

Medienmappe

Zum virtuellen Mediengespräch:

Wie Ältere länger in Beschäftigung halten – eine Kardinalfrage für das Pensionssystem

25. September 2025

Die Pensionen und das Pensionssystem stehen seit geraumer Zeit und auch wieder brandaktuell im Fokus innenpolitischer Debatten, v.a. im Zusammenhang mit ihrer Finanzierung. Die Erhöhung des Pensionsantrittsalters wird dabei, v.a. vonseiten der Industrie als alternativlos dargestellt. Gleichzeitig ist die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer seit Jahren überdurchschnittlich hoch. Wie gelingt es ältere Arbeitnehmer:innen bis zu ihrem regulären Pensionsantritt gesund in Beschäftigung zu halten – das ist eine der Kardinalfragen, die es – auch oder gerade für das Pensionssystem – zu beantworten gilt. Denn Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen und Pensionssystem müssen immer in ihrem Zusammenhang gedacht werden. Ältere Arbeitnehmer:innen länger in Beschäftigung zu halten ist darüber hinaus, v.a. mit Blick auf die demografische Entwicklung, ein wichtiger Aspekt zur Sicherung der Verfügbarkeit von Arbeitskräften.

Das von Diskurs. Das Wissenschaftsnetz organisierte Mediengespräch leistet einen Beitrag zu dieser Debatte, indem es wissenschaftliche Befunde zu politischen Maßnahmen, Praktiken und Mechanismen zur Beschäftigung Älterer präsentiert. Dies erfolgt auf zwei Ebenen: Zum einen wird die österreichische Situation analysiert. Zum anderen werden Ergebnisse eines Eurofound-Berichts zum Thema präsentiert, aus dem erfolgversprechende Maßnahmen aus anderen EU-Ländern vorgestellt werden.

Inputs:

[Bernadette Allinger](#) (FORBA, Wien): Ältere Arbeitnehmer:innen in Österreich: Was wird getan, um Ältere länger in Beschäftigung zu halten?

[Franz Eiffe](#) (Eurofound, Dublin): Ältere Beschäftigte in Arbeit halten, wie geht das? – Beispiele aus Europa

Moderation: Manfred Krenn (Diskurs. Das Wissenschaftsnetz)

Eine Veranstaltung von *Diskurs. Das Wissenschaftsnetz*

Bernadette Allinger

Ältere Arbeitnehmer:innen in Österreich: Was wird getan, um Ältere länger in Beschäftigung zu halten?

Die Integration älterer Personen in den Arbeitsmarkt ist seit vielen Jahren ein wesentlicher Aspekt der österreichischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, nicht zuletzt aufgrund budgetärer Einschränkungen und der demographischen Alterung. Es gab und gibt viele Bestrebungen, die Menschen länger im Arbeitsmarkt zu halten und das Pensionsantrittsalter zu erhöhen, gleichzeitig ist es Beschäftigten mit körperlich schweren und/oder psychisch herausfordernden Arbeitsbedingungen oft nicht möglich, bis zum Regelpensionsalter voll zu arbeiten.

Im Prinzip kann an drei Schrauben gedreht werden, um ältere Menschen länger in Beschäftigung zu halten – die allerdings Hand in Hand gehen:

- Maßnahmen zur **Erhöhung des Pensionsantrittsalter** (faktisches und gesetzliches)
- **Reduzierung** von Anreizen für ein **frühes Ausscheiden** aus dem Erwerbsleben
- Schaffung **altersgerechter Arbeitsplätze** und Vorbeugung/Verhinderung der **Arbeitslosigkeit im Alter**

Erhöhung des Pensionsantrittsalter: Prinzip Rehabilitation vor Pension

Zwischen dem gesetzlichen und dem tatsächlichen Pensionsantrittsalter klaffte viele Jahre eine große Lücke, die in den vergangenen zwei Jahrzehnten jedoch immer kleiner geworden ist: Während das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei Männern im Jahr 2000 noch bei 58,5 Jahren und bei Frauen bei 56,8 Jahren lag, ist es bis 2023 auf 62,2 Jahre bei Männern und 60,2 Jahre bei Frauen gestiegen, was einem Anstieg von 3,7 bzw. 3,4 Jahren entspricht (Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Das höhere faktische Pensionsantrittsalter ist u.a. auf die Abschaffung der befristeten Invaliditätspension für unter 50-Jährige zurückzuführen. Anstelle einer Frühpensionierung erhalten diese Personen Rehabilitations- oder Umschulungsgeld sowie eine medizinische oder berufliche Rehabilitation. Nur bei dauerhafter Invalidität wird eine unbefristete Pension gewährt.

