
872/A XXVIII. GP

Eingebracht am 20.05.2026

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ANTRAG

der Abgeordneten Markus Koza, Freundinnen und Freunde

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz abgeändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz abgeändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2026, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 51 d wird folgender § 51 e samt Überschrift eingefügt:

„Zu- und Abschläge zur Förderung der Beschäftigung von Menschen über 60 Jahren

§ 51e. (1) Abweichend von § 51 Abs. 1 Z 1 lit. a bis f

1. verringert sich der Beitrag in der Krankenversicherung um 0,1 % der allgemeinen Beitragsgrundlage (Beitragsabschlag) auf 7,55%, wenn der Zielwert nach § 79c überschritten wird. Die Senkung des Beitrags tritt mit dem Zeitpunkt ein, ab dem der Zielwert nach § 79c für einen vollen Kalendermonat überschritten wurde.
2. verringert sich der Beitrag in der Krankenversicherung um 0,2 % der allgemeinen Beitragsgrundlage (Beitragsabschlag) auf 7,45%, wenn der Zielwert nach § 79c um 20 % überschritten wird. Die Senkung des Beitrags tritt mit dem Zeitpunkt ein, ab dem der Zielwert nach § 79c für einen vollen Kalendermonat um 20%, und jedenfalls um mindestens eine zusätzliche Person, überschritten wurde.
3. erhöht sich der Beitrag in der Krankenversicherung um 0,1 % der allgemeinen Beitragsgrundlage (Beitragszuschlag) auf 7,75%, wenn der Zielwert nach § 79c

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

unterschritten wird. Der erhöhte Beitrag ist ab Jänner des jeweils folgenden Kalenderjahres bis zu jenem Zeitpunkt einzuheben, zu dem der Zielwert für einen vollen Kalendermonat erreicht oder überschritten wird.

4. erhöht sich der Beitrag in der Krankenversicherung um 0,2% der allgemeinen Beitragsgrundlage (Beitragszuschlag) auf 7,85%, wenn der Zielwert nach § 79c um 20%, und jedenfalls um mindestens eine zusätzliche Person, überschritten wird. Z 3 letzter Satz gilt sinngemäß.

(2) Der Beitragsabschlag und der Beitragszuschlag vermindern oder erhöhen abweichend von § 51 Abs. 3 Z 1 den Beitragsteil, den die Dienstgeberin oder der Dienstgeber zu tragen haben.

(3) Kein Beitragszuschlag ist einzuheben

1. von Dienstgeber:innen, die im Jahresdurchschnitt weniger als 20

Dienstnehmer:innen beschäftigen, wobei freie Dienstnehmer:innen nach § 4 Abs. 4 und geringfügig Beschäftigte zu berücksichtigen, Lehrlinge sowie Monate, in denen keine Dienstnehmer:innen beschäftigt wurden, jedoch nicht zu berücksichtigen sind;

2. von Dienstgeber:innen, die den Zielwert gemäß § 79c nur deshalb nicht erfüllen, weil im Jahresdurchschnitt höchstens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 20 Stunden das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wobei kaufmännisch auf die ganze Zahl zu runden ist;

3. von Dienstgeber:innen innerhalb der ersten sieben Jahre nach der Gründung eines Unternehmens, sofern das Unternehmen die Voraussetzungen des § 67a Abs. 2 Z 2 EStG erfüllt (Start-up-Regelung);

4. für Dienstnehmer:innen, für die im jeweiligen Monat ein Nachtschwerarbeits-Beitrag nach Art XI Abs. 3 Nachtschwerarbeitsgesetz entrichtet wurde.

5. für Dienstnehmer:innen nach § 2 Behinderteneinstellungsgesetz;

6. für Lehrlinge.“

*2. Nach § 79b wird die Überschrift „**Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen über 60**“ sowie die §§ 79c bis e eingefügt:*

„**§ 79c.** Zur Förderung der Beschäftigung von Menschen über 60 Jahren legt die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz nach Maßgabe der folgenden Bestimmung zumindest alle drei Jahre, beginnend mit dem Jahr 2026, Zielwerte zur Beschäftigungsquote von Menschen vom vollendeten 60. Lebensjahr bis zur Erfüllung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für die jeweils folgenden drei Jahre fest. Die Zielwerte sind nach § 79d Abs. 3 festzulegen und im Wege der Verordnung jeweils mit 30. November eines Jahres kundzumachen. Zur Erfüllung des Zielwerts können nur Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 20 Stunden (§ 7 Abs. 7 AIVG) herangezogen werden.

