



Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau



Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen

Betriebliches Übergangs- management - *kompakt*

Von der Pilotierung zur Integration in BGF-Prozesse.
Ansatzpunkte, Ergebnisse und Erfahrungen

5. BGF-Dreiländertagung, Innsbruck, 11. März 2026
Fachforum „Alternde Belegschaft – Ansatzpunkte für die BGF“
Martina Petracek-Ankowitsch, Ulrike Haberl



Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau



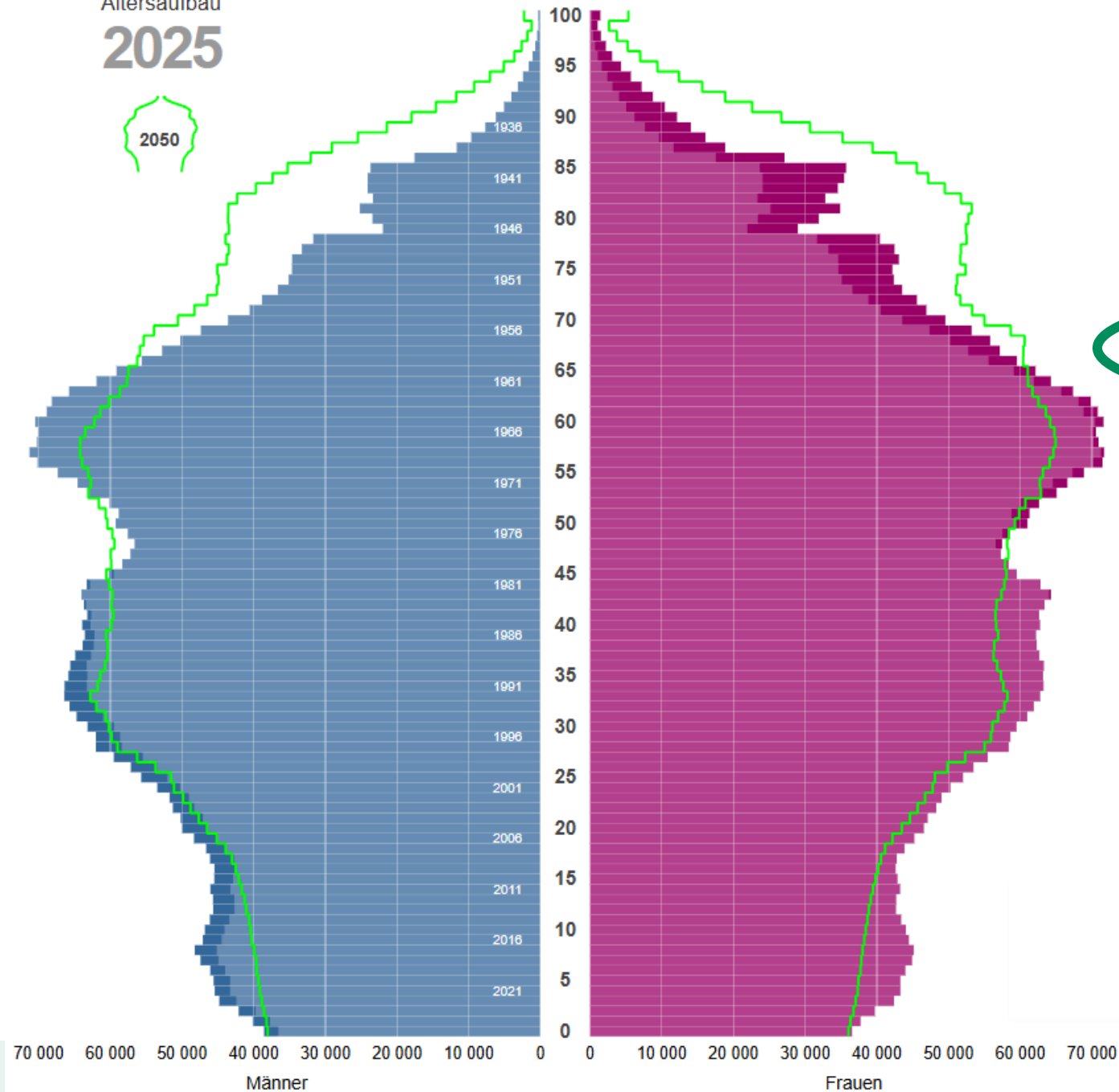
Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen

Warum Übergangsmangement?

