

# 1. Einführung

Ältere AN zählen zu einer besonderen Kategorie von unselbständig Beschäftigten. Einerseits verfügen ältere AN in der Regel über eine große Berufserfahrung und umfangreiche Kompetenzen, die sie im Laufe ihres langjährigen Berufslebens erworben haben. Andererseits sind ältere AN oftmals Vorurteilen und negativen Stereotypen ausgesetzt, was ihre Leistungsfähigkeit oder das Ausmaß ihrer Flexibilität angeht.

In einer im Jahr 2016 veröffentlichten Metaanalyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich werden vier zentrale Schwierigkeiten benannt, mit denen ältere AN konfrontiert sind, speziell dann, wenn sich ältere AN auf Arbeitsplatzsuche befinden:<sup>1</sup>

- Ältere AN sind teurer als jüngere;
- Ältere AN sind häufiger krank als jüngere;
- Ältere AN sind weniger leistungsfähig;
- Ältere AN sind nur wenig flexibel und weniger lernfähig.

Diese Defizitzuschreibungen richten den Blick auf die Sphäre des Individualarbeitsrechts und dabei speziell auf den Bereich des Arbeitsvertragsrechts. Jedoch hat nicht nur die erstgenannte Schwierigkeit, dass ältere AN (hinsichtlich des gebührenden Entgelts) teurer als jüngere seien, eine starke monetäre Komponente, sondern auch jenes Vorurteil, dass ältere AN häufiger krank als jüngere seien, da AG uU Ersatzarbeitskräfte beschäftigen müssen, um diese (angeblichen) häufigeren Fehlzeiten auszugleichen. Diese monetären Thematiken werfen den Blick auf das Senioritätsprinzip, das sowohl im Entgeltbereich als auch ua im Bereich des Urlaubsrechts und des Entgeltfortzahlungsrechts dazu führt, dass AG ggf höhere Kosten für ihre AN aufzubringen haben.

Die von AG für ältere AN aufzuwendenden höheren Lohn-/Gehaltskosten sind nämlich ua Resultat ebendieses sowohl gesetzlich (Abfertigung „alt“) als auch kollv vorgesehenen Senioritätsprinzips im Entgeltbereich. Dies wirft die im Arbeitsvertragsrecht angesiedelte Frage auf, inwieweit das mit der Seniorität steigende Entgelt es AG rechtlich erlaubt, insb durch arbeitsvertragliche Ausgestaltung, Anpassungen der Entgelthöhe vorzunehmen. Die bei älteren AN vermuteten häufigeren Krankenstände führen dann zu gesetzlich geregelten Entgeltfortzahlungsansprü-

1 *Litschel/Löffler/Petanovitsch/Schmid*, Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik in Österreich (2016) <https://ibw.at/resource/download/1319/endbericht-meta-analyse-von-rezenten-studien-zur-arbeitsmarktpolitik-fuer-aeltere-in-oesterreich.pdf> (30.9.2025) 22 ff. Ähnlich auch *Dürr/Egger-Subotitsch/Grabowski/Liebeswar/Schmied*, Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitssuchender (2019) [https://www.wage.at/fileadmin/user\\_upload/2019\\_AMS\\_abif\\_Wiederbeschaeftigung\\_Aelterer.pdf](https://www.wage.at/fileadmin/user_upload/2019_AMS_abif_Wiederbeschaeftigung_Aelterer.pdf) (30.9.2025) 10 ff und auch *Arbeitsmarktservice Österreich*, Alter hat Zukunft: Informationen für ältere Arbeitssuchende (45+)<sup>17</sup> (2024) [https://www.ams.at/content/dam/download/flyer-folder-broschueren/oesterreichweit/001\\_alterhatzukunft.pdf](https://www.ams.at/content/dam/download/flyer-folder-broschueren/oesterreichweit/001_alterhatzukunft.pdf) (30.9.2025) 13 ff.

## 1. Einführung

---

chen im Krankheitsfall, die in Abhängigkeit von der Seniorität für einen längeren Zeitraum gebühren. Und die älteren AN zugeschriebene geringere Lernfähigkeit thematisiert, welche arbeitsmarktpolitischen und rechtlichen Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um die Weiterbildung von älteren AN zu fördern.

Ältere AN stehen aber auch unter dem besonderen Schutz des Antidiskriminierungsrechts. Das „Alter“ von AN wird vom GIBG<sup>2</sup> als eines jener Merkmale genannt, das nicht zu Benachteiligungen im AV führen darf. Dementsprechend zeigt sich auch hier wiederum die besondere Sensibilität der Rechtsordnung für die Situation älterer AN, was aber gleichzeitig die Frage aufwirft, inwieweit die antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben tatsächlich in der Lage sind, dem Schutzbedürfnis älterer AN effektiv Rechnung zu tragen. Da gesetzliche und kolvv, aber uU auch einzelvertragliche Ansprüche häufig an (Vor-)Dienstzeiten anknüpfen und Anrechnungsbestimmungen vorgesehen sind, stellt sich ua auch die Frage, inwieweit die AN-Freizügigkeit etwaigen Anrechnungsbestimmungen entgegensteht. Somit handelt es sich einerseits beim unionsrechtlichen Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters, andererseits aber auch bei den Problemstellungen, die sich iZm der AN-Freizügigkeit ergeben, um spezielle Tangenten, die (dienst-)ältere AN berühren.

