography and Economic Growth: No simple relation

Demography, growth, and wealth interact with each other in a multidimensional manner. This study gives a short, nontechnical overview of past and more recent basic research in the area. Besides a transitional effect on growth (1. Demographic Dividend), Demographic Change has a permanent influence on wealth via productivity development (2. Demographic Dividend). Theoretical modelling is generally based on human capital accumulation and knowledge spillovers from research and development. However, causality runs in the opposite direction, too; economic growth influences demographic processes, for example fertility decisions. The relation between demography and growth is robustly confirmed in recent empirical work and holds for developing and developed countries, for which it constitutes an opportunity or challenge, respectively.

Auswirkungen der Altersgrenzenanhebung auf den Renten- zugang in Deutschland

Martin Brussig

Jel-No: 11, 14, 18

Die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ist ein in vielen europäischen Ländern diskutierter Weg, um die Kostenbelastung für Rentenversicherungen im demografischen Wandel zu lindern. Als bisher einziges Land in Europa hat Deutschland damit begonnen, mit Wirkung ab 2012 die Altersgrenze für die Regelaltersrente über 65 Jahre hinaus auf 67 Jahre anzuheben. Doch bereits seit 1997 werden Abschläge bei vorzeitig beziehbaren Renten wirksam, um längere Rentenbezugszeiten auszugleichen. Neue Statistiken der Rentenversicherer zeigen, dass aufgrund der Einführung von Abschlägen das durchschnittliche Rentenzugangsalter gestiegen ist. Zugleich hat es sich polarisiert: Langzeitarbeitslosigkeit führt nach wie vor oft zu vorzeitigem Verrentungen. Die Ergebnisse zeigen, dass für die individuelle Alterssicherung die Integration in Erwerbstätigkeit im Alter wichtiger als die Altersgrenze zum Rentenbeginn ist.

The effects of the raise of the statutory pension age in Germany

Currently, many European countries discuss to raise the statutory pension age to ease the growing financial burden for pension systems caused by population ageing. As the only country in Europe so far, Germany has already adopted a bill to raise the pension entry age gradually from 65 to 67 years from the year 2012 onwards. Already since 1997, pension deductions in the case of early retirement are in effect in Germany to compensate for longer pay-off periods. New data from the German pension insurance show that the average age at pension entry increased due to the implementation of deductions at early retirement. At the same time, there is a growing social differentiation at pension entry: Long term unemployment leads to early retirements. These results show that integration into employment in the late stages of work life is more important for individual old age provisions than the statutory pension age.

Zu alt für einen neuen Job?

Altersspezifische Wiederbeschäftigungschancen nach Verlust des Arbeitsplatzes

Katharina Frosch

Jel-No: J64, J24, J14

Für ältere Personen gestaltet sich die Stellensuche nach dem Verlust des Arbeitsplatzes schwieriger als für jüngere. Die vorliegende Studie ermittelt altersspezifische Wiederbeschäftigungschancen anhand eines Hazardraten-Modells. Dieses wird auf der Basis von 113.000 Erwerbsbiografien männlicher Personen in der Altersgruppe 35 bis 65 Jahre in Westdeutschland zwischen 1975 und 2001 geschätzt. Als Kontrollvariablen werden individuelle Merkmale, Elemente der bisherigen Erwerbsbiografie sowie Arbeitsmarkt- und Politikindikatoren einbezogen. Wie erwartet, verschlechtert sich die Situation mit zunehmendem Alter: Im Vergleich zur Altersgruppe 50 bis 54 Jahre haben 35- bis 39-jährige Arbeitssuchende 41 Prozent bessere, 55- bis 59-Jährige dagegen 63 Prozent schlechtere Wiederbeschäftigungschancen.

Too old for a new job?

Age-specific reemployment chances after job loss.

The labor market situation for older job searchers is more difficult than for younger ones. To identify patterns in the reemployment of the elderly, we analyze employment histories of about 113,000 male job searchers in West-Germany. The analysis is based on a hazard rate model with piecewise constant intensities. We focus on age-specific reemployment rates. Individual characteristics, labor market indicators as well as the influence of individual employment history on reemployment are accounted for. As expected, reemployment chances decline with age. Taking ages 50 to 54 years as a reference age group, reemployment risks (i.e. chances) in age group 35 to 39 years are 41 percentage points higher, whereas the chances in age group 55 to 59 years are 63 percentage points lower.

