



Parlament  
Österreich

Bundesrat

# Zukunft des Pensionssystems

## Miteinander wachsen – Brücken der Generationen bauen

Enquete und Expertenforum des Bundesrates







Parlamentarische Enquete des Bundesrates  
„Miteinander wachsen – Brücken der Generationen  
bauen“





# Inhalt

Faire Perspektiven für alle Generationen .....	6
--	---

## **Parlamentarische Enquete des Bundesrates**

Fakten zum Altern .....	10
Der Pensionsübergang .....	14
Finanzielle Vorbereitung auf die Pension .....	22
Rechtliche Vorsorge für die Pension .....	24
Gesundheitliche Prävention .....	26
Wohnen im Alter .....	28
Pflege und Betreuung .....	30

## **Expertenforum – Zukunft des Pensionssystems**

Nachhaltigkeit und Resilienz des Pensionssystems .....	36
Reformoptionen .....	40
Bildung als Schlüssel zur Generationsfairness .....	42
Finanzierung des Pensionssystems .....	44
Altersarmut .....	48

# Faire Perspektiven für alle Generationen

Unter dem Motto: „Miteinander wachsen – Brücken der Generationen bauen“, habe ich versucht in meiner Salzburger Präsidentschaft 2025 Brücken zu bauen, durch viele Gespräche, Termine, Aktivitäten und Veranstaltungen. Hier finden Sie nun die Zusammenfassung der Enquete und des Expertenforums, die wesentliche Bestandteile meines Programms waren.

„Es ist nichts so beständig wie der Wandel“, wusste schon im 5 Jh. v. Chr. Heraklit von Ephesus. Es ist uns allen bewusst – wir leben in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen. Der demografische Wandel, veränderte Familienstrukturen und neue gesellschaftliche Herausforderungen verlangen von uns, über Generationen hinweg Brücken zu bauen. Übergänge im Lebenslauf – sei es der Eintritt ins Berufsleben, der Wechsel in eine neue Lebensphase oder der Ruhestand – sind

zentrale Einschnitte, die jede und jeden von uns betreffen. Diese Übergänge zu begleiten, sie zu erleichtern und Generationen miteinander zu verbinden, ist eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe.

Für viele Menschen ist z. B. der Pensionseintritt mit gemischten Gefühlen verbunden. Einerseits eröffnet er mehr Freiheit und die Möglichkeit, neue Interessen zu verfolgen. Andererseits kann der Verlust der täglichen Arbeit und der damit verbundenen sozialen Kontakte eine große Herausforderung sein.

Arbeit gibt Struktur, Sinn und oft auch ein Gefühl der Wertschätzung. Ein plötzlicher Wegfall kann zu Identitätskrisen oder psychischen Belastungen führen. Deshalb ist es essenziell, den Übergang gut zu planen und sich frühzeitig auf diesen neuen Lebensabschnitt vorzubereiten –



sei es durch ehrenamtliches Engagement, Hobbys oder soziale Netzwerke.

Beim Expertenforum zum Thema „Zukunft des Pensionssystems“ haben wir uns mit dem Thema demografischer Wandel und den sich daraus ergebenden Veränderungen für unser Pensionssystem auseinandergesetzt. Diesen Herausforderungen müssen wir uns stellen, aber mit richtigen Fakten und Zahlen und unter der Berücksichtigung der Leistungen für unsere Gesellschaft, die die Damen und Herren in der Pension bringen. Ich denke da nur an das Ehrenamt in vielen Vereinen, an die Familienleistungen als Oma und Opa und an die Steuerleistungen als Konsumentinnen und Konsumenten.

Mit diesen Erkenntnissen sollten wir Reformoptionen diskutieren, die sowohl die finanzielle Nachhaltigkeit sichern als

auch die soziale Gerechtigkeit zwischen den Generationen wahren. Dabei müssen wir die Bedürfnisse und Leistungen der älteren Generation berücksichtigen und gleichzeitig faire Perspektiven für die Jüngeren schaffen. In diesem Sinne gab auch die Parlamentarische Enquete „Miteinander wachsen – Brücken der Generationen bauen“ wichtige Impulse.

Miteinander statt gegeneinander, das ist und war mir immer wichtig, gerade wenn es darum geht die kommenden Herausforderungen gut zu meistern!

Andrea Eder-Gitschthaler

# Parlamentarische Enquete des Bundesrates

## Miteinander wachsen – Brücken der Generationen bauen

Die einzelnen Kapitel fassen nicht nur die Aussagen der jeweiligen Referentinnen und Referenten zusammen, sondern enthalten auch Beiträge anderer Personen, die zur besseren Übersicht an dieser Stelle eingeordnet wurden.

# Programm

9. April 2025

## **Altern und intergenerationale Solidarität**

Univ.-Prof. i.R. Mag. Dr. Franz Kolland (Universität Wien)

## **Hürden und Hilfen beim Pensionsübergang**

### **Psychologische und emotionale Hürden beim Übergang in den Ruhestand**

Dr. Georg Henning (Deutsches Zentrum für Altersfragen)

### **Die Rolle der Familie und Gesellschaft beim Übergang in die Pension**

Mag. Pia Müllauer (Kepler-Universitätsklinikum)

### **Engagement und Sinnfindung im Ruhestand**

Ingrid Korosec (Österreichischer Seniorenbund)

## **Prävention**

### **Finanzielle Vorbereitung auf die Pension**

Mag. Andreas Zakostelsky (Wirtschaftskammer Österreich)

### **Rechtliche Vorbereitung auf die Pension**

Mag. Isabel Rippel-Schmidjell (Salzburger Patientenvertretung)

### **Gesundheit im Ruhestand: Präventive Ansätze**

Mag. Gudrun Braunegger-Kallinger (Fonds Gesundes Österreich)

### **Wohnpsychologie: Planung für Wohnen im Alter**

Dr. Barbara Perfahl (Die Wohnpsychologin e.U.)

## **Pflege und Betreuung**

Elisabeth Anselm (Hilfswerk Österreich)

Birgit Gerstorfer (Pensionistenverband Österreichs)

Dr. Sabine Rödler (Verein Friedrich-Karl-Weniger Gesellschaft)

## **Altern und intergenerationale Solidarität**

# Fakten zum Altern

- ♦ Wir sprechen von Superageing Societies, wenn der Prozentsatz der über 65-Jährigen 20 Prozent übersteigt. Heute haben wir die alternde Gesellschaft erreicht und wir werden 2044 bei 27 Prozent liegen.
- ♦ Wir sind in einer Gesellschaft der Langlebigkeit, die wir als eine Dividende sehen; als einen Gewinn in der menschlichen Entwicklung.
- ♦ Wir haben einen Jugendwahn und gleichzeitig eine Altersangst.
- ♦ Es geht um eine Entschleunigung in einer Gesellschaft, die manchmal ein bisschen zu schnell ist.
- ♦ In der künstlichen Intelligenz gibt es Stereotype, die dazu führen, dass alte Menschen per Algorithmus höhere Prämien zahlen müssen. Dagegen müssen sie sich wehren.