Die für dieses Werk „Ältere Arbeitnehmer:innen: Arbeitsrecht | Betriebswirtschaft | Arbeitsmarktpolitik“ zentrale Forschungsfrage lautet: Wie ist die Rechtsstellung (dienst-)älterer AN aus der Sicht des Individualarbeitsrechts, insb mit Blick auf das Senioritätsprinzip und jene Ansprüche, die mit der Seniorität ansteigen, ausgestaltet? Durch die Beantwortung dieser zentralen Forschungsfrage wird angestrebt, aus rechtswissenschaftlicher Perspektive einen Beitrag zur objektiven Einschätzung des Potenzials älterer AN im Arbeitsleben zu leisten.

Zu Beginn der Untersuchung werden zunächst der demografische Ist-Zustand sowie der zukünftige demografische Wandel der Gesellschaft, aber auch die Erwerbsaktivität bzw -inaktivität älterer AN sowie das zur Bekämpfung des Fachkräfte-/Arbeitskräftemangels verfügbare Potenzial an älteren Arbeitskräften (das sog stille [ältere] Arbeitskräfteangebot) – zur Unterstreichung der Relevanz der älteren AN am Arbeitsmarkt –, aber auch Maßnahmen der präventiven und integrativen Arbeitsmarktpolitik zum Erhalt bzw zur Wiedererlangung einer Erwerbstätigkeit bzw Arbeitsfähigkeit näher untersucht. Dabei werden auch diesbezügliche beihilfenrechtliche und arbeits-/sozialrechtliche Aspekte beleuchtet. Abschließend werden in diesem Kap die Auswirkungen auf die (sozialversicherungsrechtlichen) Alterssicherungssysteme (= insb das System der PV) durch die aus der demografischen Entwicklung resultierende sog „Alterung der Gesellschaft“ herausgearbeitet.

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) BGBl I 2004/66 idF BGBl I 2023/115.

## 1. Einführung

Darauffolgend wird im anschließenden Kap der dieser Arbeit zugrunde liegende Begriff der:des „älteren AN“ auf analysiert und definiert. Dazu werden neben (österreichischen) arbeitsrechtlichen Normen und deren unionsrechtlichen Grundlagen auch sozial(versicherungs)rechtliche Quellen analysiert.

Daran anschließend werden Konzepte und Theorien der BWL hinsichtlich älterer AN in Unternehmen behandelt. So werden ua die gängigsten Vorurteile (größtenteils) widerlegt bzw kontextualisiert und die physische und psychische Situation älterer AN analysiert und das Altern im betriebswirtschaftlichen Kontext anhand des (erweiterten) Lebensphasenmodells erläutert sowie „Tools“ im Rahmen einer betrieblichen Personalpolitik dargestellt. Abschließend werden noch Möglichkeiten der Arbeits(platz)gestaltung und Möglichkeiten zum Wissenstransfer von älteren auf jüngere AN dargelegt.

In Kap 5. werden sodann ausgewählte Problemfelder und Stereotype, denen sich ältere AN ausgesetzt sehen, insb aus rechtswissenschaftlicher Sicht untersucht. Beginnend mit dem Senioritätsprinzip und dessen Tangenten zur Situation älterer AN iZm gewissen senioritätsabhängigen Ansprüchen bzw Regelungen, wird dieses Spezifikum, das (dienst-)ältere AN im Speziellen beeinflusst, erforscht. Einerseits wird das Senioritätsprinzip inhaltlich – aufgrund einer mangelnden exakten Definition in der Wissenschaft, in G und in der Rsp – exakt hergeleitet, definiert und abgegrenzt,<sup>3</sup> andererseits wird der Begriff der „Seniorität“ in den unterschiedlichen Teilbereichen des Arbeitsrechts analysiert.

Aufgrund der hohen Relevanz des Senioritätsprinzips in der Entgeltgestaltung in AV wird im Besonderen ein Schlaglicht auf die unmittelbar monetäre Facette des Senioritätsprinzips und die sich daraus ergebenden rechtlichen Problemstellungen geworfen.<sup>4</sup> Weiters werden arbeitsvertragliche Möglichkeiten hinsichtlich der Entgeltgestaltung und deren Grenzen dargelegt.<sup>5</sup> Von der Abfertigung „alt“, als klassischem senioritätsabhängigem Anspruch, sind faktisch insb ältere AN – aufgrund der Tatsache, dass lediglich AV, deren vertraglich vereinbarter AV-Beginn vor dem 1.1.2003 liegt, sofern keine Übertrittsvereinbarung getroffen wurde, von diesen Regelungen betroffen sind – von diesem „alten“ Abfertigungsrecht umfasst, weshalb auf die diesbezüglichen Regelungen dieses Anspruchs aus Sicht älterer AN näher eingegangen wird.<sup>6</sup> Schließlich wird das in Österreich – sowohl gesetzlich als auch kollv – stark feststellbare Senioritätsprinzip noch auf den Prüfstand des Unionsrechts, konkret hinsichtlich der AN-Freizügigkeit<sup>7</sup> sowie hinsichtlich einer Diskriminierung aufgrund des Alters,<sup>8</sup> gestellt.

