

Geschäftszahlen:
BMASGPK: 2026-0.558.494
BMF: 2026-0.577.364

60a/3
Zur Veröffentlichung bestimmt

Vortrag an den Ministerrat

Aktivpension, Älterenbeschäftigung und Betriebliche Altersvorsorge

Im Ministerratsvortrag vom 17.12.2025 hat sich die Bundesregierung ein Maßnahmenbündel für Beschäftigung und soziale Absicherung im Alter zum Ziel gesetzt. Mit der vorliegenden Regierungsvorlage sollen die folgenden Maßnahmen dem Nationalrat zugeleitet werden:

Aktivpension

Wer auch nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters freiwillig weiterarbeitet, leistet einen wertvollen Beitrag für Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstandort, auch indem Erfahrung an die nächste Generation weitergegeben wird. Diese Bereitschaft soll durch besondere steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anreize unterstützt werden. Genau hier setzt die Aktivpension an.

Das zentrale Element dieser Reform ist ein steuerlicher Aktivitätsfreibetrag von bis zu 15.000 Euro pro Kalenderjahr bzw. 1.250 Euro pro Monat. Damit bleibt ein wesentlicher Teil des zusätzlich verdienten Einkommens steuerfrei. Wer im Alter weiterarbeitet, hat dadurch deutlich mehr Netto vom Brutto. Dieser Freibetrag schafft einen echten finanziellen Anreiz und macht die Entscheidung, länger im Berufsleben zu bleiben, wesentlich attraktiver.

Von diesem steuerlichen Vorteil profitieren sowohl Personen, die ihren Pensionsantritt über das gesetzliche Regelpensionsalter hinaus aufschieben („Aufschieber“), als auch jene, die bereits eine Alterspension beziehen und daneben weiterhin selbstständig oder unselbstständig erwerbstätig sind („Zuverdiener“). Auch Personen in Teilpension sollen ab Erreichen des Regelpensionsalters im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit vom Freibetrag entsprechend profitieren. Damit werden alle unterstützt, die ihre Arbeitskraft und ihre langjährige Erfahrung weiterhin in den Arbeitsmarkt einbringen.

Für „Zuverdiener“ soll der Aktivitätsfreibetrag außerdem an das Erreichen einer Mindestanzahl an Versicherungsmonaten geknüpft werden. Für Männer sollen dies mindestens 480 Versicherungsmonate (40 Jahre) sein, für Frauen mindestens 408 Versicherungsmonate (34 Jahre). Bis 2033 sollen auch für Frauen mindestens 480 Monate als Anspruchsvoraussetzung gelten. Hintergrund dieser Regelung ist, dass der Aktivitätsfreibetrag insbesondere Personen mit langen Erwerbskarrieren und entsprechend langen Versicherungszeiten zugutekommen soll. Für Personen, die bis zum 1.7.2026 die Pension angetreten haben, besteht die Möglichkeit sich die nötigen Versicherungszeiten auch nach Pensionsantritt zu erarbeiten.

Ergänzend dazu entfällt für erwerbstätige Pensionistinnen und Pensionisten künftig der eigene Beitrag zur Pensionsversicherung. Der Dienstgeberbeitrag bleibt unverändert bestehen und wird weiterhin vollständig entrichtet. Für selbstständig Erwerbstätige nach dem GSVG, BSVG oder FSVG wird dieselbe Unterstützung geschaffen: Der auf die versicherte Person entfallende Pensionsversicherungsbeitrag wird aus Mitteln der Pensionsversicherung getragen. Damit wird sichergestellt, dass Beschäftigte unabhängig von ihrer Erwerbsform gleichermaßen von der Aktivpension profitieren.

Mit der Einführung des Aktivitätsfreibetrags und der Reduktion der Pensionsversicherungsbeiträge setzt die Aktivpension gezielt dort an, wo sie die größte Wirkung entfaltet: Sie erhöht das verfügbare Einkommen älterer Erwerbstätiger, schafft einen starken Anreiz für längeres Arbeiten und macht den Verbleib im Erwerbsleben finanziell attraktiver.

Gerade in Zeiten eines zunehmenden Fach- und Arbeitskräftebedarfs ist diese Maßnahme von besonderer Bedeutung. Unternehmen können auf das Wissen und die Erfahrung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger zurückgreifen, während diese gleichzeitig von einer deutlichen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Unterstützung profitieren. Das stärkt die Produktivität der österreichischen Wirtschaft, sichert Wachstum und entlastet langfristig auch das Pensionssystem.