- ♦ Wir haben wahrscheinlich eine viel größere latente Altersdiskriminierung als eine manifeste, weil es gar nicht so leicht ist, zur Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gehen und etwas einzuklagen – außer in der Arbeitswelt, dort ist ja auch die gesetzliche Grundlage gut geschaffen.
  - ♦ Außerhalb der Familie sind wir sehr stark unter Gleichaltrigen unterwegs und weniger mit Menschen, die sehr viel älter oder sehr viel jünger sind.
- „Bitte rufen Sie niemanden aus der Gen Z an! Wissen Sie, was die glauben? – Dass jemand gestorben ist! Texten Sie mit denen, anstatt zu telefonieren, denn das passt denen gar nicht.“**
- Franz Kolland
- ♦ Was wir in unserer Gesellschaft sehr stark sehen, ist familiäre Solidarität.
  - ♦ Vom Ruhestand profitieren besonders diejenigen, denen ihr Job vielleicht nicht ganz so sehr Spaß gemacht hat.
  - ♦ Seniorinnen und Senioren beleben die Wirtschaft mit: 25 Prozent des Privatkonsums, das sind 50 Milliarden Euro, werden von ihnen ausgegeben.
  - ♦ Laut Statistik Austria engagieren sich 51,3 Prozent zwischen 60 und 69 Jahren freiwillig. Selbst bei den über 80-Jährigen sind dies noch mehr als 25 Prozent. Bei den Seniorinnen und Senioren hat der ehrenamtliche Beitrag, mit Pflege zu Hause, einen Gegenwert von 8,6 Milliarden Euro im Jahr.
  - ♦ Die Leistungen der Seniorinnen und Senioren werden nicht bezahlt, sind aber unbezahlbar. Sie sind leider sehr oft auch unbedankt und unbemerkt.

**„Schauen Sie also, dass Sie noch  
Präsidentin oder Präsident werden!  
Schauen Sie, dass Sie noch  
Direktorin oder Direktor werden!  
Dann haben Sie ein verringertes Risiko,  
Demenz zu bekommen.“**

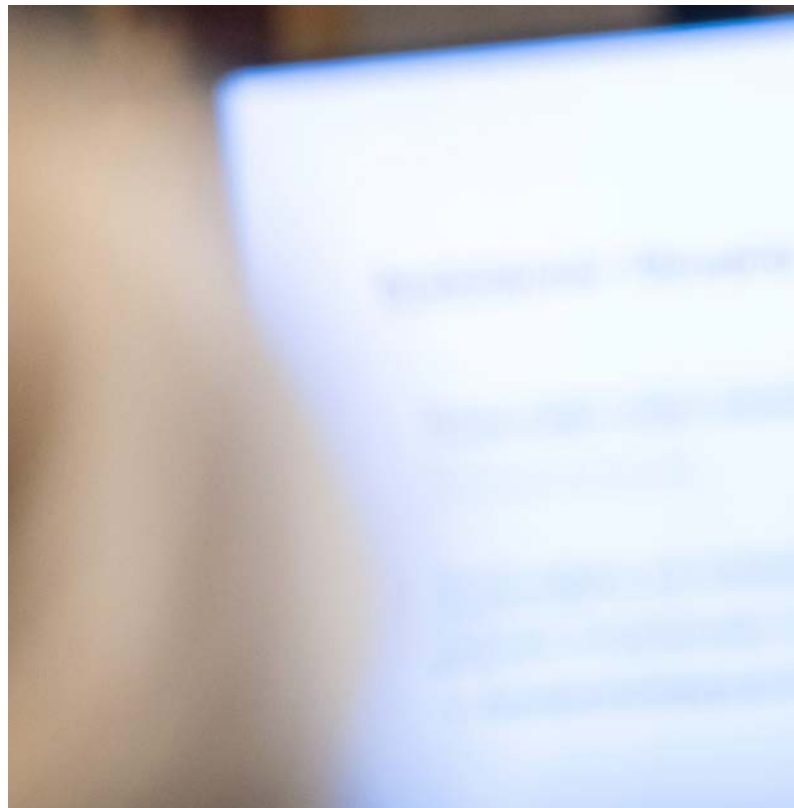
**Franz Kolland**





# Der Pensionsübergang

- ♦ Arbeit gibt uns eine gewisse Zeitstruktur, Status und Identität. Sie kann durch intellektuelle Stimulation und körperliche Aktivität zu unserer Gesundheit beitragen. Dieser Verlust an Aktivität muss im Ruhestand irgendwie ausgeglichen werden.
- ♦ Es gibt zentrale Chancen im Ruhestandsübergang: Man wird von negativen Arbeitsbedingungen befreit und es gibt einen Gewinn an Autonomie und Selbstständigkeit.
- ♦ Der Schritt in die Pension ist ein Abschied von Routinen, vom gewohnten Kollegenkreis, mit dem man mehr Zeit verbracht hat als mit der Familie oder mit Freundinnen und Freunden. Für manche ist es auch ein Abschied von einer Rolle, über die man sich jahrzehntelang definiert hat und die plötzlich weg ist.
- ♦ Wir wissen, dass Menschen mit einem eher negativen Altersbild sich auch dann später im Alter weniger aktiv bemühen, ihren Lebensstil beizubehalten, zum Beispiel weiterhin körperlich aktiv zu bleiben, und dann erfüllt sich sozusagen diese Prophezeiung an sich selbst und man hat auch negativere Outcomes.
- ♦ Wir sehen, dass Menschen im Ruhestand ihre Kontakte stärker pflegen. Menschen suchen sich neue Freizeitaktivitäten, das freiwillige Engagement nimmt zu; und immer häufiger arbeiten Menschen auch parallel zum Rentenbezug.



- ♦ Das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit bleiben im Durchschnitt eher stabil, auf die generellen altersbedingten Veränderungen hat es wenig Einfluss, ob man in den Ruhestand geht.
- ♦ Was hilft uns, gut in den Ruhestand überzugehen? Ein Gefühl von Kontrolle und Autonomie und soziale Unterstützung, ein Netzwerk, das eben auch durch krisenhafte Momente begleitet; alternative soziale und sportliche Ak-

tivitäten, die uns helfen, das zu finden, was uns vielleicht die Arbeit an Positivem gegeben hat; und auch bereits vor dem Übergang eine gewisse Distanz zur Arbeit.

- ♦ Unter welchen Umständen fällt uns die Anpassung eher schwer? Bei einem unfreiwilligen Ruhestand. Und auch generell bei gesundheitlichen Einschränkungen, bei finanziellen Problemen und schlechter sozialer Einbindung kann der Ruhestand zu einem Problem werden.



