PRESSE-KONFERENZ
2.11.2026

SCHLUSS MIT DEM AUSSORTIEREN: AK UND ÖGB PRÄSENTIEREN BONUS-MALUS-MODELL FÜR ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

WIE EIN SOLIDARISCHES SYSTEM ARBEITSPLÄTZE BIS 65 SICHERT UND DAS PENSIONSSYSTEM STABILISIERT

RENATE ANDERL
Präsidentin der AK Wien

WOLFGANG KATZIAN
Präsident des ÖGB

ÖGB Österreichischer Gewerkschaftsbund

AK WIEN

ECHTE CHANCEN STATT KÜRZUNGSDEBATTEN

Arbeiterkammer und ÖGB legen Modell für Älterenbeschäftigung vor – differenzierte Zielquoten für 21 Branchen nehmen Unternehmen ab 20 Beschäftigten in die Pflicht und belohnen Vorreiter.

Schluss mit Ausreden: Arbeiterkammer und ÖGB präsentieren heute ein datenbasiertes Modell für ein faires Bonus-Malus-System am Arbeitsmarkt. Es setzt direkt bei den Betrieben an, um das faktische Pensionsantrittsalter anzuheben und die Pensionsfinanzierung nachhaltig zu stärken – ohne höheres Regelpensionsalter. „Wir fordern nicht nur, sondern legen der Bundesregierung die fertige Blaupause auf den Tisch", betonen AK Präsidentin Renate Anderl und ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian. „Unser Modell schafft verbindliche Spielregeln für alle Unternehmen ab 20 Beschäftigten: Betriebe, die ältere Beschäftigte halten und alternsgerechte Arbeitsplätze schaffen, erhalten finanzielle Boni. Jene, die keine oder zu wenige Ältere beschäftigen, müssen künftig eine zweckgewidmete Ausgleichszahlung leisten. Damit beenden wir das unfaire Abwälzen der Kosten auf die Sozialversicherung und das AMS."

Die Debatte über die Zukunft unseres Pensionssystems dreht sich seit Jahren einseitig im Kreis: Während Politik und Wirtschaftsvertreter reflexartig nach Leistungskürzungen oder einem noch höheren gesetzlichen Antrittsalter rufen, wird die entscheidende Frage systematisch ausgeblendet: Wo sind die Arbeitsplätze für ältere Menschen? Für AK und ÖGB ist klar: Eine Anhebung des Regelpensionsalters auf 67 oder darüber kommt nicht in Frage. Wer kann und will, hat im Pensionskorridor schon heute starke Anreize, den Pensionsantritt über das 65. Lebensjahr hinaus aufzuschieben. Entscheidend ist, die 60- bis 64-Jährigen in Beschäftigung zu bringen und dort zu halten.