Der Demografische Wandel: Überalterung und Schrumpfung?

Rudolf Karl Schipfer

JEL-No: R11, J13

Durch den Demografischen Wandel kommt es zu einer nachhaltigen Veränderung der Bevölkerungsstruktur: der Anteil älterer Menschen steigt, während der Anteil jüngerer Menschen sinkt. In den Gemeinden werden die Auswirkungen von sinkenden Geburtenzahlen und alternder Bevölkerung unmittelbar sichtbar, wobei sich zwei gegenläufige Entwicklungen abzeichnen: Wachstum in Ballungsräumen und entlang von Verkehrsadern bei gleichzeitiger Ausdünnung von strukturell-wirtschaftlich benachteiligten Regionen. Der Beitrag gibt einen Überblick über Bevölkerungsveränderungen bis 2050 in Österreich, den Bundesländern und in den Regionen anhand der Entwicklung von Geburten, Altersstruktur und Haushalten. Es werden Auswirkungen auf Städte, den ländlichen Raum und auf die Altenbetreuung thematisiert. Abschließend werden beispielhaft mögliche Perspektiven für Kommunen aufgezeigt.

The Demographic Change: Population Ageing and Shrinking?

Developments and Perspectives for Austrian Municipalities

Demographic changes cause sustainable shifts in the population structure. The number of older people is increasing while at the same time this of younger people is declining. The consequences of shrinking birth rates and an ageing population are immediately visible in communities, whereas two opposed trends become apparent: A population

growth in urban areas and along arterial roads and at the same time a population decline in structural and economical disadvantaged regions. By focusing on birth rates, age distribution, and development of households, the article summarises the prospected changes of the Austrian population, its federal states and regions until 2050. Central themes are the consequences for urban and rural areas as well as the care for the elderly. Finally, examples of possible perspectives for communities are pointed out.

Beschäftigung im Demografischen Wandel: Eine regionale Perspektive

Katharina Frosch/Stephan Kühntopf/Thusnelda Tivig

JEL-No: R23, J21, J11

Anhand von 99 NUTS 2 Regionen in sechs ausgewählten EU-Ländern (Deutschland, Österreich, Spanien, Schweden, Polen, Bulgarien) werden die großen regionalen Unterschiede in der Stärke und den Ausprägungen des Demografischen Wandels für die Gesamtbevölkerung dargestellt. Eine darauf folgende Untersuchung für die Personen im erwerbsfähigen Alter zeigt, dass diese Gruppe im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich schrumpft, aber nur unterdurchschnittlich altert. Aufbauend auf diese Ergebnisse wird das Zusammenspiel demografischer Trends und Charakteristika des regionalen Arbeitsmarktes am Beispiel der weiblichen Arbeitskräftereserve veranschaulicht. Es zeigt sich, dass in einigen Regionen eine geringe Erwerbstätigenquote bei Frauen mit einer überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit zusammentrifft. Hier stellt sich die Frage, ob eine Aktivierung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials überhaupt als Möglichkeit der teilweisen Kompensation erwarteter Schrumpfung der Bevölkerung im Erwerbsalter gesehen werden kann.

Employment and Demographic Change: A regional perspective

The study deals with regional disparities in demographic change in Europe. It discusses possible consequences for firms, using labor supply as a showcase. First, it provides an analysis of the extent and pattern of demographic change in the 99 NUTS 2 regions of Germany, Austria, Spain, Sweden, Poland and Bulgaria. It then shows that the working age group shrinks faster, but ages much slower than total population. Based on these results, the interplay of demographic trends and characteristics of the regional labor market is used to conjecture that female potential labor supply could not, under all circumstances, be expected to compensate for a shrinking workforce. This is especially in those regions the case, where low female employment rates coincide with higher unemployment of women.