**„Wir müssen einen  
Ersatz finden für  
das, was an unserer  
Erwerbsarbeit, in  
unserem Erwerbsleben  
positiv war.“**

Georg Henning



„Der Erfolg des Übergangs hängt also neben der monetären Sicherheit und der Gesundheit auch stark von der erfolgreichen Bewältigung der psychosozialen Herausforderungen ab.“

Pia Müllauer

- ♦ An welchen Punkten könnte die Politik die Qualität des Übergangs beeinflussen? Zum einen durch Verhinderung von Altersarmut, damit Teilhabe gesichert sein kann; durch eine Verbesserung gesellschaftlicher Altersbilder; durch eine Förderung von sozialer Integration auch durch kommunale Angebote; durch Coachingangebote zur Unterstützung, wenn Menschen Probleme haben, mit dem Übergang in den Ruhestand zurechtzukommen; durch eine gewisse Flexibilität bei Art und Zeitpunkt des Ruhestands, zum Beispiel durch die Möglichkeit der

Weiterarbeit im Ruhestand ohne größere bürokratische Hürden für diejenigen, die es möchten und können.

- ♦ Risikofaktoren sind vor allem geringe individuelle Ressourcen und mangelnde Autonomie in der Entscheidung für den Ruhestand.
- ♦ Neben der körperlichen und der psychischen Gesundheit, den finanziellen Ressourcen und dem Ausmaß der Freiwilligkeit des Übergangs in die Pension stellen die psychosozialen Aspekte wie soziale Eingebundenheit

und Unterstützung, Engagement in sinnerfüllten Aktivitäten und der Erhalt der Tagesstruktur wichtige Faktoren zur erfolgreichen Anpassung an eine neue Lebensphase dar.

- ♦ Das Ziel eines Entwicklungsprozesses wie des Übergangs in die Pension sollte sein, dass die neue Lebensphase akzeptiert wird und von der betreffenden Person in die eigene Identität integriert werden kann.
- ♦ Zielgerichtetes Engagement in der Pension hat nachweislich positive Effekte auf die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden.
- ♦ Es ist wichtig, die bestehenden Kontakte zu pflegen und nach Möglichkeit neue soziale Netzwerke aufzubauen.
- ♦ Besonders bei Menschen, die ihre berufliche Identität mit dem Selbstwert verknüpfen, kann es während der Übergangsphase zu einem starken Gefühl des Bedeutungsverlustes kommen.
- ♦ Viele Menschen definieren sich über ihre Arbeit, sie gibt ihnen Struktur, soziale Anerkennung, Sinn – mit der Pensionierung entfällt dieser zentrale

Aspekt. Es bedarf also einer Neugewichtung und Neuausrichtung der eigenen Rollen im sozialen Umfeld.

- ♦ Der Übergang in die Pension kann die Dynamik in einer Partnerschaft verändern. Die Pensionierung bedeutet für viele Paare und Familien eine Neuverhandlung ihrer Rollen und ihrer Routinen.
- ♦ Konflikte können entstehen, wenn traditionelle Rollenstrukturen obsolet werden und eine neue Aufgabenverteilung erforderlich ist.
- ♦ Es ist wichtig, zu berücksichtigen, dass Menschen weiterhin ihren eigenen Freiraum für Hobbys, soziale Kontakte oder andere Tätigkeiten brauchen.
- ♦ Ein gesellschaftspolitischer Ansatz könnte darin bestehen, vorhandene Programme zum Übergang in die Pension um psychologische und soziale Komponenten zu erweitern, um eine ganzheitliche Vorbereitung auf den Ruhestand zu ermöglichen. Das könnte durch staatliche Unterstützung und Kooperation mit psychologischen Fachkräften oder sozialen Einrichtungen stattfinden.
- ♦ Es ist wichtig, soziale Kontakte ak-





tiv zu pflegen und neue Netzwerke aufzubauen. Gesellschaftliche Netzwerke wie Freundinnen und Freunde, Nachbarinnen und Nachbarn sowie Gemeinschaftsgruppen bieten eine wichtige soziale Unterstützung, um Einsamkeit zu vermeiden und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu geben.

- ♦ Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben kann durch verschiedenste Aktivitäten innerfamiliär oder außerfamiliär, durch gesellschaftliche Angebote erreicht werden. Dazu zählen zum Beispiel das Ausprobieren neuer Hobbys oder das Verfolgen neuer Interessen.
- ♦ Die Nutzung von Bildungsangeboten ermöglicht es, neue Fertigkeiten zu erlangen, geistig aktiv zu bleiben und neue Kontakte zu knüpfen.
- ♦ Ehrenamtliches Engagement und Freiwilligenarbeit können nicht nur eine sinnvolle Beschäftigung sein, sondern auch soziale Kontakte und ein Gefühl der Erfüllung, Sinnhaftigkeit und Zugehörigkeit fördern. Die Weitergabe von Wissen und Erfahrung an jüngere Generationen sind wichtige Quellen der Lebensbedeutung für Pensionistinnen und Pensionisten.
- ♦ Einen wichtigen Aspekt des Erlebens

der eigenen Handlungskompetenz stellen in Zukunft nicht nur die Digitalisierung, sondern auch die Bewahrung der technologischen Autonomie dar.

- ♦ Die Familie stellt oft die erste und wichtigste Unterstützung bei Anpassungsprozessen dar.
- ♦ Nicht alle Menschen haben Zugang zu entsprechenden Netzwerken oder fühlen sich in der Lage, neue Kontakte zu knüpfen. Es ist daher wichtig, Barrieren abzubauen und inklusive Angebote zu schaffen, die allen zugänglich sind.
- ♦ Zu den gesellschaftlichen Aufgaben gehört es, die Suche nach sinnstiftenden Aufgaben und Betätigungsfeldern zu unterstützen, indem zum Beispiel für ehrenamtliche Tätigkeiten spezielle Suchmaschinen oder Plattformen bereitgestellt werden.
- ♦ Gesellschaftliche und betriebliche Maßnahmen, wie Altersteilzeitregelungen und flexible Pensionseintrittsmodelle können den Übergang in die Pension erleichtern und individuell anpassbar machen, sodass die notwendigen zu bewältigenden psychosozialen Aufgaben leichter zu bewältigen sind.

sozialen Entwicklungsaufgaben ad-  
äquat gemeistert werden können.

- ♦ Wer sich engagiert, bleibt mit der Gesellschaft, mit anderen, aber auch mit sich selbst verbunden.
- ♦ Wer sich engagiert, wer arbeitet, wer mitgestaltet, auch im Alter, leistet einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft und soll daher wertgeschätzt und unterstützt werden.
- ♦ Die Antizipation des Übergangs in die Pension durch erste Planungsprozesse beginnt bereits einige Jahre vor dem Ende der Erwerbstätigkeit.
- ♦ Ein gelungener und ein gesunder Pensionsantritt ist die Voraussetzung für einen angenehmen Ruhestand.
- ♦ Wer sich rechtzeitig mit der Zeit nach dem Erwerbsleben auseinandersetzt und diese aktiv plant, kann die Pension als erfüllte und sinnstiftende Lebensphase erleben, anstatt in ein „Pensionsloch“ zu fallen.
- ♦ Wir brauchen die Prävention. Prävention fängt bei der Geburt an. Das muss schon im Kindergarten, in der Schule vermittelt werden. Und da ist

es mit Geld allein nicht getan, sondern da braucht es die richtige Einstellung, da werden Lehrkräfte benötigt, die die entsprechende Einstellung haben, da braucht es entsprechende Unterstützung.