Zahlen und Daten zum demographischen Wandel

Altersaufbau 2025

2050

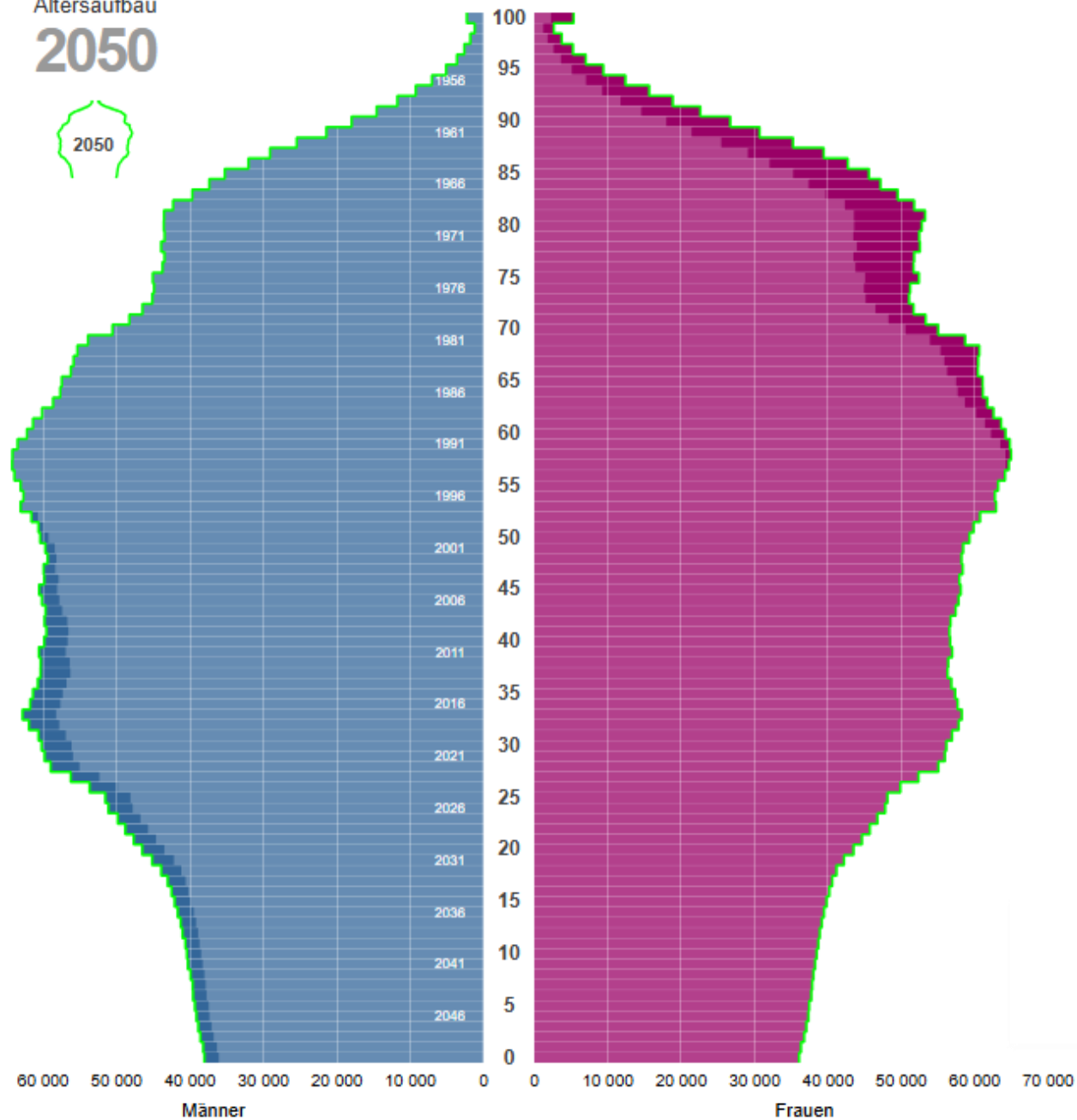


Alter	Bevölkerung	Anteil
65+	1 884 234	20%
55–64	1 381 532	15%
<55	5 944 061	65%
Insgesamt	9 209 827	100%

Bevölkerungspyramide Österreich 1952-2080 - Prognose

Altersaufbau
2050

2050



Prognosedaten

Alter	Bevölkerung	Anteil
65+	2 562 691	27%
55-64	1 253 664	13%
<55	5 568 057	59%
Insgesamt	9 384 412	100%