Kinder oder Bildung? Nachwuchsmangel im demografischen Wandel

Matthias Czechl/Thusnelda Tivig

JEL-No: J13; J24; J63

Ausgehend vom Quantity-Quality Trade-Off (dem Zielkonflikt zwischen Anzahl und Bildung der Kinder) wird untersucht, wie es zu einem Mangel an Quantität und Qualität zugleich kommen kann. Die Erklärungen setzen am theoretischen Modell an, blicken aber auch darüber hinaus. Eine hohe Konsumorientierung, die hohe Exportorientierung humankapitalintensiver Branchen sowie eine Studien- und Berufswahlwahl, die sich wenig am Arbeitsmarkt orientiert, werden als Erklärungen angeboten. Die ungleiche

Verteilung von Bildungschancen in Deutschland wird als mitursächlich, auf jeden Fall als die Probleme verschärfend angesehen.

Education or Children? Skill Shortages under demographic change

Based on the Quantity-Quality Trade-Off (between the number and education of children) it is studied how shortage of quantity and quality can occur at the same time. Explanations start from the theoretic model but go beyond. A high propensity to consume, high exports of human-capital intensive industries and a lack of labor-market orientation in the choice of studies and occupations are offered as explanations. In Germany the situation is aggravated by a particularly uneven distribution of educational chances.

Der Demografische Wandel in Japan Hintergründe und aktuelle Entwicklungen in der Sozial-, Beschäftigungs- und Regionalpolitik

Ralph Lützeler/Volker Elis

JEL-No: H55, H71, J11

Der Demografische Wandel äußert sich in Japan in einem Bevölkerungsrückgang und einem beschleunigten Anstieg des Anteils alter Menschen an der Gesamtbevölkerung und ist im Wesentlichen auf eine seit Jahrzehnten sehr niedrige Geburtenrate zurückzuführen. Während im ländlichen Raum die Bevölkerungsalterung vielerorts bereits weit fortgeschritten ist, sind die Verdichtungsräume weniger stark betroffen. Besondere Herausforderungen ergeben sich in der Sozialpolitik. Die japanische Regierung reagierte mit der Einführung einer Pflegeversicherung, dem Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und einer Senkung der Leistungen der Rentenversicherung bei gleichzeitiger Anhebung der Prämien. Der Gefahr eines zu geringen Angebots an Erwerbspersonen versucht man eher durch Förderung einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen als durch eine aktivere Einwanderungspolitik entgegenzuwirken. Handlungsbedarf ergibt sich auch in der Regionalpolitik, da sich durch Wechselwirkungen zwischen demografischen und ökonomischen Prozessen und eine Umgestaltung des innerjapanischen Finanzausgleichs die regionalen Disparitäten zwischen Stadt und Land zu verschärfen drohen.

Demographic Change in Japan – Its Background and Recent Developments in Social, Employment and Regional Policy

Demographic change in Japan is characterized by population decline and an accelerated rise in the ratio of the elderly population. It is essentially caused by a fertility rate which has been extremely low for decades. While population aging is already far advanced in many places in the countryside, urban regions are less affected. Particularly challenging is the adjustment of social policy measures. The reaction of the Japanese government so far included the introduction of a long-term care insurance system, measures to boost the number of child care facilities and a cut in pension benefits while simultaneously raising insurance premiums. To prevent the threat of a severe labour shortage measures to increase workforce participation of women and the elderly are favoured, while a more active approach to immigration is less popular. An adequate regional policy approach is needed to mitigate the widening disparities between the large conurbations and the rural areas, a problem, which has resurfaced due to demographic and economic effects mutually reinforcing each other, and the reorganization of the interregional fiscal transfer system.