§ 79d. Der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz obliegt

1. die Ermittlung des Anteils vollversicherter (freier) Dienstnehmer:innen nach § 4 vom vollendeten 60. Lebensjahr bis zur Erfüllung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters am Arbeitskräftepotential im Zeitraum zwischen 1. Juli des Vorjahres und 30. Juni des Jahres der Feststellung (Gesamtquote). Das Arbeitskräftepotential ist aus der Summe der beim Dachverband gemeldeten vollversicherten (Freien) Dienstnehmer:innen nach § 4 und der Bezieher:innen von Leistungen der Arbeitslosenversicherung inklusive Schulungsteilnehmer:innen zu bilden.
2. die Erstattung eines Gutachtens über die voraussichtliche Entwicklung des Anteils nach Z 1 in den folgenden fünf Jahren. Das Gutachten ist jedes dritte Jahr beginnend mit dem Jahr 2026 jeweils bis zum 30. September zu erstatten.
3. die Festlegung von Zielwerten für das zweit-, dritt- und viertfolgende Jahr, wobei der Zielwert eines jeden Jahres dem im Gutachten nach Z 2 prognostizierten Wert des jeweiligen Folgejahres, auf eine Dezimalstelle gerundet, entspricht.

§ 79e. Den Trägern der Krankenversicherung obliegt im übertragenen Wirkungsbereich nach den Weisungen der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

1. die Information der einzelnen Dienstgeber:innen hinsichtlich des Anteils vollversicherter (freier) Dienstnehmer:innen nach § 4 über 60 Jahre mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 20 Stunden (§ 7 Abs. 7 AIVG) an allen bei ihnen vollversicherten Beschäftigten im Zeitraum zwischen 1. Juli des Vorjahres und 30. Juni des Jahres der Feststellung (Dienstgeber:innenquote). Der Anteil ist aus dem Durchschnitt der Beschäftigtenstände zu ermitteln. Monate, in denen keine vollversicherten (Freien) Dienstnehmer:innen nach § 4 beschäftigt waren, sind nicht zu berücksichtigen. Die Information hat auf elektronischem Wege jedenfalls bis 30. September eines Jahres zu erfolgen und die Feststellung einer Abweichung der jeweiligen Dienstgeber:innenquote von der Gesamtquote sowie der daraus entstehenden Folgen für den Betrieb nach § 51e Abs. 1 und 2 zu enthalten;
2. die Einhebung der Krankenversicherungsbeiträge entsprechend § 51 e.“

3. *Nach § 822 werden die Überschrift „Schlussbestimmungen zum Bundesgesetz BGBl I Nr. xxx/2026“ und die §§ 823 und 824 eingefügt:*

„**§ 823** (1) Die §§ 79c, 79d und 79e Z 1 in der Fassung des BGBl I Nr. xxx/2026 treten mit 1.7.2026 in Kraft.

(2) § 51 sowie § 79e Z 2 treten mit 1.7.2027 in Kraft.

(3) Abweichend von §§ 79c und 79d treten an Stelle des vollendeten 60. Lebensjahres

- bis Ende des Jahres 2028 das 55. Lebensjahr
- im Jahr 2029 das 56. Lebensjahr
- im Jahr 2030 das 57. Lebensjahre
- im Jahr 2031 das 58. Lebensjahre
- im Jahr 2032 das 59. Lebensjahre.

(4) Abweichend von § 79e treten an Stelle der Altersgrenze von 60 Jahren

- bis Ende 2028 die Altersgrenze von 55 Jahren
- im Jahr 2029 die Altersgrenze von 56 Jahren,
- im Jahr 2030 die Altersgrenze von 57 Jahren
- im Jahr 2031 die Altersgrenze von 58 Jahren
- im Jahr 2032 die Altersgrenze von 59 Jahren.

(5) Abweichend von § 79d Z 3 ist bei erstmaligem Erlass der Verordnung im Jahr 2026 auch ein Zielwert für das Jahr Folgejahr 2027 festzulegen. Dieser entspricht dem im Gutachten festgestellten Prognosewert für das Jahr 2028.

