

Die Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters und daraus entstehende Dynamiken

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Die Geschichte zur Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters	1
3	Pensionsreformen und Auswirkungen	4
4	Empirie zum Frauenpensionsantrittsalter in Österreich	6
5	Frauenpensionsantrittsalter – Deskriptive Beschreibung	7
5.1	Deskriptive Beschreibung auf Branchenebene	10
5.2	Deskriptive Beschreibung auf Arbeitsmarktbezirksebene	11
6	Resümee	14
7	Literaturverzeichnis.....	15
8	Anhang.....	18

1 Einleitung

Seit 01. Jänner 2024 steigt das Pensionsantrittsalter für Frauen. Dies passiert in einer Zeit des Spardrucks und der Budgetkonsolidierung. Diskutiert werden die möglichen Effekte der Anhebung vor allem mit Blick auf steigende Beschäftigung und mögliche Einsparungen im Pensionssystem. Bereits publizierte Berichte analysieren vor allem Durchschnittszahlen für Österreich. Diese Arbeit soll den Fokus deshalb stärker auf regionale Unterschiede und Unterschiede zwischen Branchen richten. Ziel dieser Arbeit ist eine erste grafisch, deskriptive Beschreibung der Dynamiken. Durch diese rein deskriptive Beschreibung können keine tiefergehenden Analysen vorgenommen werden. Die hier angestellten Überlegungen sind deshalb als Ausgangspunkte für zukünftige Arbeiten gedacht.

Im ersten Teil werden die historischen Gründe für die Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters erklärt. Dieser Teil, der etwas losgelöst von der restlichen Arbeit ist, hilft bei einem generellen Verständnis der Thematik. Anschließend werden einige Arbeiten vorgestellt, die sich bereits mit ähnlichen Reformen in Österreich, Deutschland und Italien beschäftigt haben. Drei Berichte, die auf die Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters in Österreich eingehen, werden im darauffolgenden Kapitel beleuchtet. Den Hauptteil bilden Grafiken, die das Frauenpensionsantrittsalter auf Branchenebene und Ebene der Arbeitsmarktbezirke beleuchten.

2 Die Geschichte zur Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters

Unterschiede im Pensionsantrittsalter, getrennt nach Geschlecht, haben eine lange Historie. 1914 hätte ein Gesetz beschlossen werden sollen, dass neben Beitragszeiten auch unterschiedliche Altersantrittsgrenzen nach dem Geschlecht festlegt. Männer hätten nach 480 Beitragsmonaten und Frauen nach 420 Monaten, aber nicht vor dem erreichten 55. Lebensjahr eine Altersrente beziehen

dürfen. Männer die wiederum das 70. und Frauen die das 65. Lebensjahr erreicht hätten, hätten mit 60 Beitragsmonaten einen Anspruch auf Pension (§ 11, Reichsgesetzblatt, 1914, S. 725). Doch durch den Kriegsbeginn kam es zu einer Einstellung der Ausschusstätigkeit und das Gesetz wurde nicht beschlossen. Im Jahre 1926 wurde im Angestelltenversicherungsgesetz dann festgelegt, dass die Altersgrenzen von männlichen Versicherten bei 65 Jahren und die der weiblichen Versicherten bei 60 Jahren liegt. Wenn die Versicherten jedoch mindestens 120 Beitragsmonate aus einem versicherungspflichtigen Dienst- oder Arbeitsverhältnis erworben hatten, durften Männer auch schon ab dem 60. Lebensjahr und Frauen ab dem 55. Lebensjahr in Pension gehen (§ 31, Bundesgesetzblatt, 1926, S. 1732). Durch das Gesetz waren Angestellte pensionsversichert, Arbeiter:innen jedoch nicht.

Erst durch die Machtübernahme des NS-Regimes 1938 und somit der Einführung des deutschen Sozialversicherungsgesetzes erhielten die Arbeiter:innen eine Pensionsvorsorge (Steiner, 2018, S. 67). Nach dem Zusammenbruch des NS-Regimes forderten die Arbeitnehmer:innen eine Wiederherstellung und weiteren Ausbau der unterbrochenen Gesetzgebung (Stenographisches Protokoll des Bundesrat, 1948, S. 511), damit nun jede:r Erwerbstätige weiterhin pensioniert werden konnte. Dem wurde, soweit es möglich war Folge geleistet, so wurde ein Antrag aller drei im Nationalrat vertretenen Parteien (ÖVP, SPÖ, KPÖ) eingebracht, das Rentenbezugsalter wieder auf den Stand von 1935 herabzusetzen. Dies war jedoch aus „[...] *staatsfinanziellen Gründen nicht tragbar*“ (Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1948, S. 2225). Für die ÖVP war es selbstverständlich, dass die Herabsetzung zuerst den Frauen zugutekommen sollte, weil sie es waren, welche unter dem NS-Regime „[...] *in den Fabriken der Rüstungsindustrie und in der Landwirtschaft schwer [arbeiteten]*“ (Mikola (ÖVP), Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1948, S. 2229). Das Frauenpensionsantrittsalter wurde von 65 auf 60 Jahre herabgesetzt, jedoch wurde diese nur vor dem 65. Lebensjahr gewährt, wenn die Versicherte keiner rentenversicherungspflichtigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nachging (§ 4, Bundesgesetzblatt, 1948, S. 1; Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1948, S. 2225). Dieser Zusatz wurde in der 79. Sitzung des Nationalrates stark diskutiert, so brachte der Abgeordnete Elser (KPÖ) ein, dass es somit eine bedingte Herabsetzung ist, unter welche viele Frauen zu leiden haben würden. Die „[...] *karg bemessene Höhe der Sozialrenten [würde] die Frauen [zwingen], sich noch irgendein weiteres Einkommen zu sichern*“ (Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1948, S. 2226). Diese Ansicht vertrat auch Abgeordnete Mikola (ÖVP), welche noch ein weiteres Mal hervorhob, dass vor allem wenn der Ehemann invalid aus dem Krieg zurückkehre, die Frau überhaupt erst durch einen Nebenverdienst in der Lage sei ihre Familie zu ernähren. Obgleich die ÖVP diesem Gesetz zustimmen würden, so unterstrich Mikola ein weiteres Mal, dass eine weitere Herabsetzung auf das 55. bzw. das 60. Lebensjahr weiterhin ein Verlangen ihrer Partei sei (Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1948, S. 2230).

Im Jahr 1990 beschloss der Verfassungsgerichtshof die unterschiedlichen Altersantrittsgrenzen zwischen Männern und Frauen als verfassungswidrig, nachdem ein Antrag des OLG Wien und des OGH eingebracht wurde, vor welchem sich die Bundesregierung verteidigen musste. Die Bundesregierung argumentierte, dass die Doppelbelastung der Frau ein legitimer Grund für das niedrigere Pensionsantrittsalter wäre, da Frauen neben der Erwerbstätigkeit auch die Haushaltsführung übernehmen. Auch bei Teilzeitarbeit, durch die die Haushaltsarbeit nicht mehr so schwer ins Gewicht fallen würde, so argumentierte die Bundesregierung, würde diese oftmals nur gewählt werden, um der Kinderbetreuung nachzugehen. Der VGH argumentierte jedoch, dass das frühere Antrittsalter gerade jene Frauen bevorzugt, welche dieser Doppelbelastung nicht ausgesetzt sind, da sie mehr Versicherungsmonate erreichen konnten; eine rein geschlechterspezifische Differenzierung wäre somit nicht zulässig. Ähnlich argumentierte der OGH, indem er hervorhob, dass kein unbeträchtlicher Teil der Frauen alleinstehend wäre und somit der gleichen Belastung ausgesetzt wäre, wie alleinstehende Männer. Er hob auch hervor, dass durch den gesellschaftlichen Wandel zwölf Jahre zuvor das Ehegesetz geändert worden war, durch welches nun die Lebensgemeinschaft, insbesondere die Haushaltsführung einvernehmlich zu gestalten ist (§ 91, Bundesgesetzblatt, 1975, S. 1773). Dies steht im Kontrast zur vorherigen Gesetzeslage, in welcher noch der Mann das Oberhaupt der Familie war und die Frau ihm lediglich beizustehen hatte. Im Sinne des Fortschritts- und

Gleichstellungsgedanken wäre es nun nötig auch das Pensionsantrittsalter zu vereinheitlichen, da davon ausgegangen werden kann, dass sich der Grundsatz der partnerschaftlichen Ehe verfestigt hätte, wodurch ein nicht zu vernachlässigender Teil der Frauen nun nicht mehr doppelbelastet wäre. Die Bundesregierung entgegnete darauf, dass die Familie ein sehr traditionsverbundener Bereich ist und sich die Geschlechterrollen und damit auch die Doppelbelastung der Frau, nicht so schnell ändern können (VfGH 06.12.1990, G223/88, 1990).