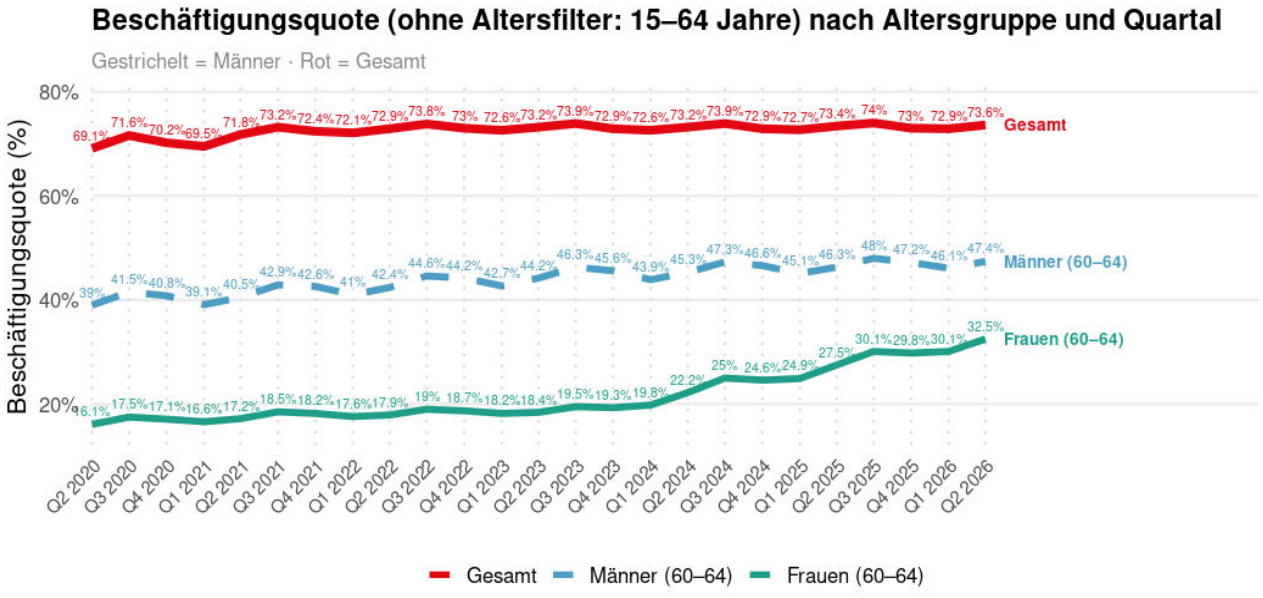
Denn an den Beschäftigten liegt es nicht: Sie bleiben bereits immer länger im Erwerbsleben, das faktische Pensionsantrittsalter steigt kontinuierlich an. Wer von ihnen aber verlangt, bis 65 im Berufsleben zu bleiben, muss als Arbeitgeber dafür sorgen, dass sie in diesem Alter überhaupt noch einen Arbeitsplatz haben und gesund arbeiten können. Die Realität am Arbeitsmarkt zeigt das genaue Gegenteil. Trotz Fachkräftemangels herrscht in weiten Teilen der Wirtschaft eine Praxis des Aussortierens. In mehr als einem Viertel aller heimischen Betriebe ab 20 Beschäftigten arbeitet keine einzige Person über 60. Bei Frauen über 60 trifft das sogar auf fast zwei Drittel (61,6 Prozent) dieser Betriebe zu. Zählt man alle Betriebe mit zumindest einer unselbstständig beschäftigten Person, haben 81 Prozent niemanden ab 60 im Team (Stand 2025, Sozialministerium). Tausende Menschen werden wenige Jahre vor dem Pensionsantritt beim AMS geparkt. Werden ältere Personen arbeitslos, sind ihre Chancen, wieder Fuß zu fassen, viel geringer als die Jüngerer. Die durchschnittliche Vormerkdauer arbeitsloser Personen zwischen 60 und 64 beträgt 451 Tage (bei jenen zwischen 25 und 50 Jahren sind es hingegen nur 182 Tage). Diese verfehlte Personalpolitik belastet die Allgemeinheit und das Sozialsystem mit Hunderten Millionen Euro.

Renate Anderl, Präsidentin der AK Wien:
„Es ist an Zynismus kaum zu überbieten, den Beschäftigten ständig längeres Arbeiten abzuverlangen, während Bewerbungen von Menschen ab 50 ignoriert werden. Sie leisten ihren Beitrag, doch viele Betriebe verweigern ihnen schlichtweg die Chance. Unser Modell ist kein Strafsystem, sondern stellt endlich Gerechtigkeit her: Wer Verantwortung für ältere Beschäftigte übernimmt und alternsgerechte Arbeitsplätze schafft, wird belohnt. Wer sich einen schlanken Fuß macht und die Kosten auf die Allgemeinheit abwälzt, muss zahlen."

Wolfgang Katzian, Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB): „In den Verhandlungen hieß es immer: Legt ein konkretes Modell auf den Tisch. Das haben wir nun getan. Die Wirtschaft beklagt tagtäglich den Arbeitskräftemangel, lässt aber zehntausende erfahrene Kolleginnen und Kollegen links liegen. Die Reihenfolge muss endlich stimmen: Statt über Pensionskürzungen zu reden, muss die Politik dafür sorgen, dass die Menschen überhaupt bis zum regulären Pensionsalter im Job bleiben können. Die Zeit für Ausreden ist vorbei – jetzt braucht es verbindliche Regeln und Taten."