Die Aktivpension ist damit eine echte Win-win-Maßnahme: Sie honoriert Leistungsbereitschaft im Alter, schafft einen attraktiven steuerlichen Anreiz durch den Freibetrag von bis zu 15.000 Euro jährlich, stärkt den Arbeitsmarkt und setzt ein klares Signal, dass sich Arbeit – auch über das gesetzliche Pensionsalter hinaus – in Österreich auszahlt.

Älterenbeschäftigung

Ab Herbst 2026 sollen Unternehmen in jenen Regionen und Branchen, in denen noch zu hebende Potenziale im Bereich der Älterenbeschäftigung festgestellt wurden, Informationen zur Stärkung des Bewusstseins für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten. Zugleich bekommen sie Hinweise auf die Beratungs- und Förderleistungen des AMS, insbesondere zu Qualifizierungsmaßnahmen (Fort- und Umschulungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), oder Eingliederungsbeihilfen. Ergänzend werden sie über die im Auftrag des BMASGPK bereitgestellten Angebote zur Prävention und zur alter(n)sgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen – etwa fit2work und die Demografieberatung – informiert. Die Beschäftigungsquote sowie die Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote werden jährlich evaluiert.

Das Älterenbeschäftigungsmonitoring des BMASGPK liefert quartalsweise aktuelle Daten zu Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten älterer Personen getrennt nach Geschlecht. Es zeigt den Anteil Älterer an der Gesamtbeschäftigung inkl. branchenspezifischen und regionalen Unterschieden, wie viele Unternehmen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen sowie die Anzahl der vom AMS geförderten älteren Personen.

Zur Unterstützung der laufenden Transformationsprozesse am Arbeitsmarkt wird ein vom Arbeitsmarktservice verwalteter Fonds (Arbeitsmarkt-Transformationsfonds) eingerichtet. Seine finanzielle Ausstattung erfolgt jedenfalls aus den durch die Aufhebung der besonderen Höherversicherung freiwerdenden Mitteln.

Die Mittel des Fonds sind für Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik einzusetzen und dienen der Arbeitsmarktförderung des Arbeitsmarktservice. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere die arbeitsmarktpolitische Begleitung des technologischen Wandels – etwa infolge der Digitalisierung sowie des verstärkten Einsatzes von Künstlicher Intelligenz und Robotik – sowie die Unterstützung der ökologischen Transformation, beispielsweise durch Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen im Bereich der Green Jobs.

Betriebliche Altersvorsorge

Durch die folgenden Maßnahmen stärken wir die betriebliche Altersvorsorge und modernisieren sie:

1. Schaffung einer Übertragungsmöglichkeit der Abfertigung in die Pensionskasse oder in eine Lebensversicherung

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen künftig – unabhängig von einer Pensionskassenzusage – die Möglichkeit haben, ihre Abfertigung über ein Standardprodukt in eine Pensionskasse zu übertragen. Zusätzlich wird die Möglichkeit geschaffen, die Abfertigung auch in eine Lebensversicherung zu übertragen. Diese Übertragungen sind von der Versicherungssteuer befreit.

2. Neben der Abfertigung NEU wird eine neue, freiwillige Vorsorgeveranlagungsgemeinschaft geschaffen

Die Abfertigung NEU bleibt in ihrer derzeitigen Form bestehen: Mit Kapitalgarantie, Verfügungsanspruch bei bestimmten Beendigungsarten und somit als Absicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit.

Zusätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig nach einer ausführlichen Information seitens der Vorsorgekassen in die neue Vorsorge-Veranlagungsgemeinschaft hineinoptieren. Bei dieser gibt es keine Kapitalgarantie und die Verfügungsmöglichkeit ist erst bei Erreichen des Pensionsantrittsalters möglich. Nur in definierten Härtefällen kann über das Kapital verfügt werden.

Bereits bestehende Abfertigungsanwartschaften können teilweise oder zur Gänze in die neue Vorsorge-Veranlagungsgemeinschaft übertragen werden. Einmal pro Kalenderjahr können sich Anwartschaftsberechtigte dazu entscheiden, zwischen den Veranlagungsgemeinschaften für die zukünftigen Abfertigungsbeiträge zu wechseln.