Die Bundesregierung argumentierte weiter, dass die Arbeitskraft (im Sinne von körperlicher Verfasstheit) von Frauen im Alter weiterhin schneller sänke, als die von Männern, wodurch ein früherer Pensionseintritt gerechtfertigt wäre. So verwies sie darauf, dass die Erwerbstätigkeit bei 45- bis 55-jährigen Männern im Jahr 1987 bei 90,8%, die der Frauen bei 59,3% lag. Das Pensionseintrittsalter der Neuzugänge im Falle einer Berufsunfähigkeit lag in diesem Jahr in der Gruppe der Angestellten bei 55,1 Jahre bei den Männern und 50,8 Jahre bei den Frauen – die Differenz von 4,3 Jahren sollte somit die Legitimation des unterschiedlichen Pensionsantrittsalters ein weiteres Mal unterstreichen. Der VfGH wies jedoch darauf hin, dass eine rein geschlechterspezifische Differenzierung nicht zulässig wäre, so wären biologische Begründungen qua schwächere Konstitution der Frau nur dann vertretbar, wenn nach Art der Arbeit (Arbeiterinnen, Angestellte, Bäuerinnen, usw.) differenziert worden wäre. Der VfGH verwies auf Statistiken, welche belegen, dass es im Pensionszugangsalter zu Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit keine einschlägigen Unterschiede in den Geschlechtern oder Berufsgruppen gab. Lediglich bei der Gruppe der Angestellten, auf welche die Bundesregierung auch verwies war das Pensionszugangsalter der Frauen signifikant niedriger, als das der Männer. Dadurch, dass nur die Gruppe der Angestellten einen geschlechterspezifischen Unterschied im Pensionsantrittsalter aufwies, nicht so aber Arbeiter:innen oder Bäuer:innen, verkannte der VfGH die Argumentation der Bundesregierung – es würden „[...] offensichtlich ganz andere Gründe als biologische oder sonstige geschlechtsspezifische [vorliegen]“ (VfGH 06.12.1990, G223/88, 1990).

Mit dieser Entscheidung legte der Verfassungsgerichtshof den Grundstein für die Angleichung des Pensionsantrittsalters. Jedoch erklärte er, um keinen zu großen Eingriff in die erworbenen Rechtspositionen der weiblichen Versicherten zu machen, die Ungleichbehandlung beider Geschlechter diesbezüglich als „(vorrübergehend) sachlich“ (VfGH 06.12.1990, G223/88, 1990). Somit beschloss der Nationalrat 1992 das Frauenpensionsantrittsalter ab dem 01. Jänner 2024 stufenweise bis zum Jahr 2033 an das der Männer anzuheben. Die vorzeitige Alterspension von Frauen wurde schon ab dem 01. Jänner 2019 stufenweise angehoben (Beilage des Nationalrats, 1992, S. 3). Darauf aufbauend, sollte der Bund bis ins Jahr 2018 dem Nationalrat jedes zweite Kalenderjahr Bericht erstatten, was „[...] zum schrittweisen Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen“ unternommen wurde (Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1992, S. 9987). Denn im Zuge des Beschlusses des Verfassungsgerichtshof wurde nicht nur das Pensionsantrittsalter neu eruiert, es wurde durch Abgeordnete dreier Parteien (ÖVP, SPÖ, Grüne) ein Gleichstellungspaket geschnürt, welches 15 Gesetze enthielt, „[...] die die bestehenden Benachteiligungen von Frauen abbauen [sollen]“ (Dohnal, Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1992, S. 9997, 10008).

In der 90. Sitzung des Nationalrats wurde durch mehrere Rednerinnen verschiedener Parteien (SPÖ, ÖVP) hervorgehoben, dass durch die relativ weit in der Zukunft liegende Anhebung die Lebensplanung jener Frauen, welche zu diesem Zeitpunkt 30 Jahre oder älter waren, nicht beeinträchtigt wird (Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1992, S. 9992, 9995, 10001). Dies wurde von der FPÖ jedoch stark kritisiert. So hätte für die FPÖ eine kürzere Einschleifregelung von 10-15 Jahren völlig ausgereicht. Die lange Frist wäre nur ein Verschieben der Finanzierungsprobleme weit über die Jahrtausendwende hinaus (Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1992, S. 10003). ÖVP und SPÖ waren sich einig, dass die Anhebung des Pensionsantrittsalters „[ein] gewaltiger Schub in Richtung Gleichberechtigung der Frauen [...]“ sei (Hostasch (SPÖ), Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1992, S. 9990). Von Abgeordneten der ÖVP wurde auch eingebracht, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter einerseits bei 58 Jahren liegt und nur eine Differenz von 8 Monaten die Geschlechter trennte (Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1992, S. 9994, 10022).

Abgeordnete Voggenhuber (Grüne) entgegnete, dass es nicht die Politik, das Parlament oder Parteien seien welche von sich aus ein Gleichstellungspaket gegen die Benachteiligung der Frau entwickelten, sondern ein Urteil des Verfassungsgerichtshofs, welcher aber auch nicht die Diskriminierung der Frau aufwarf, sondern ein verfassungswidriges Privileg der Frauen. So war man gezwungen, diesen ‚Unfall‘, wie er es nannte, zu reparieren. (Stenographisches Protokoll des Nationalrats, 1992, S. 10019).

Von Gleichstellung zwischen Männern und Frauen kann jedoch auch im Jahr 2024 noch nicht gesprochen werden, auch wenn nun das Antrittsalter für weibliche Versicherte angeglichen wird. Jährlich erscheinenden Publikationen des Bundeskanzleramtes resümieren auch für dieses Jahr, dass der Bildungsweg stark vom Geschlecht abhängt und durch die Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt qualifizierte Frauen weniger verdienen als Männer (Mayrhuber et al., 2024, S. 117). Der österreichische Gender Pay Gap liegt 2023 mit 18,3% über dem EU-Durchschnitt (12,0%) (BMFWF, 2025, S. 10), der Gender Pension Gap sogar bei 34% (Mayrhuber et al., 2024, S. 152). Auch in der Politik, Wirtschaft und den Medien sind Frauen unausgewogen repräsentiert (Mayrhuber et al., 2024, S. 220–221). Des Weiteren haben 23,47% der österreichischen Frauen körperliche und 23,57% sexuelle Gewalt erlebt (Statistik Austria, 2023).

Nach dem zweiten Weltkrieg wollte man zurück zu dem davor herrschendem Pensionssystem. Es fehlten jedoch die finanziellen Mittel, um dies für alle Erwerbstätigen umzusetzen. So wurde das Antrittsalter nur für Frauen auf 60 Jahre herabgesetzt. Nachdem der VfGH das als verfassungswidrig einstufte, überarbeitete der Nationalrat das Gesetz und beschloss eine stufenweise Anhebung ab 2024. Diese Anhebung wurde von den Parteien mehrheitlich als einen Schritt gesehen, welcher die Ungleichbehandlung der Frau vermindern sollte. Obgleich sich schon viel hinsichtlich Gleichberechtigung der Geschlechter getan hat, ist es ersichtlich, dass die gesetzliche Angleichung lediglich eine formale Gleichbehandlung darstellt, die die tatsächlichen, strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern jedoch nicht nur ignoriert, sondern für Frauen sogar verschärft, da sie ihnen eine längere Erwerbsarbeit unter ungleichen Bedingungen abverlangt, ohne die zugrundeliegenden Benachteiligungen wie den Gender Pay Gap, den Gender Pension Gap oder die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit zu beseitigen.

3 Pensionsreformen und Auswirkungen

Um beurteilen zu können, ob Pensionsreformen, wie eben die Anhebung des Pensionsantrittsalters erfolgreich sind, muss Erfolg oder das gewünschte Ziel definiert werden. Aktuell werden im Pensionssystem und in der Arbeitsmarktpolitik Maßnahmen gesetzt, die das Ziel haben sollen, die Beschäftigungsquote von Älteren zu erhöhen und sie gleichzeitig länger im Erwerbsleben zu halten. So sollen Kosten im Pensionssystem reduziert werden (Parlamentskorrespondenz, 2025). Umgesetzt werden soll das mit einer neu eingeführten Teilpension und mit der gleichzeitigen Verschärfung des Zugangs zur Altersteilzeit. Zusätzlich werden auch die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension, die bei gewissen Beitragszeiten eine Möglichkeit zu einem Ruhestand vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter darstellt, hochgeschraubt (Parlamentsnews, 2025). Aktuelle Debatten sehen Reformen, die einen erschwerten Zugang zu Pensionsleistungen verfolgen, als Instrument um die Beschäftigung zu erhöhen, um dadurch Kosten im Pensionssystem zu sparen. Das zentrale Ziel ist also die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Älteren, um dadurch das faktische Pensionsantrittsalter nach hinten zu verschieben und Kosten im Pensionssystem zu sparen.

