

AK OBERÖSTERREICH

# WISO

Nr. 2/25  
Dezember 2025  
48. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

## Schwerpunkt: 70 Jahre ASVG

*Emmerich Tálos:* Geschichtliche Entwicklung des ASVG  
• *Dagmar Andree:* ASVG – ein feministisch-kritischer Blick  
• *Thomas Pilgerstorfer, Nina Plank, Iris Woltran:* Lebensstandardsicherung in der Pension – wie steht es darum?  
• *Angela Wegscheider:* Menschen mit Behinderungen im ASVG  
• *Dennis Tamesberger:* Der Sozialstaat für alle  
• *Bettina Csoka:* Lohn-„Neben“-Kosten? Eine Debatte ohne Ende  
• *Roland Atzmüller:* Sozialpolitik der radikalen Rechten

## WISO Praxisforum

*Roland Nöstlinger:* AUVA: Erfolgsmodell in Bedrängnis

## Außerhalb des Schwerpunkts

*Iris Woltran:* Herausforderung Kinderarmut in Österreich

# 70 Jahre ASVG: Wie steht es um die Lebensstandard- sicherung in der Pension?

1. Einleitung	46
2. Entwicklung der Pensionsversicherung in Österreich	47
2.1 Historische Entwicklung	47
2.2 Herausforderungen durch Reformen	50
3. Transparenz und Leistungsorientierung im Pensions- konto: Grundlagen der Alterssicherung im ASVG	51
4. „Lebensstandardsicherung“ messen: Ersatzraten	52
4.1 Österreich bei Nettoersatzraten im internationalen Spitzenfeld	53
5. „Lebensstandardsicherung“ messen: Referenzbudgets	56
6. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Pensionsarten und -höhen	58
7. Die Ausgleichszulage und ihre Wirkung auf die Lebensstandardsicherung	60
8. Schlussfolgerungen aus Arbeitnehmer:innensicht	62

*Thomas Pilgerstorfer, Nina Plank  
und Iris Woltran*

*Thomas Pilgerstorfer  
ist Referent in der  
Abteilung Wirtschafts-,  
Sozial- und Gesell-  
schaftspolitik der AK  
Oberösterreich mit dem  
Arbeitsschwerpunkt  
Pensions- und Sozial-  
staatsfinanzierung.*

*Nina Plank ist Refe-  
rentin in der Abteilung  
Wirtschafts-, Sozial- und  
Gesellschaftspolitik der  
AK Oberösterreich mit  
dem Arbeitsschwer-  
punkt Pensionspolitik.*

*Iris Woltran ist Referen-  
tin in der Arbeiter-  
kammer Oberösterreich  
im Team Sozialpolitik  
und beschäftigt sich  
mit den Themenfeldern  
Armut, Sozialhilfe,  
Arbeitsmarkt und  
Frauenpensionen. Sie  
ist im Armutsnetzwerk  
Oberösterreich aktiv  
und ist Laienrichterin  
beim Bundesver-  
waltungsgericht.*

## 1. Einleitung

Das österreichische Pensionssystem ist tief in der sozialstaatlichen Entwicklung der Zweiten Republik verwurzelt. Seine rechtliche Grundlage bildet das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG), das 1955 als Rahmen für die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung für Arbeitnehmer:innen geschaffen wurde. Die Geschichte der Pensionsversicherung ist geprägt von ständigen Novellierungen.

*Mit 65 Lebens- und  
45 Beitragsjahren  
sollte man 80  
Prozent des  
durchschnittlichen  
Lebenseinkommens  
in der Pension  
erhalten*

Ein zentrales Thema der Pensionsdiskussion sind die Ersatzraten, also das Verhältnis der Pension zum früheren Erwerbseinkommen. Diese Kennzahl spielt eine entscheidende Rolle für die Lebensstandardsicherung im Alter und ist zugleich Indikator für die Verteilungsgerechtigkeit innerhalb des Systems. Generell sollte man zumindest mit 65 Lebensjahren und mit 45 Beitragsjahren 80 Prozent des durchschnittlichen Lebenseinkommens in der Pension erhalten. In der Praxis wird dieser Wert in manchen Fällen nicht erreicht, insbesondere von jenen Versichertengruppen, deren Erwerbsbiografien durch Teilzeit, Kindererziehungszeiten, Pflegeverpflichtungen, Krankheit/Invalidität oder prekäre Beschäftigung geprägt sind.

Die Höhe der Pensionen variiert deutlich nach Pensionsart – etwa zwischen Alterspension, Korridorpension, „Hacklerregelung“, Schwerarbeitspension oder Invaliditätspension. Diese Differenzierungen spiegeln nicht nur unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen wider, sondern auch soziale Ungleichheiten, die sich über den Erwerbsverlauf hinweg kumulieren. Besonders stark betroffen sind Frauen, gesundheitlich Belastete und Niedrigverdienende, deren Pensionen systematisch unter dem Durchschnitt liegen.

*Die Ausgleichs-  
zulage soll ein  
gesetzlich fest-  
gelegtes Mindest-  
einkommen im  
Alter garantieren*

Zur Absicherung besonders niedriger Pensionen dient die Ausgleichszulage. Sie garantiert ein gesetzlich festgelegtes Mindesteinkommen im Alter. Doch angesichts der steigenden Teuerung – insbesondere bei Wohn- und Energiekosten – gerät auch diese Mindestabsicherung zunehmend unter Druck. Die Frage, ob die derzeitige Konstruktion der Ausgleichszulage geeignet ist, Armut im Alter effektiv zu verhindern, gewinnt damit an Brisanz.

Der vorliegende Beitrag geht diesen Entwicklungen nach und beinhaltet weiters einen kurzen Aufriss zur historischen Entwicklung des Pensionssystems in Österreich, die Ausgestaltung und Entwicklung von theoretischen bzw. empirischen Ersatzraten, die unterschiedlichen Pensionshöhen nach Pensionsarten sowie die Rolle der Ausgleichszulage. Abschließend werden zentrale Herausforderungen und Reformoptionen aus sozialpolitischer Sicht dargelegt.

