

ÄLTERENBESCHÄFTIGUNG: GESUNDE BESCHÄFTIGUNG BIS ZUR PENSION

Die Finanzierung des Pensionssystems ist durch mehrere Reformen gesichert. Der Arbeitsmarkt, der die Basis für die Umlagefinanzierung des Pensionssystems darstellt, weist jedoch eine strukturelle Lücke auf: In vielen Betrieben werden aktuell noch keine oder wenige Ältere (60- bis 64-Jährige) beschäftigt. Die von der Arbeiterkammer vorgeschlagenen Maßnahmen, insbesondere das Bonus-Malus-System, tragen zu einem längeren und gesunden Verbleib von Älteren im Erwerbsleben bei.

FAKTISCHES PENSIONSANTRITTSALTER ALS HEBEL

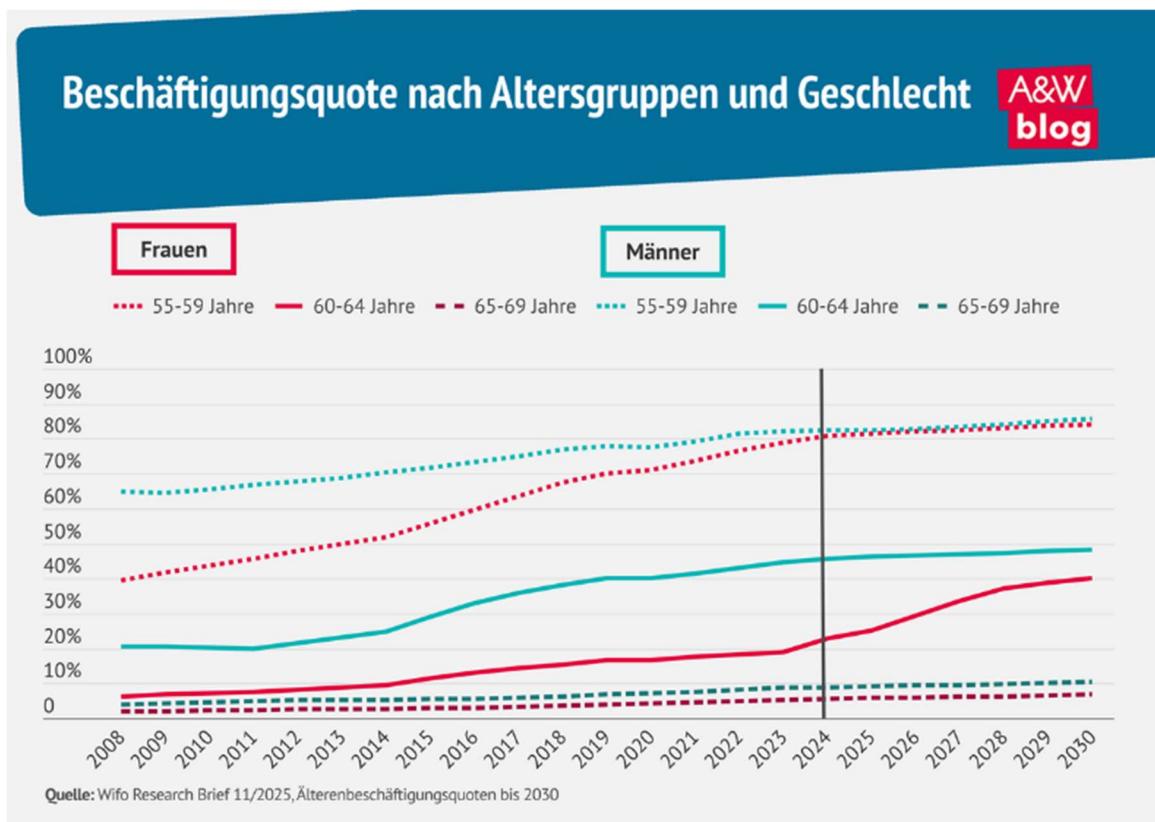
In der Debatte um das Pensionsantrittsalter ist nicht das gesetzliche, sondern vor allem das faktische Pensionsantrittsalter relevant: wann Personen tatsächlich in Pension gehen. Hier ist in Österreich ein deutlicher Anstieg seit 2000 zu beobachten (vgl. [AK Factsheet Pensionsantrittsalter](#)): Das faktische Pensionsantrittsalter lag 2024 für Männer bei 62,4 Jahren und für Frauen bei 60,4 Jahren (BMASGPK 2025) und ist weiter im Steigen begriffen. Dennoch ist es notwendig, den Zugang zu altersgerechten Erwerbschancen mit einem guten Einkommen für ältere Arbeitnehmer:innen zu verbessern, damit sie bis zum Regelpensionsalter bei guter Gesundheit erwerbstätig sein können und nicht vorzeitig in Pension gehen müssen. Auch die Europäische Kommission empfiehlt Österreich, das tatsächliche Pensionsantrittsalter deutlich anzuheben (Europäische Kommission 2025).