Altersentwicklung der Bevölkerung in Österreich

2025 sind

15% der Bevölkerung zw. 55 und 65 Jahre alt

20% der Bevölkerung über 65 Jahre alt

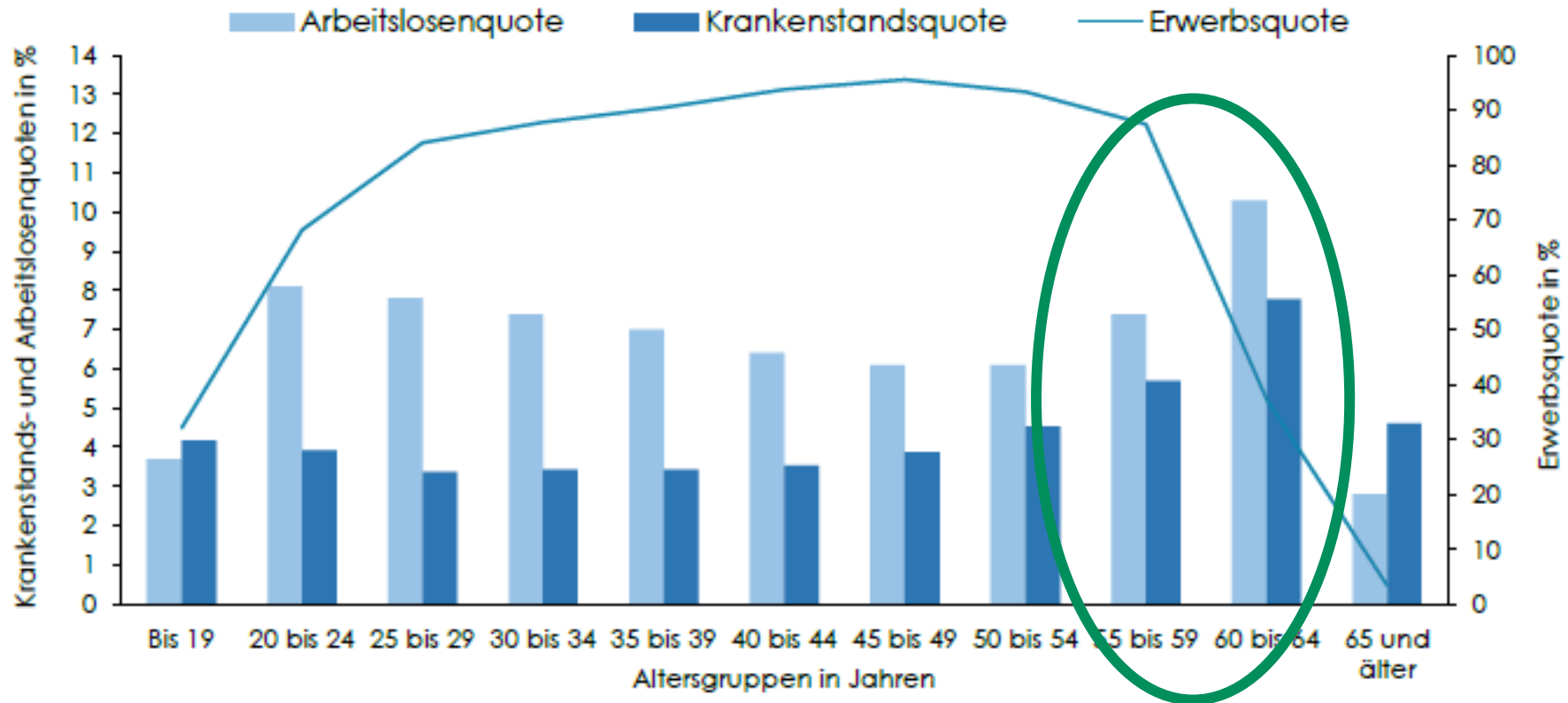
2050 werden

13% der Bevölkerung zw. 55-65 Jahre alt sein

27% der Bevölkerung über 65 Jahre alt sein

Krankenstands-, Erwerbs- und Arbeitslosenquoten nach Alter

Österreich, 2024





Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau



Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen

Rahmenbedingungen und Hintergründe

Gesetzliche Rahmenbedingungen in Österreich

Regelpensionsalter:

- Männer: 65 Jahre
- Frauen: seit 2024: stufenweise Anpassung bis 65 Jahre

Ab 2033: einheitliches Regelpensionsalter von 65 Jahren

Faktischer durchschnittlicher Pensionsantritt 2024:

- Männer: 62,2 Jahren (Alterspension: Ø 63,3 Jahre, Invaliditätspension Ø 55,9 Jahre)
- Frauen: 60,4 Jahren (Alterspension: Ø 61,3 Jahre, Invaliditätspension Ø 53 Jahre)

- ➔ Bereits jetzt geht ein Großteil der Beschäftigten nicht zum gesetzlichen Pensionsalter in Pension
- ➔ Schwerarbeiterpension, Korridorpension, Teilpension, Invaliditätspension, Berufsunfähigkeitspension

Strategische Grundlagen

Gesundheitsziele Österreich

- Handlungsrahmen für eine gesundheitsförderliche Gesamtpolitik bis 2032
- Gesundheitsziel 1: Gemeinsam gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen schaffen

Gesundheitsförderungsstrategie










- 2024-2028
- Gesunde Lebenswelten und gesunde Lebensweisen (insbesondere Ernährung und Bewegung) mit Fokus auf Kindheit, Jugend und gesundes Älterwerden
- Zielgruppe: u.a. Ältere Menschen, Setting: u.a. Arbeitsplatz, Betriebe

Arbeitsprogramm des Fonds Gesundes Österreich, Schwerpunkte 2024 bis 2028

Setting Betrieb, Schwerpunkt BGF und Übergangmanagement

Die Sozialversicherung in Österreich

Pflichtversicherung

Dachverband der Sozialversicherungsträger	ÖGK (Österreichische Gebietskrankenkasse)	
	BVAEB (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahner und Bergbau)	  
	SVS (Sozialversicherung der Selbständigen)	  
	PV (Pensionsversicherung)	
	AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt)	