## 2. Entwicklung der Pensionsversicherung in Österreich

Die staatlich finanzierte Pensionsversicherung in Österreich ist ein Erfolgsmodell und garantiert für die jetzige ältere Generation, aber auch für die heute Jüngeren eine gute soziale Absicherung im Alter. Es gibt jedoch bestimmte Gruppen, die etwas schlechter abgesichert sind. Dazu zählen u. a. Frauen und Personen, die eine Pension aufgrund geminderter Arbeitsfähigkeit erhalten, bzw. natürlich auch Menschen, die über eine sehr geringe Eigenpension verfügen und somit eine Zuzahlung bis zum sogenannten Ausgleichszulagenrichtsatz benötigen. Dies ist u. a. auf die starke Erwerbszentrierung des staatlichen Pensionssystems zurückzuführen.

Generell stellt die Pensionsversicherung in Österreich jedoch für unselbständig Erwerbstätige eine zentrale Säule der sozialen Absicherung dar, denn ohne Pensionszahlungen wären in Österreich laut Statistik Austria (EU-SILC-Erhebung 2024) rund 89 Prozent der Menschen über 65 Jahren armutsbetroffen. Durch die Alterssicherung sinkt diese Armutsquote auf rund 16 Prozent ab.

*Die Pensionsversicherung ist eine zentrale Säule der sozialen Absicherung*

Seit Einführung des ASVG 1955 wurde das System stetig erweitert und reformiert. Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen offenbaren sich jedoch ein paar kritische Punkte, die trotz sozialpolitischer Fortschritte im Zeitverlauf auch Ungleichheiten und Belastungen aufzeigen.

### 2.1 Historische Entwicklung

Die Ursprünge der gesetzlichen Pensionsversicherung gehen auf das Jahr 1906 zurück. Kaiser Franz Joseph etablierte ein Gesetz, das den Beamten der Privatwirtschaft eine Altersvorsorge sichern sollte. Diese Absicherung wurde jedoch auf Angestellte mit „Beamtencharakter beschränkt, das heißt, nur auf solche mit ‚ausschließlich oder vorwiegend geistigen Dienstleistungen‘“ (Müller 2015: 489).

Im Jahr 1908 wurde die „Allgemeine Pensionsanstalt für Angestellte“ als rechtlicher Träger zur Durchführung des Pensionsversicherungsgesetzes gegründet. 1927 trat dann das Angestelltenversicherungsgesetz in Kraft. Dieses Gesetz regelte neben der Kranken- und Unfallversicherung auch die Pensionsversicherung der Privatangestellten. Mit dem Anschluss an das Deutsche Reich trat die „Verordnung über die Einführung der Sozialversicherung im Lande Österreich“ per Jänner 1939 in Kraft. Für Arbeiter:innen wurde eine Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversicherung eingeführt (Pensionsversicherungsanstalt 2025a).

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde das sogenannte Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz 1948 in Kraft gesetzt. Die „Allgemeine Invalidenversicherungsanstalt“ als Vorgängerinstitution der „Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter“ und die „Angestelltenversicherungsanstalt“ als Vorgängerinstitution der „Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten“ wurden geschaffen. Mit dem Rentenbemessungsgesetz im Jahr 1954 wurde eine 13. Rente als Sonderzahlung beschlossen. Österreich war damals das erste Land, das diese zusätzliche Monatspension einführte (Pensionsversicherungsanstalt 2025b).

*1955 brachte  
das ASVG viele  
Verbesserungen  
im Bereich der  
Pensionsver-  
sicherung*

1955 wurde dann das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) beschlossen. Es regelte die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung für alle unselbständig Erwerbstätigen – mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes und der Notariatskandidat:innen. Im Bereich der Pensionsversicherung brachte dieses neue Gesetz viele Verbesserungen: Das Pensionsrecht der Arbeiter:innen wurde an das der Angestellten angepasst, Schul- und Studienzeiten wurden für die Pension angerechnet und auch neue Leistungen wurden eingeführt, wie etwa der Hilflosenzuschuss (das heutige Pflegegeld) und die Ausgleichszulage (Pensionsversicherungsanstalt 2025c).

Die 8. ASVG-Novelle 1961 schaffte eine 14. Rente und bedeutete eine erhebliche Verbesserung für den Lebensstandard der Versicherten. Weiters wurde die Möglichkeit einer vorzeitigen Altersrente bei langer Versicherungsdauer geschaffen. In der 9. ASVG-Novelle löste die „Pension“ als Begriff die „Rente“ ab. Der Leistungskatalog der Pensionsversicherung wurde erweitert und die Rehabilitation als neue Aufgabe aufgenommen. Das Pensionsanpassungsgesetz (PAG)

zur Werterhaltung der Pensionen trat 1965 in Kraft. Es legte eine jährliche Anpassung der Pensionen an die Entwicklung der Löhne und Gehälter fest.

Mit der 36. ASVG-Novelle 1981 wurde eine Pension für Witwer eingeführt. Mit der 40. ASVG-Novelle wurde die erste Etappe einer umfassenden Pensionsreform beschlossen. Die Dritteldeckung und der Grundbetrag wurden abgeschafft und lineare Steigerungsbeträge sowie ein Zurechnungszuschlag eingeführt. Die Bemessungszeit wurde auf 120 Monate (= 10 Jahre) verlängert. Diese Reform wurde mit der 44. ASVG-Novelle weiter umgesetzt. Wesentliche Änderungen waren die Verlängerung der Bemessungszeit auf 180 Monate (= 15 Jahre), die Aufhebung von Schul- und Studienzeiten als leistungswirksame Ersatzzeiten und die Einführung einer befristeten Witwen-/Witwerpension. Mit der 50. ASVG-Novelle wurde die Selbstversicherung in der Pensionsversicherung eingeführt. Die 51. ASVG-Novelle 1993 brachte die Einführung der Gleitpension, die Anrechnung von Kindererziehungszeiten und die Nettoanpassung bei der Berechnung der Pensionshöhe. Das Bundespflegegeldgesetz wurde beschlossen und löste den Hilflosenzuschuss ab. Mit dem Strukturanpassungsgesetz wurden weitere wesentliche Änderungen umgesetzt: Die Schul- und Studienzeiten als für die Wartezeit wirksame und kostenlose Ersatzzeiten wurden aufgehoben und die Steigerungsbeträge neu geregelt. Die Pflichtversicherung bei Werkverträgen wurde eingeführt. Für Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen sowie vorzeitige Alterspensionen wurden strengere Anspruchsvoraussetzungen und Wegfallbestimmungen definiert und ein Selbstkostenbeitrag für Kuren und Reha-Aufenthalte eingeführt. 2003 wurden die „Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter“ und die „Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten“ fusioniert (Pensionsversicherungsanstalt 2025a).