**„Es ist jedenfalls ganz, ganz wichtig, dass die Prävention wirklich mit der Geburt oder manchmal schon vor der Geburt anfängt.“**

Ingrid Korosec



# Finanzielle Vorbereitung auf die Pension

- ♦ Stabil ist ein System, wenn es die Vorteile, die jede der einzelnen Säulen mit sich bringt, ein bisschen kombiniert.
- ♦ Im Jahr 2000 haben in etwa vier Aktive mit dem, was sie monatlich an Pensionsversicherungsbeiträgen abliefern, eine Pensionistin bzw. einen Pensionisten finanziert. Mittlerweile sind es weniger als drei und in 15 Jahren sind es nicht einmal mehr zwei Aktive, die eine Pension zu tragen haben.
- ♦ Von diesen Aktiven waren Mitte der 1970er-Jahre noch gute 6,5 Prozent in Teilzeit beschäftigt, heute sind es immerhin ein Drittel. Und Teilzeitarbeit bedeutet auch Teilzeitpension.
- ♦ Es sind mittlerweile rund 25 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen, die in den Genuss eines Pensionskassensystems in Österreich kommen, also einer Betriebspension. Es sind rund 30 oder 29 Milliarden Euro im System drinnen, und pro Jahr wird eine Gesamtsumme von 900 Millionen Euro an die Pensionistinnen und Pensionisten des Systems ausbezahlt. Damit sind die Pensionskassen der zweitgrößte Pensionszahler in Österreich nach den staatlichen Pensionen.
- ♦ Mit einer Beitragsleistung von beispielsweise 2,5 Prozent der Brutto-lohnsumme – das ist also die Summe, die Unternehmen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätigen – ergibt sich eine Erhöhung der Gesamtpension um bis zu 19 Prozent beziehungsweise zwischen 15 und 19 Prozent. Es ist jedenfalls eine gute Ergänzung.
- ♦ Die Alterssicherungskommission, die bisher ihren Namen nicht verdient, weil sie sich nur mit einer Säule beschäftigt hat, soll sich in Zukunft entsprechend dem Regierungsprogramm mit allen drei Säulen auseinandersetzen.

„Wir müssen unser  
Pensionssystem zukunftsfit  
machen, und zukunftsfit heißt  
hier in erster Linie, dass wir  
Nachholbedarf bei der zweiten  
und bei der dritten Säule haben.“

Andreas Zakostelsky



# Rechtliche Vorsorge für die Pension

- ♦ Eine gut geplante Vorsorge ist wichtig, um Angehörige zu entlasten, indem sie Unsicherheiten reduziert und mögliche Konflikte vermeidet. Zudem schafft sie auch Klarheit für das medizinische Personal, sodass Behandlungsentscheidungen im Sinne der Patientinnen und Patienten umgesetzt werden können.
- ♦ Eine Patientenverfügung ist eine Willenserklärung, mit der im Vorhinein schon festgelegt wird, welche medizinischen Maßnahmen abgelehnt werden sollen – für den Fall, dass man selbst dazu nicht mehr in der Lage ist.
- ♦ Bei der Vorsorgevollmacht wird eine Vertrauensperson benannt, die im Fall des Verlustes der Entscheidungsfähigkeit für einen selbst eine medizinische Behandlung bewilligen beziehungsweise genehmigen kann. Das kann auch auf rechtliche und auf finanzielle Angelegenheiten ausgedehnt werden.
- ♦ Patientenverfügungen können jederzeit widerrufen werden. Bei einem medizinischen Notfall geht natürlich dieser vor. Da braucht nicht nach einer Patientenverfügung gesucht werden.
- ♦ Eine Sterbeverfügung kann von einer sterbewilligen Person, die zum Zeitpunkt der Errichtung volljährig und entscheidungsfähig ist, errichtet werden. Es muss eine unheilbare, zum Tod führende Erkrankung oder eine schwere dauerhafte Krankheit mit unerträglichem Leid vorliegen.
- ♦ Patientenverfügungen, Vorsorgevollmachten, Sterbeverfügungen, aber auch Testamente sind essenzielle Instrumente, um sicherzustellen, dass die eigenen Wünsche respektiert werden.

„Das Recht auf Selbstbestimmung ist ein  
fundamentales Patientenrecht. Jeder Mensch hat  
das Recht, über sich selbst, über eine medizinische  
Behandlung, selbst zu bestimmen.“

Isabel Rippel-Schmidjell



# Gesundheitliche Prävention



**„Alle Politikbereiche sind mitverantwortlich für  
Gesundheit, alle Politikbereiche profitieren aber  
auch von der Gesundheit der Menschen.“**

**Gudrun Braunegger-Kallinger**

- ♦ Der Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine Intervention am Arbeitsplatz. Es ist eine Unternehmensstrategie, die versucht, sich anhand von Qualitätskriterien für die Gesundheit der Menschen im eigenen Betrieb einzusetzen.
- ♦ Es geht darum, die Organisationskultur und das Klima in Betrieben so zu gestalten, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Kompetenzen und Bedürfnissen wertgeschätzt werden.
- ♦ Das heißt zum Beispiel, eine altersgerechte Führungs- und Organisationskultur zu etablieren. Zum Beispiel bereits zehn Jahre vor dem Ausstieg aus dem Berufsleben in Mitarbeitergesprächen einmal zu thematisieren: Ja wie stellen Sie sich denn das vor, wie stellen wir uns das vor, wie stellen Sie sich auch das Leben nach der Arbeit vor?
- ♦ Es heißt, eine altersgerechte Arbeitsgestaltung zu überlegen: Vielleicht gibt es Arbeitsbereiche, für die ein Mensch nicht mehr so geeignet ist, aber vielleicht gibt es andere, in denen die Menschen besser eingesetzt werden können.
- ♦ Es geht um wertschätzenden Wissenstransfer, auch an die jüngeren Generationen.
- ♦ Gemeinden, Städte sind ein wichtiger Ansatzpunkt für gesundes Älterwerden. Dort wird der öffentliche Raum gestaltet. Dort wird geschaut: Können die Menschen mobil sein? Dort wird geschaut: Gibt es Wohnformen, wo die Menschen gut aufgehoben sind, gibt es ein Miteinander der Generationen, gibt es so etwas wie Engagement und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben?
- ♦ Wichtig ist, dass sich die Menschen engagieren können, sei es in Vereinen oder auch anderen Bereichen. Wichtig ist, das zu unterstützen und zu fördern.
- ♦ Das Ziel ist eben, die Nachbarschaft zu fördern und die Menschen in den Nachbarschaften zu halten, nicht nur ältere Menschen, auch jüngere Menschen.