Inwiefern ein höheres Pensionsantrittsalter dazu in der Lage ist, wird in einigen Arbeiten erforscht. Österreich dient dabei als gutes Untersuchungsobjekt. Zwischen 1985 und 2004 gab es in Österreich sieben große Pensionsreformen (Haller, 2019). Neben den Reformen der aktuellen Regierung wurden die letzten weitreichenden Reformen zwischen 2000 und 2004 umgesetzt. Dabei wurden neben der Einführung des Pensionskontos, das die Art der Pensionsberechnung definiert, auch Zugänge zu

Frührentenversicherungen erschwert und das Eintrittsalter für Frührentenversicherungen erhöht (Knell et al., 2006; Manoli & Weber, 2016). Staubli & Zweimüller (2013) urteilen, dass die Erhöhung des Mindestrentenalters zwar die Beschäftigung, gleichzeitig aber auch die Arbeitslosigkeit steigen ließ. Auf lange Sicht würden sich Beschäftigungseffekte abschwächen, da Jüngere ihren Konsum und deshalb auch ihre Arbeitszeit anpassen würden, wenn sie länger arbeiten müssen. Am positivsten wirkten sich Beschäftigungseffekte auf gesunde Beschäftigte in gut bezahlten Jobs aus. Jene mit schlechterer Gesundheit in schlecht bezahlten Berufen, wechselten häufiger in die Invaliditätspension oder überbrückten die Zeit zum „alten“ Eintrittsalter über den Bezug von Arbeitslosengeld. Ein Teil der Einsparungen durch die Maßnahme wurde durch höhere Ausgaben für Arbeitslosigkeit konterkariert. Manoli und Weber (2016) gehen weniger stark von einem Substitutionseffekt hin zu Arbeitslosigkeitsprogrammen oder der Invaliditätspension aus. Sie urteilen, dass der Anstieg der Beschäftigung hauptsächlich auf Personen zurückzuführen ist, die weiterhin – bis zum neuen Eintrittsalter – in ihrem Job bleiben. Die Anhebung des Frührentenalters um ein Jahr führt zu einem späteren Jobaustritt von 0,4 Jahren. Haller (2019) betrachtet vor allem fiskalische Effekte durch die Anhebung des Eintrittsalters für Frührentenversicherungen. Beitragseinnahmen durch einen längeren Verbleib in Beschäftigung steigen zwar, gleichzeitig stiegen aber auch die Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung. Beide Effekte heben sich dadurch gegenseitig auf. Zentral für jede Reform ist deshalb die Lage des Arbeitsmarktes, sowie etwaige Förderprogramme für ältere Arbeitnehmer:innen. Positive fiskalische Effekte können nur eintreten, wenn ältere Beschäftigte auch wirklich in Beschäftigung bleiben (Haller, 2019). Geyer und Welteke (2021) analysieren den Anstieg von Frührentenversicherungsmöglichkeiten für Frauen in Deutschland. Sie urteilen, dass von der Reform betroffene Frauen in Beschäftigung bleiben, wenn sie bereits in Beschäftigung sind. Dasselbe gilt für arbeitslose Frauen. Die Arbeitslosenquote für Frauen zwischen 60 und 62 stieg in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland. Dies ist auf geringere Arbeitsmarktchancen zurückzuführen.

Die fünf hier kurz präsentierten Arbeiten beschäftigten sich mit der Anhebung des Eintrittsalters für Pensionsleistungen, die vor dem Regelrentenalters zugänglich sind. Um diese Pensionsarten beziehen zu können, sind längere Beitragszeiten nötig. Dadurch sind Bezieher:innen öfter Arbeiter:innen, die durch die Lehre früh in den Arbeitsmarkt einsteigen. Arbeiter:innen finden sich öfter in Branchen, die körperlich anstrengend sind. Dadurch könnte einerseits das Risiko für Verletzungen oder Krankheiten im Alter steigen. Andererseits könnte es auch schwerer möglich sein im höheren Alter in diesen Branchen zu bleiben. Die Effekte einer Anhebung des Eintrittsalters für Frührentenversicherungen könnten sich eventuell von jenen einer Anhebung des Regelrentenalters unterscheiden, da das Risiko für Arbeitslosigkeit und Krankheit für Arbeiter:innen in der Regel höher ist und damit auch Substitutionseffekte zwischen sozialstaatlichen Sicherungssystemen wahrscheinlicher erscheinen. Entgegen dieser Überlegungen zeigen Bovini und Paradisi (2019) ähnliche Effekt für die Anhebung des Regelrentenalters in Italien. Die Ausgaben in der Sozialversicherung nehmen vor allem für Ältere zu. Werden Ältere länger beschäftigt, kommt es zudem zu Spillover Effekten innerhalb der Firma und Kolleg:innen werden entlassen. Es gibt demnach Substitutionseffekte zwischen von der Reform betroffenen Mitarbeiter:innen und ihren Kolleg:innen. Bassoli und Brilli (2025) analysieren dieselbe Reform, fokussieren sich aber auf Frührentenversicherungen. Durch die Erhöhung des Regelrentenalters steigen demnach Frührentenversicherungen für Frauen in Italien.

Inwiefern sich ein höheres Rentenalters in steigende Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit übersetzen lässt, hängt natürlich von der Arbeitsmarktlage ab. Die Jahre vor der Anhebung des Rentenalters waren von Diskussionen über „Fachkräftemangel“ geprägt. Inwiefern es sich dabei wirklich um einen Fachkräftemangel, oder nicht eher einen Arbeitskräftemangel gehandelt hat, kann hier nicht ausgeführt werden. Es gibt Belege für das Fehlen von Hilfskräften (Hille et al., 2024, S. 18), wie für Fachkräfte (Mühlböck et al., 2023, S. 141). Die Debatte könnte aber auch vor dem

Hintergrund sich ändernder Machtverhältnisse diskutiert werden. Durch eine geringere Anzahl an Arbeitskräften wird die Verhandlungsposition von Arbeitnehmer:innen gestärkt. Durch das Thematisieren eines Fachkräftemangels werden Strategien gefordert, die das Arbeitskräfteangebot steigen lassen (Störmann, 2025, S. 152) – auch um die Verhandlungsposition von Arbeitnehmer:innen wieder zu schwächen. Die Angleichung des Pensionsantrittsalters für Frauen erhöht das Arbeitskräfteangebot. Die Reform kann deshalb auch innerhalb der Debatte des Arbeits- oder Fachkräftemangels diskutiert und beurteilt werden.

4 Empirie zum Frauenpensionsantrittsalter in Österreich

Das Pensionsantrittsalter der Frauen wird seit 01.01.2024 jedes Jahr um ein halbes Jahr angehoben. Folgende Tabelle veranschaulicht den Übergangszeitraum der mit 01.07.2033 abgeschlossen ist. Derzeit betroffen von der Anhebung sind 60-jährige Frauen des gesamten Jahrgangs 1964. Das Antrittsalter stieg im Jahr 2024 auf 60,5 und im Jahr 2025 auf 61 Jahre.

Geburtsdatum	Pensionsalter	Pensionsantritt
bis 31.12.1963	60	01.01.2024
01.01.1964 bis 30.06.1964	60,5	01.07.2024 bis 01.01.2025
01.07.1964 bis 31.12.1964	61	01.07.2025 bis 01.01.2026
01.01.1965 bis 30.06.1965	61,5	01.07.2026 bis 01.01.2027
01.07.1965 bis 31.12.1965	62	01.07.2027 bis 01.01.2028
01.01.1966 bis 30.06.1966	62,5	01.07.2028 bis 01.01.2029
01.07.1966 bis 31.12.1966	63	01.07.2029 bis 01.01.2030
01.01.1967 bis 30.06.1967	63,5	01.07.2030 bis 01.01.2031
01.07.1967 bis 31.12.1967	64	01.07.2031 bis 01.01.2032
01.01.1968 bis 30.06.1968	64,5	01.07.2032 bis 01.01.2033
ab 01.07.1968	65	ab 01.07.2033

Quelle: (15/ME 28. GP, 2025; AK OÖ, o. J.; Beilage des Nationalrats, 2025)

Es gibt unseres Wissens noch keine tiefere Analyse oder Studie zu den Effekten des höheren Pensionsantrittsalters in Österreich. Das AMS (2025) betrachtet das Thema in einem Bericht vom März. ECO (2025) verweist in einem Bericht vom April hauptsächlich auf den AMS-Bericht. Das WIFO setzt sich (2025) in seinem Konjunkturbericht vom August kurz mit dem Thema auseinander. Alle Berichte betrachten Gesamtösterreich ohne auf mögliche geografische Unterschiede oder Differenzen zwischen Wirtschaftsbranchen einzugehen. Im Folgenden sollen wesentliche Punkte der drei Berichte kurz präsentiert werden.