Reduzierung von Anreizen für ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

Die wohl bedeutendste Maßnahme in diesem Bereich war die Reform der Regelung für Langzeitversicherte („Hacklerregelung“) – die Frühverrentung ist nunmehr nach 45 Beitragsjahren und einem Alter von 62 Jahren möglich, während davor bereits 40 Beitragsjahre ausreichten. Somit war die Regelung viele Jahre lang ein sehr attraktives Frühpensionierungsmodell – wobei man betonen muss, dass diese Personen häufig körperlich schwere Arbeit verrichteten und nach 40 Arbeitsjahren oft bereits gesundheitlich stark angeschlagen waren.

Nichtdestotrotz zeigen EU-weite Daten (Arbeitskräfteerhebung 2024), dass die Beschäftigungsquoten Älterer (55-64 Jahre) in Österreich nach wie vor weit unterdurchschnittlich sind (58,8% in Österreich vs. 65,2% EU-27). Der große Unterschied zwischen Männern (Beschäftigungsquote von 66,2%) und Frauen (51,2%) ist dem noch niedrigeren bzw. noch nicht angeglichenen Pensionsantrittsalter geschuldet.

Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen zur Integration älterer Arbeitnehmer

Die nachhaltigste Variante für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben stellt aber der Bereich der verbesserten Integration älterer Arbeitnehmer:innen bzw. älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt dar. Wenngleich die Arbeitslosenquote Älterer unterdurchschnittlich ist (3,7% Arbeitslosenquote im Alterssegment 55-64 Jahre vs. 5,2% insgesamt), finden Ältere schwieriger wieder aus der Arbeitslosigkeit heraus: So haben Arbeitslose ab 50 Jahren zum Zeitpunkt der Befragung im Mittel bereits 6 Monate nach Arbeit gesucht, bei den 15- bis 29-jährigen

waren es hingegen nur 2 Monate (EU-Arbeitskräfteerhebung 2024 bzw. Statistik Austria 2025). Hier gibt es u.a. es für Personen ab 50 Jahre einerseits monetäre Unterstützungsleistungen für Unternehmen, die sie beschäftigen (Eingliederungsbeihilfe bzw. Kombilohnmodell), die durchwegs positive Evaluationsergebnisse im Hinblick auf eine nachhaltige Beschäftigung zeigen, andererseits wird der Fokus auf Qualifizierungsmaßnahmen gesetzt, die u.a. darauf abzielen, älteren Beschäftigten die Übernahme altersgerechter Tätigkeiten oder den Wechsel auf einen gesundheitlich weniger belastenden Arbeitsplatz zu ermöglichen. Weiters können Maßnahmen wie die Altersteilzeit oder Teilpension älteren Arbeitnehmern die Beschäftigung bis zum gesetzlichen Rentenalter ermöglichen – mit der Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit können auch ihre Pensionsansprüche verbessert werden. Auch die Sozialpartner sind gefragt, an Lösungen zu arbeiten; teilweise passiert dies bereits etwa mit zusätzlichen freien Tagen für ältere Beschäftigte in besonders herausfordernden Branchen, andererseits wird in manchen Kollektivverträgen auch der Anspruch auf Altersteilzeit festgehalten (während man ohne diese Klauseln auf eine Vereinbarung mit der Arbeitgeber:in angewiesen ist).

Damit Menschen gesund bis zur Pension arbeiten können (wie es das österreichische Regierungsprogramm vorsieht), ist aber noch ein weiter Weg zu gehen, der auch die Unternehmen in die Pflicht nehmen muss, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich durch die Angleichung des Pensionsantrittsalters der Frauen an jenes der Männer bis 2033 das Arbeitskräftepotenzial nochmals vergrößern wird. Laut einer AK/ÖGB-Analyse beschäftigt momentan ein knappes Drittel aller Betriebe ab 20 Beschäftigten keine Person die über 60 Jahre alt ist. Bevor über eine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters nachgedacht wird (wie von der Wirtschaft oft gefordert), gilt es zunächst das bestehende Arbeitskräftepotenzial der Älteren gut in den Arbeitsmarkt zu integrieren, gegebenenfalls auch mit Zielvorgaben für Unternehmen inkl. Anreizen und Sanktionen.