Ausgangslage: Demografischer Zuwachs trifft auf betriebliche Blockaden
Die Bundesregierung will die Pensionsausgaben konsolidieren und das faktische Pensionsantrittsalter anheben. Dazu wurden im Älterenbeschäftigungsmonitoring des Sozialministeriums Zielwerte festgelegt, die AK und ÖGB für sinnvoll und notwendig halten: Nur wenn die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen signifikant steigt, lassen sich die Budgetziele erreichen und die Pensionsfinanzierung dauerhaft absichern – ohne das Regelpensionsalter anzuheben. Dafür braucht es spürbare Verbesserungen bei der betrieblichen Älterenbeschäftigung. Auf den ersten Blick zeigen die Beschäftigungsquoten Älterer zwar nach oben, die Zuwächse reichen jedoch bei Weitem nicht aus. Vor allem aber schlagen sie sich in den Belegschaften der heimischen Unternehmen kaum nieder.

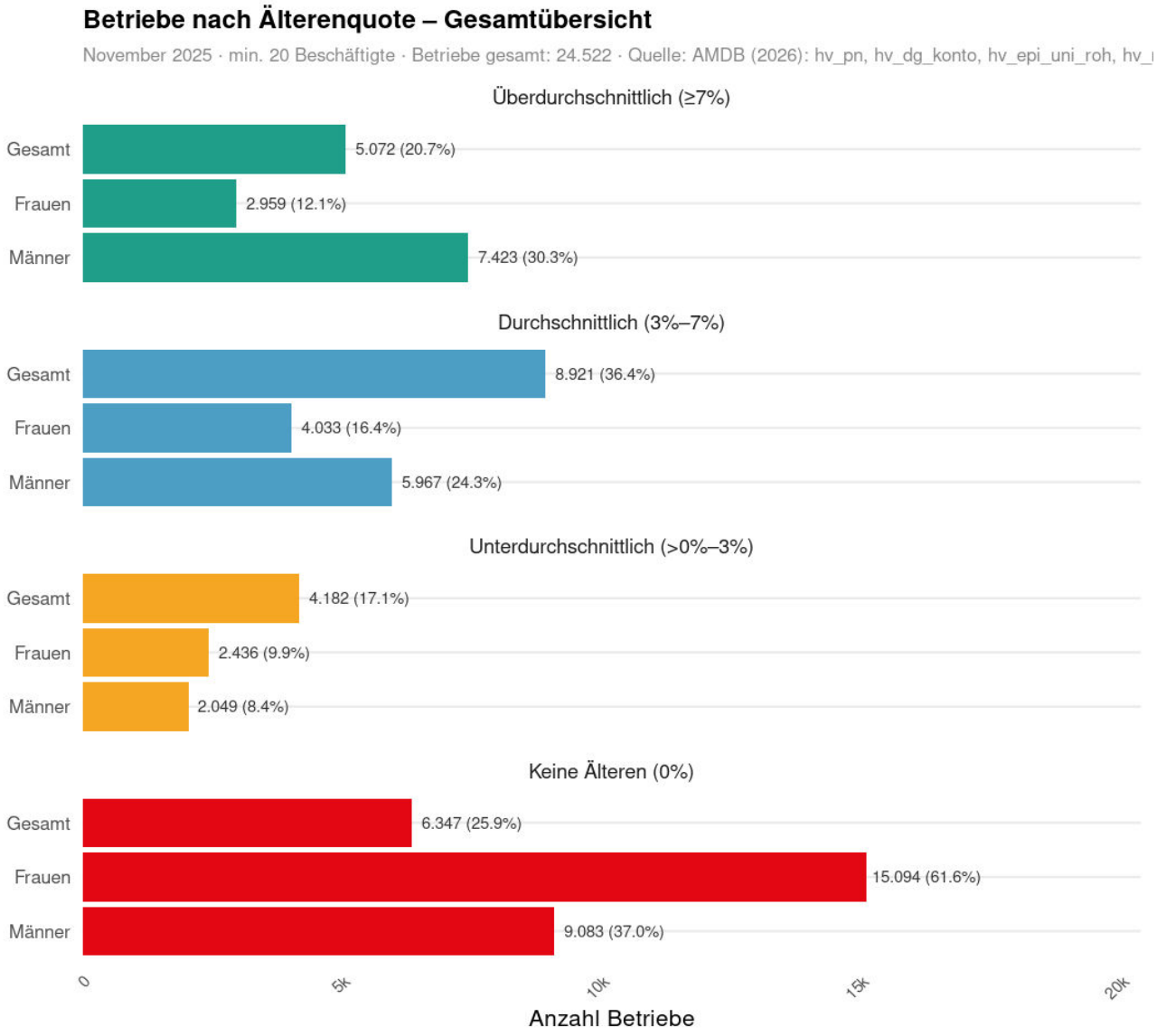
Während die allgemeine Beschäftigungsquote der Bevölkerung stabil bei rund 73 bis 74 Prozent liegt, bleibt jene der 60- bis 64-Jährigen weit darunter. Bei den Männern dieser Altersgruppe stieg der Anteil der unselbstständig Beschäftigten an der Bevölkerung seit 2021 nur schleppend von rund 40 Prozent auf zuletzt 47,4 Prozent im zweiten Quartal 2026. Bei den Frauen gab es zwar einen kräftigen Anstieg von 19,8 Prozent (1. Quartal 2024) auf aktuell 32,5 Prozent, doch selbst mit diesem Zuwachs hat nicht einmal jede dritte Frau zwischen 60 und 64 eine unselbstständige Beschäftigung. Mehr als die Hälfte dieser Altersgruppe steht nach wie vor außerhalb regulärer Beschäftigung – sei es durch krankheitsbedingte Ausfälle, verfrühten Pensionsantritt oder den Verbleib in der Arbeitslosigkeit.