3. Automatische Zusammenführung der Abfertigungskonten

Die Kontenzersplitterung in der Veranlagungsgemeinschaft für Abfertigungen wird bereinigt. Drei Jahre beitragsfrei gestellte Konten, also jene Konten, bei denen das Arbeitsverhältnis bereits beendet wurde, werden nun automatisch mit jenem Konto zusammengeführt, wenn auf dieses seit 6 Monaten laufend Beiträge eingezahlt werden. Dies verschafft den Anwartschaftsberechtigten einen besseren Überblick über ihre Abfertigungsanwartschaften. Natürlich kann dem Automatismus auch widersprochen werden.

Da in der Anfangsphase aufgrund der fortgeschrittenen Zersplitterung sehr viele Konten zusammengeführt werden, wird im Sinne einer schonenden finanziellen Abwicklung vorgesehen, dass bis 31.12.2030 in drei Jahresschritten nur beitragsfreigestellte Konten gestaffelt nach der Dauer der Freistellung zusammengeführt werden.

4. Senkung der Verwaltungskosten

Es sollen nicht nur die Vermögensverwaltungskosten von 0,8 % auf 0,6 % gesenkt werden, sondern auch bei den Verwaltungskosten auf die hereingenommenen Abfertigungsbeiträge entfällt der Mindestsatz.

5. Entnahmemöglichkeiten aus der Pensionskasse

Beiträge, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst in die Pensionskasse eingezahlt haben, sollen zukünftig nicht mehr in den Abfindungsbetrag hineingerechnet werden – das heißt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Eigenbeiträge zum Pensionsantritt immer als Einmalbetrag aus der Pensionskasse entnehmen, auch wenn die (aus Arbeitgeberbeiträgen getragene) sonstige Anwartschaft über der Abfindungsgrenze liegt. Weiters soll die Abfindungsgrenze aus der Pensionskasse auf 20.000 € zum Pensionsantritt angehoben werden. Während des Erwerbslebens soll die Abfindungsgrenze auf die Hälfte reduziert werden.

6. Weitere steuerrechtliche Anreize

Pensionen und Abfindungen aus Pensionskassen, die auf Eigenbeiträgen der Anwartschaftsberechtigten beruhen, sind künftig generell zu 100% von der Einkommensteuer befreit. Damit soll der Anreiz zur Leistung von Eigenbeiträgen gestärkt werden.

7. Entkoppelung der Vorsorgekassen vom Bankwesengesetz

Die aufsichtsrechtlichen Vorschriften für betriebliche Vorsorgekassen sind derzeit sowohl im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) als auch im Bankwesengesetz (BWG) geregelt. Diese Doppelgleisigkeit führt in der Aufsichtspraxis zu Abgrenzungsfragen, insbesondere hinsichtlich der Anwendung europäischer Rechtsvorschriften im Bankenbereich auf die nicht europarechtlich regulierten betrieblichen Vorsorgekassen.

Mit der vorliegenden Novelle werden Vorsorgekassen aus dem Regelungsregime des BWG herausgenommen und ein abschließender aufsichtsrechtlicher Rahmen im BMSVG geschaffen. Dadurch werden die Komplexität von anwendbaren Rechtsvorschriften

reduziert, unbeabsichtigte Interdependenzen mit der Bankenregulierung bei der Rechtsanwendung vermieden, Rechtsunsicherheiten beseitigt und den Besonderheiten des Geschäftsmodells der betrieblichen Vorsorgekassen Rechnung getragen.

Die aufsichtsrechtlichen Änderungen dienen damit der Verwaltungsvereinfachung, der Effizienzsteigerung sowie der Senkung der Verwaltungskosten.

Wir stellen daher den

Antrag,

die Bundesregierung wolle den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Freiberuflichen-Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Einkommensteuergesetz 1988, das Betriebliche Mitarbeiter und Selbständigenvorsorgegesetz, das Pensionskassengesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Landarbeitsgesetz 2021, das Pensionskassenvorsorgegesetz, das Versicherungssteuergesetz 1953, das Bankwesengesetz, das Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und das DORA-Vollzugsgesetz geändert werden, samt Erläuterungen, Textgegenüberstellung und Wirkungsfolgenabschätzung dem Nationalrat zur verfassungsmäßigen Behandlung zuleiten.

9. Juli 2026

Dr. Markus Marterbauer
Bundesminister

Korinna Schumann
Bundesministerin