Quellen:

Eurostat (2025), EU Arbeitskräfteerhebung, Daten hier abrufbar:

https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/main/data/database?node_code=employ

Statistik Austria (2025), Arbeitsmarktstatistiken 2024. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung,

https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarkt-2024_barrierefrei.pdf

Franz Eiffe

Ältere Beschäftigte in Arbeit halten, wie geht das? – Beispiele aus Europa

Ein kürzlich veröffentlichter Bericht von Eurofound (2025) untersucht, wie ältere Arbeitnehmer*innen so lange wie möglich im Erwerbsleben gehalten werden können. Er analysiert die Beschäftigungsentwicklungen seit 2010, sowie die Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen verschiedenen Altersgruppen und innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitnehmer*innen. Der Bericht untersucht auch Faktoren, die die Beschäftigungstrends in Europa beeinflussen, und geht auf die von den Mitgliedstaaten umgesetzten Politiken und Praktiken ein, um ältere Arbeitskräfte im Erwerbsleben zu halten. Der Bericht analysiert Daten der EU Arbeitskräfteerhebung, des European Working Conditions Telephone Surveys 2021 und Interviews, die Eurofound in allen EU Mitgliedstaaten mit Expert*innen durchgeführt hat.

Allgemeine Entwicklungen auf dem EU Arbeitsmarkt

Zunahme älterer Arbeitnehmer. Eurostat Daten zeigen, dass die Zahl der Arbeitnehmer*innen im Alter von 55 Jahren oder älter in der EU von 23,8 Millionen im Jahr 2010 auf über 40 Millionen im Jahr 2024 stieg. EU weit sind rund 20% der arbeitenden Bevölkerung zwischen 55 und 64 (Stand 2024). Noch 2010 waren es nur 13%. In Österreich liegt dieser

Anteil knapp unter dem EU-Schnitt bei 17.5%. Die höchsten Anteile älterer Beschäftigter an der Gesamt-Beschäftigung haben in der EU Deutschland, Italien und Bulgarien. (Eurostat, 2024)

Höhere Beschäftigungsquoten bei älteren Personen. Eurostat-daten zeigen ebenfalls, dass die Beschäftigungsquote von Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren zwischen 2010 und 2023 um fast 20 Prozentpunkte anstieg. Dies erklärt sich aus einer Mischung aus institutionellen und individuellen Faktoren, darunter ein höheres Pensionsalter, höhere formale Bildung, die Schließung von Frühpensionsmöglichkeiten und eine höhere Lebenserwartung. Österreich kragt im EU-Vergleich im untersten Drittel herum mit einer Quote von rund 59%. (Eurostat, AKE)

Risiken der Langzeitarbeitslosigkeit für ältere Arbeitnehmer. Ältere Arbeitnehmer*innen sind einem höheren Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt. Die Prävalenz der Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmer*innen in der EU ist um 13,5 Prozentpunkte höher als bei jenen in der Mitte des Berufslebens.

Wie hält man Ältere Arbeitnehmer*innen im Arbeitsmarkt?

Arbeitsplatzqualität, Weiterbildung und Umschulung, Flexible Arbeitszeit- und Pensionsmodelle

Investitionen in die Arbeitsqualität sind für ältere Arbeitnehmer*innen von entscheidender Bedeutung. Eine gute Arbeitsqualität ist unerlässlich, um Arbeit nachhaltig zu gestalten und ältere Mitarbeitende länger im Beruf zu halten. Dies inkludiert etwa Maßnahmen zur Vermeidung von Altersdiskriminierung (Krajňáková et al., 2017), maßgeschneiderte Weiterbildung (Horn et al., 2015) oder allgemein, Personalmanagement, das spezifisch auf Fragen des Alters fokussiert (z.B. Mansour et al., 2018; Chen and Gardener, 2019). Gute Beispiele sind etwa die Delegation for the Senior Workforce in Schweden oder die workability vouchers in Belgien (Eurofound, 2025).