3 Kap 5.1.

4 Kap 5.1.1.3. und 5.1.4.

5 Kap 5.1.4.

6 Kap 5.1.5.

7 Kap 5.2.1.

8 Kap 5.2.2.

## 1. Einführung

---

Nicht nur iZm der Ermittlung der Höhe des (Mindest-)Entgeltanspruchs der:des AN und der sog Abfertigung „alt“, sondern auch bei anderen – nicht unmittelbar in Geld „ausdrückbaren“ – Ansprüchen (Kündigungsfristen bei AG-Kündigung,<sup>9</sup> Ausmaß des [Erholungs-]Urlaubs,<sup>10</sup> Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall<sup>11</sup> usw) spielen (anzurechnende) (Vor-)Dienstzeiten im Betrieb und/oder der Branche bzw allgemeine (Vor-)Dienstzeiten eine Rolle und in diesem Zusammenhang auftretende Problemfelder werden ebenfalls behandelt. Derartige Ansprüche können jedoch auch mittelbar monetäre Auswirkungen für AG haben – zu denken ist an beendigungsrechtliche Ansprüche, aber auch an einen erhöhten Personalaufwand bspw aufgrund der Notwendigkeit, AN mit Anspruch auf sechs Wochen Urlaub durch eine andere Arbeitskraft zu ersetzen oder aber auch an die längere Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit/Unfall. Somit resultieren auch nicht unmittelbar monetäre Ansprüche uU in höheren Lohn- und Gehaltskosten für AG. Darüber hinaus werden unionsrechtswidrige österreichische G identifiziert<sup>12</sup> und ein Vorschlag *de lege ferenda* für eine Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall unterbreitet.<sup>13</sup>

---

9 Kap 5.5.  
10 Kap 5.3.  
11 Kap 5.6.  
12 ZB in Kap 5.4.  
13 Kap 5.6.2.

## 2. Die demografische Entwicklung der Gesellschaft und ältere Arbeitnehmer:innen am Arbeitsmarkt

Immer wieder ist in diversen Medien bzw der politischen Debatte vom sog „demografischen Wandel“ der Gesellschaft<sup>14</sup> als Problem für den Arbeitsmarkt<sup>15</sup>, für die Wirtschaft<sup>16</sup> sowie für Alterssicherungs- bzw PV-Systeme<sup>17</sup> die Rede.<sup>18</sup> Umgangssprachlich ist dabei meistens die „Alterung“ der Menschen einer Gesellschaft gemeint, wiewohl vom Begriff der Demografie – als Wissenschaft der Populationen – mehrere Parameter der Veränderung einer Gesellschaft (insb Geburten, Alterung bzw Migration) umfasst sind.<sup>19</sup>

Für die Problematik der (Über-)Alterung der Gesellschaft werden bzw wurden so- dann von Expertinnen:Experten unterschiedliche Lösungsvorschläge erarbeitet,<sup>20</sup>