Die Bundesregierung hat sich im Rahmen eines Nachhaltigkeitsmechanismus zur Dämpfung der Pensionsausgaben um 2,7 Mrd. € bis 2030 verpflichtet, was insbesondere durch die Erhöhung der Älterenbeschäftigung erreicht werden soll (Regierungsprogramm 2025). Nach Berechnungen der Arbeiterkammer wäre diese Dämpfung mit 115.000 zusätzlichen älteren unselbstständig Beschäftigten (60-64J) erreicht (85.000 Frauen und 30.000 Männer). **Diese angestrebte Kostendämpfung setzt konsequente arbeitsmarktpolitische Maßnahmen voraus**, da die Steigerung der Beschäftigungsquoten aufgrund der bereits umgesetzten Maßnahmen nicht ausreichend ist (WIFO 2025).

Darüber hinaus sind Anstrengungen über alle Altersgruppen hinweg erforderlich, um sowohl die langfristige Finanzierbarkeit des Pensionssystems zu sichern als auch das EU-Kernziel einer Erwerbsbeteiligung von 78 % bis 2030 zu erreichen. Eine höhere und stabilere Erwerbsbeteiligung über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg ist dabei grundsätzlich die effektivste Maßnahme zur nachhaltigen Absicherung des Pensionssystems, da sie die Beitragsbasis verbreitert und damit den fiskalischen Druck reduziert (Wöss, Türk 2023).

BESCHÄFTIGTENQUOTE UND ÄLTERENQUOTE

Die Beschäftigungsquote nach Altersgruppen gibt an, wie viel Prozent einer Altersschicht in Beschäftigungsverhältnissen stehen. Die aktuelle Beschäftigungsquote bei Frauen und Männern in der Altersklasse 60 bis 64 Jahre liegt wesentlich unter der der jüngeren Altersklasse (55 bis 59).



Aufgrund der Anhebung des Frauenpensionsalters steigt die Beschäftigtenzahl der Frauen bis 2030 auf voraussichtlich 114.000 an (+58.000 Unselbständige) (WIFO 2025). Die ersten Auswirkungen der Anhebung des Frauenpensionsalters sind bereits sichtbar: 2024 waren um 12.000 mehr 60-jährige Frauen unselbständig beschäftigt (+ 16%). Alarmierend ist jedoch, dass sich gleichzeitig die Arbeitslosenquote der 60-jährigen Frauen von 4,7 % auf 9,5 % verdoppelt hat (WIFO 2025).

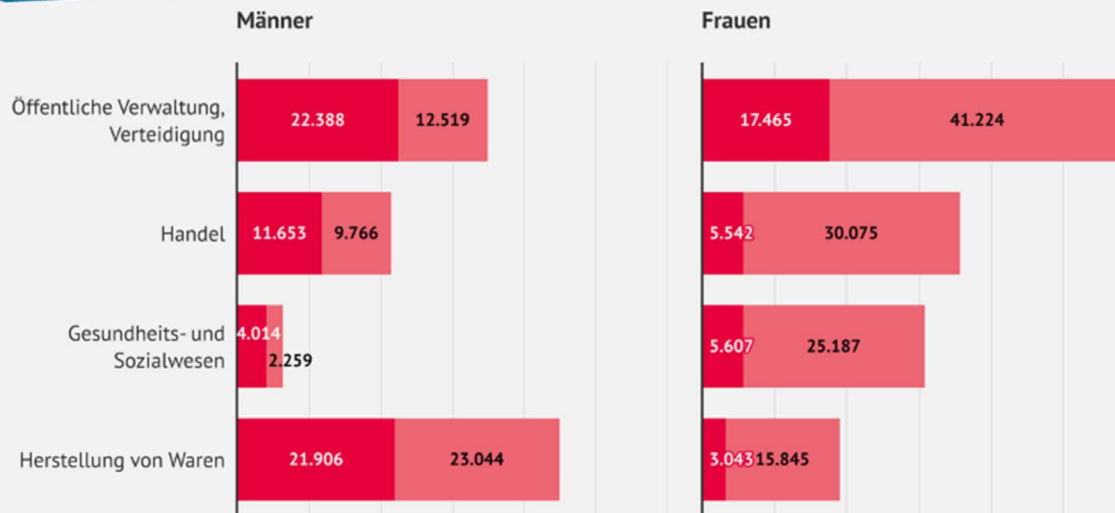
→ Aufgrund mehrerer Maßnahmen im aktuellen Regierungsprogramm (Korridor pension Anpassung, Teilpension, Älterenbeschäftigungspaket) sollen weitere Frauen über 60 in Beschäftigung kommen. Nach Berechnungen der Arbeiterkammer wären 48.000 zusätzliche ältere Beschäftigte notwendig, um die Kostendämpfungen des Nachhaltigkeitsmechanismus zu erreichen, davon 27.000 Frauen.