 Krankenversicherung  Unfallversicherung  Pensionsversicherung

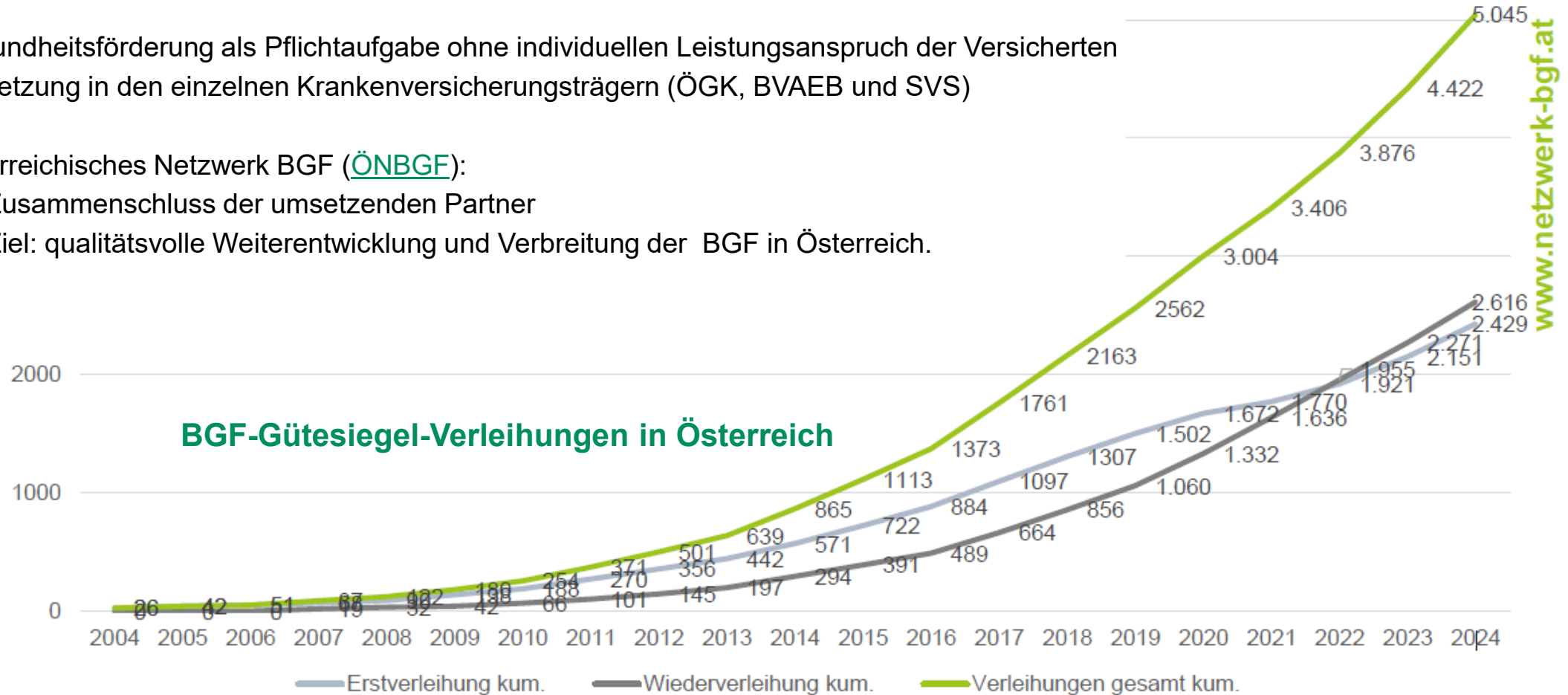
15 Kranken- und Unfallfürsorgeanstalten für Beamte und Vertragsbedienstete auf Landes- und Gemeindeebene für rund 200.000 Versicherte

Betriebliche Gesundheitsförderung in der Sozialversicherung

Gesundheitsförderung als Pflichtaufgabe ohne individuellen Leistungsanspruch der Versicherten
 Umsetzung in den einzelnen Krankenversicherungsträgern (ÖGK, BVAEB und SVS)

Österreichisches Netzwerk BGF ([ÖNBGF](#)):

- Zusammenschluss der umsetzenden Partner
- Ziel: qualitätsvolle Weiterentwicklung und Verbreitung der BGF in Österreich.