- 14 Exemplarisch: ORF, Demografischer Wandel und seine Folgen (30.11.2022) <https://orf.at/stories/3295909/> (30.9.2025); ders, AMS: Demografie verschärft Fachkräftemangel (2.3.2022) <https://orf.at/stories/3250339/> (30.9.2025); Dang, Wie mehr Altersdiversität im Job gelingen kann (27.10.2023) <https://www.derstandard.at/story/3000000192701/wie-mehr-altersdiversitaet-im-job-gelingen-kann> (30.9.2025).
- 15 Das AMS, Berufslexikon Spezial: Demografischer Wandel: Der Arbeitsmarkt steht Kopf – welche Berufe sind gefragt? <https://www.berufslexikon.at/spezial/demografischer-wandel-der-arbeitsmarkt-steht-kopf-welche-berufe-sind-gefragt> (30.9.2025) sieht den demografischen Wandel als „[...] Hauptgrund für die fehlenden Fach- und Arbeitskräfte [...]“.
- 16 Bspw *Kurier*, Überalterung drückt Österreichs Wirtschaftswachstum (13.12.2019) <https://kurier.at/wirtschaft/ueberalterung-druickt-oesterreichs-wirtschaftswachstum/400702518> (30.9.2025). Der demografische Wandel der Gesellschaft, insb hinsichtlich der Alterung, birgt jedoch nicht nur Herausforderungen; die sog „jungen Alten“ bergen auch Chancen für die Wirtschaft, sowohl als Kundinnen:Kunden, indem deren altersspezifischen Bedürfnisse berücksichtigt und gezielt befriedigt werden, als auch als AN, zB als Teil eines (alters-)diversen Teams; es ist zuweilen vom Megatrend der „Silver Society“ die Rede. Vgl dazu *Zukunftsinstitut*, Megatrend Silver Society (10.12.2023) <https://www.zukunftsinstitut.de/zukunftsthemen/megatrend-silver-society> (30.9.2025).
- 17 ZB erachtet der Vorstandsvorsitzende des AMS (*Johannes Kopf*) deshalb eine Erhöhung des (regulären) Pensionsantrittsalters als sinnvoll (*Die Presse*, AMS-Chef Kopf: Höheres Pensionsantrittsalter „sinnvoll, weil es sich nicht ausgeht“ [23.8.2024] <https://www.diepresse.com/18787755/ams-chef-kopf-hoeheres-pensionsantrittsalter-sinnvoll-weil-es-sich-nicht-ausgeht> [30.9.2025]); oder der Direktor des WIFO (*Gabriel Felbermayr*) schlägt eine Koppelung des Pensionsantrittsalters an die Lebenserwartung vor (*Der Standard*, Felbermayr für teilweise Koppelung des Pensionsantrittsalters an Lebenserwartung [26.11.2023] <https://www.derstandard.at/story/3000000196932/felbermayr-fuer-teilweise-koppelung-des-pensionsantrittsalters-an-lebenserwartung> [30.9.2025]).
- 18 Wöss, „Abhängigkeitsquoten“ im demografischen Wandel, in FS für Walter J. Pfeil (2022) 785; siehe zu all diesen Themenbereichen und Problemfeldern auch *European Commission*, The Impact of Demographic Change in a changing environment (2023) [https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/Demography\\_report\\_2022\\_0.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2023-01/Demography_report_2022_0.pdf) (30.9.2025) 4 ff.
- 19 *Max-Planck-Institut für demografische Forschung*, Was ist Demografie? [https://www.demogr.mpg.de/de/ueber\\_uns\\_6113/was\\_ist\\_demografie\\_6674/](https://www.demogr.mpg.de/de/ueber_uns_6113/was_ist_demografie_6674/) (30.9.2025); *Schöfcker*, Demographische Rahmenbedingungen und Folgen für den Arbeitsmarkt, in *Resch* (Hrsg), Handbuch Arbeitskräftemangel (2024) 39 (Rz 3.1 ff).
- 20 So sollen nach der EU-Kommission zur Bewältigung dieses demografischen Wandels ua Reformen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzpolitik ergriffen werden, um das Wohlergehen Älterer

## 2. Die demografische Entwicklung der Gesellschaft

die häufig bzw insb auch ältere AN treffen, wie bspw eine Erhöhung des (gesetzlichen<sup>21</sup> oder faktischen<sup>22</sup>) Pensionsantrittsalters oder Änderungen im Bereich der sog „Altersteilzeit“<sup>23</sup>. Aufgrund der Veränderungen für ältere AN, die aus derartigen Vorhaben resultieren, wird nachfolgend zunächst der demografische Ist-Zustand ermittelt und es wird eine Prognose in die Zukunft gewagt. Darauf aufbauend soll dargelegt werden, inwiefern diese demografische Entwicklung wirklich die befürchteten Arbeitsmarktszenarien zu untermauern vermag. Auch die Erwerbsquoten Älterer werden – insb unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsmarktbeteiligung und der Gründe für eine Erwerbsinaktivität – analysiert. Sodann wird auch die potenziell bestehende Problematik, dass – sofern ältere AN einmal in die Arbeitslosigkeit „abgerutscht“ sind – ältere AN ev Probleme bei der Erlangung eines (erneuten) AV haben, untersucht und schließlich werden (bereits ergriffene) arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie die (noch) bessere Nutzung derselben in Bezug auf ältere AN analysiert. Zur Abrundung des Themenkomplexes – als gewisser Endpunkt der Erwerbskarriere und häufig auch Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben und somit dem Verlust der Eigenschaft als ältere AN<sup>24</sup> – wird noch die Finanzierungssituation bzw die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Alterssicherungssysteme (insb PV) näher untersucht. Zusammengefasst birgt die demografische Entwicklung einer Gesellschaft iS „Alterung der Gesellschaft“ Herausforderungen und Aufgaben für den Staat, die Gesellschaft, die Wirtschaft sowie jede:n Einzelne:n.<sup>25</sup>

zu erhalten (vgl *Europäische Kommission*, Kommission stellt Instrumente zur Bewältigung des demografischen Wandels in der EU vor [11.10.2023] [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/de/ip\\_23\\_4807/IP\\_23\\_4807\\_DE.pdf](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/de/ip_23_4807/IP_23_4807_DE.pdf) [30.9.2025] 1 f).