(6) Abweichend von § 79e ist in den Jahren 2026 bis 2032 auch der Anteil von vollversicherten (Freien) Dienstnehmer:innen nach § 4, die das in Abs. 4 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, an der Gesamtzahl der vollversicherten (Freien) Dienstnehmer:innen nach § 4 aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen der ÖNACE-2025- (oder eine in Zukunft an deren Stelle tretende) Klassifikation auf Einsteller-Ebene (Branchenquote) zu ermitteln und die entsprechende Quote den Dienstgeber:innen mitzuteilen. In diesem Zeitraum entfällt ein Beitragszuschlag nach § 51e Abs. 1 Z 2 oder Z 3 auch dann, wenn die Dienstgeber:innenquote zwar unter dem jeweiligen Zielwert nach § 79 e, aber über der Branchenquote liegt.

(7) Abweichend von § 51e Abs. 3 Z 1 tritt an Stelle der Zahl von 20 Dienstnehmer:innen

- in den Jahren 2026 bis 2028 die Zahl von 100 Dienstnehmer:innen sowie
- in den Jahre 2029 bis 2031 die Zahl von 50 Dienstnehmer:innen.

(8) Liegt im Zeitraum vor dem 31.12.2033 die Summe der in einem Jahr eingehobenen Zuschläge nach § 51e Abs. 1 Z 2 unter der Summe der in diesem Jahr zuerkannten Abschläge nach § 51e Abs. 1. Z 1, so hat der Bund den Trägern der Krankenversicherung die Differenz zu ersetzen.

§ 824

Mit 1.1.2036 tritt

1. in § 51e Abs. 1 Z 1 an Stelle des Prozentsatzes von „0,1“ der Prozentsatz von „0,2“ sowie an Stelle des Werts von „7,55%“ der Wert „7,45%“;
2. in § 51e Abs. 1 Z 2 an Stelle des Prozentsatzes von „0,2“ der Prozentsatz von „0,4“ sowie an Stelle des Werts von „7,45%“ der Wert „7,25%“;
3. in § 51e Abs. 1 Z 3 an Stelle des Prozentsatzes von „0,1“ der Prozentsatz von „0,2“ sowie an Stelle des Werts von „7,75%“ der Wert „7,85%“;
4. in § 51e Abs. 1 Z 4 an Stelle des Prozentsatzes von „0,2“ der Prozentsatz von „0,4“ sowie an Stelle des Werts von „7,85%“ der Wert „8,05%“.

(2) Mit 1.1.2040 tritt

1. in § 51e Abs. 1 Z 1 an Stelle des Prozentsatzes von „0,2“ der Prozentsatz von „0,25“ sowie an Stelle des Werts von „7,45%“ der Wert „7,4%“;
2. in § 51e Abs. 1 Z 2 an Stelle des Prozentsatzes von „0,2“ der Prozentsatz von „0,5“ sowie an Stelle des Werts von „7,25%“ der Wert „7,15%“;
3. in § 51e Abs. 1 Z 3 an Stelle des Prozentsatzes von „0,2“ der Prozentsatz von „0,25“ sowie an Stelle des Werts von „7,85%“ der Wert „7,9%“;
4. in § 51e Abs. 1 Z 4 an Stelle des Prozentsatzes von „0,4“ der Prozentsatz von „0,5“ sowie an Stelle des Werts von „8,05%“ der Wert „8,15%“.

Begründung:

Österreich weist im europäischen Vergleich eine besonders niedrige Erwerbsbeteiligung älterer Menschen auf. Ab etwa 58 Jahren steigt die Arbeitslosigkeit stark an und viele Menschen werden frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt gedrängt. Nur rund 40 % der grundsätzlich erwerbsfähigen Personen über 60 sind tatsächlich erwerbstätig, während diese Altersgruppe gleichzeitig die höchste Arbeitslosenquote aufweist.

Die österreichische Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, das effektive Pensionsantrittsalter näher an das gesetzliche heranzuführen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden bislang insbesondere Maßnahmen gesetzt, die bei Arbeitnehmer:innen und dem Pensionsantrittsalter selbst ansetzen – etwa die schrittweise Anhebung des Antrittsalters zur Korridor pension, die Einführung einer Teilpension oder die Verkürzung der Altersteilzeit. Bislang ausgeblieben sind Maßnahmen, die in der betrieblichen Sphäre ansetzen, also Maßnahmen, die sicherstellen, dass Arbeitnehmer:innen auch tatsächlich länger im Erwerbsprozess bleiben bzw. bleiben können und für Betriebe die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen attraktivieren.