*51. ASVG-Novelle: Anrechnung von Kindererziehungszeiten*

Im Zuge der Pensionsharmonisierung trat 2005 das Allgemeine Pensionsgesetz in Kraft. Damit wurde die Pensionsversicherung für alle Erwerbstätigen in einem Gesetz geregelt. Mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz wurde für alle ab 1. Jänner 1955 geborenen Versicherten, die noch Versicherungsmonate bis 31. Dezember 2004 erworben hatten, eine Kontoerstgutschrift ermittelt. Ab 2014 werden alle weiteren Teilgutschriften in das „neue Pensionskonto“ eingetragen (Pensionsversicherungsanstalt 2025c).

## 2.2 Herausforderungen durch Reformen

Die Pensionsreformen der letzten Jahre waren u. a. durch Verschärfungen beim Zugang zu vorzeitigen Alterspensionen gekennzeichnet. Der Zugang zu diesen Pensionen wie etwa der Korridor-pension, der Langzeitversichertenregelung, der Schwerarbeitspension wurde u. a. durch hohe Abschläge (beispielsweise bei der Korridor-pension 0,425 Prozent Abschlag für jeden Monat vor dem Erreichen des Regelpensionsalters; das sind 5,1 Prozent für je 12 Monate), Erhöhung der Beitragszeiten u. v. m. erschwert. Des Weiteren steigt aktuell das gesetzliche Regelpensionsalter der Frauen schrittweise auf 65 Jahre an.

Die aktuelle Regierung schaffte wiederum neue Reformen u. a. im Bereich der Korridor-pension, bei der Altersteilzeit, im Bereich der Pensionsanpassung, erhöhte den Krankenversicherungsbeitrag von Pensionist:innen, initiierte eine Teilpension und plant die Einführung einer äußerst kritisch zu sehenden Flat Tax, einer steuerlichen Begünstigung für den Zuverdienst von Pensionist:innen (Bundeskanzleramt 2025: 16, 18, 20).

*Das derzeitige  
staatliche  
Pensionssystem  
ist an sich stabil  
und kann fast  
ausschließlich über  
Beitragszahlungen  
gut und solidarisch  
finanziert werden*

Gleichzeitig gibt es politische Strömungen, die eine generelle Anhebung des gesetzlichen Regelpensionsalters anstreben und eine Schwächung des staatlichen Pensionssystems zu Gunsten der zweiten und dritten Säule – also der betrieblichen und privaten Pensionsvorsorge – forcieren. Obwohl das derzeitige staatliche Pensionssystem an sich stabil ist und fast ausschließlich über Beitragszahlungen gut und solidarisch finanziert werden kann.

Des Weiteren gibt es insbesondere auf betrieblicher Ebene immer noch zu wenig Bestrebungen, dass ältere Arbeitnehmer:innen beschäftigt bzw. ältere und arbeitslose Menschen wieder eingestellt werden. Altersdiskriminierung ist immer noch ein großes Thema in den Unternehmen in Österreich. Ebenso wären die Etablierung einer alternsgerechten Arbeitswelt, Prävention und Gesundheitsförderung eigentlich auch noch wichtige Anliegen, die man auf betrieblicher Ebene so rasch wie möglich und flächendeckend umsetzen müsste.

Aus sozialkritischer Perspektive zeigt die Entwicklung der Pensionsversicherung, dass der soziale Ausgleich noch nicht ausreichend gewährleistet ist. Die bestehenden Unterschiede in Beiträgen und

Leistungen benachteiligen vor allem sozial schwächere Gruppen und Arbeitnehmer:innen in belastenden Berufen. Zukünftige Reformen müssen diese sozialen Disparitäten stärker berücksichtigen und eine nachhaltige, solidarische Finanzierung sicherstellen, um die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer:innen auch in Zukunft zu garantieren.

*Der soziale  
Ausgleich ist in  
der Pensionsver-  
sicherung noch  
nicht ausreichend  
gewährleistet*

### **3. Transparenz und Leistungsorientierung im Pensionskonto: Grundlagen der Alterssicherung im ASVG**

Die Höhe der Pension im Rahmen der österreichischen gesetzlichen Pensionsversicherung (ASVG) wird durch zwei zentrale Komponenten bestimmt: die Kontoerstgutschrift und die jährlichen Kontogutschriften. Beide Elemente sind an das lebenslange beitragspflichtige Einkommen sowie an die Anzahl der Versicherungsmonate gekoppelt. Grundsätzlich gilt: Je höher das Einkommen und je länger die Versicherungsdauer, desto höher fällt die spätere Pension aus (PVA 2025).

Ein vorzeitiger Pensionsantritt ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich, jedoch mit Abschlägen verbunden. Je später der tatsächliche Pensionsantritt erfolgt, desto geringer sind diese Abschläge.

*Je höher das  
Einkommen und  
je länger die  
Versicherungsdauer,  
desto höher fällt  
die spätere Pension  
aus*

Das Pensionskonto dient der transparenten und nachvollziehbaren Dokumentation sämtlicher relevanter Daten zur Pensionsberechnung. Es wurde mit der Pensionsreform 2005 eingeführt und bildet seit dem 1. Jänner 2014 die Grundlage für die Pensionsfeststellung aller nach 1955 geborenen Versicherten (BMSGPK 2025).

Die Kontoerstgutschrift wurde einmalig zum 1. Jänner 2014 auf Basis aller Versicherungsmonate bis zum 31. Dezember 2013 berechnet. Seither erfolgt eine jährliche Kontogutschrift in Höhe von 1,78 Prozent der jeweiligen Jahresbeitragsgrundlage. Diese ergibt sich aus dem gesamten versicherungspflichtigen Erwerbseinkommen eines Kalenderjahres (PVA 2025). Die Gutschriften werden jährlich entsprechend dem Verbraucherpreisindex aufgewertet.

Die leistungsorientierte Struktur des Pensionskontos folgt der „80/65/45“-Regel: Personen, die mit 65 Jahren und nach 45 Versicherungsjahren in Pension gehen, erhalten 80 Prozent ihres durchschnittlichen Erwerbseinkommens als monatliche Bruttopension (BMSGPK 2025). Die Regel dient als Referenzgröße für ein fiktives Standardpensionsprofil und trägt zur Systemtransparenz bei.