Laut allen drei Berichten entwickelt sich die Beschäftigung von 60-jährigen Frauen positiv. Die Beschäftigung von Frauen im Alter von 60 Jahren ist laut AMS Bericht im Vergleich zum Vorjahr um fast 12.000 Personen gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen lag um 2.100 Personen höher (Auer & Mlakic, 2025). Im Konjunkturbericht schreibt das WIFO, dass im Falle der Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ein Arbeitsangebotschock vorliege, da Beschäftigung und Arbeitslosigkeit gleichermaßen steigen. Frauen in Beschäftigung würden länger in Beschäftigung bleiben, während Frauen in Arbeitslosigkeit länger in Arbeitslosigkeit blieben. Mögliche Verdrängungs- oder Substitutionseffekte, die in Kapitel 3 beschrieben wurden, können durch rein deskriptive Analysen aber nicht abgeschätzt werden. Trotzdem geht das WIFO eher davon aus, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit seit 01. Jänner 2024 im Trend der letzten drei Jahre gelegen ist und es zu keiner Beschleunigung geführt hat. Dies könnte darauf hinweisen, dass keine Verdrängungs- oder Substitutionseffekt vorliegen (Schiman-Vukan, 2025). ECO Austria betrachtet verschiedene Kohorten und beschreibt, dass die Arbeitslosenquote der 60-jährigen Frauen steigt, während jene der 59-

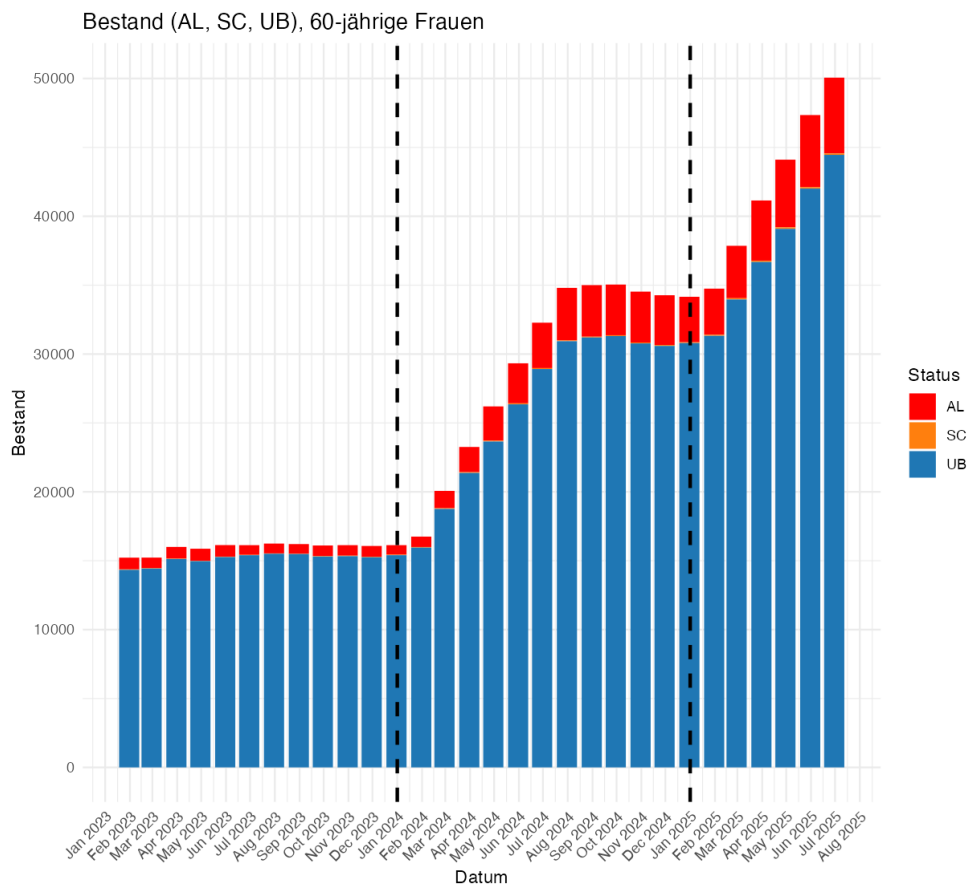
jährigen Frauen sinkt. Daraus leiten sie den etwas eigentümlichen Schluss ab, dass es keine „Altersarbeitslosigkeit“, sondern nur „Arbeitslosigkeit vor dem Pensionsantritt“ geben soll (Berger, 2025).

5 Frauenpensionsantrittsalter – Deskriptive Beschreibung

Im Folgendem sollen Dynamiken seit der Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters deskriptiv beschrieben werden. Dazu wurde vom AMS ein Datensatz übermittelt, der sich im Grunde mit den Daten aus der AMIS Datenbank (BMSAGPK, 2025) deckt. Im Gegensatz zur AMIS Datenbank können durch die uns vorliegenden Daten aber Bestände an Arbeitslosen und Schulungsteilnehmer:innen, sowie unselbständige Beschäftigte (vollversichert) auf Ebene der Regionalen Geschäftsstellen des AMS ausgewertet werden (AMSPRV, 1995). Zusätzlich wurden Daten (Statistik Austria, 2025) zur Bevölkerung nach Alter und Gemeinde, die je Quartalsanfang zur Verfügung stehen, verwendet, um Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten zu berechnen. Die hier gezeigten Quoten werden demnach aus Arbeitslosen oder unselbständigen Beschäftigten im Verhältnis zur gesamten Bevölkerung in der jeweiligen Alterskohorte gebildet. Somit weicht die Definition sowohl von jener auf nationaler, wie auch auf internationaler Ebene ab und kann nicht mit diesen verglichen werden. Zur deskriptiven Analyse werden ähnliche Grafiken, wie in den Berichten verwendet, die in Kapitel 4 zitiert wurden. Diese werden aber zusätzlich auf regionale Unterschiede, bzw. Branchenunterschiede ausgewertet. Die Analyse erfolgt, wie in der Einleitung erwähnt, rein deskriptiv und zum überwiegenden Teil grafisch.

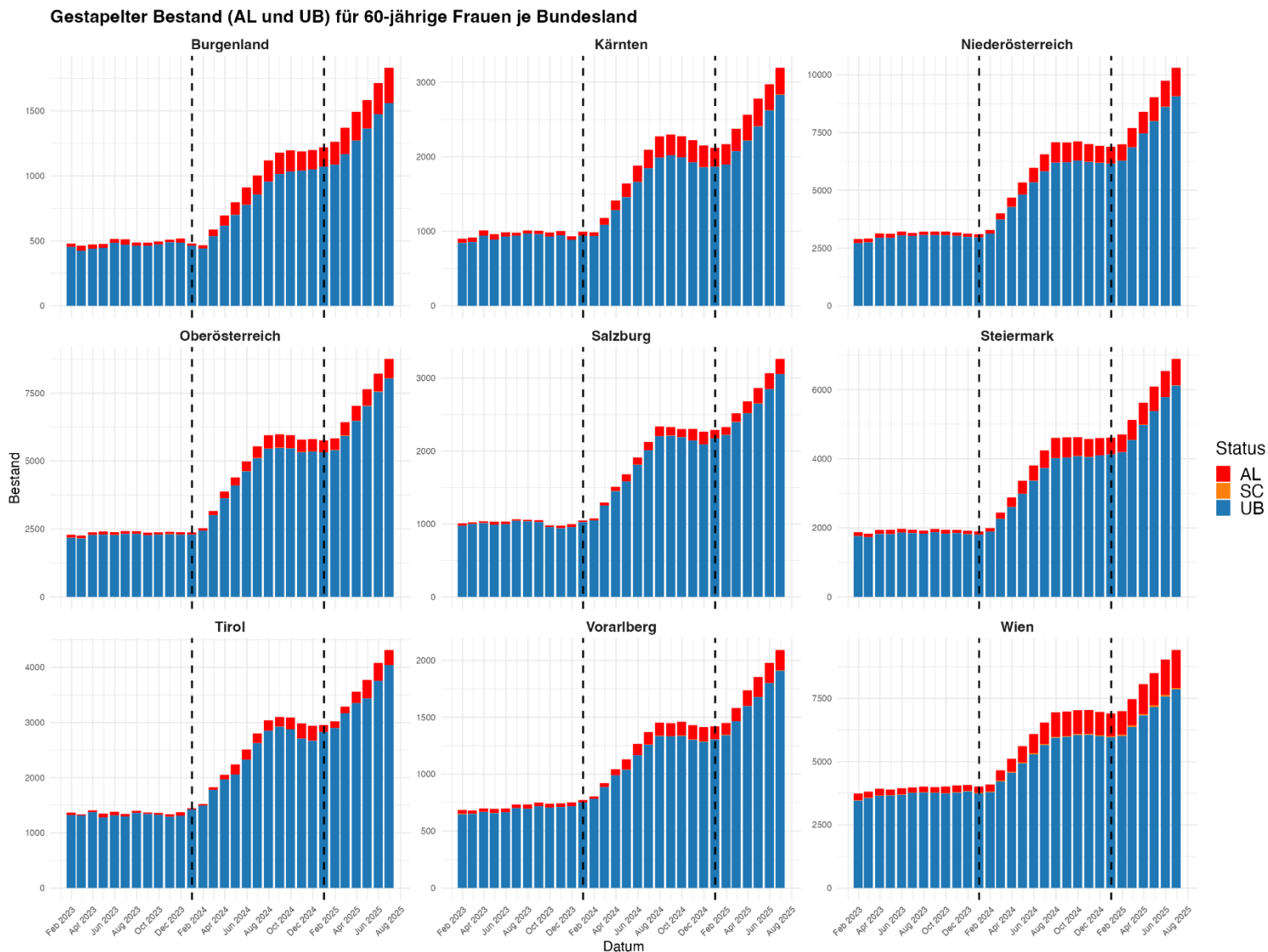
Abbildung 1 zeigt das Arbeitskräftepotential 60-jähriger Frauen von Jänner 2023 bis Juli 2025. Klar ersichtlich ist der Anstieg der unselbständig Beschäftigten (UB), wie der Arbeitslosen (AL) per 01. Jänner 2024 und 2025. Hier wurde das Pensionsantrittsalter um jeweils ein halbes Jahr erhöht. Lag das Arbeitskräftepotential im verwendeten Datensatz 2023 im Durchschnitt noch bei knappen 16.000, stieg es im Durchschnitt 2024 um ungefähr 13.700 oder um 85%. Schulungsteilnehmerinnen (SC) machen einen relativ kleinen Anteil aus und sind auch kaum gestiegen.