Ein zentrales Problem ist nämlich, dass viele ältere Arbeitnehmer:innen keineswegs freiwillig vorzeitig die Pension antreten, sondern keine realistischen Beschäftigungsperspektiven bzw. –möglichkeiten bestehen. So wird etwa ein Drittel der Pensionen nicht aus einer aktiver Beschäftigung angetreten, sondern aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit. Betroffene verbringen oft mehrere Jahre in prekären Situationen, bevor sie in Pension gehen. Individuelle Maßnahmen (z.B. Anhebung des Pensionsalters) greifen daher zu kurz, da die Entscheidung über die Fortführung bzw. Aufnahme einer Beschäftigung längst nicht nur bei den Arbeitnehmer:innen selbst, sondern insbesondere auch bei den Betrieben liegt.

Rolle der Unternehmen

Die Daten zeigen deutlich, dass Betriebe eine Schlüsselrolle spielen: Obwohl Personen zwischen 60 und 64 Jahren über 11 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ausmachen (Beschäftigungsquote), stellen sie nur etwa 5 % der Beschäftigten. Zudem beschäftigen rund 30 % der größeren Betriebe überhaupt keine Menschen über 60.

Aus den Arbeitslosenzahlen und Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer:innen lässt sich ablesen, dass bisherige Maßnahmen – wie reduzierte Lohnnebenkosten für ältere Beschäftigte – nur unzureichende Wirkung gezeigt haben. Um die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen nachhaltig zu erhöhen, sind unmittelbar wirksame finanzielle Anreizsysteme notwendig. Hier setzt das gesetzliche Bonus-Malus-System an.

Grundidee des Bonus-Malus-Systems

Ziel des gesetzlichen Bonus-Malus-Systems ist es, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen zu erhöhen. Im Endausbau des Bonus-Malus-Systems ist der Zielwert die Beschäftigungsquote der über 60-Jährigen (Erwerbstätige und arbeitssuchende Arbeitslose über 60), die von den Betrieben zu erfüllen ist. Betriebe, die diese Quote übererfüllen, erhalten einen Bonus; Betriebe, deren Anteil an über 60-Jährigen unter dem Zielwert liegt, müssen einen Malus leisten. Bonus und Malus bestehen dabei aus Zu- (Malus) und Abschlägen (Bonus) auf die dienstgeberseitigen Krankenversicherungsbeiträge aller Beschäftigten eines Betriebes.

- **Bonus:** Unternehmen, die überdurchschnittlich viele ältere Arbeitnehmer:innen beschäftigen (Mindeststundenausmaß 20 Wochenstunden), zahlen niedrigere Krankenversicherungsbeiträge.
- **Malus:** Unternehmen, die unterdurchschnittlich viele ältere Beschäftigte haben, zahlen höhere Beiträge.

Mit dem Bonus-Malus-System werden also finanzielle Anreize für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen geschaffen.

Funktionsweise

Alle drei Jahre wird eine Zielquote für die Beschäftigung der 60- bis 65-Jährigen errechnet. Diese Quote orientiert sich an Prognosen der Erwerbsbeteiligung.

Erfüllen Betriebe die Zielquote, fällt weder ein Bonus noch ein Malus an.

Liegt die betriebliche Beschäftigungsquote über dem Zielwert, werden die Dienstgeberbeiträge zur Krankenversicherung aller Arbeitnehmer:innen um 0,1 %-Punkte gesenkt. Liegt die betriebliche Beschäftigungsquote um 20 % (mindestens eine Person) über dem Zielwert, wird der dienstgeberseitige Beitrag zur KV um 0,2 %-Punkte gesenkt.

Umgekehrt haben Betriebe, welche die Zielquote unterschreiten, einen Malus – also einen Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag zur Krankenversicherung – von 0,1 % zu entrichten, bei einer Unterschreitung um über 20 % – analog zum Bonus-Modell – von 0,2 %-Punkten.

Eine Ausnahmeregelung besteht bei den Zuschlagszahlungen (Malus) für folgende Beschäftigte: Lehrlinge, Menschen mit Behinderungen und Arbeitnehmer:innen, die Nachtschwerarbeit leisten. Für sie müssen keine erhöhten Krankenversicherungsbeiträge geleistet werden.

Übergangsregelungen und längere Anpassungszeiten stellen dabei sicher, dass Unternehmen nicht überfordert werden und ausreichend Zeit haben, sich auf die Änderungen vorzubereiten und betriebliche Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze so zu

gestalten, dass altersgerechtes Arbeiten und Beschäftigung bis zum gesetzlichen Pensionsantritt möglich wird.