- 21 Aufgrund des Umlagesystems in der PV (siehe dazu *Burger/Mair/Wachter*, Sozialrecht Basics<sup>7</sup> [2024] 170), scheint es – mit *Rebhahn/Pfalz*, Verteilungsgerechtigkeit im Sozialrecht, in *Baumgartner/Heinrich/Rebhahn/Sutter* (Hrsg), Verteilungsgerechtigkeit im Recht (2017) 339 (457) mwN –, damit die derzeitige sich in der Alterspension befindliche Generation nicht „auf Kosten“ der nächsten Generation lebt, aber auch iSd Verteilungsgerechtigkeit, nur dann ein faires PV-System zu sein, wenn der staatliche Zuschuss zu den Alterspensionen zumindest nicht steigt. Dies ist jedoch – sowohl historisch, als auch prognostiziert – nicht der Fall (*Alterssicherungskommission*, Bericht über die langfristige Entwicklung der gesetzlichen Pensionsversicherung für den Zeitraum 2020 bis 2070 [2021] <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:343261d3-8fd1-4066-bdcb-d2a88d530018/Langfristgutachten%20gesetzliche%20PV%202020-2070.pdf> [30.9.2025] 64 ff); aA *Panhözl*, Stärken und Schwächen des österreichischen Pensionssystems, in *Mosler* (Hrsg), Sind unsere Pensionen nachhaltig? (2024) 49 (58 und 61 f), der die Werte in % des BIP als „stabil“ ansieht, weshalb kein „dramatischer Anstieg“ vorliege.
- 22 *Panhözl*, Stärken und Schwächen des österreichischen Pensionssystems 55 und 63; *Häckl/Kocher/Sonntag/Spitzer*, Pensionsreformansätze aus verhaltensökonomischer Sicht (2020) <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5441/1/ihs-report-2020-haeckl-kocher-sonntag-spitzer-pensionsreformansaeetze-aus-verhaltensoekonomischer-sicht.pdf> (30.9.2025) 4, 12 ff und 32 ff.
- 23 Vgl zu dieser Thematik insb die mit BGBl I 2023/118 eingetretenen Änderungen im AIVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 [AIVG] BGBl 1977/609 idF BGBl I 2025/47); dazu instruktiv *Spitzl*, Neuerungen bei der Altersteilzeit ab 1.1.2024: Arbeitsmarktpolitische Änderungen, Vereinfachungen, Klarstellungen, ASoK 2023, 430 (430 ff). Vgl zu den (notwendig gewordenen) Neuerungen im AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG BGBl 1993/459 idF BGBl I 2025/47) Kap 3.2.1.4.2.
- 24 Vgl dazu Kap 3.3.
- 25 *Polzin/Kirchner/A. Pollert/M. Pollert*, Duden: Wirtschaft von A bis Z<sup>6</sup> (2016) 133.

## 2.1. Die demografische Entwicklung

### 2.1. Die demografische Entwicklung

Wie bereits erwähnt, wird unter dem Begriff der Demografie die Veränderung der Gesellschaft anhand mehrerer Parameter (Geburten, Sterbefälle, Migration) verstanden. Diese drei hier genannten Parameter haben allesamt Relevanz für die, landläufig unter der demografischen Entwicklung verstandene, (Über-)Alterung der Gesellschaft, denn auch die Migration von (jüngeren) Menschen und die Geburt von Menschen haben auf die Bevölkerungsentwicklung Einfluss.<sup>26</sup> MaW sind drei Einflussgrößen für die demografische Entwicklung einer Gesellschaft von Relevanz: Die Fertilitäts-/Fruchtbarkeitsrate, die Mortalitätsrate sowie die Migration.<sup>27</sup> Demografie umfasst nicht nur die Lehre von den Verfahren zur Beschreibung des Ist-Zustandes der Gesellschaft hinsichtlich der Größe, Struktur und Verteilung, sondern auch deren (zukünftige) Entwicklung im Rahmen von Prognosen.<sup>28</sup>

Kurzum zeigt sich eine Entwicklung der österreichischen Bevölkerung dahingehend, dass gesamt betrachtet der Anteil älterer Menschen zunimmt und der Anteil an jüngeren Menschen sinkt.<sup>29</sup> Die aus früheren Zeiten aus alterstechnischer Sicht bildlich bezeichnete Bevölkerungspyramide, wird zuweilen, aufgrund der Entwicklungen hinsichtlich der Altersstruktur, als Wechsel von der „Tannenbaum-“ zur „Laubbaumform“<sup>30</sup>, „Bevölkerungspilz“<sup>31</sup>, „Urnenform“<sup>32</sup>, oder auch als wegfallendes (bzw in Zukunft fehlendes) Fundament dieser Pyramide<sup>33</sup>, in der Lit erwähnt.<sup>34</sup> Das Bild einer Pyramide spiegelt grafisch jedenfalls nicht mehr die Altersstruktur der österreichischen Gesellschaft wider.<sup>35</sup>