Auch wenn man berücksichtigt, dass in dieser Alterskohorte die Invaliditätsquote höher ist und die Alters- und Frühpensionen anfangen, besteht ein großes unausgeschöpftes Arbeitskräftepotenzial.

DIE GRÖßTEN POTENZIALE FÜR MEHR ÄLTERENBESCHÄFTIGUNG

Um zu beurteilen, in welchen Branchen es realistisch ist, dass Betriebe mehr Ältere einstellen, hat die Arbeiterkammer die Beschäftigungssituation der 59-Jährigen mit jener der 60- bis 64-Jährigen verglichen. In den Branchen, in denen die Unterschiede zwischen den sehr ähnlichen Altersgruppen sehr hoch sind, wäre hypothetisch am meisten Potenzial, auch ältere Arbeitnehmer:innen weiter zu beschäftigen.

Beschäftigungszahlen der 60- bis 64-Jährigen mit ungenutztem Potenzial



Anmerkung: Der hellrote Bereich ergibt sich aus der Differenz von tatsächlichen Beschäftigungszahlen der 60- bis 64-Jährigen und fiktiven Beschäftigungszahlen, berechnet mit den Quoten der 59-Jährigen. Wirtschaftsklassenbezeichnung nach NACE 1 Ebene.

Quelle: Stanislaus Stadlmann, AK Wien sowie AMDB des AMS Österreich und des BMASGPK

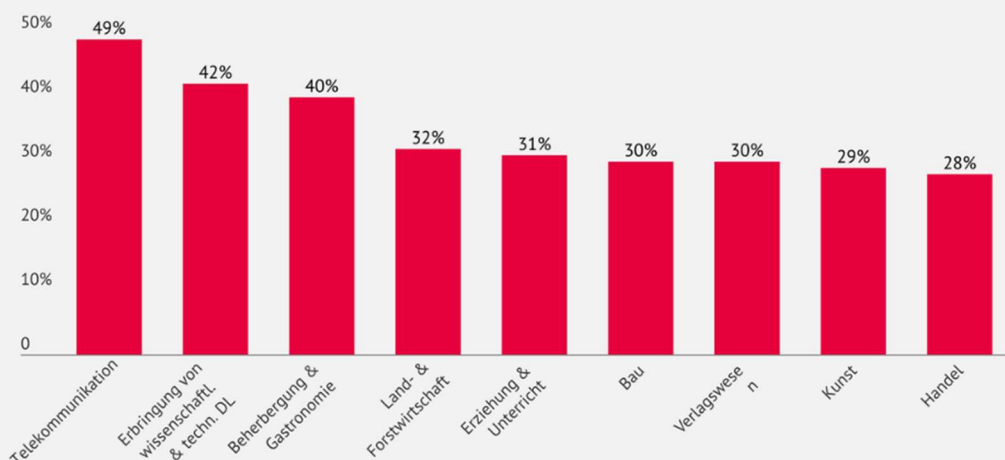
Aufgeteilt nach Männern und Frauen ist in den tieferen Balken abgebildet, wie viele ältere Beschäftigte aktuell in den Branchen arbeiten. Die hellroten Balken bilden das sogenannte „Potenzial“ ab, also die Arbeitsstruktur der 59-Jährigen auf die 60- bis 64-Jährigen umgelegt minus der aktuellen älteren Belegschaft in der Branche. Hierbei sind vier Branchen ausgewählt, die besonders viele Potenziale aufweisen. Damit dieses Potential realisiert werden kann und die Anhebung des Regelpensionsalters der Frauen nicht zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit von über 60-jährigen Frauen führt, sind weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nötig.