Schwerpunkt: Übergangsmanagement in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

- Betriebliche Gesundheitsförderung ist in der Sozialversicherung etabliert
- Entwicklung von Schwerpunkten in Kooperation mit dem Dachverband der Sozialversicherungsträger
- Beauftragung eines Pilotprojekts zum Betriebliches Übergangsmanagement „Übergänge in den späten Berufsphasen und in die Pension gesund gestalten“
- Zielsetzung:
 - niederschwelliges, praxistaugliches Beratungsangebot
 - Umsetzungsmöglichkeiten in etablierte BGF-Prozesse
 - Sammlung von Erfahrungen

Ergebnisse und Lessons Learned

- Kompetenzentwicklung und Sensibilisierung für Übergangsgestaltung für Projektsteuerung und Führung notwendig
- Unterstützende Unterlagen wie Factsheets, Leitfäden etc. hilfreich
- Fachliche BGF-/BGM-Begleitung für Prozess und Nachhaltigkeitssicherung unterstützend
- Adaption des Beratungsprozesses für unterschiedliche Betriebsgrößen (Kleinst- und Kleinunternehmen) erforderlich



Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau



Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen

Betriebliches Übergangsmangement

Erste Erfahrungsberichte aus der Praxis

Das Betriebliche Übergangsmanagement unterstützt Betriebe dabei, die letzten zehn Arbeitsjahre von Mitarbeitenden bis zur Pension aktiv und gesund zu gestalten.

Der Ansatz verbindet

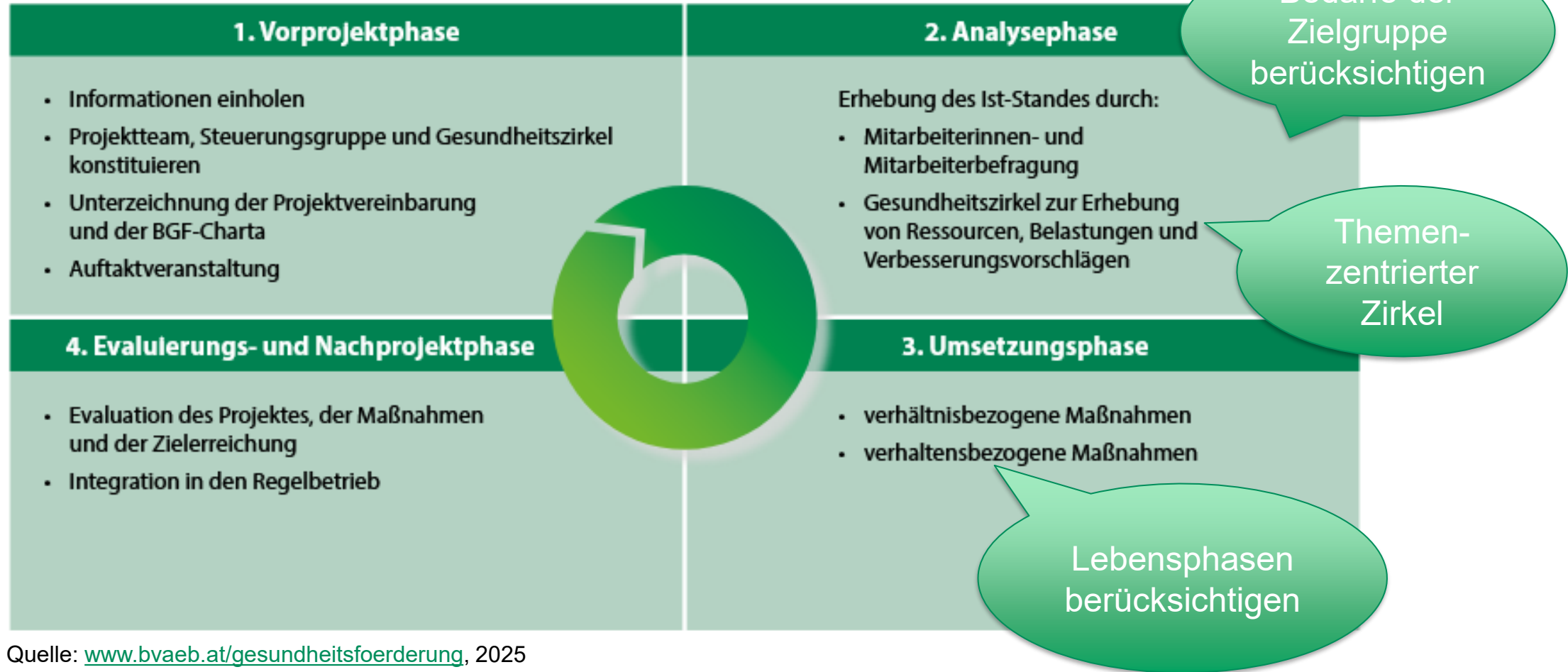
- lebensphasenorientierte Führung
- alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung
- Gesundheitsförderung
- systematischen Wissenstransfer