Training und Wissenstransfer in alternden Belegschaften

Pascal Hetze/Michael Kuhn

JEL-No: J10, J24, J71, M53

Die Weitergabe von Wissen hat für die Produktivität einer einzelnen Firma und für die Volkswirtschaft als Ganzes eine zentrale Bedeutung. Unter dem Eindruck des demografischen Wandels kann im Arbeitsprozess der intergenerationale Wissenstransfer von besonderem Interesse sein. Dieser erfolgt in zwei Richtungen: Junge lernen von Alten, da diese über einen reiferen Erfahrungsschatz verfügen. Alte lernen von Jungen, da diese oft besser über innovative Produkte oder Prozesse Bescheid wissen. In einer alternden Gesellschaft verändern sich die Bedingungen unter denen eine solche Wissensweitergabe erfolgt. Das betrifft das Verhältnis von Nachfragern und Anbietern von Wissenstransfer, sowie die Notwendigkeit von Weiterbildung generell. Dieser Artikel gibt einen Überblick über die Rolle von Weiterbildung in alternden Belegschaften und skizziert, wie die Weitergabe von Erfahrungswissen von Alt nach Jung durch den demografischen Wandel abnehmen kann.

Continous education and transfer of knowledge in ageing workforce

The transfer of knowledge is a key determinant of productivity both at the level of firms and at the level of the economy as a whole. In the presence of demographic change intergenerational knowledge transfer assumes a particular importance. Transfer of knowledge occurs in both directions: The young acquire experience knowledge (know-how) from the old. The old learn from the young about new products and processes. Population ageing changes the circumstances under which knowledge transfer takes place. Ageing affects the ratio between the supply of knowledge and the demand for it as well as the need for continuous training. This article provides an overview on the role of continuous education within an ageing workforce and sketches how the transfer of know-how between old and young may be compromised through demographic change.

Die Fertilitätsentwicklung und der Stellenwert von Familie für die Bildung des Humanvermögens Generatives Verhalten in Österreich

Christiane Rille-Pfeiffer

Jel-No: J13

Die rückläufigen Geburtenzahlen sind Ausdruck des Demografischen Wandels, mit dem sich die meisten europäischen Länder gegenwärtig konfrontiert sehen. Im vorliegenden Artikel werden zunächst die wichtigsten Maßzahlen zur Fertilitätsentwicklung in Österreich dargestellt. Daran anschließend wird der Frage nachgegangen, welche (möglichen) Auswirkungen die sinkende Fertilität in den unterschiedlichen Teilbereichen der Gesellschaft haben wird. Zu diesem Zweck werden die gängigsten, wissenschaftlichen Thesen und Argumentationslinien erläutert. Einer detaillierteren Betrachtung werden in diesem Zusammenhang die Folgen des Geburtenrückgangs für die Bildung von Humanvermögen unterzogen. Dabei wird die Bedeutung von Familie als primärer und wohl zentralster Institution zur Humanvermögensbildung sowie der gesellschaftlichen Wert von Familientätigkeit im allgemeinen diskutiert.

Fertility trends and the relevance of families for building human assets

The declining birth rates indicate the demographic change which most of the European societies have to cope with. This article discusses fertility behaviour in Austria and the impacts of the demographic change on society. In that context some of the most prominent scientific approaches on impact assessment are illuminated. Particular empha-

sis is placed on the effects of low fertility on building human assets. The role of families as the prior institutions providing human assets and the importance of work performed within families are the main aspects which are discussed.

Baby Boomer Retirement, Arbeitskräftemangel und Silbermarkt

Florian Kohlbacher

JEL-No: J10, J14, M00, M30, M50, N30, N35

Der rasante Demografische Wandel in Japan bringt weit reichende Konsequenzen für Unternehmen und andere Organisationen mit sich. Auf der einen Seite in Form von Herausforderungen und Bedrohungen wie zB Arbeitskräftemangel und Wissensverlust sowie einer schrumpfenden Kundenbasis und auf der anderen Seite aber auch in Form von Chancen und neuen Geschäftsmöglichkeiten, wie zB dem so genannten „Wachstumsmarkt Alter“ oder „Silbermarkt“. Dieser Beitrag möchte einen Überblick und eine Einschätzung der Herausforderungen und Chancen des Demografischen Wandels für Unternehmen in Japan geben und dabei auch wirtschaftspolitische Aspekte mit einbeziehen.

Baby boomer retirement, labor shortage and silver market: Challenges and chances of demographic change for businesses in Japan

The rapid demographic change in Japan bears vast consequences for firms and other organizations. On the one hand, in the form of challenges and threats like e.g. labor shortage and knowledge loss, as well as a shrinking customer base, and on the other hand in the form of chances and new business opportunities, like e.g. the so-called “growth market age” or the “silver market”. This article wants to give an overview and evaluation of the challenges and opportunities of demographic change for corporations in Japan and also take aspects regarding economic policy into account.