# Wohnen im Alter

- ♦ Wie wohnen Menschen im Alter in Österreich? Wenn man sich die Zahlen anschaut, kann man sagen: Sie wohnen überdurchschnittlich oft allein, auf überdurchschnittlich großer Wohnfläche und überdurchschnittlich oft in einem Einfamilienhaus.
- ♦ Der durchschnittliche Einpersonenhaushalt eines Menschen über 64 Jahre hat im Durchschnitt 85 Quadratmeter.
- ♦ Diese Art des Wohnens führt in Kombination mit diesen Veränderungen zu Problemen beim Wohnen. Das geht los, wenn oftmals die Wohnung oder das Haus subjektiv als zu groß empfunden wird. Es werden dann zum Teil Räume oder in Einfamilienhäusern ganze Etagen nicht bewohnt. Es kommt irgendwann zu einer Überforderung mit den Aufgaben in Haus und Garten.
- ♦ Viele dieser Wohnungen und Häuser sind nicht barrierefrei, und es ist oftmals auch gar nicht klar, ob die Pflege, wenn sie dann notwendig ist, dort auch im notwendigen Ausmaß leistbar und möglich ist.
- ♦ Es gibt auf dem Land auch noch das Thema der langen Wege. Wenn Wohnungen, Häuser nur mit dem Auto erreichbar sind und das Auto als Transportmittel wegfällt, führt das nicht selten zur Reduktion der sozialen Anbindungen bis hin zur Vereinsamung.
- ♦ Es gibt bauliche Möglichkeiten, technische Möglichkeiten, es gibt vor allem aber ganz viele Modelle, wie Wohnen anders aussehen kann, angefangen damit, dass das Einfamilienhaus in zwei Wohneinheiten aufgeteilt wird und man sich jemand anderen dazuholt.
- ♦ Es gibt das Modell „Hilfe für Wohnen“, wo zum Beispiel ein Student zu einem älteren Menschen zieht, dort mithilft und dafür dort wohnen kann. Damit entsteht dieser Generationenkontakt, der an anderer Stelle vermisst wird.

„Wohnen im Alter muss ein Thema werden. Je früher sich die Menschen damit beschäftigen, desto besser. Ideal wäre eben ein Zeitpunkt ungefähr um die 60 Jahre, nicht zwingend für eine Veränderung, sondern für die Auseinandersetzung mit dem Thema.“

Barbara Perfahl



- ♦ Es gibt Mehrgenerationenwohnungen auch in der Familie.
- ♦ Die Erfahrung ist, dass es bei den Betroffenen ganz große Widerstände gegen Veränderung gibt und sie sich überhaupt erst ganz spät mit dem Thema beschäftigen.
- ♦ Wohnräume sind identitätsstiftend. Wir sind emotional gebunden, und gerade für ältere und alte Menschen schaffen Wohnräume eine große Sicherheit.
- ♦ Es geht nicht immer darum, dass man aus den eigenen Räumen hinausgeht. Manchmal geht es nur um eine Anpassung der Räume.
- ♦ Wichtig wären konkrete Angebote zur Unterstützung bei den behördlichen, technischen oder organisatorischen Themen, wenn der Zeitpunkt zur Veränderung gekommen ist.
- ♦ Vor allem sollte es auch eine emotionale Unterstützung und Begleitung bei diesem Prozess der Loslösung vom Alten und des Ankommens im Neuen geben.

# Pflege und Betreuung

- ♦ Pflege ist ein Generationenthema, weil 80 Prozent der Pflegegeldbezieherinnen und -bezieher zu Hause leben, da sie von Angehörigen gepflegt werden, und diese Angehörigen zu 41 Prozent ihre Kinder, Schwiegerkinder oder Stiefkinder sind.
- ♦ Die 35 Prozent Ehe- und Lebenspartnerinnen und -partner, die ihre Lieben pflegen, sind jedenfalls immer auch Seniorinnen und Senioren, oft selbst hochaltrig, die einen riesigen Beitrag dazu leisten, dass diese Gesellschaft so funktioniert, wie sie es tut.
- ♦ Die Politik hat auf unterschiedlichen Ebenen einen Versorgungsgrundsatz ausgesprochen, er gilt genauso für die Pflege – digital vor ambulant vor stationär.
- ♦ Der Versorgungsanteil jener, die zu Hause leben – nämlich Pflegegeldbezieherinnen und Pflegegeldbezieher –, ist mit 85 Prozent sehr hoch. Wir pflegen und betreuen vor allem zu Hause und zu 15 Prozent in Pflegeheimen.
- ♦ Digitalisierung muss uns nicht Angst machen. Sie wird uns helfen, sodass Pflegekräfte digital dokumentieren können oder dass Kontinuität und Sicherheit gewahrt werden. Pflegedienste können dann auch auf Elga zugreifen und dort ihre Daten einspeisen.
- ♦ Wir brauchen in der Langzeitpflege, damit die Digitalisierung voranschreitet, unbedingt einen Schub. Wir brauchen da sicher auch einen Fonds, der hilft, diese Digitalisierung so rasch wie möglich auf den Boden zu bekommen.
- ♦ Im Durchschnitt ist man in etwa sieben Jahre im Pflegegeldsystem. Das war vor 20, 30 Jahren noch sehr, sehr viel kürzer.
- ♦ Die klassischen Pflegefachkräfte, diplomierten Fachkräfte und Pflegeassistentenberufe, sind etwa 158.000 Personen. Wir haben dann zusätzlich noch Sozialbetreuungsberufe und auch Heimhilfen.
- ♦ Die Pflegefachkräfte sind zu einem

ganz großen Teil im stationären Bereich in den Spitälern und in den Pflegeheimen gebunden. Sehr viel Personal und Finanzmittel sind im stationären Bereich.

- ♦ Wir müssen die Pflege in die Zukunft beamen, um durch Digitalisierung Entlastung, Sicherheit und Kontinuität zu schaffen.
- ♦ Wir müssen für Fairness für die Pflege zu Hause kämpfen, sei es in der 24-Stunden-Betreuung oder in den mobilen Diensten und den wohnortnahen Angeboten.
- ♦ Es gab einzelne Verbesserungen, aber diese echte Pflegereform, der große Wurf, diese Pflegereform fehlt.
- ♦ Die demografischen Zahlen, die wir

heute gehört haben, zeigen uns, dass sich besonders mit Ende der Dreißigerjahre, wenn die Babyboomergeneration in das pflegebedürftige Alter kommt, diese Situation noch einmal massiv verschärfen wird und wir jetzt schon in diese Richtung Steuerungsmaßnahmen setzen müssen.