Neben Erwerbszeiten werden auch bestimmte nicht erwerbstätige Zeiten bei der Pensionsberechnung berücksichtigt. Dazu zählen zum Beispiel:

- Kindererziehungszeiten
- Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs
- Zivildienstzeiten

Es werden auch noch viele andere Zeiten am Pensionskonto berücksichtigt. Diese Teilpflichtversicherungszeiten werden durch Beiträge öffentlicher Stellen (z. B. Bund, Arbeitsmarktservice, Bundesministerium für Landesverteidigung) finanziert. Durch die Berücksichtigung dieser Zeiten wird eine Erwerbslückenkompensation ermöglicht.

#### 4. „Lebensstandardsicherung“ messen: Ersatzraten

*Einkommensersatzraten können unterschiedlich berechnet werden und ein Weg sein, um zu beziffern, ob eine Pension „lebensstandardsichernd“ ist*

Um zu beurteilen, ob eine Pension „lebensstandardsichernd“ ist, werden meist Einkommensersatzraten betrachtet. Dadurch lässt sich beziffern, wie hoch die Pension im Verhältnis zum Erwerbseinkommen ist. Die Pension wird also durch das Erwerbseinkommen dividiert. Ersatzraten sind aber nicht einheitlich definiert, können sehr unterschiedlich berechnet werden und messen deshalb auch unterschiedliche Dinge (Belz 2022: 3–4).

Brutto- und Nettoersatzraten referenzieren beispielsweise auf Brutto- und Nettopensionen. Da in vielen Ländern – darunter auch Österreich – auf Pensionseinkommen geringere Abgaben als auf Erwerbseinkommen anfallen, übersteigen die Nettoersatzraten in der Regel die Bruttoersatzraten.

Weiters kann beispielsweise unterschieden werden, ob Ersatzraten theoretisch – anhand von idealtypischen oder angenommenen Erwerbsverläufen – oder empirisch – anhand von echten Pensions- und Erwerbseinkommen – berechnet werden. Theoretische Ersatzraten werden oft zur Prognose verwendet und liefern Erkenntnisse, wie sich die Pension im Verhältnis zum Einkommen zukünftig entwickelt (European Commission und Social Protection Committee 2024: 17–18, OECD 2023: 150).

Wie hoch eine „angemessene“ Ersatzrate ist und inwiefern sie „lebensstandardsichernd“ ist, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Eine Ersatzrate von unter 100 Prozent kann lebensstandardsichernd sein, wenn davon ausgegangen wird, dass bestimmte Kosten oder Aufwendungen in der Pension wegfallen (z. B. Kosten für den Arbeitsweg). Andererseits könnten 100 Prozent theoretisch auch zu wenig sein, wenn z. B. Ausgaben für medizinische Leistungen im Alter stark steigen. Befragungen in den USA und den Niederlanden zeigen, dass Nettoersatzraten von 75 Prozent bis 100 Prozent für angemessen gehalten werden. Neben Befragungen gibt es auch andere Methoden (z. B. Lebenszyklus-Modelle oder empirische Wohlfahrtsvergleiche), um „angemessene“ Ersatzraten zu ermitteln. Die Werte aus diesen Modellen liegen dabei meist zwischen 80 und fast 100 Prozent (Dudel et al. 2020: 188–189).

*Was „lebensstandardsichernd“ bedeutet, ist nicht so einfach zu definieren*

Ersatzraten können eine Auskunft darüber geben, ob eine Pension lebensstandardsichernd ist. Wenn aber der Lebensstandard vor der Pension knapp an der Armutsgrenze lag, wird diese wahrscheinlich auch durch eine prinzipiell hohe Nettoersatzrate von 90 Prozent unterschritten werden. Um die Leistungsfähigkeit eines Pensionsystems zu beurteilen, reicht es deshalb nicht aus, nur Ersatzraten zu betrachten. Der Pension Adequacy Report der EU-Kommission (2024) betrachtet beispielsweise neben Ersatzraten bzw. dem Einkommenserhalt auch den Armutsschutz und die Pensionsbezugsdauer als Indikatoren.

#### **4.1 Österreich bei Nettoersatzraten im internationalen Spitzenfeld**

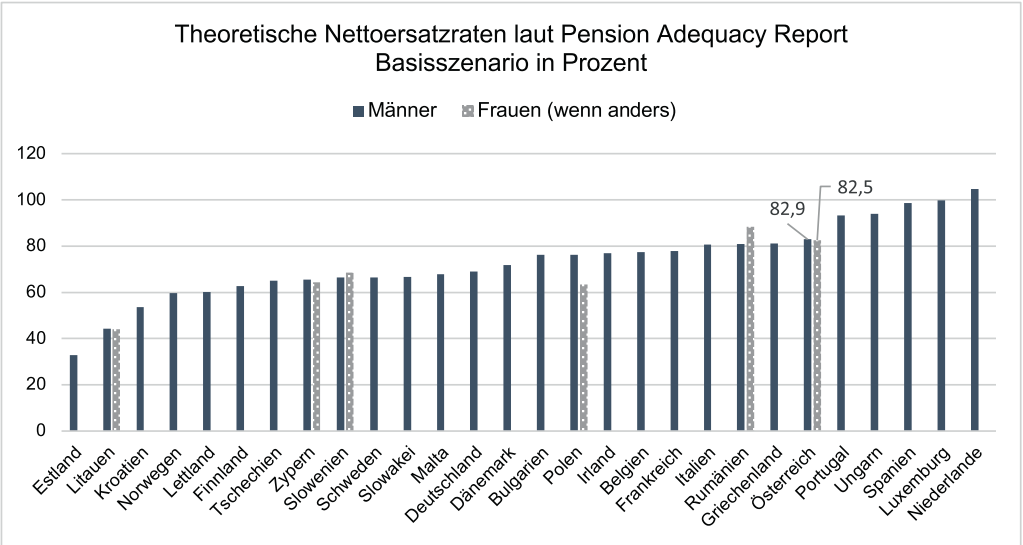
Ein internationaler Vergleich von Einkommensersatzraten zeigt, dass sich Österreich im absoluten Spitzenfeld befindet. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD 2023) misst theoretische Nettoersatzraten. Dabei wird angenommen, dass eine Person im Alter von 22 Jahren im Jahr 2022 in den Arbeitsmarkt einsteigt und bis zum normalen Pensionsantrittsalter ohne Unterbrechungen arbeitet. Die Länge des Arbeitslebens ist je Land unterschiedlich und orientiert sich am Pensionsantrittsalter. Es wird das erste Pensionseinkommen ins Verhältnis zum durchschnittlichen Lebenseinkommen gesetzt. Auch wenn diese Annahmen die Realität nicht widerspiegeln, können Rückschlüsse auf die Leistungsfähigkeit eines Pensionssystems getroffen werden. Die Nettoersatzrate wird