Alterung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland

Golo Henseke/Pascal Hetze/Thusnelda Tivig

J21, J11, J01

Die Alterung der Gesamtbevölkerung lässt sich nicht direkt auf die Erwerbsbevölkerung übertragen. Ein Grund ist, dass hier neben demografischen auch ökonomische Effekte und individuelle Entscheidungen auf die Alterszusammensetzung wirken. Daher können einzelne Teilgruppen eine deutlich andere Altersstruktur oder -entwicklung aufweisen als die zugrunde liegende Referenzgruppe. Diese Untersuchung verwendet verschiedene Indikatoren, um ein differenzierteres Bild der Alterung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland zwischen 1975/85 und 2001/05 zu erhalten. Im Ergebnis finden wir, dass zwischen den nach Erwerbsstatus, Geschlecht und anderen Merkmalen unterschiedenen Teilgruppen eine Art Konvergenzprozess stattgefunden hat. Je jünger dabei eine Gruppe im Vergleich zur Gesamtbevölkerung war, desto schneller alterte sie. Eine Dekomposition der Veränderung des Anteils Erwerbstätiger und Arbeitsloser zeigt, dass Demografie vorwiegend auf männliche Erwerbstätige wirkt, ansonsten dominieren Beschäftigungs- und Verhaltenseffekte.

Aging of the German Labor Force

Population aging does not translate directly into aging of the labor force. One reason is that in addition to demographic developments economic effects and individual decisions

influence the age structure of labor as well. Specific subgroups of the labor force can thus exhibit a substantially different age structure and development than the reference group. In this paper we use various indicators to get a differentiated picture of labor force aging in Germany between 1975/85 and 2001/05. As a result we find that aging in subgroups defined by occupational status, gender and other characteristics is subject to a sort of convergence process: Subgroups that were relatively young aged faster, and vice versa. A decomposition of changes in the share of employed and unemployed persons yields that demography affects mainly the share of male employees. In the other cases, employment and behavioral effects dominate.

Demografischer Wandel als Herausforderung für das österreichische Qualifizierungssystem

Kurt Schmid

JEL-No: I20, J11, M53

Von den demografischen Veränderungen werden vielfältige Einflüsse auf das österreichische Qualifizierungssystem ausgehen. So wird aufgrund sinkender Anteile der jüngeren Kohorten am Erwerbspotenzial (berufliche) Weiterbildung für das Erneuerungspotenzial der Wirtschaft generell an Bedeutung gewinnen. Damit verbunden sind Fragen der Anhebung der Weiterbildungsbeteiligung (speziell für ältere ArbeitnehmerInnen sowie im Segment der formal niedrig qualifizierten Personen) – aber auch die ergänzende und nachholende Ausbildung im Segment der Fachkräfte sowie für zugewanderte Arbeitskräfte ist dabei anzusprechen.

Für die Zukunft kann man zudem davon ausgehen, dass rein demografisch bedingt das durch die jungen Kohorten induzierte Erneuerungspotenzial für die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung weiter zurückgehen wird. Eine Steigerung des Erneuerungspotenzials durch den Zustrom der jungen Kohorten kann demzufolge praktisch ausschließlich durch eine „Intensivierung“ der Ausbildungsleistung des Erstausbildungssystems erreicht werden. Bildungspolitischer Handlungsbedarf liegt hier vor allem bezüglich der Schülerleistungen am Ende der Pflichtschulzeit (Stichwort PISA) sowie hinsichtlich der Ausschöpfung der Potenzialreserven (möglichst) aller Jugendlichen und insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Demographic change as a challenge for the Austrian qualification system

Demographic developments will influence the Austrian qualification system in manifold ways. Due to declining shares of younger age-cohorts in the potential workforce, continuing (vocational) education and training will generally become more important with respect to the potential for renewal of the economy. This is connected with a wide range of questions related to increasing the participation in CVET (particularly for older workers and in the segment of formally low-skilled people); in addition, issues such as supplementary education and training programmes and qualifications for adults in the skilled workers' segment and for immigrants must be addressed.