Bild: © PeopleImages/shutterstock.com

und lässt sich nahtlos in bestehende Projektprozesse der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) integrieren.

BGF-Projektablauf



Quelle: www.bvaeb.at/gesundheitsfoerderung, 2025

Ziele des Betrieblichen Übergangsmagements

- Sensibilisierung der Zielgruppe sowie weiterer Generationen innerhalb des Betriebes
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zur Pension
- Reduktion physischer und psychischer Belastungen
- Sicherung von Erfahrungswissen im Betrieb
- Stärkung von Motivation, Sinn und Bindung
- Planvolle Gestaltung von Übergängen (Off-boarding)



Bild: © realpeople/shutterstock.com

Zielgruppe

- Mitarbeitende ca. 10 Jahre vor Pensionsantritt
- Führungskräfte
- HR / Personalentwicklung
- BGF-Verantwortliche

Anmerkung: Unterschiede zwischen Großbetriebe und KKUs



Bild: © paulaphoto/shutterstock.com

Thematische Schwerpunkte

Lebensphasenorientiertes Führen

- Altersgerechte Führungs- und Organisationskultur
- Anpassung von Anforderungen, Rollen und Kommunikation

Gesund altern im Betrieb

- Reduktion arbeits- und altersbedingter Belastungen
- Verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Altersgerechte Arbeitsgestaltung

- Anpassung von Arbeitsinhalten, -organisation und Arbeitsbedingungen



Wissenstransfer & Wissensmanagement

- Nutzung und systematische Weitergabe von Erfahrungswissen
- Mentoring-, Tandem- und Transfermodelle

Übergänge aktiv gestalten (10 Jahre bis zur Pension)

- Orientierung, Planungssicherheit und Perspektiven
- Gestaltung von Rollen, Arbeitszeiten und Aufgaben

Vorgehensweise (praxisnah & BGF-kompatibel)

Erkennen

- Analyse der Altersstruktur, Belastungen
- Dialog mit Mitarbeitenden und Führungskräften

Gestalten

- Umsetzung gesundheitsförderlicher und altersgerechter Maßnahmen
- Integration in bestehende BGF-, HR- und OE-Prozesse

Sichern

- Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Wissen
- Nachhaltige Übergangsmodelle bis Austritt



Nutzen für den Betrieb

- Weniger Fehlzeiten, geringere gesundheitliche Ausfälle
- Höhere Arbeitszufriedenheit und Bindung
- Erhalt von Know-how und Erfahrungswissen
- Planbare, stabile Übergänge in den Ruhestand
- Ressourcenoptimierung
- Planbarer Wandel, strukturierte Prozesse statt Ad-hoc-Änderungen
- Kontinuität sicherstellen: Kernprozesse während der Veränderung stabil halten