Flexible Arbeits- und Pensionsregelungen sind für ältere Arbeitnehmer*innen von Vorteil, aber selten. Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsplatzumstrukturierungen können älteren Arbeitnehmern helfen, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben (z.B. Baumann et al. 2022; Hess et al., 2018; Eurofound, 2016), aber diese Optionen stehen in vielen EU-Ländern nicht zur Verfügung. Als positives Beispiel können das niederländische Modell (80-90-100) oder auch der Finnische *Working Hours Act* erwähnt werden (Eurofound Country Reports, 2025).

Arbeitsplatzwechsel und Umschulungen können für ältere Arbeitnehmer*innen positiv sein. Freiwillige Arbeitsplatzwechsel und Umschulungsinitiativen können die Arbeitsqualität, das Einkommen und die Produktivität älterer Arbeitnehmer*innen verbessern (Garthe and Hasselhorn, 2021a, Eiffe et al., 2024). Konkrete Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitsplatzwechsel älterer Arbeitnehmer*innen existieren etwa in Dänemark, Finnland und Frankreich.

Unterstützung älterer Arbeitssuchender. Personen über 55, die ihren Arbeitsplatz verlieren, haben ein höheres Risiko in Langzeitarbeitslosigkeit oder Erwerbslosigkeit zu rutschen. Dies ist der Fall in fast allen EU Mitgliedstaaten (KonleSeidl, 2018, Eurostat AKE Serie, Eurofound, 2025a, b). Qualifikationsschulungen älterer Arbeitnehmer*innen oder Arbeitssuchender werden im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose und für ältere, die von Entlassung bedroht sind, behandelt. Hierbei handelt es sich jedoch um reaktive Maßnahmen.

Anreizsysteme: Zuckerbrot und Peitsche

Anreize für ein längeres Arbeitsleben. Viele Mitgliedstaaten, darunter Österreich, Kroatien, Dänemark, Estland, Finnland, Malta, Spanien und Schweden, haben versucht, den

verzögerten Eintritt in den Ruhestand zu fördern, indem sie älteren Arbeitnehmer*innen, die über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus auf dem Arbeitsmarkt bleiben, zusätzliche Pensionsleistungen anbieten.

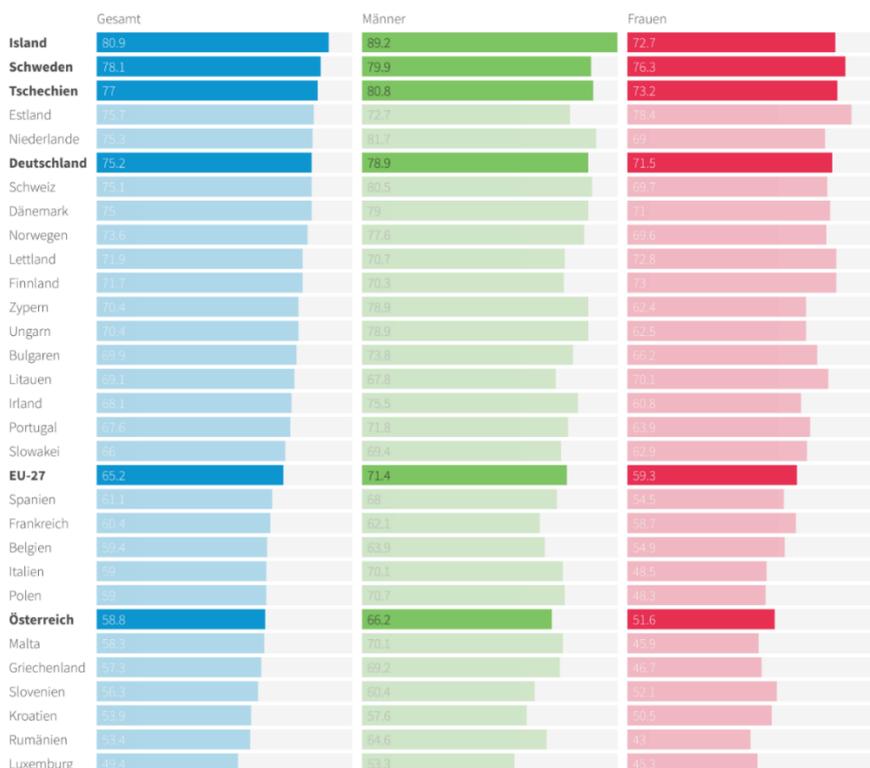
Arbeiten über das Pensionsalter hinaus steht häufig die volle Besteuerung von Nebeneinkünften oder das Erfordernis der vollständigen Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen entgegen. Einige Mitgliedstaaten wie etwa Malta, Kroatien, Deutschland und Spanien haben diese Hindernisse beseitigt und Schwellenwerte eingeführt, unterhalb derer sich zusätzliches Einkommen nicht auf die Pensionszahlungen auswirkt.