Abbildung 1: Bestand AL, SC, UB, 60-jähriger Frauen



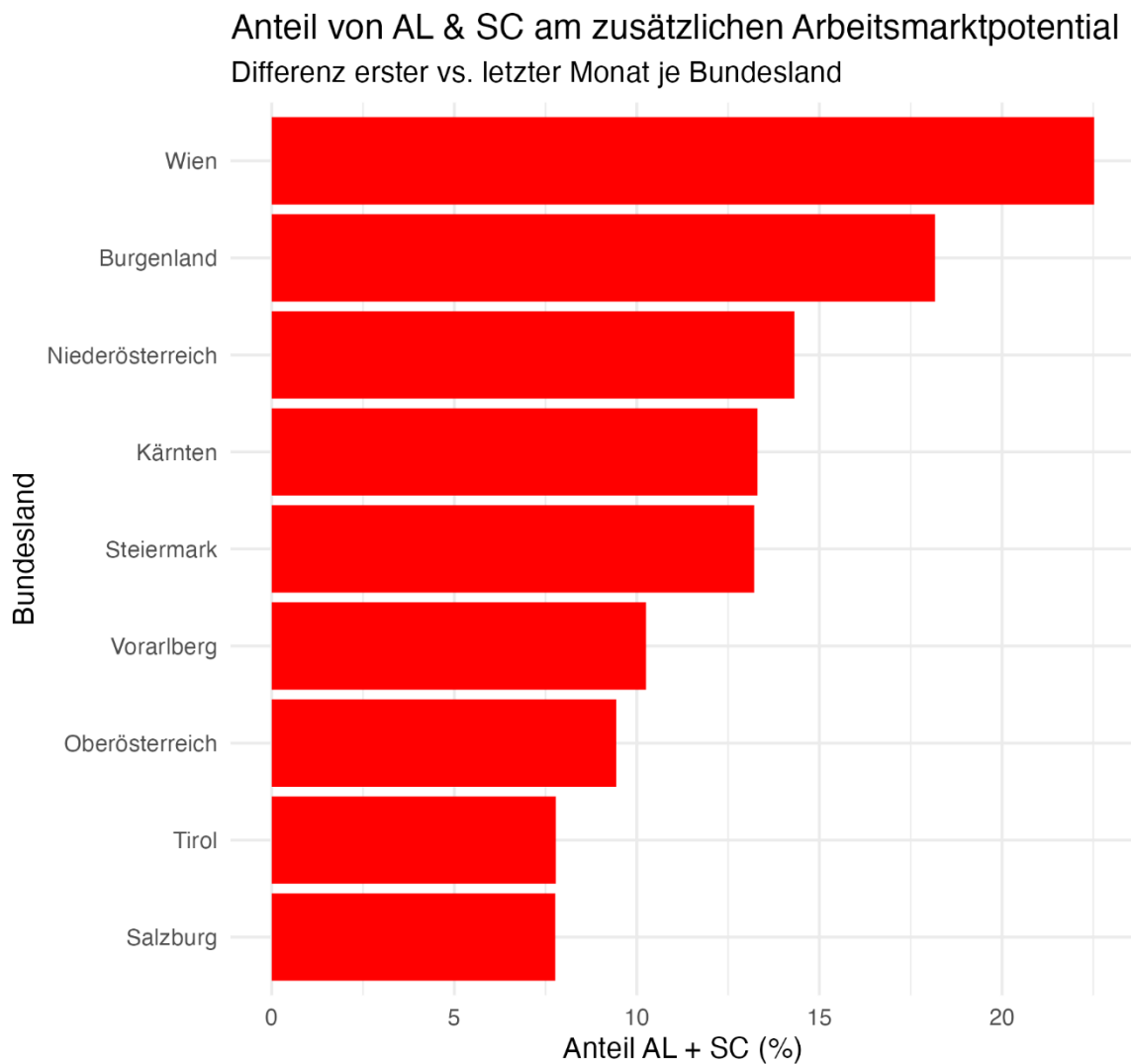
Die grafische Analyse des Arbeitskräftepotentials der einzelnen Bundesländer zeigt keine drastischen Unterschiede. Zwischen Jänner 2023 und Juli 2025 stieg der Bestand der AL am stärksten in Wien – um 1.234 Personen. Die UB erhöhten sich am stärksten in Niederösterreich um 6.356 Personen. Relativ gesehen gab es im Burgenland mit 984% den stärksten Anstieg von AL (von 25 auf 271). In Oberösterreich gab es hingegen den relativ stärksten Anstieg von UB mit 270%.

Abbildung 2: Bestand AL, UB 60-jährige Frauen je Bundesland



Der Vergleich von absoluten, wie auch relativen Zahlen ist aufgrund der unterschiedlichen Bevölkerungszahlen in den Bundesländern und unterschiedlichen Ausgangswerten – gerade für Arbeitslose – schwierig. Sinnvoller könnte es deshalb sein, zusätzliche Arbeitslose und Schulungsteilnehmer:innen als Anteil am gesamten zusätzlichen Arbeitskräftepotential darzustellen. Das zusätzliche Arbeitskräftepotential wird dabei als Differenz zwischen Jänner 2023 und Juli 2025 berechnet. Der Anteil von Arbeitssuchenden und Schulungsteilnehmer:innen am gesamten AKP macht in Wien 22,5% aus (Abbildung 3). Den geringsten Anteil haben Tirol und Salzburg mit jeweils 7,7%. Daraus kann abgeleitet werden, dass sich die Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich auswirkt. Etwas überraschend ist, dass Bundesländer, wie Salzburg und Tirol, mit einer starken Tourismusbranche den geringsten Anteil an AL und SC am zusätzlichen AKP haben. Da die Beschäftigten in der Tourismusbranche eher jünger sind, könnte auch davon ausgegangen werden, dass zusätzliche ältere Arbeitskräfte eher freigesetzt werden.