Quelle: AK Wien, Stanislaus Stadlmann. AMIS (2026).

Trotz des starken demografischen Zuwachses der geburtenstarken Jahrgänge in der Altersgruppe 60+ bleibt ihr Anteil an den gesamten Belegschaften gering. Im Jahresdurchschnitt 2025 machten die 60- bis 64-Jährigen im Schnitt aller Wirtschaftszweige gerade einmal 5,22 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten aus.

Dass der Schritt in Richtung des Ziels für 2030 stockt, liegt an den massiven Blockaden in der betrieblichen Praxis. Die Auswertung der Arbeitsmarktdatenbank (AMS, BMASGPK 2026) belegt, dass Ältere strukturell aussortiert oder gar nicht erst eingestellt werden. Wer mit über 60 den Job verliert, findet kaum zurück: Die Arbeitslosenquote der 60- bis 64-Jährigen lag 2025 bei 10,5 Prozent – und damit mehr als 3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt von 7,4%. Anstatt ältere Beschäftigte mit alternsgerechten Bedingungen im Betrieb zu halten oder erfahrene Arbeitsuchende einzustellen, verlagern viele Unternehmen ihre Personalprobleme einseitig auf das staatliche Auffangnetz. Genau hier setzt das Bonus-Malus-Modell an.



DAS AK/ÖGB-MODELL IM DETAIL

Fairer Ausgleich

Damit die Konsolidierung im Pensionsbereich gelingt, muss die bundesweite Älterenquote spürbar wachsen. Konkret soll – laut Monitoring des Sozialministeriums – der Anteil der 60- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten von 5,22 Prozent im Jahr 2025 schrittweise auf 7,69 Prozent im Jahr 2030 steigen. Das von AK und ÖGB entwickelte Modell bricht diese Zielvorgabe in lineare, jährliche Zwischenschritte herunter und schafft damit einen verlässlichen, planbaren

Transformationspfad für die österreichische Wirtschaft. Das Bonus-Malus-System macht diese Zielwerte für die Betriebe nachvollziehbar, aber auch verbindlich.