For the future it can, furthermore, be expected that – from a purely demographic perspective – the level of potential for renewal triggered by young cohorts for the qualification of the workforce will continue to dwindle. Any increase of the potential for renewal caused by the influx of young cohorts can, as a result, practically exclusively be achieved by “intensifying” the qualification output of the initial vocational training system. Need for action in terms of educational policy can mainly be seen in terms of students' proficiency and performance at the end of compulsory schooling (keyword: PISA) and regarding exploitation of the spare potential of the entire (if possible) young people, particularly youth with a migration background.

Pensionszusage: Ein Risikofaktor für Unternehmen?

Stefan Hubrich/Thusnelda Tivig

JEL-No: G22, G23

Die Pensionszusage (Direktzusage) genießt in Deutschland als einziger unmittelbarer Durchführungsweg betrieblicher Altersversorgung nach wie vor eine weite Verbreitung. Der Beitrag erörtert fünf zentrale Risiken, die einem Unternehmen beim Eingehen von Pensionsverpflichtungen auf dem Weg der Direktzusage entstehen. Es zeigt sich, dass anders als bei der gesetzlichen Rentenversicherung weniger die Zunahme der Langlebigkeit oder die Frühverrentung die großen Risikofaktoren sind. Die stärksten Auswirkungen auf die Rentabilität des Unternehmens gehen vom gesetzlich vorgesehenen Rechnungszins aus.

Pension promises: A company-risk-factor?

In Germany pension promises are a widely-used and the only direct scheme of occupational pension programs. The paper considers five main risks for companies that provide pension programs. It concludes that the influence of a variable life-expectancy (that depends on the age of retirement) is much weaker than that of variations in the actuarial discount rate, fixed by law at nominal 6 %.

Frühverrentungsabschläge und Lebensdauer nach Renteneintritt

Stephan Kühntopf/Thusnelda Tivig

JEL-No: H55, J26

Mit der Rentenreform 1992 wurden in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung Abschläge auf die Rentenhöhe bei einem vorgezogenen Renteneintritt eingeführt. Es ist umstritten, ob die Höhe der Abschläge korrekt ist. In dieser Arbeit wird differentielle Sterblichkeit als neuer Aspekt in die Diskussion eingebracht und gezeigt, dass sich für die Versicherten ein statistischer Zusammenhang zwischen dem Renteneintrittsalter und der verbleibenden Lebensdauer nachweisen lässt. Die bis zu 2,4 Jahre kürzere Lebenserwartung von Männern bei frühem Renteneintritt bedeuten aus versicherungsmathematischer Sicht gegenwärtig zu hohe Rentenabschläge. Fair wären Abschläge, die mit dem Renteneintrittsalter und Geschlecht variieren.

Pension adjustments for early retirement and differential mortality

The 1992 public pension reform in Germany introduced adjustments for early or late retirement, the right amount of which is disputed. In this paper a new aspect of differential mortality is added to the debate. We show with new data that later retirement adds up to 2.4 years to live on average for men. Adjustments for early retirement thus appear too high. Fair adjustments should vary with retirement age and gender.

Innovation and Growth Policy

Martin Zagler

JEL-No: E60, O40, O52, O31

This paper is a collection of policy recommendations to foster economic growth. We will exploit four specific recipes to foster economic growth, before mentioning two caveats. We will argue that the key to economic growth are innovations. Innovations require innovators, a sound institutional setting, correct incentives for innovators and innovative firms, and a beneficial macroeconomic environment. On the downside, innovations may lead to unfavourable distributional and employment outcomes.

Innovationen und Wachstumspolitik

Dieses Papier ist eine Ansammlung Politikempfehlungen, Wirtschaftswachstum zu fördern. Wir schlagen vier spezifische Rezepte vor, um Wirtschaftswachstum zu fördern, bevor wir zwei Einsprüche diskutieren. Wir argumentieren, dass der Schlüssel zum Wirtschaftswachstum Innovationen sind. Innovationen erfordern Innovatoren, ein unterstützendes institutionelles Setting, korrekte Anreize für Innovatoren und innovative Unternehmen sowie ein vorteilhaftes makroökonomisches Klima. Zu beachten ist aber, dass Innovationen aber zu ungünstige Verteilungs- und Beschäftigungseffekten führen können.