Abbildung 3: Anteil von AL, SC am zusätzlichen AKP

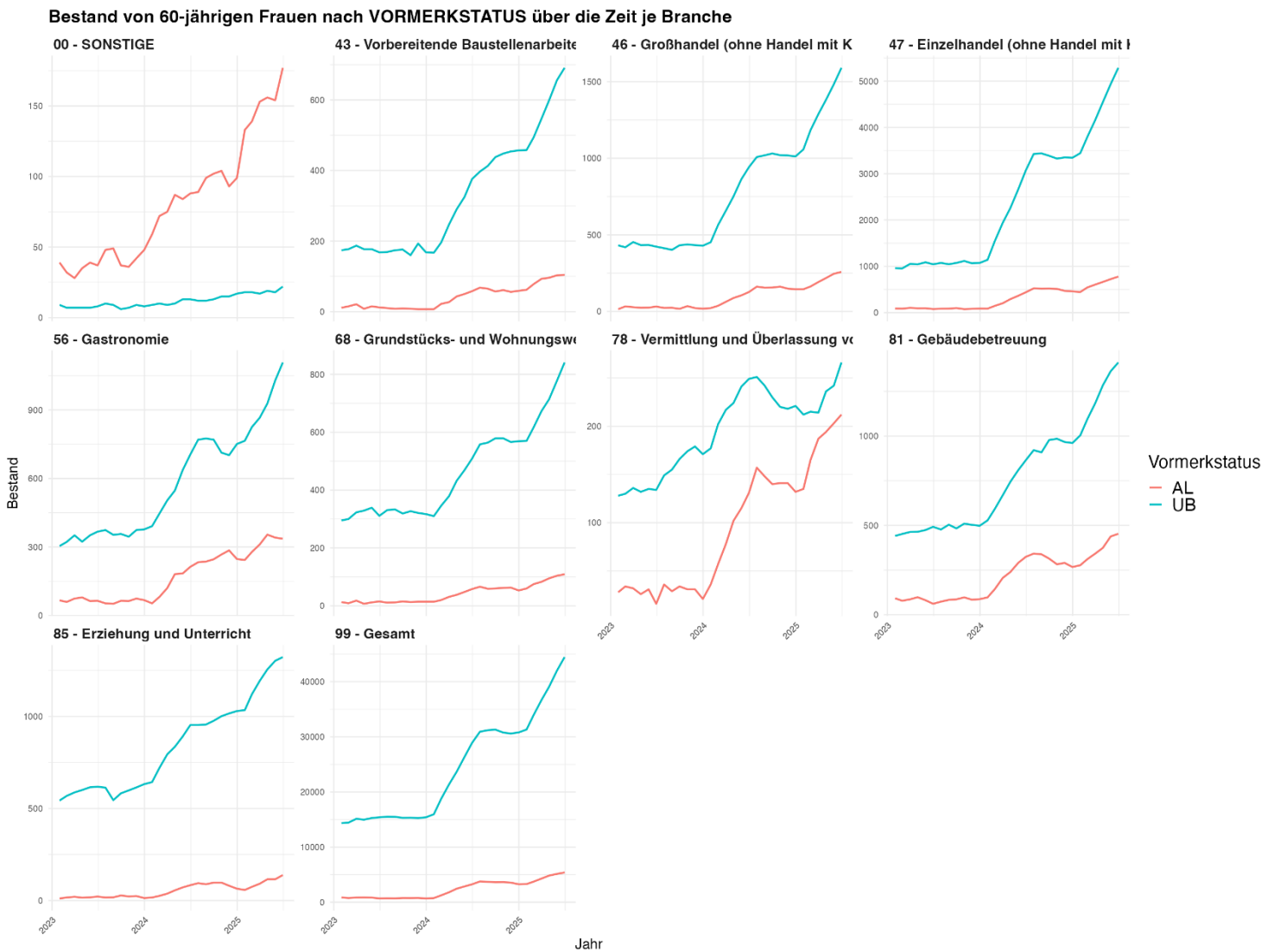


5.1 Deskriptive Beschreibung auf Branchenebene

Der Bestand der AL wie der UB, kann auch auf Branchenebene dargestellt werden. Nicht möglich ist durch die Verwendung des zur Verfügung stehendem Datensatzes die Darstellung von Quoten auf Branchenebene, da keine Bevölkerungsdaten je Branche vorliegen. Grundsätzlich weist das AMS Arbeitslosenquoten auf ÖNACE2-Ebene aus. Diese Zahlen wurde für diese Analyse aber nicht verwendet.

Die Anzahl der AL stieg über alle Branchen im Durchschnitt um 630%, jene der UB um 310%. Folgende Grafik zeigt Branchen in denen die Steigerung der Arbeitslosigkeit über dem Durchschnitt liegt und in der im Juli 2025 mindestens 100 Personen arbeitslos gemeldet sind. Die Branchen „Sonstige“, „Gastronomie“, und „Gebäudebetreuung“ wurden in den Plot mitaufgenommen, obwohl sie nicht diesen Kriterien entsprechen. Für die Branche „Sonstige“ war der Grund die starke absolute Steigerung. Für die zwei anderen Branchen war es rein persönliches Interesse.

Abbildung 4: Bestand AL, UB 60-jähriger Frauen je Branche



Die stärksten Anstiege an AL sind in der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“, sowie „Gebäudebetreuung“ ersichtlich. Die „Arbeitskräfteüberlassung“ ist zudem die einzige Branche in der die absolute Zahl an AL fast die Zahl an UB erreicht. Ein Vergleich mit den Daten für 60-jährige Männer (siehe Anhang) zeigt, dass dies nicht an Konjunkturreffekten liegen kann. Demnach wurden in der Branche „Arbeitskräfteüberlassung“ Frauen vermehrt freigesetzt, statt länger beschäftigt. Auf andere Branchen trifft dies eher nicht zu. Die Betrachtung von einzelnen Branchen soll den Fokus darauf lenken, dass Frauen unterschiedlich von der Erhöhung des Pensionsantrittsalters betroffen sind. Während die Beschäftigung steigt, steigt auch die Arbeitslosigkeit – in einigen Branchen aber stärker als in anderen.

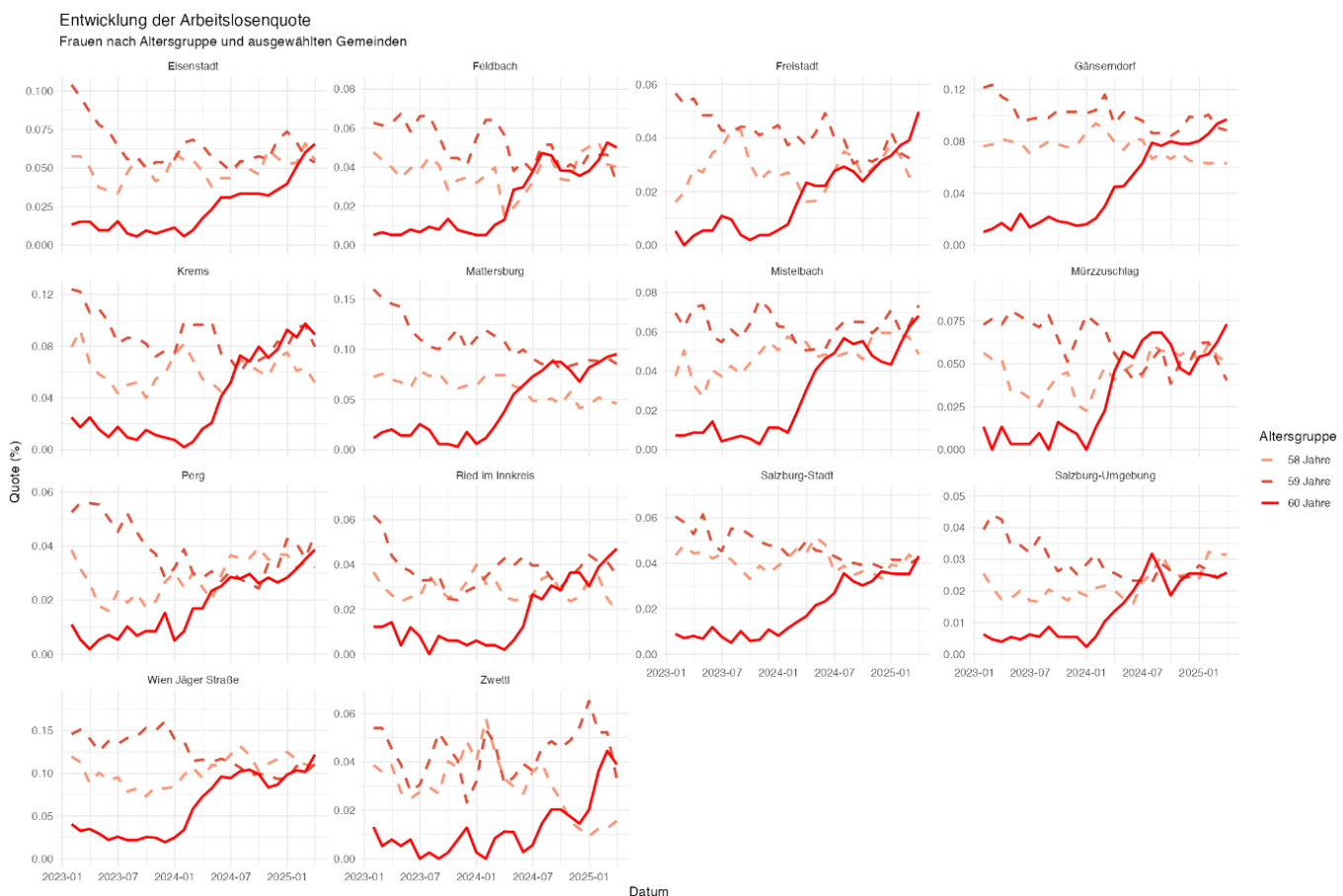
5.2 Deskriptive Beschreibung auf Arbeitsmarktbezirksebene

Der Bericht von ECO vergleicht die Arbeitslosenquoten von 60- und 59-jährigen Frauen. Da die Quote für erstere steigt und zweitere fällt, wird geurteilt, dass es eine Verschiebung des Arbeitslosigkeitsrisikos hin zum Pensionsantrittsalter gibt. Deshalb sollte nicht über „Altersarbeitslosigkeit“ im Allgemeinen, sondern von „Arbeitslosigkeit vor dem Pensionsantrittsalter“ gesprochen werden. Dieses Urteil ist nur teilweise zutreffend. Ein Vergleich der Registerarbeitslosenquote via AMIS (BMSAGPK, 2025) zeigt, dass die Arbeitslosenquote der 60-

jährigen Frauen vom Jänner 2024 bis zum Juli 2025 um 6,1 Prozentpunkte gestiegen ist. Die Quote der 59-jährigen Frauen ist im selben Zeitraum um 1,5 Prozentpunkte und jene der 58-jährigen Frauen um 0,6 Prozentpunkte gesunken. Der Anstieg war demnach viel höher als der Rückgang. Auch wenn es eine Verschiebung hin zum Pensionsantrittsalter gibt, ist die Arbeitslosenquote der älteren Frauen insgesamt gestiegen.