Das System gilt für alle Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten. Damit werden mittlere und größere Unternehmen in die Pflicht genommen, während Kleinbetriebe bewusst von bürokratischem Mehraufwand freigehalten werden. Um den grundlegend unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Belastungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen gerecht zu werden, verzichtet das Modell auf eine starre Pauschalquote für die gesamte Wirtschaft. Stattdessen wurden für 21 Branchen differenzierte Zielquoten berechnet, die sich an den realen Potenzialen und Altersstrukturen der jeweiligen ÖNACE-Abschnitte A bis U orientieren.

Branche (NACE 1-Steller)	Älterenquote (JD 2025)	Zielquote 2026	2027	2028	2029	2030
Bau	3.97%	4.30%	4.62%	4.94%	5.27%	5.59%
Beherb. & Gastro.	3.84%	4.25%	4.65%	5.05%	5.46%	5.86%
Bergbau	5.90%	6.40%	6.90%	7.40%	7.91%	8.41%
Energie	6.23%	6.61%	7.00%	7.38%	7.77%	8.16%
Finanz & Vers.	6.42%	6.97%	7.53%	8.08%	8.64%	9.19%
Sonst. DL	5.44%	5.99%	6.55%	7.10%	7.66%	8.21%
Wirtsch. DL	4.88%	5.34%	5.79%	6.24%	6.70%	7.15%
Wiss. & Tech. DL	3.86%	4.22%	4.58%	4.93%	5.29%	5.65%
Erziehung	5.23%	5.65%	6.07%	6.49%	6.90%	7.32%
Exterritorial	9.27%	9.79%	10.32%	10.84%	11.36%	11.89%
Gesundheit	4.78%	5.41%	6.04%	6.66%	7.29%	7.92%
Grundstücke	7.40%	8.08%	8.76%	9.43%	10.11%	10.79%
Handel	4.34%	4.85%	5.36%	5.87%	6.38%	6.89%
Herstellung	4.71%	5.09%	5.47%	5.85%	6.23%	6.61%
Kunst & Sport	5.36%	5.75%	6.13%	6.52%	6.90%	7.29%
Land & Forst	4.65%	5.06%	5.48%	5.89%	6.30%	6.71%
Telekom & IT	3.30%	3.51%	3.71%	3.91%	4.11%	4.32%
Verkehr	6.22%	6.62%	7.03%	7.43%	7.84%	8.24%
Verlage & Medien	5.25%	5.62%	6.00%	6.37%	6.74%	7.11%
Wasser & Ents.	5.88%	6.35%	6.83%	7.31%	7.79%	8.27%
Öff. Verwaltung	7.75%	8.48%	9.20%	9.92%	10.64%	11.37%
Gesamt	**5.22%**	**5.71%**	**6.21%**	**6.70%**	**7.19%**	**7.69%**

Tabelle 1 Vollständiger Branchenzielpfad 2025–2030 für 21 ÖNACE-Abschnitte

„Niemand verlangt das Unmögliche: Eine Baustelle hat naturgemäß andere Voraussetzungen als eine Bankfiliale oder ein IT-Unternehmen. Genau deshalb setzen wir auf maßgeschneiderte Branchenzielpfade. Aber innerhalb einer Branche müssen dieselben fairen Spielregeln für alle gelten. Entscheidend ist, dass die Menschen gesund bleiben und ihren Arbeitsplatz bis zum regulären Pensionsantritt behalten. Genau dort müssen wir ansetzen, statt mit ständigem

Pensions-Bashing Verunsicherung zu schüren und die Verantwortung auf die Beschäftigten abzuwälzen“, betont ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian.

Der Steuerungsmechanismus setzt auf Transparenz und eine jährliche Erfolgskontrolle. Die Unternehmen werden im Vorfeld exakt über ihren aktuellen Beschäftigtenstand, die für sie maßgebliche Quote und die finanziellen Konsequenzen einer Unter- oder Überschreitung informiert. Information und Bonus-Malus sollen in den Betrieben und Personalabteilungen ein Umdenken anstoßen und so zu einer Personalpolitik führen, in der Ältere selbstverständlich ihren Platz haben und nicht in erster Linie als Kostenfaktor gesehen werden. Das System startet 2027. Maßstab ist zunächst die Zielquote 2027 der jeweiligen Branche. Dabei gilt: Eine weitere ältere Person muss erst beschäftigt werden, wenn die rechnerische Soll-Zahl die nächste ganze Zahl erreicht oder überschreitet – bei 1,98 genügt also eine Person, erst ab 2,0 sind es zwei. Die Betriebe haben ein Jahr Zeit zu reagieren: Erstmals 2028 wird geprüft, ob sie diese Quote erreichen – erst dann wird bei Unterschreitung ein Malus fällig. Abgerechnet wird jeweils nach Ablauf des Jahres mit einem verbindlichen Abgleich der realen Beschäftigtenzahlen in der Arbeitsmarktdatenbank. In den Folgejahren gilt immer die Zielquote des Vorjahres, bis 2031 die Zielquote 2030 erreicht sein muss.