Übergangsregelungen bis 2033

Das Bonus-Malus-Modell wird schrittweise eingeführt:

- Bis 2033 gilt für Malus- bzw. Zuschlagszahlungen die branchenspezifische Beschäftigungsquote älterer Menschen als Orientierungspunkt der jeweiligen Betriebe. Dies entlastet in der Einführungsphase Betriebe, die eine vergleichsweise niedrige Anzahl älterer Beschäftigter aufweisen.
- Betriebe unter 20 Mitarbeiter:innen sind vollständig ausgenommen.
- Start-ups sind in den ersten sieben Jahren ebenfalls befreit.
- Um die Anreizwirkung des Bonus-Malus-Systems kontinuierlich zu erhöhen, ist eine schrittweise Anhebung der Zu- und Abschläge vorgesehen. In einem ersten Schritt beträgt die Höhe der Zu- und Abschläge 0,1 %-Punkte der Krankenversicherungsbeiträge. Wird die Zielquote um 20 % über- oder unterschritten, verdoppeln sich die Abschlags- bzw. Zuschlagszahlungen und betragen somit 0,2 %-Punkte der Krankenversicherungsbeiträge.

In einem zweiten Schritt werden ab 2036 die Zu- und Abschläge bei Über- bzw. Untererfüllung auf 0,2 %-Punkte und bei Über- bzw. Untererfüllung um 20 % auf 0,4 %-Punkte angehoben.

2040 erfolgt die Anhebung der Zu- und Abschläge auf 0,25 %- bzw. 0,5 %-Punkte.

Bis zum Inkrafttreten der Gleichstellung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters von Frauen mit jenem der Männer (2033) wird die Zielquote für die Beschäftigung älterer Menschen breiter gefasst (2028: 55.-65. Lebensjahr, 2029: 56.-65. Lebensjahr ... 2034: 60.-65. Lebensjahr).

- Das voll ausgebaute System gilt erst ab 2033.
- Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Finanzierung der Krankenkassen ist davon auszugehen, dass sich die Einnahmensituation nicht verschlechtert. Kurzfristig, mit Beginn der Einführung und den großzügigen Übergangsregelungen insbesondere hinsichtlich der Zuschlagszahlungen (Malus), kann es zu geringen Einnahmeausfällen kommen. In diesem Fall sind entgangene Einnahmen der Krankenversicherung aus dem Budget zu erstatten. Zu berücksichtigen ist, dass angesichts des Anstiegs der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen insgesamt höhere Einnahmen aus Sozialversicherungsbeiträgen und geringere Ausgaben für Sozialleistungen und Pensionen zu erwarten sind.

Mittelfristig ist von einer weitgehenden Aufkommensneutralität auszugehen:

- Mehreinnahmen durch Malus-Zahlungen gleichen Mindereinnahmen durch Bonus-Zahlungen tendenziell aus.
- Zusätzlich entstehen positive Effekte durch höhere Steuereinnahmen und geringere Sozialausgaben.

Auswirkungen und Zielwerte

Die Zielquote für ältere Beschäftigte liegt aktuell bei etwa 5,2 % und wird bis 2033 aufgrund der alternden Erwerbsbevölkerung voraussichtlich auf rund 7,2 % steigen. Das Modell soll langfristig zu einer stärkeren Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt führen.

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung

Das Modell reagiert auf demografische Entwicklungen: Die Zahl der Erwerbspersonen wird in den kommenden Jahrzehnten sinken. Ohne stärkere Einbindung älterer Arbeitnehmer:innen drohen Arbeitskräftemangel und wirtschaftliche Probleme sowie ein weiterer Anstieg öffentlicher Ausgaben für Arbeitslosigkeit und vorzeitigen Pensionsantritt.

Das Bonus-Malus-System fördert dabei auch einen **Kulturwandel in Unternehmen**:

- bessere Arbeitsbedingungen
- altersgerechte Arbeitsorganisation
- neue Karrierewege für ältere Beschäftigte

Fazit

Das Bonus-Malus-Modell stellt einen Paradigmenwechsel dar: Statt individueller, überwiegend arbeitnehmer:innenseitiger Anreize oder pauschaler Lohnnebenkostensenkung für ältere Arbeitnehmer:innen setzt es auf direkte finanzielle Anreizwirkung zur Hebung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen und somit zu strukturellen Veränderungen in den Unternehmen selbst. Betriebe werden so für das gesamtgesellschaftliche Ziel der Anhebung des effektiven Pensionsantrittsalters mit in die Pflicht genommen. Ziel ist eine nachhaltige Erhöhung der Beschäftigung älterer Menschen, wodurch sowohl soziale Problemlagen reduziert als auch wirtschaftliche Vorteile erzielt werden.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.