**„Pflege und  
Betreuung müssen  
mit Qualität erfolgen  
und müssen auch  
ressourcenorientiert  
erfolgen.“**

Elisabeth Anselm





**„Die Pflegekräfte sind oft überlastet, viele Menschen haben Schwierigkeiten, die notwendige Hilfe zu erhalten oder finden den Weg nicht zur notwendigen Hilfe.“**

**Birgit Gerstorfer**

- ♦ Die Pflegepolitik in Österreich ist aktuell von einer Dezentralisierung geprägt, es gibt viele Zuständigkeiten. Bezirksgrenzen sind oft eine Hürde für Pflegebedürftige, die kaum überwindbar sind. Wir haben eine Vielfalt von unterschiedlichen guten Diensten, die aber nicht überall zugänglich sind.
- ♦ Was ein Problem ist, ist die Verwobenheit der Zuständigkeiten von Gemeinden, Sozialhilfeverbänden, Ländern, Bezirksverwaltungsbehörden und Bund.
- ♦ Wir schließen Menschen von Leistungen ganz offiziell aus, denn für eine 24-Stunden-Betreuung braucht man eine bestimmte Raumkapazität, man braucht eine bestimmte Geldtasche, um sich das leisten zu können.
- ♦ Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Pflegekräfte.

- ♦ Wichtig ist die Verbesserung der Situation für pflegende und betreuende Angehörige. Wenn wir die nicht stärken, werden die Systeme danach noch viel stärker belastet sein.
- ♦ Wenn es das System nicht leichter macht, organisatorisch und finanziell, dann können wir es nicht stemmen. Dann bleibt leider nur als einziger Ausweg einer der raren Plätze im durchsubventionierten und durchorganisierten Pflegeheim.

**„Über all dem schwebt bei uns Familien das Damoklesschwert:  
Wie sollen wir das eigentlich zahlen?“**

Sabine Rödler



# Expertenforum Zukunft des Pensionssystems

Die einzelnen Kapitel fassen nicht nur die Aussagen der jeweiligen Referentinnen und Referenten zusammen, sondern enthalten auch Beiträge anderer Personen, die zur besseren Übersicht an dieser Stelle eingeordnet wurden.

# Programm

4. Juni 2025

## **Eröffnungsworte**

Dr. Andrea Eder-Gitschthaler – Präsidentin des Bundesrates

## **Nachhaltigkeit und Resilienz der österreichischen Pensionsversicherung**

Univ.-Prof. Dr. Rudolf Mosler – Universitätsprofessor für Arbeitsrecht und Sozialrecht  
an der Universität Salzburg

## **Reformoptionen & alternative Modelle**

Dr. Thomas Url – Ökonom

## **Vom Taschengeld zum Vermögensaufbau:**

### **Bildung als Schlüssel zur Generationsfairness**

Mag. Christiane Holzinger – Steuerberaterin und Buchautorin

## **Arbeitsmarkt & Pensionseintrittsalter**

Prof. Dr. Monika Köppl-Turyna – Universitätsprofessorin an der Privatuniversität  
Schloss Seeburg, Direktorin von EcoAustria

## **Alters-Armut: Die Herausforderung unserer Gesellschaft**

Mag. Christine Mayrhuber – Ökonomin, stellvertretende WIFO-Direktorin und  
Vorsitzende der Alterssicherungskommission

# Nachhaltigkeit und Resilienz des Pensionssystems

- ♦ In Österreich ist die gesetzliche Pensionsversicherung weit überragend, sie deckt über 90 Prozent der Altersvorsorge ab, während sich der Rest auf die beiden anderen Säulen aufteilt.
- ♦ Die betriebliche Altersvorsorge ist im internationalen Vergleich sehr zurückhaltend ausgeprägt.
- ♦ Die Sozialversicherung ist wie Privatversicherungen auf dem Versicherungsprinzip aufgebaut, aber mit der Besonderheit, dass ein sozialer Ausgleich und Umverteilung stattfinden.
- ♦ Letztendlich ist auch der Einkommensersatz für Geringverdienerinnen und Geringverdiener über die Ausgleichszulage ein Element, das nicht mit dem Versicherungsprinzip erklärbar ist.
- ♦ Es geht auch um die Folgekosten von Pensionsreformen, also darum, inwiefern sich etwa eine Pensionsreform auf die Arbeitslosenversicherung, auf die Sozialhilfe und auf andere staatliche Systeme auswirkt.
- ♦ Einerseits könnte man die Beiträge erhöhen, man kann den Staatszuschuss erhöhen, man kann die Erwerbstätigkeit verlängern, man kann Leistungskürzungen durchführen und man kann natürlich eine Kombination verschiedener Maßnahmen durchführen.
- ♦ Teilzeitbeschäftigung wird zunehmend zum Problem in unserer Gesellschaft.
- ♦ In Hinblick auf die sinkende Geburtenrate ist auch die Frage einer qualifizierten Zuwanderung ein Thema.
- ♦ Die österreichischen Pensionen sind im OECD- und im EU-Vergleich relativ hoch. Die Nettoersatzrate, also der Prozentsatz der Nettopension im Vergleich zum durchschnittlichen Nettoeinkommen vor der Pension, liegt wohl über 80 Prozent. Der EU-Schnitt liegt bei circa 65 Prozent. Deutschland und Schweden liegen bei circa 55 Prozent.

- ♦ Der Bundesbeitrag zur gesetzlichen Pensionsversicherung ist im internationalen Vergleich hoch.
- ♦ Das Pensionantrittsalter ist relativ niedrig, auch im internationalen Ver-

gleich: bei Männern derzeit 62,2 Jahre, bei Frauen 60,2 Jahre.

- ♦ Pensionskosten sind ein relevanter Teil des Bruttoinlandsprodukts. Etwa 6 Prozent des BIP, langfristig werden sie den Prognosen zufolge wohl auf circa 7 Prozent steigen.
- ♦ Die durchschnittlichen Alterspensionen von Frauen sind mit circa 1.600 Euro in Österreich um über 30 Prozent geringer als die durchschnittlichen Männerpensionen mit circa 2.300 Euro.
- ♦ Was wird jetzt diskutiert? Die Erhöhung des Pensionantrittsalters für die reguläre Alterspension und auch die Einführung einer Pensionsautomatik, wie es sie in einigen Staaten schon gibt, insbesondere im Norden. Das bedeutet die Koppelung des Pensionantrittsalters an die Steigerung der Lebenserwartung.



„Unser Pensionssystem ist an sich gesund,  
es müssen aber vielfältige Bemühungen  
unternommen werden, um es auch gesund  
zu erhalten.“

Rudolf Mosler

- ♦ Berücksichtigen müsste man dann, dass über 65-Jährige automatisch Beschäftigung finden. Wenn wir uns die derzeitigen Beschäftigungsquoten bei Älteren anschauen, sehen wir, dass die eher katastrophal sind.
- ♦ Was für das Pensionssystem ganz wichtig ist, sind längere Erwerbstätigkeit und Vollbeschäftigung – das sind zentrale Schlüssel für das Pensionssystem.
- ♦ Bildung sichert Einkommen, sie sichert Beschäftigung und das ist auch nützlich für die Pension.
- ♦ Um die Finanzierungsbasis zu verbreitern, ist auch eine Einbeziehung von Kapitaleinkommen zur Entlastung des Faktors Arbeit anzudenken.
- ♦ Grundsätzlich darf man Pensionen auch verschlechtern, sagt der Verfassungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung. Man muss aber insofern den Vertrauensschutz bedenken. Man darf nicht zu schnell, nicht zu intensiv in ein System eingreifen.
- ♦ Unser Pensionssystem ist an sich gesund, es müssen aber vielfältige Bemühungen unternommen werden, um es auch gesund zu erhalten.