Österreich liegt mit einer Nettoersatzrate von 87,4 Prozent für Durchschnittseinkommen im oberen Bereich der OECD Länder

dabei nicht nur für das Durchschnittseinkommen, sondern auch für 50 und 200 Prozent des Durchschnittseinkommens berechnet. Es zeigt sich, dass Österreich im obersten Bereich mit einer Nettoersatzrate für Durchschnittseinkommen von 87,4 Prozent liegt. Die Rate für 50 Prozent des Durchschnittseinkommens liegt bei 85,5 Prozent und jene für das doppelte Durchschnittseinkommen bei 65,9 Prozent. Erkennbar ist die Wirkung der Ausgleichszulage für geringe und der Höchstbeitragsgrundlage für hohe Einkommen. Besonders spannend ist, dass diese Berechnung prognostisch ist. Es fließen also Annahmen über zukünftige demografische oder finanzielle Entwicklungen ein. Dies zeigt, dass hohe Nettoersatzraten auch zukünftig realistisch sind.

Auch der Pension Adequacy Report der EU-Kommission (2024) arbeitet mit theoretischen Ersatzraten. Im Basisszenario wird eine durchgängige Karriere von 40 Jahren, die im Jahr 2022 direkt am gesetzlichen Pensionsantrittsalter endet, berechnet. Die Nettoersatzrate zeigt auch bei dieser Berechnungsmethode ein ähnliches Bild (siehe Grafik 1). Österreich liegt mit rund 83 Prozent für Männer und Frauen im Spitzenfeld.

**Grafik 1**  
*Theoretische Nettoersatzraten laut Pension Adequacy Report 2024*



Quelle: EU-Kommission, Pension Adequacy Report, 2024.

Es zeigt sich, dass die Nettoersatzrate in Österreich weder durch kurze Arbeitslosigkeit vor der Pension noch durch kurze Zeiten der Kinderbetreuung stark negativ beeinträchtigt wird. Dies kann damit zusammenhängen, dass für bestimmte Zeiten der Arbeitslosigkeit oder der Kinderbetreuung Beiträge am Pensionskonto gutgeschrieben werden. Längere Erwerbsunterbrechungen haben hingegen – wie in den meisten Ländern – stärkere negative Auswirkungen auf die Nettoersatzrate.

*Längere Erwerbsunterbrechungen haben negative Auswirkungen auf die Nettoersatzrate*

Das Sozialministerium (2024) berechnet für Pensionsantritte 2023 sogenannte empirische Ersatzraten, indem die erste Pensionsleistung durch das durchschnittliche Einkommen der letzten drei Jahre vor Pensionierung (Letzteinkommen) geteilt wird. Zusätzlich wird eine Ersatzrate auf Basis des gesamten Lebenseinkommens angegeben, was sinnvoll ist, da es vor der Pension häufig Erwerbsunterbrechungen durch Arbeitslosigkeit oder Krankheit gibt.

Dadurch können Ersatzraten, die am Lebenseinkommen gemessen werden, niedriger ausfallen als solche, die am Letzteinkommen orientiert sind. Besonders bei Invaliditäts- und Alterspensionen von Arbeiter:innen ist dies zu beobachten: Hier liegen die Nettoersatzraten bezogen auf das Letzteinkommen höher als bezogen auf das Lebenseinkommen. Im Gegensatz dazu zeigen Angestellte höhere Ersatzraten, wenn das Lebenseinkommen betrachtet wird.

Generell sind die Ersatzraten bei Invaliditätspensionen niedriger als bei Alterspensionen, bei Arbeiter:innen niedriger als bei Angestellten und bei Frauen niedriger als bei Männern. Frauen und Arbeiter:innen sind häufiger von Erwerbsunterbrechungen durch Kindererziehung, Krankheit oder Arbeitslosigkeit betroffen, was sich negativ auf die Ersatzraten auswirkt.

Während die Nettoersatzrate bei Alterspensionen meist über 80 Prozent liegt, bewegt sie sich bei Invaliditätspensionen zwischen etwa 66 Prozent (Arbeiterinnen, Lebenseinkommen) und 74 Prozent (Arbeiter, Letzteinkommen). Arbeiterinnen liegen dabei am unteren Ende.

*Nettoersatzraten unterscheiden sich je nach Einkommen, Geschlecht, Berufsstand oder Pensionsleistung*

Die Berechnung berücksichtigt die Ausgleichszulage (2023: 1.110,26 Euro für Alleinstehende monatlich) nicht, die viele niedrige Pensionen aufstockt. So lag die durchschnittliche Nettopension von Invaliditätspensionistinnen 2023 bei 913 Euro pro Monat. Mit Einbezug der Ausgleichszulage wären Ersatzraten und Pensionseinkommen höher.

Dieses Kapitel zeigt, dass sich Nettoersatzraten je nach Einkommen, Geschlecht, Berufsstand oder Pensionsleistung unterscheiden. Auch wenn die Nettoersatzrate meistens über 80 Prozent liegt, trifft dies nicht für alle Pensionsarten und Pensionsbezieher:innen zu. Wie eingangs erwähnt, reicht außerdem eine bloße Betrachtung von Einkommensersatzraten nicht aus, um die „Lebensstandardsicherung“ beurteilen zu können. Deshalb soll der Fokus im nächsten Kapitel auf Referenzbudgets gelegt werden.