Anreize für Arbeitgeber, ältere Arbeitnehmer*innen einzustellen. Zu den aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Unterstützung der Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer gehören subventionierte Beschäftigungsverhältnisse entweder durch Lohnbeihilfen oder eine teilweise Übernahme von Sozialversicherungsleistungen durch die öffentliche Hand. Solche Maßnahmen können speziell auf ältere Arbeitnehmer*innen ausgerichtet sein, Teil eines allgemeinen aktiven Arbeitsmarktpolitikpakets sein oder sich an bestimmte schutzbedürftige Zielgruppen richten. Zur Unterstützung solcher Maßnahmen werden sowohl nationale als auch EU-Mittel, insbesondere der ESF, eingesetzt. Evaluierungen solcher Maßnahmen sind jedoch selten und finden sich nur vereinzelt.

Quellen:

Chen, M. K. L. and Gardiner, E. (2019), 'Supporting older workers to work: A systematic review', *Personnel Review*, Vol. 48, No 5, pp. 1318–1335.
 Eiffe, F., Mueller, J. und Weber, T. (2024), *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms*. Eurofound Working Paper Series WPEF24030:
 Eurofound (2025a), *Keeping older workers in the labour force*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
 Eurofound (2025b), *27 EU Country Reports: Keeping older workers in the labour market*. Verfügbar auf der Eurofound Webseite.
 Van Horn, C. E., Krepcio, K., & Heidkamp, M. (2015). *Improving education and training for older workers*. Washington, DC: AARP Public Policy Institute. tinyurl.com/y3ezckj. Retrieved March, 15, 2019.

Beschäftigungsquoten der 55-64jährigen, %, 2024



Source: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2024



Über die Expert:innen

Bernadette Allinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Mitglied des Vorstands bei FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt). Als nationale Korrespondentin für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) arbeitet sie hauptsächlich zu arbeits- und sozialpolitischen Themen sowie industriellen Beziehungen und Arbeitsbedingungen.

Tel.: +43 (0)1 2124700 - 69

E-mail: allinger@forba.at

Franz Eiffe ist Forschungsleiter in der Abteilung "Arbeitswelt" bei Eurofound. Er ist an Projekten zu nachhaltiger Arbeit, quantitativen Analysen und Arbeitsbedingungen in der EU sowie an der Vorbereitung von Umfragen und der Entwicklung von Fragebögen beteiligt. Bevor er 2016 zu Eurofound wechselte, war er Leiter der Abteilung "Analyse" bei Statistik Austria in Wien und Projektleiter von "Wie geht's Österreich? Wohlbefinden und Fortschritt jenseits des BIP". Er hält ein Doktorat in Volkswirtschaft von der Wirtschaftsuniversität Wien (WU), wo er auch von 2005 bis 2009 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und bis 2016 als Dozent tätig war.

Tel.: +353 1 2043234

E-mail: franz.eiffe@eurofound.europa.eu

Kontakt für Rückfragen

Manfred Krenn

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz

T: +43 677 620 44 303

E: krenn@diskurs-wissenschaftsnetz.at

Cosima Danzl

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz

T: +43 660 721 83 75

E: danzl@diskurs-wissenschaftsnetz.at

Über Diskurs

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz ist eine Initiative zum Transfer von wissenschaftlicher Evidenz engagierter Wissenschaftler*innen in die Öffentlichkeit. Wir setzen uns dafür ein, dass wissenschaftliche Erkenntnisse entsprechend ihrer Bedeutung im öffentlichen Diskurs und in politischen Entscheidungen zum Tragen kommen. Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website <https://diskurs-wissenschaftsnetz.at/>

Sie möchten über unsere zukünftigen Mediengespräche und Pressemitteilungen informiert werden? Dann melden Sie sich doch bei unserem Presseverteiler an:

<https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/presseverteiler/>