Die Analyse auf Ebene der Regionalen Geschäftsstellen des AMS (RGS) zeigt, dass es durchaus Dynamiken gibt, in denen die Arbeitslosenquote der 60-jährigen Frauen steigt und gleichzeitig auch die Quote der 58- oder 59-jährigen Frauen. Für Abbildung 5 wurden ebene genau jene RGS ausgewählt, in denen es zu zumindest einem Zeitpunkt im Jahr 2025 zu einem gleichzeitigen Anstieg der Arbeitslosenquote bei unterschiedlichen Alterskohorten kam. Diese zeigt, dass ältere Frauen in einzelnen RGS stärker von der Erhöhung des Pensionsantrittsalters betroffen sind. Durch die deskriptive Analyse kann nicht abgeschätzt werden, ob die Arbeitslosenquote der 58- und 59-jährigen durch die Erhöhung des Pensionsantrittsalters steigen. Es kann aber ausgeschlossen werden, dass eine Steigerung der Arbeitslosenquote der 60-jährigen Frauen zu einem Rückgang der Quote der jüngeren Kohorten führen muss.

Abbildung 5: Arbeitslosenquoten je Altersgruppe und RGS



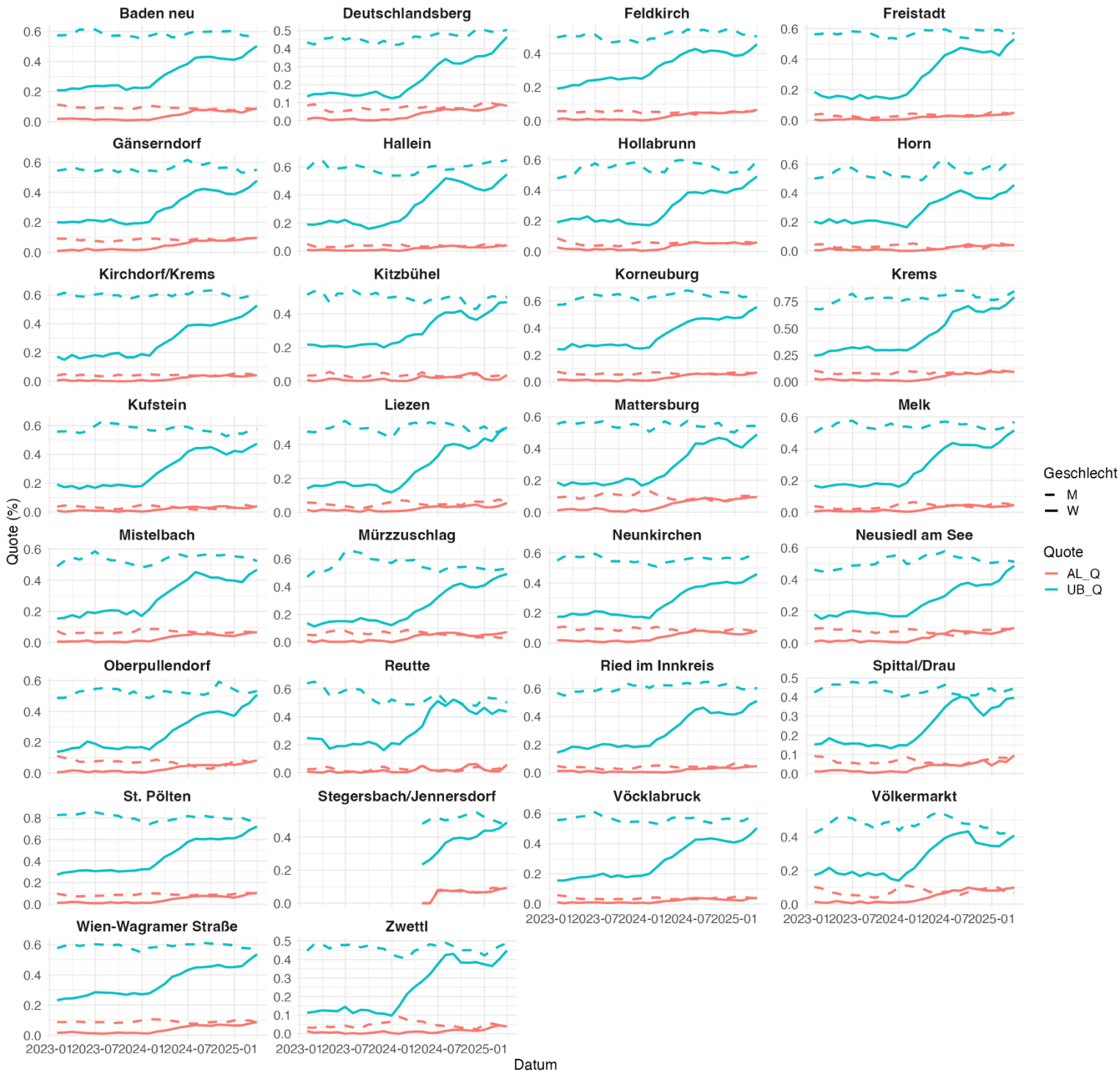
Einen möglichen Substitutionseffekt könnte es nicht nur zwischen unterschiedlichen Alterskohorten, sondern auch zwischen Männern und Frauen geben. Die drei zitierten Berichte gehen auf diese Möglichkeit weniger ein. Eine Betrachtung der Registerarbeitslosenquoten (BMSAGPK, 2025) zeigt, dass seit April 2025 die Arbeitslosenquote von 60-jährigen Frauen höher ist als jene von 60-jährigen Männern. Der deskriptive Vergleich von Arbeitslosenquote zwischen Frauen und Männern ist aber

schwierig, da sehr unterschiedliche Möglichkeiten zur Pensionierung bestehen. Ein Vergleich von Alterskohorten ein Jahr vor dem Regelpensionsalter beispielsweise, ignoriert Frühpensionierungsmöglichkeiten, die so für Frauen nicht existieren. Ein Vergleich von gleichen Alterskohorten ignoriert die unterschiedlichen verbleibenden Jahre bis zum Regelpensionsalter. Trotzdem zeigen die Daten, dass die Arbeitslosenquote von Frauen steigt und jene der Männer im gleichen Alter überholt. Dies könnte darauf schließen lassen, dass sich die Arbeitslosenquote von älteren Frauen mittelfristig auf jene der Männer zubewegen wird. Abbildung 6 zeigt RGS in denen die Arbeitslosenquote von Frauen, jene der Männer im Jahr 2025 zu zumindest einem Zeitpunkt überschritten hat.

Abbildung 6: Arbeitslosen- und Beschäftigungsquote je RGS, Männer und Frauen

Entwicklung von Arbeitslosenquote (AL) und Beschäftigungsquote (UB)

Nur Gemeinden, in denen Frauen (60 J.) 2025 höhere AL_Q hatten als Männer (60 J.)



6 Resümee

Seit dem 01. Jänner 2024 wird das Pensionsantrittsalter der Frauen angehoben. Dieser Entscheidung ging eine lange Geschichte voraus. Im Jahr 1990 urteilte der Verfassungsgerichtshof, dass die unterschiedlichen Altersgrenzen verfassungswidrig seien. Ergebnis dieses Urteils war ein Gesetz im

Verfassungsrang, dass die Anhebung des Frauenantrittsalters mit sehr langer Vorlaufzeit ab 2024 regelte.

Neben dem Regelpensionsalter für Frauen wurde in der Vergangenheit auch das Alter für frühzeitige Pensionierungen angehoben. Diese Reformen brachten positive Beschäftigungseffekte aber auch gestiegene Arbeitslosenquoten. Demnach bleiben Frauen die bereits in Beschäftigung sind eher in Beschäftigung, während arbeitslose Frauen weiterhin in der Arbeitslosigkeit bleiben. Für Frauen mit gesundheitlichen Problemen oder geringeren Arbeitsmarktchancen ergeben sich dadurch negative Effekte.

Die aktuelle Reform in Österreich wurde bis jetzt rein deskriptiv analysiert. Dadurch können Effekte nicht isoliert betrachtet werden. Trotzdem können deskriptive Analysen erste Hinweise auf mögliche Entwicklungen und Effekte liefern. Bereits vorliegende Berichte konstatieren ein hohes Beschäftigungswachstum aber gleichzeitig einen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Unserer Analyse betrachten nicht nur Gesamtösterreich sondern auch einzelne Arbeitsmarktbezirke und unterschiedliche Branchen. Das Arbeitskräftepotential stieg mit der Anhebung des Antrittsalters 2024 und 2025 stark. Im Bundesländervergleich war der Anteil von AL und SC am zusätzlichen AKP in Wien am höchsten und in Salzburg und Tirol am niedrigsten. Zwischen den Branchen können Unterschiede im Anstieg des Arbeitslosenbestands beobachtet werden. In der Branche der Arbeitskräfteüberlassung ist dieser beispielsweise besonders hoch. Die Analyse der RGS zeigt, dass es auch durchaus die Dynamik geben kann, dass die Arbeitslosenquote 60-jähriger Frauen gleichzeitig zu jener von 58- und 59-jährigen Frauen steigt. Dies könnte bedeuten, dass nicht nur eine Verschiebung der Arbeitslosenquote hin zum Pensionsantrittsalter, sondern eine insgesamt Steigerung stattfindet. Ein Vergleich von Arbeitslosenquoten zwischen Frauen und Männern, könnte vermuten lassen, dass sich jene Quote der Frauen jene der Männer annähert. 60-jährige Frauen haben demnach schon eine höhere Registerarbeitslosenquote als 60-jährige Männer.