## 5. „Lebensstandardsicherung“ messen: Referenzbudgets

*Referenzbudgets  
geben Auskunft  
darüber, welcher  
finanzielle  
Mindestbedarf  
besteht, um ein  
menschenwürdiges  
Leben mit sozialer  
Teilhabe führen zu  
können*

Um beurteilen zu können, ob die gesetzliche Pensionshöhe in Österreich ein *lebensstandardsicherndes Einkommen* gewährleistet, bietet sich ein Vergleich mit den von der *ASB Schuldnerberatungen GmbH* entwickelten *Referenzbudgets* an. Diese bilden standardisierte Modellhaushaltsbudgets ab und geben Auskunft darüber, welcher finanzielle Mindestbedarf besteht, um ein *menschenwürdiges Leben mit sozialer Teilhabe* führen zu können – jenseits der bloßen materiellen Existenzsicherung.

Referenzbudgets werden regelmäßig aktualisiert, um *Teuerungseffekte* sowie *veränderte Lebensrealitäten* abzubilden. Das Konzept unterscheidet sich deutlich von anderen Schwellenwerten wie etwa dem *Existenzminimum* (steuerrechtlich definiert) oder der *Armutsgefährdungsschwelle* (60 Prozent des Medianeinkommens), indem es den Fokus auf eine *lebensnahe, kontextsensitive Bedarfsanalyse* legt.

Die Referenzbudgets beinhalten Ausgaben für folgende Lebensbereiche:

- *Wohnen* (inkl. Miete, Betriebskosten, Energie)
- *Ernährung* (gesunde, ausgewogene Kost)
- *Bekleidung und Körperpflege*
- *Gesundheit und Hygiene*
- *Bildung und Information* (z. B. Bücher, Internet)
- *Mobilität* (öffentlicher Verkehr, ggf. Kfz)
- *Kulturelle und soziale Teilhabe* (z. B. Freizeitgestaltung, Vereinsleben)
- *Kommunikation* (Telefon, Internet)
- *Rücklagenbildung* für unerwartete Ausgaben (z. B. Haushaltsreparaturen)

Luxusausgaben sind explizit nicht enthalten – jedoch stellt ein Einkommen unterhalb des Referenzbudgets *ein Risiko für sozialen Ausschluss* dar.

Referenzwerte für das Jahr 2024/25:

Haushaltstyp	Monatliches Referenzbudget (netto)
Einpersonenhaushalt	1.787 €
Paar ohne Kinder	2.684 €
Alleinerziehende mit 1 Kind (6 Jahre)	2.771 €
Alleinlebende:r Pensionist:in	1.787 €

Quelle: referenzbudgets.at, Stand 2025.

*Beispiel:* Durchschnittliche Pensionen vs. Referenzbudget

Die durchschnittlichen Alterspensionen in Österreich liegen – insbesondere bei Frauen – *unterhalb* des Referenzbudgets für einen Einpersonenhaushalt. Die Diskrepanz ist deutlich:

- *Frauenpension (Durchschnitt brutto): 1.453 € / Monat*
- *Männerpension (Durchschnitt brutto): 2.206 € / Monat*

Unter Berücksichtigung von Steuern und Sozialabgaben ergibt sich folgende grobe Nettoabschätzung:

Geschlecht	Bruttopension	Geschätzte Nettopension	Differenz zum Referenzbudget (1.780 €)
Frauen	1.453 €	ca. 1.140 €	-640 €
Männer	2.206 €	ca. 1.750–1.800 €	±0 bis +50 €

Somit liegt die durchschnittliche Frauenpension *deutlich unter* dem Referenzbudget, während Männer mit ihrer Pension das Referenzbudget *knapp erreichen oder leicht übersteigen*.

*Die durchschnittliche Frauenpension liegt deutlich unter dem Referenzbudget*

Der Vergleich zeigt deutlich, dass die gesetzliche Pension in vielen Fällen *nicht ausreicht, um den Lebensstandard im Alter zu sichern* – zumindest nicht auf einem Niveau, das gesellschaftliche Teilhabe gewährleistet. Dies gilt insbesondere für:

- *Alleinlebende Frauen* mit durchschnittlicher Pension
- *Pensionist:innen* mit längeren Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit
- Personen mit *hohen Wohn- oder Gesundheitskosten*

Die *gesetzliche Pension sichert vielfach das physische Überleben*, ermöglicht jedoch *nicht zwangsläufig ein Leben in Würde und Teilhabe*. Damit erweisen sich Referenzbudgets als *wichtige Bewertungsgröße* für die Angemessenheit und Gerechtigkeit des Pensionssystems – weit aussagekräftiger als formale Armutsgrenzen oder das steuerliche Existenzminimum.

## **6. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Pensionsarten und -höhen**

Wie im vorherigen Kapitel ersichtlich wurde, liegen die Pensionseinkünfte von Frauen unter dem Referenzbudget. Deshalb soll im folgenden Kapitel der Fokus auf geschlechtsspezifische Unterschiede gerichtet werden.

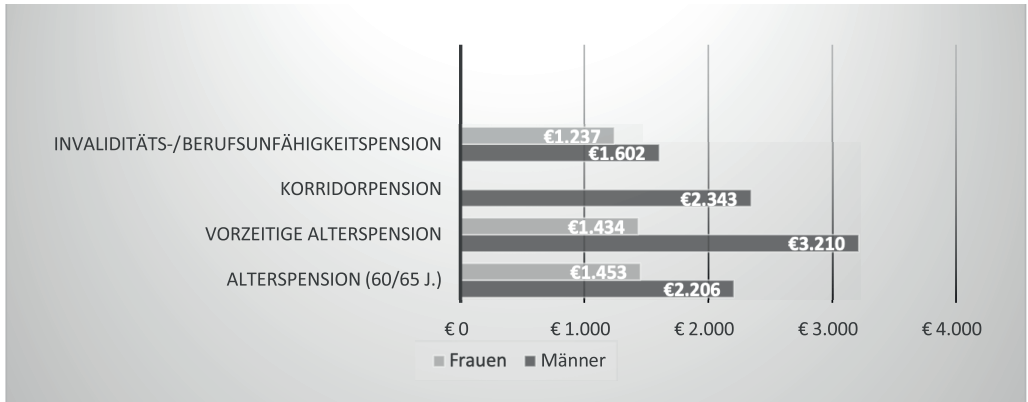
Mit *1. Jänner 2024* begann in Österreich die *schrittweise Angleichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters von Frauen an jenes der Männer*. Gemäß dem *Gleichbehandlungsgesetz* sind Frauen und Männer jetzt *rechtlich gleichgestellt*. Eine tatsächliche Gleichstellung im Erwerbsleben konnte bis dato jedoch *nicht realisiert* werden, was sich vor allem in der Pensionshöhe auswirkt.