# Reformoptionen

- ♦ Wir werden jedes Jahrzehnt um etwas mehr als ein Jahr älter. Die Demografinnen und Demografen sagen uns: Wir gehen nicht davon aus, dass wir alle zehn Jahre um ein Jahr länger leben, sondern um ein Dreivierteljahr.
- ♦ Für ein Pensionssystem heißt das, dass jemand, der 1960 60 Jahre alt war, circa 15 Jahre Restlebenserwartung hatte. Wer 2020 60 Jahre alt geworden ist, hatte 22 Jahre Restlebenserwartung, also Pensionsbezugsdauer. Das sind plus sechs Jahre.
- ♦ Wir sind jetzt wieder beim Pensionsantrittsalter von knapp 62 bei den Männern und ein bisschen über 60 bei den Frauen – über alle Pensionsarten und RehaGeld hinweg.
- ♦ Da wir länger Pension beziehen, brauchen wir mehr Pensionsgeld, und das können wir einerseits bekommen, indem wir mehr Beiträge zahlen – das will keiner. Das können wir andererseits bekommen, indem wir höhere Staatszuschüsse haben – das will auch niemand. Oder wir können das bekommen, indem wir die Leistung ausgleichen, indem wir sozusagen den Durchschnitt um ein Jahr verlängern.
- ♦ Man kann beim Pensionsantrittsalter ansetzen, man kann bei der Berechnung der Neupension ansetzen, man kann auch bei der Pensionsanpassung ansetzen und man kann auch beim System ansetzen.
- ♦ In Österreich gehen wir ein Jahr früher in Pension als im EU-Durchschnitt, wir gehen drei Jahre früher in Pension als die Schweizerinnen und Schweizer, wir gehen dreieinhalb bis vier Jahre früher in Pension als die Schwedinnen und Schweden.
- ♦ Wir sollten dringend daran denken, das gesetzliche Pensionsantrittsalter zu erhöhen. Das Antrittsalter müsste eine Schraube am Pensionssystem sein, an der wir drehen, um die Leistungsfähigkeit des Systems intakt zu halten.



**„Pensionsreformen sind meines Erachtens dazu gut, dass  
sie das bestehende Geld auf einen längeren Zeitraum  
verteilen sollen.“**

**Thomas Url**

- ◆ Die Einkommensersatzraten sind im EU-Schnitt um 20 Prozentpunkte weniger, also nicht 90, sondern 70 Prozent. In der Schweiz sind es um 40 Prozentpunkte weniger, dort sind es nicht 90, sondern 50 Prozent. Die Deutschen bekommen auch 50 Prozent und in Schweden sind es 20 Prozentpunkte weniger.
- ◆ Noch eine Variable, an der man drehen kann: Pensionsanpassung.
- ◆ Wir sollten in Wirtschaften investieren, die rasch wachsen.
- ◆ Pensionsreformen schaffen Vertrauen.
- ◆ Laut Umfragen glauben ungefähr drei Viertel der jungen Menschen in Österreich im Alter von 20 bis 30 nicht, dass sie eine ausreichende staatliche Pension bekommen werden.

# Bildung als Schlüssel zur Generationsfairness

- ♦ Die Geburtenrate ist niedrig. Das System wird instabiler. Wir haben heuer eine so starke Nachfrage wie noch nie von Frauen, von Teilzeit in Vollzeit zu wechseln.
- ♦ Die Nachhaltigkeit unseres finanziellen Systems fängt bei der Bildung an.
- ♦ Wie übergeben wir die finanzielle Eigenverantwortung an die nächsten Generationen? Stellen wir die Finanzbildung ganz an den Anfang.
- ♦ Wir können den besten Pensionsplan entwerfen, aber wenn wir die Verantwortung nur dem Staat übergeben und uns keine Eigenverantwortung zurückholen und das auch unseren Kindern und Kindeskindern mitgeben, dann ist es auch nicht in den Köpfen.
- ♦ Wenn es faktisch nicht möglich ist, in seiner Pension etwas zu haben, in dem man schuldenfrei wohnen kann – wo bleibt denn die Motivation, zu sparen? Warum soll jemand Vollzeit arbeiten, wenn er sich nichts schaffen kann?
- ♦ Wir brauchen ein richtiges Money-Mindset, ein neues Denken, einen positiven Zugang zum Thema Geld, um da die Chance zu sehen und nicht den Verzicht, ein Verständnis für Investitionen und finanzielle Eigenverantwortung.



**„Betriebliche Vorsorge  
ist extrem wichtig.  
Es ist eine Säule, die total  
unterschätzt wird.“**

**Christiane Holzinger**



# Finanzierung des Pensionssystems

- ♦ Wir haben traditionell ein umlagefinanziertes System, bei dem etwa 90 Prozent des Alterseinkommens aus der ersten – staatlichen, umlagefinanzierten – Säule kommen und etwa nur 10 Prozent aus der betrieblichen und privaten Vorsorge.
- ♦ Im Jahr 2022 betrugen die öffentlichen Ausgaben für Pensionen knapp 14 Prozent des BIPs. Dieser Wert wird bis 2035 auf etwa 15 bis 16 Prozent ansteigen und sich bis 2060 auf diesem Niveau stabilisieren.
- ♦ Ausgaben für Gesundheit und Pflege nehmen bereits gut 8 Prozent des BIPs in Anspruch. Das soll in relativ kurzer Zeit auf 12 Prozent steigen.
- ♦ Die gesamte Alterung hinsichtlich Ausgaben wird in Summe beinahe 30 Prozent der Wirtschaftsleistung ausmachen.
- ♦ Es gab 2022 einen Bundeszuschuss von etwa 12,7 Milliarden Euro zu den ASVG-Pensionen. Im neuesten Stabilitätsbericht steigt dieser auf 23,4 Milliarden Euro. In etwa sieben Jahren gibt es einen Anstieg von 10 Milliarden Euro. Der Fiskalrat hat festgestellt, dass einzig und allein dieser Anstieg für zwei Prozentpunkte unseres Defizits verantwortlich ist.
- ♦ Wenn der Staat in einigen Jahrzehnten rund 5 Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung zuschießen muss, um Pensionen zu bezahlen, ist das natürlich eine massive Umverteilung von der arbeitenden Bevölkerung zu den Pensionistinnen und Pensionisten.
- ♦ Bereits jetzt haben wir ein Verhältnis von mehr als 60 Milliarden Euro aus dem Budget für das Alter, etwas weniger als 5 Milliarden Euro für Elementarpädagogik und Primärbildung und etwas weniger als 2 Milliarden Euro für Klimaschutz.
- ♦ Die Auswertung der Hauptverbandsdaten zeigt, dass etwa 7 Prozent aller Arbeitenden – und das beinhaltet auch den Wechsel in die Invaliditäts-



pensionen – aus dem Krankenstand in die Pensionierung wechseln.