26 So definieren Polzin/Kirchner/A. Pollert/M. Pollert, Duden: Wirtschaft<sup>6</sup> 132 f den demografischen Wandel als „Bezeichnung für die Bevölkerungsentwicklung und ihre Veränderungen insbesondere im Hinblick auf die Altersstruktur, die Entwicklung der Geburtenzahl und der Sterbefälle, die Anteile von Inländern, Ausländern und Eingebürgerten sowie die Zuzüge und Fortzüge.“

27 Stefaničs/Kilickaya, Entwicklungsszenarien europäischer Pensionssysteme – der demographische Aspekt, SozSi 2001, 784 (787); Schöfecker, Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt, in Resch (Hrsg), ArbeitnehmerInnen 50+ (2018) 7 (Rz 2.1 f); ders, Demographische Rahmenbedingungen Rz 3.3 f.

28 Pernice-Warnke, Demographischer Wandel, altersgruppenbezogene Partizipation und Generationengerechtigkeit: Zur rechtlichen Ordnung einer alternden Gesellschaft (2023) 4.

29 Schipfer, Der Wandel der Bevölkerungsstruktur in Österreich: Auswirkungen auf Regionen und Kommunen – Österreichisches Institut für Familienforschung: Working Paper 51 (2005) 3.

30 Rimser, Generation Resource Management: Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel (2014) 9 f und 15.

31 Braun, Demographische Entwicklung in den westlichen Industrieländern – Folgen für die Kapitalmärkte, ÖBA 1996, 327 (328).

32 Schöfecker, Auswirkungen des demographischen Wandels Rz 2.20.

33 Felbinger, Betriebliche Altersvorsorge: Rechtlicher Rahmen, optimale Gestaltung und praktische Umsetzung<sup>4</sup> (2011) 5; insb mit Blick auf das PV-System scheint diese Entwicklung problematisch.

34 Deshalb wäre aufgrund der Entwicklungen heute eine andere Begrifflichkeit – wie die Altersstruktur oder die Altersverteilung einer Gesellschaft – diesem Begriff vorzuziehen.

35 Vgl dazu die grafische Darstellung der Statistik Austria, Bevölkerungspyramide Österreich 1952–2100 (2023) [https://www.statistik.at/atlas/bev\\_prognose/](https://www.statistik.at/atlas/bev_prognose/) (30.9.2025).

## 2. Die demografische Entwicklung der Gesellschaft

### 2.1.1. Bevölkerungsstruktur

Die Bevölkerungsstruktur Österreichs zum Stichtag 1. Jänner 2024 gestaltet sich wie folgt:<sup>36</sup>

- 1.315.821 Menschen unter 15 Jahren ( $\hat{=}$  14,4 %).
- 5.372.350 Menschen im Alter von 15 bis 59 Jahren ( $\hat{=}$  58,7 %).
- 2.470.579 Menschen im Alter von 60 Jahren oder älter ( $\hat{=}$  27,0 %).<sup>37</sup>

Nach einer mMn – aus arbeits-/sozialrechtlicher Sicht – vernünftigeren Fokussierung auf andere Alterskohorten lässt sich die Bevölkerung Österreichs (Stichtag: ebenfalls 1. Jänner 2024) wie folgt abbilden:<sup>38</sup>

- 1.766.206 Menschen unter 20 Jahren ( $\hat{=}$  19,3 %).
- 5.575.396 Menschen im Erwerbsalter von 20 bis 64 Jahren ( $\hat{=}$  60,9 %).
- 1.817.148 Personen im Alter von 65 Jahren oder älter ( $\hat{=}$  19,8 %).

Seit 1970 lassen sich folgende Trends feststellen: Einerseits sank der Anteil der Menschen unter 20 Jahren (zum Stichtag 1. Jänner 2024) an der Gesamtbevölkerung um 11,8 %, andererseits stieg der Anteil der Menschen im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in diesem Zeitraum um 5,9 % und jener der Menschen 65+ um 5,8 %.<sup>39</sup> Nicht nur aus dieser Trendentwicklung wird deutlich, dass die Bevölkerung „altert“. Auch mit Blick auf das Durchschnittsalter, das mit Stand 1. Jänner 2024 bei 43,4 Jahren und in den frühen 1970er-Jahren noch bei 36,1 Jahren lag, zeigt sich die demografische Alterung der österreichischen Gesellschaft.<sup>40</sup>

Eine für diese Untersuchung relevante Alterskohorte ist auch die Altersgruppe von 50 bis inkl 64 Jahren, die vornehmlich den Forschungsgegenstand dieser Arbeit darstellt, da Angehörige dieses Alterssegments mE als ältere AN zu qualifizieren sind.<sup>41</sup> Freilich besteht auch die Möglichkeit, nach dem Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters weiterzuarbeiten und dass somit die Eigenschaft als ältere:r AN in dieser Konstellation bestehen bleibt,<sup>42</sup> da der Grundsatz gilt: „Einmal ältere:r AN – immer ältere:r AN“.<sup>43</sup> Diese Gruppe umfasste im Jahr 2023 2.015.381 Menschen ( $\hat{=}$  22 % der Gesamtbevölkerung).<sup>44</sup> Nimmt man die Personen über 64 Jahren hinzu, somit die Gruppe der Bevölkerung 50+, handelt es sich insgesamt sogar um 3.815.925 Menschen ( $\hat{=}$  42 % der Gesamtbevölkerung).<sup>45</sup>

36 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023 (2024) 28.