Verfehlt ein Betrieb die geforderte Quote, wird pro rechnerischer Fehlstelle eine Maluszahlung fällig. Diese orientiert sich unmittelbar an der betrieblichen Realität und beträgt 15 Prozent des durchschnittlichen Jahreslohns im jeweiligen Unternehmen – im Durchschnitt aller Fehlstellen sind das rund 615 Euro im Monat. Betriebe, die ihre Quote hingegen übererfüllen, erhalten einen Bonus.

„Unser Modell straft niemanden willkürlich ab, sondern belohnt Vernunft und soziale Verantwortung. Wer ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team hält, spart sich nicht nur die Ausgleichszahlung, sondern kann aus dem Bonus-Topf konkrete Fördermittel abrufen – etwa für ergonomische Anpassungen, alternsgerechtes Arbeiten oder Weiterbildung. Damit unterstützen wir gezielt jene Unternehmen, die Arbeit so organisieren, dass die Menschen gesund bis zum Pensionsantritt in Beschäftigung bleiben können und wollen“, stellt AK Präsidentin Renate Anderl klar.

Für eine treffsichere Verwendung der Mittel sorgt ein 50:50-Schlüssel: Die Hälfte des gesamten Malus-Aufkommens steht für den Bonus-Topf der vorbildlichen Unternehmen bereit. Die zweite Hälfte fließt zweckgebunden direkt in das Budget der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS. Damit erhält die Arbeitsmarktverwaltung die notwendigen Mittel, um Beschäftigungsprojekte und passgenaue Wiedereingliederungsmaßnahmen für ältere Arbeitslose besser zu finanzieren.

Was das Modell heute bewirken würde: nahezu ausgeglichene Verteilung zwischen Bonus- und Malus-Betrieben

Wie das System wirkt, zeigt eine Modellrechnung von AK und ÖGB auf Basis der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) mit aktuellen Daten. Geprüft wurde, welche Betriebe im April 2026 die Älterenquote ihrer Branche aus dem Jahr 2025 erfüllen. Bei einem Start 2027 wäre der Maßstab die etwas höhere Zielquote 2027. Das Ergebnis:

- 8.909 Betriebe übererfüllen die Älterenquote 2025 ihrer Branche bereits heute und hätten Anspruch auf einen Bonus.
- 9.760 Betriebe liegen derzeit unter der Älterenquote 2025 ihrer Branche und wären von einer Maluszahlung betroffen.
- Insgesamt fehlen damit 36.087 Stellen für Ältere.

Das Malus-Aufkommen von 266,4 Millionen Euro verteilt sich auf zwei Töpfe:

- 133,2 Millionen Euro für den Bonus-Topf: für alternsgerechte Arbeitsplätze und Weiterbildung in Betrieben, die ihre Quote übererfüllen.
- 133,2 Millionen Euro für das AMS-Budget: zweckgewidmet für Beschäftigungsprojekte und Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser.

Analyse nach Wirtschaftszweigen

Die Branchenauswertung zeigt, wo die größten Hebel liegen. Während in der industriellen Herstellung von Waren 1.784 Betriebe die Quote übererfüllen, weisen 1.194 Betriebe zusammen 4.118 Fehlstellen auf. Im Handel stehen 1.546 Betriebe mit Bonusanspruch 1.349 Betrieben mit 3.215 Fehlstellen gegenüber. Den größten Aufholbedarf hat die öffentliche Verwaltung mit 12.545 Fehlstellen – auch die öffentliche Hand muss Vorbild sein.