Auch bei Männern gibt es viele Branchen, in denen die Beschäftigungsquoten der 59- und 60+-Jährigen sehr weit auseinanderliegen, zum Beispiel in der Warenherstellung oder auch in der öffentlichen Verwaltung. Wenn man die Anzahl der Betriebe einer Branche ohne älteren Arbeitnehmer:innen in Relation zu der Gesamtanzahl der Betriebe einer Branche setzt, zeigt sich folgendes Bild (Grafik 3).

- In der Telekommunikationsbranche beschäftigen fast 50 Prozent aller Betriebe in Österreich keine Älteren. Auch bei wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Gastronomie/Hotellerie finden sich eine prozentuell hohe Anzahl von Betrieben ohne 60- bis 64-Jährige. Hierbei handelt es sich nur um 25.000 Betriebe (die mindestens 20 Arbeitnehmer:innen haben), welche allerdings 75 % der Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Eine auf diese Betriebe begrenzte Intervention hätte also nur auf wenige große Betriebe überhaupt eine Auswirkung, könnte aber viel zur Steigerung der Älterenbeschäftigung beitragen.

Anteil der Betriebe ohne 60+-jährige Beschäftigte

A&W
blog



Anmerkung: Nach NACE 1 Ebene

Quelle: Stanislaus Stadlmann, AK Wien sowie AMDB des AMS Österreich und des BMASGPK

MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG DER ÄLTERENBESCHÄFTIGUNG

Das Pensionssystem ist robust – Nachholbedarf bei der Älterenbeschäftigung gibt es trotzdem. Über ein **Bonus-Malus-System** sollten Unternehmen stärker in die Pflicht genommen werden, vermehrt ältere Arbeitnehmer:innen zu beschäftigen und altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen. Ein solches Ausgleichssystem sollte Betriebe ohne Ältere zu Ausgleichszahlungen verpflichten, wie es zum Beispiel schon bei begünstigt behinderten Menschen existiert. Das Bonus-Malus-System wäre hier ein sinnvoller Anreiz für Betriebe ältere Arbeitnehmer:innen zu beschäftigen, zumal bloße Anreize für die freiwillige Einstellung älterer Arbeitnehmer:innen – wie sie in der Reduktion von Sozialversicherungsbeiträgen schon existieren – keine steuernde Wirkung zeigen.

Für einen längeren und gesunden Verbleib im Erwerbsleben ist zudem die Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen und entsprechender Arbeitszeitarrangements erforderlich. Ebenso sollte die betriebliche Gesundheitsförderung und -prävention verstärkt werden, um Krankheit und Arbeitsunfähigkeit vermeiden. In Anbetracht der Anhebung des Pensionsantrittsalter der Frauen sind Maßnahmen zur gezielten Arbeitsmarktförderung von – insbesondere älteren – Frauen zu setzen, ebenso wie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus ist eine Qualifizierungsoffensive, die älteren Arbeitnehmer:innen einen Berufsumstieg ermöglicht, wenn sie ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, erforderlich. Betriebe sollten gezielt zum Thema Älterenbeschäftigung, altersgerechtes Arbeiten und Qualifizierungsmaßnahmen informiert werden.

KONTAKT

Arbeiterkammer Wien - Abteilung für Sozialversicherung
pia.zhang@akwien.at, stanislaus.stadlmann@akwien.at

QUELLEN UND WEITERFÜHRENDE LITERATUR

1. Stadlmann, Panhölzl 2025 [A&W-Blog | Großes Potenzial in der Beschäftigung von Älteren](#)
2. WIFO 2025 [Älterenbeschäftigungsquoten bis 2030](#)
3. BMASGPK 2025 Monitoring der Pensionsantritte 2019-2024 https://www.sozialministerium.gv.at/dam/jcr:bc47b709-6d6a-4216-9770-ff0a6d89ef60/Monitoring_Bericht_19-24.pdf
4. Regierungsprogramm 2025
5. Wöss, Türk 2023 [EPSR 2030 Scenario – What would it mean for pensions if the Action Plan's 78% employment target was achieved, with quality jobs](#)