*Es besteht weiterhin eine erhebliche geschlechtsspezifische Differenz in der Alterspension*

Die *geschlechtsspezifische Differenz in der Alterspension* ist weiterhin erheblich, Frauen erhielten im 2024 durchschnittlich *39,7 Prozent weniger Pension* als Männer. Diese Differenz betrifft ausschließlich unselbständig Erwerbstätige und bezieht sich auf die monatliche Bruttopension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung (MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik der Stadt Wien).

## Grafik 2

Durchschnittliche Pensionshöhen für Österreich nach Geschlecht  
(12/24)



Quelle: Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Pensionshöhen der Unselbstständigen, ohne Hinterbliebenenpensionen (Pensionen werden in Österreich 14-mal pro Jahr ausgezahlt).

Die Ursache hierfür liegt *nicht primär in einer geringeren Anzahl an Versicherungsmonaten*. Der *zentral ursächliche Faktor* ist das *signifikant niedrigere lebenslange Erwerbseinkommen* von Frauen. Dieses wiederum resultiert aus einer Vielzahl struktureller Faktoren, darunter:

- *Persistente Lohnunterschiede* trotz formaler Gleichstellung
- *Branchenspezifische Segregation* mit Konzentration weiblicher Beschäftigung in unterentlohten Sektoren
- *Teilzeit und atypische Beschäftigungsformen*, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden
- *Ungleich verteilte Care-Arbeit*, etwa in Form unbezahlter Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen

Diese Faktoren schränken die *reale Wahlfreiheit* von Frauen im Hinblick auf ihre Erwerbsbiografie erheblich ein und wirken sich langfristig auf die *Pensionshöhe* aus.



## **7. Die Ausgleichszulage und ihre Wirkung auf die Lebensstandardsicherung**

Die sogenannte Ausgleichszulage ist eine Leistung der Pensionsversicherung, die den Pensionsbezieher:innen ein sozialversicherungsrechtliches Existenzminimum gewährleisten soll. Sie stellt somit eine Art „Grundsicherungsleistung“ (wie etwa die Sozialhilfe der Länder) im staatlichen Pensionssystem dar und wird nicht aus Beitragszahlungen, sondern aus Steuermitteln finanziert.

Erreicht eine Pension zuzüglich sonstiger Einkünfte des Pensionisten oder der Pensionistin oder anderer Einkommen im Haushalt (Ausnahmen bestehen) nicht die Höhe des gesetzlichen Ausgleichszulagenrichtsatzes, so besteht ein Anspruch auf eine Ausgleichszulage. Bei Vorliegen vieler Beitragsjahre aufgrund einer Erwerbstätigkeit gebührt zudem ein Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus mit eigenen Richtsatzhöhen. Eine weitere Voraussetzung ist, dass sich der rechtmäßige bzw. der gewöhnliche Aufenthalt des bzw. der Ausgleichszulagenbeziehenden im Inland befindet (Arbeiterkammer Wien 2025: 369f.).

*67 Prozent der  
Ausgleichszulagen-  
bezieher:innen  
sind weiblich*

Laut Jahresbericht der Sozialversicherung erhielten im Jahr 2024 circa 190.400 Personen eine Ausgleichszulage. Rund 67 Prozent bzw. 127.540 Betroffene sind weiblich. Frauen benötigen aufgrund ihrer zu geringen Arbeitsmarktintegration (z. B. Teilzeitarbeit, viele Erwerbsunterbrechungen etc.) und zu viel unbezahlter Sorgearbeit wie etwa Kinderbetreuung und Pflege häufig diese Zuzahlung zur Pension. Oft auch dann, wenn sie alleinstehend sind. Dies trifft Frauen im Vergleich zu Männern häufiger, da ihre Lebenserwartung deutlich höher ist. Im Schnitt lag die durchschnittlich ausbezahlte Ausgleichszulage bei rund 411 Euro pro Monat (Dachverband der österreichischen Sozialversicherung 2025: 60f.).

Der Anteil der Ausgleichszulagen am gesamten Pensionsstand betrug im Dezember 2024 7,4 Prozent, nachdem er im Dezember 2014 noch bei 9,7 Prozent lag. Damit ist in den vergangenen Jahren ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist grundsätzlich positiv, da davon ausgegangen werden könnte, dass immer mehr ältere Menschen eine Pension oberhalb des Ausgleichszulagenrichtsatzes erhalten.

Der Anteil der Empfänger:innen von Ausgleichszulagen ist bei den einzelnen Pensionsarten unterschiedlich hoch. Am höchsten liegt dieser Wert bei den Waisenpensionen, wo er im Dezember 2024 29,8 Prozent betrug; dann folgen die Pensionen aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit mit 26,2 Prozent, die Witwenpensionen mit 9,4 Prozent und die Alterspensionen mit 5,5 Prozent. Bei den Witwerpensionen beträgt der Anteil der Ausgleichszulagen nur 1,3 Prozent (Dachverband der österreichischen Sozialversicherung 2025: 60f.).

Aktuell (2025) beträgt der sogenannte Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende 1.273,99 Euro brutto pro Monat (14-mal pro Jahr). Der Nettowert (ohne Lohnsteuerberücksichtigung) liegt bei rund 1.410 Euro 12-mal jährlich und liegt somit weit entfernt von der aktuellen Armutsschwelle laut EU-SILC 2024 in der Höhe von 1.661 Euro (netto, 12-mal pro Jahr). Die Ausgleichszulage ist somit leider nicht armutssicher und viele Pensionist:innen sind angesichts ihrer hohen Ausgabenbelastungen im Bereich Wohnen und Leben aufgrund der Teuerungen der letzten Jahre bzw. auch aktuell (z. B. per August 2025 lag die Inflation in Österreich immer noch sehr hoch bei 4,1 Prozent) stark finanziell belastet.

*Erhöhung der Ausgleichszulage  
auf armutssicheres  
Niveau immens wichtig*

Eine Erhöhung der Ausgleichszulage auf ein armutssicheres Niveau wäre gerade für diese Personengruppe immens wichtig. Dies würde die Pensionseinkommen nachhaltig und vor allem für Frauen spürbar erhöhen. Eine solche Anhebung würde laut einer aktuellen Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich immens positive Auswirkungen haben.