Branche	Anzahl Betriebe unter Branchenquote	Anzahl Fehlstellen	Malus: 15 % des mittleren Jahreslohns, in €	Anzahl Betriebe mit Bonusanspruch
Bau	843	1.277	10,1 Mio.	854
Beherb. & Gastro.	914	1.209	4,9 Mio.	621
Bergbau	26	55	0,5 Mio.	27
Energie	54	328	3,2 Mio.	47
Erziehung	228	1.354	8,8 Mio.	153
Exterritorial	3	3	0,03 Mio.	7
Finanz & Vers.	254	891	8,4 Mio.	281
Gesundheit	636	1.986	12,8 Mio.	570
Grundstücke	139	358	2,9 Mio.	90
Handel	1.349	3.215	19,4 Mio.	1.546
Herstellung	1.194	4.118	35,4 Mio.	1.784
Kunst & Sport	159	284	1,7 Mio.	116
Land & Forst	73	124	0,4 Mio.	60
Sonst. DL	217	405	2,5 Mio.	238
Telekom & IT	474	729	6,4 Mio.	216
Verkehr	538	3.162	23,8 Mio.	590
Verlage & Medien	103	303	2,6 Mio.	72
Wasser & Ents.	61	119	0,84 Mio.	89
Wirtsch. DL	783	2.110	12,0 Mio.	611
Wiss. & Tech. DL	858	1.512	12,2 Mio.	489
Öff. Verwaltung	854	12.545	97,4 Mio.	448
Gesamt	**9.760**	**36.087**	**266,4 Mio.**	**8.909**

Tabelle 2 Analyse nach Wirtschaftszweigen; Quelle: AK/ÖGB-Modellrechnung

DREI PRAXISBEISPIELE FÜR 2028

Die Ausgleichszahlung ist so bemessen, dass sie betriebswirtschaftlich verkraftbar bleibt, aber einen klaren Anreiz bietet. Gerechnet ist für 2028, wenn erstmals geprüft wird, ob die Zielquote 2027 erreicht wurde (Beherbergung und Gastronomie 4,65 %, Grundstücks- und Wohnungswesen 8,76 %), zu heutigen Löhnen:

Betrieb	Beschäftigte	Ältere Ist/Soll	Ø Jahreslohn	Malus/Monat	Malus/Jahr
Gastronomiebetrieb	25	0 / 1 (1,16)	31.100 €	389 €	4.666 €
Hotel (Beherbergung)	50	0 / 2 (2,33)	20.500 €	513 €	6.150 €
Immobilienunternehmen	100	7 / 8 (8,76)	61.700 €	771 €	9.255 €

Tabelle 3 Praxisbeispiele zum Malus 2028 (15 % des durchschnittlichen Jahreslohns pro Fehlstelle; Soll-Zahl in Klammern rechnerisch, maßgeblich ist die erreichte ganze Zahl); Quelle: AK/ÖGB-Modellrechnung

Bis 2030 steigen die Quoten weiter: Dann braucht der Gastronomiebetrieb weiterhin eine, das Hotel zwei und das Immobilienunternehmen zehn ältere Beschäftigte. Jede zusätzlich beschäftigte ältere Person senkt den Malus um eine Fehlstelle; wer die Quote übererfüllt, kann Förderungen aus dem Bonus-Topf abrufen.

> **Für ein Hotel mit 50 Beschäftigten geht es um rund 513 € im Monat – genug für einen Anreiz, zu wenig, um einen Betrieb zu gefährden.**

SCHLUSS MIT DEM AUSSORTIEREN: AK UND ÖGB PRÄSENTIEREN BONUS-MALUS-MODELL FÜR ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Rückfragehinweis

Arbeiterkammer
Ozren Sehic
1040, Prinz Eugen Straße 20-22
T: +43 1 50165 DW 11172
M: +43 664 883 675 29
E-Mail: ozren.sehic@akwien.at

ÖGB
Litsa Kalaitzis
+43 676 817 111 553
litsa.kalaitzis@oegb.at
www.oegb.at