37 Aufgrund der Rundung der Prozentwerte ergibt sich in Summe ein Wert von über 100 %.

38 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 28.

39 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 31.

40 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 31.

41 Vgl Kap 3.

42 Vgl Kap 3.2.2.3.

43 Vgl Kap 3.3.

44 *Statistik Austria*, Bevölkerungspyramide Österreich.

45 *Statistik Austria*, Bevölkerungspyramide Österreich.

## 2.1. Die demografische Entwicklung

### 2.1.2. Geburts-/Fertilitätsrate

2023 setzte sich der seit 2017 fast ausnahmslos anhaltende Trend rückläufiger Geburtenzahlen fort, konkret wurden 77.605 Kinder lebend geboren.<sup>46</sup> Mehr als 1/5 (22,4 %) aller Lebendgeborenen waren keine österreichischen Staatsangehörigen.<sup>47</sup>

Auch die Gesamtfertilitätsrate<sup>48</sup> Österreichs gibt ein ähnliches Bild ab: 2023 lag sie bei gesamt 1,32 Kindern pro Frau – auch hier geht der seit 2017 (mit Ausnahme 2021) anhaltende Trend des Rückgangs weiter und liegt weit unter dem sog Bestandserhaltungsniveau<sup>49</sup>, zuletzt wurde dieses zu Beginn der 1970er-Jahre erreicht.<sup>50</sup> Eine Gesamtfertilitätsrate unter dem Bestandserhaltungsniveau bedeutet alleine betrachtet, dass eine Bevölkerung schrumpft.<sup>51</sup> Bei nicht-österreichischen Müttern liegt die Gesamtfertilitätsrate zwar mit 1,56 Kindern pro Frau im Jahr 2023 auch unter dem Bestandserhaltungsniveau, aber sie ist höher als bei österreichischen Müttern (durchschnittlich 1,23 Kinder pro Frau).<sup>52</sup>

Ohne externe Faktoren – wie eine steigende Lebenserwartung<sup>53</sup> (auch der Neugeborenen) und/oder Migration<sup>54</sup> – würde die österreichische Gesellschaft bzw die Anzahl der Österreicher:innen sinken.

### 2.1.3. Lebenserwartung und Mortalität

Im Jahr 2022 waren 93.332 Todesfälle in Österreich zu verzeichnen. Dieser – seit 1983 nicht mehr in dieser Art dagewesene – hohe Wert hängt jedoch auch mit

46 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 39.

47 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 41.

48 Die Gesamtfertilitätsrate gibt die durchschnittliche Kinderanzahl pro Frau an (vgl dazu auch *Fent/Fürnkranz-Prskawetz*, Demographischer Wandel – geänderte Rahmenbedingungen für den Sozialstaat? in *Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz* [Hrsg], Demographischer Wandel – geänderte Rahmenbedingungen für den Sozialstaat? [https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:6375bc0a-d6a7-4c93-879e-b2e7acb13668/dokument\\_demographischer\\_wandel\\_22\\_11\\_2019\\_barrierefrei.pdf&ved=2ahUKEwip-LHQrriIAxUzhv0HHWloE8gQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw18eo4wHgXYnRHK\\_xqeflRV](https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:6375bc0a-d6a7-4c93-879e-b2e7acb13668/dokument_demographischer_wandel_22_11_2019_barrierefrei.pdf&ved=2ahUKEwip-LHQrriIAxUzhv0HHWloE8gQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw18eo4wHgXYnRHK_xqeflRV) [30.9.2025] 3 [7]; *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2022 [2023] 85).

49 Das Bestandserhaltungsniveau für den Erhalt einer konstanten Bevölkerungsgröße liegt bei 2,1 Kindern pro Frau (*Fent/Fürnkranz-Prskawetz*, Demographischer Wandel 7; *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2020 [2022] 32).

50 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 41; *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2020, 32; *Fent/Fürnkranz-Prskawetz*, Demographischer Wandel 7; *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2022, 41.

51 *Fent/Fürnkranz-Prskawetz*, Demographischer Wandel 11; *Max-Planck-Institut für demografische Forschung*, Glossar demografischer Fachbegriffe: Bestandserhaltungsniveau, [https://www.demogr.mpg.de/de/ueber\\_uns\\_6113/was\\_ist\\_demografie\\_6674/glossar\\_demografischer\\_fachbegriffe\\_6982/](https://www.demogr.mpg.de/de/ueber_uns_6113/was_ist_demografie_6674/glossar_demografischer_fachbegriffe_6982/) (30.9.2025).