Nutzen für beteiligte Personen

- Respektvolle, transparente Kommunikation
- Frühzeitige Einbindung und Wertschätzung erfahrener Expertise
- Angepasste Weiterbildung, Sinnstiftung
- Beschäftigungssicherheit, faire Übergänge (z. B. Teilzeit, Seniorrollen)
- Berücksichtigung von Arbeitsbelastung und Ergonomie
- Klare Rollen, weniger Unsicherheit
- Gesundheit und Gesundheitskompetenz über die Erwerbsfähigkeit hinaus fördern



Formate und Integration

- Vorträge zur Sensibilisierung
- Führungskräfte-Trainings
- Themenzentrierte Gesundheitszirkel
- Integration in bestehende BGF-Prozesse
- Mentoring/Change-Partner-Programme
- „Lessons Learned“ teilen; Erfolge sichtbar machen



Bild: © Robert Kneschke/shutterstock.com

„Im Übergang gelingt Gesundheit, wenn Erfahrung
geschätzt, Sicherheit gegeben und neue Chancen
mutig gestaltet werden.“



Bild: © Blueskyimage/shutterstock.com

Literatur

- Baier, W. & Gruber, B. (2021). *Demographischer Wandel und betriebliches Übergangsmanagement*. Schäffer Poeschel Verlag. ISBN 978-3-7910-5124-6
- BMSGPK - Bundesministerium für Soziales, Gesundheit Pflege und Konsumentenschutz (2024). *Gesundheitsförderungsstrategie im Rahmen der Zielsteuerung-Gesundheit*. Überarbeitete Fassung 2024.
<https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitsfoerderung.html> [Abruf am 15.1.2026]
- DVSV – Dachverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger (2018). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*.
<https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.773130&version=1673273440> [Abruf am 23.12.2025]
- DVSV – Dachverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger (2025). *Gesundheit fördern – Erfolg sichern. Bewährte BGF-Maßnahmen, die wirken*. <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.798105&version=1757508650> [Abruf am 15.1.2026]
- Klaffke, M. (2022). *Generationen-Management, Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze*. 3. Auflage. Springer Gabler. ISBN 978-3-658-38648-1
- Kloimüller, I. & Czeskleba, R. (2013). *Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten - Das Bautagebuch für das Haus der Arbeitsfähigkeit*, Wien: Eigenverlag Pensionsversicherungsanstalt
- Kriener, B., Pichler, B. Chechota, J., & Feigl, M. (2019). *Gesundheit führt! Führungskräfte als Schlüsselfaktor in der Betrieblichen Gesundheitsförderung*. (Band 15 aus der Reihe Wissen). Gesundheit Österreich GmbH. Fonds Gesundes Österreich
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.); *Monitoring der Pensionsantritte 2019-2024*

Literatur

Onlinequellen:

- BVAEB. https://www.bvaeb.at/cdscontent/?contentid=10007.840610&portal=bvaebbportal&portalTargetGroup=esv_content_sibling_a [Abruf am 15.1.2026]
- ÖNBGF. Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung. <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/?contentid=10007.888154&portal=nbgfportal> [Abruf am 10.1.2026]
- Statistik Austria. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbspersonenprognosen> [Abruf am 15.1.2026]
- Dachverband der Sozialversicherungsträger. [Fehlzeitenreport 2025. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Struktur der Langzeitkrankenstände](#) [Abruf am 19.1.2026]
- Demografieberatung Plus. <https://www.demografieberatungplus.at> [Abruf am 19.1.2026]
- [Gesundheitsziele Österreich - Für mehr Gesundheit in Österreich at](#) [Abruf am 10.02.2026]
- [Gesundheitsförderungsstrategie](#) [Abruf am 10.02.2026]
- [02 Gesundheit im Betrieb Kurzinfo.pdf](#) [Abruf am 10.02.2026]



Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau



Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen

Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Martina Petracek-Ankowitsch, martina.petracek-ankowitsch@bvaeb.at

Ulrike Haberl, Mail: ulrike.haberl@sozialversicherung.at