- ♦ Die Studien zeigen, dass die Erhöhung des gesetzlichen Antrittsalters tatsächlich eins zu eins zu einer Verlängerung der Beschäftigung führt.
- ♦ Es gibt in Schweden eine etwa 20 Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote der Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren. In Österreich sind es knapp über die Hälfte, in Schweden sind es etwas mehr als drei Viertel.
- ♦ Was passiert, wenn wir das faktische an das gesetzliche Pensionsantrittsalter heranführen? Da haben wir zwar kurzfristig ein bisschen was davon, aber langfristig bedeutet das natürlich wieder höhere Ausgaben für die höheren Pensionen, die wir dann finanzieren müssen. Das bedeutet, dieser Effekt wird sich innerhalb von zehn bis 15 Jahren wieder komplett ausgleichen.
- ♦ Ein Jahr länger arbeiten – sagen wir durch Heranführen an das gesetzliche Pensionsantrittsalter – würde ungefähr 4 Milliarden Euro bringen.
- ♦ Zwei Drittel aller entwickelten Länder in der OECD haben irgendeine Art von Automatismus im System, sodass es sich automatisch an die steigende Lebenserwartung anpasst.
- ♦ Darüber müssen wir in Österreich wahrscheinlich am allermeisten nachdenken: eine Balance zwischen der umlagefinanzierten ersten Säule, einer kapitalgedeckten zweiten Säule und dann noch eines betrieblichen

und privaten Elements, die das System noch zusätzlich unterstützen, zu entwickeln.

- ♦ Die Koppelung des gesetzlichen Eintrittsalters an die Lebenserwartung ist wirkungsvoll und sozusagen der banalste Hebel, den wir hätten.
- ♦ Eine andere Variante ist natürlich die Höhe der Pensionen. Es gibt Modelle, in denen Nachhaltigkeitsfaktoren oder Koeffizienten die Pensionsberechnung beeinflussen. Das heißt, die Lebenserwartung fließt in die Berechnungsgrundlage für höhere Pensionen ein.
- ♦ In Schweden gibt es einen automatischen Ausgleichsmechanismus. Er erkennt, wenn die Summe der eingezahlten Guthaben und die projizierten Verbindlichkeiten nicht mehr im Gleichschritt sind. Dann tritt eine Bremsfunktion in Kraft, welche die jährliche Anpassung so lange verlangsamt oder aussetzt, bis das finanzielle Gleichgewicht wiederhergestellt ist.
- ♦ Wenn es soziale Ungleichheiten gibt, dann sind diese nicht in einem Pensionssystem zu regeln, sondern im Sozialsystem.

- ♦ Das Pensionssystem soll ein Versicherungssystem in dieser Form bleiben, und die Rolle des Versicherungssystems ist es, zwischen Älteren und Jungen, also zwischen Personen mit kürzerer und längerer Lebenserwartung, umzuverteilen.



„Zwei Drittel aller entwickelten Länder in der OECD haben irgendeine Art von Automatismus im System, sodass es sich automatisch an die steigende Lebenserwartung anpasst.“

Monika Köppl-Turyna



# Altersarmut

- ♦ Der Anteil jener Menschen, die in einem Haushalt wohnen, der weniger als 60 Prozent des durchschnittlichen Haushaltseinkommens zur Verfügung hat, liegt in Österreich bei circa 10 Prozent.
- ♦ Es zeigt sich, dass bei den Frauen rund 14 Prozent armutsgefährdet sind. Bei den Männern sind es rund 8 Prozent. Die höchste Armutsgefährdung gibt es in der Gruppe der allein lebenden über 65-jährigen Frauen. Mit diesem Indikator sind gemäß dieser Definition knapp 28 Prozent der Frauen 65 plus, die allein leben, armutsgefährdet. Das wird nur noch getoppt im Bereich der Einelternhaushalte, wo die Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung bei 43 Prozent liegt.
- ♦ Wenn wir die Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren nehmen, dann liegt der Gap bei 10 Prozentpunkten – um die sind Frauen weniger erwerbstätig.
- ♦ Vor 20 Jahren hatte ein großer Anteil keine eigenen Pensionsansprüche, jetzt haben nur mehr 10 Prozent der Frauen, also circa 90.000 Frauen, im Alter von 65 plus keinen eigenen Pensionsanspruch.
- ♦ Es tut sich in der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit nichts oder wenig. Wir haben nach wie vor einen unglaublichen Sorgearbeitsgap. Wir haben einen Einkommensgap, wir haben einen Bildungswegegap.
- ♦ Wir sehen zwar, dass sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten der Anteil der Frauen, die ausschließlich Pflichtschulabschluss hatten, halbiert hat. Wir sehen auch, dass mittlerweile mehr Frauen einen Universitätsabschluss haben als Männer – aber das führt nicht dazu, dass ihre Einstiegsgehälter entsprechend aufholen.
- ♦ Wir sehen, dass Frauen zwar zunehmend erwerbstätig sind, aber wenig in Entscheidungsfunktionen integriert sind.

„Altersarmut ist die Spitze des Eisberges struktureller Ungleichheiten, die sich über das gesamte Leben ziehen.“

Christine Mayrhuber

- ♦ Wir haben einen Pensionsgap bei den Angestellten von 35 Prozent, bei den Arbeiterinnen und Arbeitern noch höher.
- ♦ Im Bereich der gewerblichen Wirtschaft haben wir einen Pensionsgap von 68 Prozent. Das heißt, die durchschnittliche Erstpension von Frauen in diesem Bereich ist geringer als eine durchschnittliche Erstpension von Arbeitern.
- ♦ Der größte Einflussfaktor auf den Pensionsgap, den Pensionsnachteil der Frauen, ist ihr geringeres Erwerbseinkommen.
- ♦ Trotz Ausklammerung der Teilzeit sind die Einkommen der Frauen deutlich geringer als jene von Männern. Bei den Angestellten ist die Differenz noch höher, und im Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Differenz etwas geringer.
- ♦ Wir müssen die Bildungsbeteiligung erhöhen.





## **Impressum**

### **Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin:**

Republik Österreich – Bund, vertreten durch die Parlamentsdirektion

**Adresse:** Dr.-Karl-Renner-Ring 3, 1017 Wien

**Text:** Thomas Neuhauser

**Redaktion:** 4.2 – Corporate Identity & Public Relations, Kunst und Kultur | Susanne Roth

**Grafische Gestaltung:** 4.2 – Corporate Identity & Public Relations, Kunst und Kultur | Annika Schöck

**Fotos:** © Parlamentsdirektion/Ulrike Wieser (Parlamentarische Enquete des Bundesrates),

© Parlamentsdirektion/Johannes Zinner (Expertenforum – Zukunft des Pensionssystems)

**Druck:** Parlamentsdirektion | Wien, im Oktober 2025



 **Bernhard Robotka**  
Humboldt-Universität zu Berlin