52 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 42; die Gesamtfertilitätsrate variiert stark zwischen den einzelnen Nationalitäten.

53 *Fent/Fürnkranz-Prskawetz*, Demographischer Wandel 11 f; vgl dazu sogleich Kap 2.1.3.

54 *Fent/Fürnkranz-Prskawetz*, Demographischer Wandel 12 ff; vgl dazu Kap 2.1.4.

## 2. Die demografische Entwicklung der Gesellschaft

dem Infektionsgeschehen iZm der Corona-Pandemie zusammen.<sup>55</sup> 2023 sank der Wert wieder auf insgesamt 89.760 Todesfälle.<sup>56</sup>

Lange Zeit stieg die Lebenserwartung<sup>57</sup> von Frauen und Männern fast kontinuierlich an,<sup>58</sup> bis – aufgrund der Corona-Pandemie – die Lebenserwartung von 2019 auf 2020 niedriger ausfiel.<sup>59</sup> Im Jahr 2023 lag die Lebenserwartung – nach einer Schätzung der *Statistik Austria* – bei der Geburt in Österreich für Frauen bei 84,23 Jahren und bei Männern bei 79,44 Jahren.<sup>60</sup>

Die steigende Lebenserwartung in Österreich hat – führt man sich die niedrige Gesamtfertilitätsrate vor Augen – neben der Migration dazu geführt, dass es ein Wachstum der Gesamtbevölkerung in Österreich gab.<sup>61</sup> Die Lebenserwartung hat auch Einfluss auf die demografische Entwicklung und kann uU – kommt es zu einer sog (Über-)Alterung der Gesellschaft – zu (Finanzierungs-)Problemen in Alterssicherungssystemen führen.

Mit Blick auf ein (Weiter-)Arbeiten trotz Inanspruchnahme einer (regulären) Alterspension<sup>62</sup> ist mMn die sog „gesunde Lebenserwartung“, die zuweilen auch als „Lebenserwartung in Gesundheit“ bezeichnet wird,<sup>63</sup> von Relevanz. Die „Lebenserwartung in Gesundheit“ bildet – im Gegensatz zur vorher dargelegten Lebenserwartung, die lediglich auf das Alter iZm dem Tod abstellt – auch die Entwicklung von Morbidität und Beeinträchtigungen ab und gibt Auskunft darüber, ob mit den zusätzlichen Lebensjahren auch Lebensjahre in guter bzw schlechter Gesundheit einhergehen. MaW: Es wird nicht nur die Quantität, sondern auch die

55 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2022, 20 und 45.

56 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 44.

57 Definition des *Max-Planck-Institut[s] für demografische Forschung*, Glossar demografischer Fachbegriffe: Lebenserwartung, [https://www.demogr.mpg.de/de/ueber\\_uns\\_6113/was\\_ist\\_demografie\\_6674/glossar\\_demografischer\\_fachbegriffe\\_6982/](https://www.demogr.mpg.de/de/ueber_uns_6113/was_ist_demografie_6674/glossar_demografischer_fachbegriffe_6982/) (30.9.2025): „Maß zur Standardisierung der Sterblichkeitsverhältnisse eines oder mehrerer Kalenderjahre (Periode). [...]“ bzw der *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2022, 61: „Die für ein Kalenderjahr berechnete Lebenserwartung bei der Geburt gibt an, wie viele Jahre ein neugeborenes Kind im Durchschnitt leben würde, wenn sich die im Kalenderjahr beobachteten altersspezifischen Sterberaten in Zukunft nicht mehr ändern würden. [...] In erster Linie stellt die Lebenserwartung bei der Geburt einen zusammenfassenden Indikator der Sterblichkeitsverhältnisse eines Kalenderjahres dar. [...]“.

58 Vgl dazu *Statista*, Lebenserwartung bei der Geburt in Österreich nach Geschlecht von 2013 bis 2023 (in Jahren) (2024) <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/18642/umfrage/lebenserwartung-in-oesterreich/> (30.9.2025); beginnend von 2015 auf 2016 stieg die Lebenserwartung für Männer und Frauen – mit Ausnahme einer marginal niedrigeren Lebenserwartung der Frauen im Jahr 2017 – bis inkl zum Jahr 2019 kontinuierlich an.

59 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2022, 46.

60 *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2023, 46.

61 *Fent/Fürnkranz-Prskawetz*, Demographischer Wandel 7 und 11; *Statistik Austria*, Demographisches Jahrbuch 2022, 15 und 19 f, wonach das Bevölkerungswachstum ausschließlich aus dem positiven Wanderungssaldo (maW: mehr Zuwanderungen nach Österreich als Wegzüge) resultiert.

62 Siehe Kap 3.2.2.3. zu dieser Möglichkeit und der Betrachtungsweise der Alterspension als „Altersprämie“ neben einem regulären Entgelt aus einem AV.

63 *Fent/Fürnkranz-Prskawetz*, Demographischer Wandel 12.