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass Frauen je geografischer Lage und Branche unterschiedlich von der Erhöhung des Pensionsantrittsalters betroffen sind. Mit der Beschäftigung steigt die Arbeitslosigkeit. Inwiefern sich steigende Arbeitslosigkeit mit dem weiter steigendem Antrittsalter verschärft, bleibt abzuwarten. Um aber eine strukturelle und verfestigte Altersarbeitslosigkeit, so wie es sie bei den Männern gibt, zu verhindern, bräuchte es Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und politische Rahmenbedingungen, die einerseits Unternehmen mit in die Pflicht nehmen und andererseits Arbeitnehmer:innen gezielt unterstützen.

7 Literaturverzeichnis

15/ME 28. GP (S. 23). (2025). [Ministerialentwurf - Textgegenüberstellung]. Nationalrat der Republik Österreich. https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVIII/ME/15/imfname_1681190.pdf

AK OÖ. (o. J.). *Regelpensionsalter*. Arbeiterkammer Oberösterreich. Abgerufen 19. September 2025, von <https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/pension/pensionskonto/Regelpensionsalter.html>

Arbeitsmarktprengelverordnung (AMSprV), BGBl. Nr. 928/1994 (1995). idF vom 10.09.2025 <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008919>

Auer, E., & Mlakic, V. (2025). *Erste Effekte der Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen* (Spezialthema zum Arbeitsmarkt). AMS.

- Bassoli, E., & Brilli, Y. (2025). *How raising the Full Retirement Age affects early retirement choices: Insights from the interaction of two policies*.
- Beilage des Nationalrats. (1992). 837. *BlgNR. 18. GP* (S. 3) [Beilage zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates 18. GP]. Nationalrat der Republik Österreich. https://www.parlament.gv.at/dokument/XVIII/I/837/imfname_262018.pdf
- Beilage des Nationalrats. (2025). 137. *BlgNR. 28. GP* [Beilage zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates 28. GP]. Nationalrat der Republik Österreich. https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVIII/I/137/fnameorig_1694032.html
- Berger, J. (2025). *Positive Beschäftigungseffekte der Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen* (No. 26; Kurzanalyse). ECO Austria.
- BMSAGPK. (2025). *AMIS Arbeitsmarktinformationssystem*. AMIS Arbeitsmarktdatenbank. https://www.dnet.at/elis/Datenbank/DB_Index.aspx
- Bundesgesetzblatt. (1926). 388. *BGBI* (Bundesgesetz vom 29. Dezember 1926 betreffend die Kranken-, Stellenlosen-, Unfall- und Pensionsversicherung der Angestellten No. 88. Stück; S. 1721–1757). Nationalrat der Republik Österreich.
- Bundesgesetzblatt. (1948). 80. *BGBI* (Bundesgesetz vom 21. April 1948 über die Herabsetzung der Altersgrenze für weibliche Versicherte und Witwen in der gesetzlichen Rentenversicherung No. 18. Stück; S. 389–424). Nationalrate der Republik Österreich. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1948_80_0/1948_80_0.pdf
- Bundesgesetzblatt. (1975). 412. *BGBI* (Bundesgesetz vom 1. Juli 1975 über die Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe No. 134. Stück; S. 1773–1776). Nationalrat der Republik Österreich. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1975_412_0/1975_412_0.pdf
- Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.). (2025). *Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede* (S. 16). BMFWF.
- Geyer, J., & Welteke, C. (2021). Closing Routes to Retirement for Women: How Do They Respond? *Journal of Human Resources*, 56(1), 311–341. <https://doi.org/10.3368/jhr.56.1.0717-8947r2>
- Haller, A. (2019). *Welfare Effects of Pension Reforms*.
- Hille, A., Seiler Zimmermann, Y., & Wanzenried, G. (2024). Generationenmanagement als Strategie gegen den Fachkräftemangel. In H. Budliger (Hrsg.), *Fachkräftemangel und Maßnahmen-Champions* (S. 17–35). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Knell, M., Köhler-Töglhofer, W., & Prammer, D. (2006). Monetary Policy & the Economy Q2-06 – The Austrian Pension System – How Recent Reforms Have Changed Fiscal Sustainability and Pension Benefits. *Österreichische Nationalbank, Q2(6)*, 69–93.
- Manoli, D. S., & Weber, A. (2016). *THE EFFECTS OF THE EARLY RETIREMENT AGE ON RETIREMENT DECISIONS*.
- Mayrhuber, C., Bergmann, N., Hausegger, T., Leitner, A., Enengl, F., Hajji, A., Iby, A., & Radlherr, J. (2024). *Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten* (S. 334). Bundeskanzleramt.
- Mühlböck, M., Titelbach, G., Brunner, S., & Vogtenhuber, S. (2023). *Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren* (S. 152). IHS - Institut für Höhere Studien. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarf_OEsterreich_IHS_2023.pdf
- Paradisi, M. (2019). *Labor Substitutability and The Impact of Raising the Retirement Age*.
- Parlamentskorrespondenz. (2025, Juli 10). *Nationalrat beschließt neue Teilpension*. Parlament Österreich. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2025/pk0675

- Parlamentsnews. (2025, Mai 16). *Budgetbegleitgesetz bringt Einschränkungen bei der Korridor pension*. Parlament Österreich. <https://www.parlament.gv.at/aktuelles/news/Budgetbegleitgesetz-bringt-Einschraenkungen-bei-der-Korridor-pension>
- Reichsgesetzblatt. (1914). 138. *RGBI* (Kaiserliche Verordnung, betreffend die Pensionsversicherung von Angestellten No. 59. Stück; S. 721–740). Reichsrat. <https://alex.onb.ac.at/cgi-content/alex?aid=rgb&datum=1914&page=777&size=45>
- Schiman-Vukan, S. (2025). *Konjunkturbelebung lässt in Österreich weiter auf sich warten*.
- Statistik Austria. (2023). Gewalt gegen Frauen. *Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich*. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/kriminalitaet-und-sicherheit/gewalt-gegen-frauen>
- Statistik Austria. (2025). *Bevölkerung zu Quartalsbeginn ab 2002*. STAT Cube. <https://portal.statistik.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/help/metadata.STAT.xhtml?tableDescription=Alter+in+5-Jahresgruppen+und+Geschlecht+nach+Quartal+und+Gemeinde+%28Vergr%C3%B6berung+%C3%BCber+Politischen+Bezirk%29&dbid=debevestand&databaseName=Bev%C3%B6lkerung+zu+Quartalsbeginn+ab+2002&key=%23%23db.debevestand%40%40Bev%C3%B6lkerung+zu+Quartalsbeginn+ab+2002&languageTag=de&svx4Id=debevestand>
- Staubli, S., & Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers? *Journal of Public Economics*, 108, 17–32. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.09.003>
- Steiner, G. (2018). *Ein verlässlicher Partner für's Leben: Soziale Sicherheit von der industriellen Revolution bis ins digitale Zeitalter*. SV : ÖGB Verlag. <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.737112&version=1593432737>
- Stenographisches Protokoll des Bundesrat. (1948). 30. *StProtBR* (S. 503–522). Bundesrat der Republik Österreich. https://www.parlament.gv.at/dokument/BR/BRSITZ/30/imfname_183021.pdf
- Stenographisches Protokoll des Nationalrats. (1948). 79. *StProtNR 5. GP* (S. 2217–2254). Nationalrat der Republik Österreich. https://www.parlament.gv.at/dokument/V/NRSITZ/79/imfname_141176.pdf
- Stenographisches Protokoll des Nationalrats. (1992). 90. *StProtNR 18. GP* (S. 9886–10125). Nationalrat der Republik Österreich. https://www.parlament.gv.at/dokument/XVIII/NRSITZ/90/imfname_142119.pdf
- Störmann, W. (2025). *Arbeitsmarktökonomik klipp & klar: Ökonomische Theorien und politische Perspektiven auf Arbeit und Bildung*. Springer Gabler.
- VfGH, Samml. Nr. 12568, Pub. L. No. G223/88; G235/88; G33/90; G63/90; G144/90, Verfassungsgerichtshof (1990). https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Vfgh&Dokumentnummer=JFT_10098794_88G00223_00

8 Anhang

Bestand von 60-jährigen Männern nach VORMERKSTATUS über die Zeit je Branche