Unternehmensanleihen als alternative Finanzierungsform österreichischer Unternehmen

Ferry Stocker/Nicole Lindner/Kerstin M. Strobach

JEL-No: G30

Unternehmensanleihen („Corporate Bonds“) haben in jüngerer Vergangenheit auch in Österreich als Finanzierungsalternative an Bedeutung gewonnen. Der vorliegende Beitrag zeichnet die Entwicklung des österreichischen Marktes für Unternehmensanleihen nach und untersucht einerseits dessen Struktur, mit Schwerpunkt auf den im corporate sector der Wiener Börse gelisteten Anleihen, andererseits befasst er sich eingehend mit dem Emittentenverhalten. Daraus können Schlussfolgerungen nicht allein für die künftige Entwicklung des Marktes für Unternehmensanleihen in Österreich, sondern auch für die Wirtschaftspolitik gezogen werden.

Corporate Bonds as alternative finance instrument in Austria

In the recent past the Austrian Corporate Bond Market has experienced an upswing. This paper first describes this phenomenon and analyses the structure of the Austrian Corporate Bond Market, with particular emphasis on corporate bonds, currently listed on the Austrian Stock Exchange. In addition, the underlying reasons for the increased issuance of corporate bonds are explored in detail, and conclusions are drawn as regards the future development of the Austrian Corporate Bond Market as well as economic policy implications.

WTO–Beitritt Russlands: Probleme, Folgewirkungen, Aussichten

Vladimir Pankov

JEL–No: F13, F53

Das WTO-Beitrittsansuchen der Russischen Föderation (RF) war dem damaligen Sekretariat des GATT, auf dessen Grundlage die Welthandelsorganisation (WTO) errichtet wurde und dessen Funktionen sie ab 1. Jänner 1995 wahrnimmt, 1993 eingereicht worden. Ende August 2007 scheinen die 14-jährigen Verhandlungen über den RF-Beitritt zur WTO nun endlich ihrem positiven Abschluss entgegenzusteuern, obwohl einige Probleme noch nicht gelöst sind. Ende 2007/Anfang 2008 könnte Russland zum WTO-Mitglied werden. Angesichts der ungewöhnlich hohen Zahl der Teilnehmer an bilateralen Verhandlungen mit einem Beitrittskandidaten (52 WTO-Länder wollten diese mit der RF führen), einer gewichtigen Länge und Härte dieser Gespräche sowie des russischen „Streiks“ im April 2006 im Dialog mit den USA wegen deren unakzeptablen Forderungen politischen Charakters wäre das ein recht positives Ergebnis zugunsten der ganzen Weltgemeinschaft. Damit würde Russland eines seiner strategischen außenwirtschaftlichen

Ziele erreichen. Die WTO würde mit Russland als Mitgliedsland eher ihrem globalen, weltweiten Namen entsprechen. Dieser Beitrag behandelt Probleme und Folgewirkungen des WTO-Beitritts der RF sowie die damit zusammenhängenden Aussichten sowohl für Russland und als auch für seine künftigen WTO-Partner.

Russia joining World Trade organization: problems, consequences, future perspectives

14-year history of Russia's negotiations on joining this organization is coming to its end. 52 countries – members of WTO has taken part in these negotiations which is kind of a record. The author analyses intentions and expectations of Russia and other negotiators, agreed conditions and their possible consequences for all of the parties involved. In the short-term, joining WTO will probably cause more problems than benefits to Russia, although its partners will immediately gain from liberalization of Russia import. Diversification of Russian export by increase of the processed hi-tech products may only be a long-term solution. Membership in WTO may help to achieve this goal.

If Russia is not approved on the minister's summit at the end 2007 – beginning 2008, it may take an indefinite time to resolve the issue, which contradicts to the interests of both Russia and WTO as an international organization.