Laut dieser Studie ist die Ausgleichszulage ein wirksames Instrument zur Verbesserung der Einkommenssituation von Pensionist:innen. Die simulierten erhöhten Richtsätze in Höhe der Armutsgefährdungsschwelle würden das verfügbare Einkommen der betroffenen Haushalte um 9 Prozent bzw. 125 Euro pro Monat erhöhen. Ein Ausgleichszulagenrichtsatz in Höhe der Armutsgefährdungsschwelle hätte auch sehr positive Auswirkungen auf die Armutsgefährdungsquote, die

für alle Haushalte um 4,4 Prozentpunkte auf 10,3 Prozent sinken würde, für Pensionshaushalte sogar auf 3,1 Prozent. Bei den Alleinlebenden über 65 Jahren, die derzeit die höchste Armutsgefährdungsquote unter den Rentnerhaushalten aufweisen, würde die Armutsgefährdung fast vollständig beseitigt werden, die Quote der Männer würde somit auf 2,9 Prozent, die der Frauen auf 1,8 Prozent absinken (Eppel et al. 2024: 7).

Dies zeigt, dass es bei den Bezieher:innen von Ausgleichszulagen in erster Linie um eine grundlegende soziale Absicherung und damit um Armutsbekämpfung geht. Von einer Sicherung des Lebensstandards ist man in diesem Bereich noch weit entfernt. Laut dem Dachverband der staatlich geprüften Schuldnerberatungen sowie den jährlich aktualisierten „Referenzbudgets“ wäre im Jahr 2025 für eine alleinstehende Person ein monatlicher Betrag von rund 1.787 Euro erforderlich, um die grundlegenden Lebensbedürfnisse überhaupt decken zu können (Dachverband asb 2025).

Es gibt also im Bereich des Ausgleichszulagenrichtsatzes noch viel Reformbedarf. Neben der generellen Erhöhung des Richtsatzes könnte man u. a. auch im Bereich der Einkommensanrechnung Verbesserungen für die Betroffenen bewirken.

## 8. Schlussfolgerungen aus Arbeitnehmer:innensicht

Das österreichische Pensionssystem gewährleistet im Durchschnitt eine lebensstandardsichernde Absicherung im Alter und zeigt sich auch langfristig tragfähig – vorausgesetzt, es bleibt vor politischen Eingriffen geschützt. Dennoch bestehen weiterhin Lücken in der sozialen Absicherung: Bestimmte Personengruppen erhalten Pensionen, die nicht ausreichen, um ihren bisherigen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Um soziale Gerechtigkeit und Armutsvermeidung im Alter zu gewährleisten, sind daher gezielte Verbesserungen im System notwendig. Referenzbudgets stellen ein praxisnahes und empirisch fundiertes Instrument dar, um die Lebensstandardsicherung im Alter zu bewerten. Sie sollten vermehrt in politische Entscheidungsprozesse einfließen, insbesondere im Hinblick auf die Ausgestaltung von Mindestpensionen, die Anpassung von Ausgleichszulagen sowie die geschlechtergerechte Gestaltung der Alterssicherung.

*Trotz Lücken  
in der sozialen  
Absicherung  
gewährleistet das  
österreichische  
Pensionssystem  
im Durchschnitt  
eine lebens-  
standardsichernde  
Absicherung im  
Alter*

## Literaturverzeichnis

- » Arbeiterkammer Wien (2025): *Sozialleistungen im Überblick 2025. Lexikon der Ansprüche und Leistungen.*
- » Belz (2022): *Ersatzraten als Indikatoren der Leistungsfähigkeit von Alterssicherungssystemen.* Universität Vechta.
- » Bundeskanzleramt (2025): *Jetzt das Richtige tun. Für Österreich* [online] <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html> (abgerufen am 18.09.2025).
- » Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2024): *Einkommensersatzraten des Pensionsneuzugangs 2023.*
- » Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025): *Pensionen: Grundlagen und Berechnung.* Wien: BMSGPK, [online] *Informationen zur Pensionsberechnung in Österreich* (abgerufen am 25.09.2025).
- » Dachverband asb (2025): *Aktuelle Referenzbudgets*, [online] <https://referenzbudgets.at/aktuelle-referenzbudgets/> (abgerufen am 25.09.2025).
- » Dachverband der österreichischen Sozialversicherung (2024): *Statistische Daten aus der Sozialversicherung.*
- » Dachverband der österreichischen Sozialversicherung (2025): *Jahresbericht der österreichischen Sozialversicherung.*
- » Dudel et al. (2020): *Sicherungsziele für die Rente: empirische Messung und Ergebnisse*, in: *Wirtschaftsdienst* 100/3.
- » Eppel et al. (2024): *Simulation von Änderungen des Pensionssystems auf die Höhe der Alterseinkommen und den Gender Pension Gap in Österreich.* Wien: WIFO.
- » European Commission and Social Protection Committee (2024): *The 2024 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU, Volume I*, LU Publications Office.
- » MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik der Stadt Wien: *Pensionsversicherungs-Jahresstatistik 2024.*
- » Müller, R. (2015): *Die Entwicklung der Pensionsversicherung der unselbständig Erwerbstätigen*, in: *Das Recht der Arbeit (DRdA)* 6.
- » OECD (2023): *Pension at a Glance 2023.* OECD and G20 Indicators.
- » Pensionsversicherungsanstalt (2025a): *Entstehung der gesetzlichen Pensionsversicherung*, [online] <https://www.pv.at/web/ueber-uns-und-karriere/entstehung-der-pv/entstehung-der-gesetzlichen-pensionsversicherung> (abgerufen am 18.09.2025).
- » Pensionsversicherungsanstalt (2025b): *Wie funktioniert das Pensionskonto? Pensionsversicherungsanstalt*, [online] *Pensionshöhe: So wird Ihre Pension berechnet* | PV Österreich (abgerufen am 25.09.2025).
- » Pensionsversicherungsanstalt (2025c): *Anrechnung von Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung*, [online] *Anrechnung & Nachkauf von Versicherungszeiten für die Pension* | PV (abgerufen am 25.09.2025).
- » Sozialministerium (2025): *Informationen zur Pensionsversicherung in Österreich*, [online] <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Pensionsversicherung.html> (abgerufen am 10.09.2025).