

Demographie- und Strukturveränderung verändern Arbeitsmarkt.

Betriebliche Vorsorge als Schlüsselstrategie, um Mitarbeiter anzuziehen oder langfristig zu binden.

Bereits im [April-BAV-Newsletter des Vorjahres](#) haben wir uns mit dem Thema in einem Beitrag mit dem Titel „**Arbeitskräftemangel kostet 150 Milliarden Euro bis 2040**“ auseinandergesetzt. Ein Blick zurück lohnt sich. Das einprägsame **Einstiegszitat von AMS-Vorstand Johannes Kopf** bringt die Herausforderung damals wie heute auf den Punkt: Österreich steht vor einem fundamentalen demografischen Problem. Die Alterung der Gesellschaft schreitet voran – und wenn nicht gegengesteuert wird, droht dies langfristig unseren Wohlstand zu gefährden. Und Vorstand Kopf spitzte den Sachverhalt weiter zu, in dem er davon sprach, dass „Österreich droht, zu einem Venedig für die Welt zu werden – landschaftlich reizvoll, kulturell attraktiv, aber wirtschaftlich zunehmend ins Hintertreffen geraten“.

Seine warnenden Worte haben nichts an Dringlichkeit verloren. Ein Jahr später zeigt sich: Die Lage am Arbeitsmarkt ist komplizierter als je zuvor. **Arbeitsministerin Schuhmann** präsentierte kürzlich die **Zahlen per Ende April**. Der angekündigte Wirtschaftsaufschwung muss angesichts der zahlreichen Krisen in der Welt verschoben werden. Die **Arbeitslosigkeit** liegt mit 320.316 Personen um knapp 3% höher als im April 2025. Gleichzeitig gibt es 77.157 **offene Stellen**, trotz schwächelnder Konjunktur.

Der **Kampf um Arbeitskräfte** – besonders um Fachkräfte – hat erst begonnen und wird zur zentralen Herausforderungen unserer Zeit.

Der österreichische Arbeitsmarkt ist seit langem stark in Bewegung, es passieren tiefgreifende strukturelle Veränderungen. Und diese betreffen Unternehmen ebenso, wie Mitarbeiter:innen. Die gute Nachricht: Die betriebliche Vorsorge kann hier eine der Lösungen, vielleicht sogar DIE Lösung, sein.

Mehr Beschäftigte – aber nicht mehr Arbeitsleistung!

Schaut man sich die **letzten 20 Jahre** an, ist die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich um 752.600 Personen oder 20,1% gestiegen. Für diesen Zuwachs hat die Statistik Austria 3 Gründe identifiziert: Mehr Frauen, Ältere und Ausländer waren am Arbeitsmarkt tätig. Diese Entwicklung scheint auf den ersten Blick positiv. Allerdings zeigt eine genauere Auflistung, dass das **geleistete Arbeitsvolumen fast nicht gestiegen ist**. Was einerseits durch den Trend hin zu Teilzeit (bei Frauen beträgt sie 39,5 %, bei Männern auch bereits 14 %), und dem **massiven Wegfall von Überstunden (minus 51,95 %)** erklärt wird.

Details siehe umseitige Graphik des Versicherungsjournal:
(Zum Vergrößern auf die Graphik klicken!).

Arbeitsvolumen, Über- und Mehrstunden und tatsächlich geleistete Arbeitsstunden pro Woche

Arbeitsvolumen, Arbeitsstunden	Einheit	2025	2005	Veränderung
Arbeitsvolumen ¹	Mio. Std.	6 899,9	6 755,5	144,4
Männer	Mio. Std.	4 072,7	4 198,5	-125,8
Frauen	Mio. Std.	2 827,2	2 557,0	270,2
Darunter Über- bzw. Mehrstunden ²	Mio. Std.	170,1	354,0	-183,9
Männer	Mio. Std.	110,3	257,5	-147,2
Frauen	Mio. Std.	59,8	96,6	-36,8
Tatsächlich pro Woche geleistete Arbeitsstunden ³	Std.	29,4	34,8	-5,3
Männer	Std.	32,7	38,8	-6,1
Frauen	Std.	25,7	29,7	-4,0

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt. – Internationale Definition des Erwerbsstatus nach dem ILO-Konzept. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.

1) Summe aller tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in einem bestimmten Zeitraum. – 2) Über die Normalarbeitszeit hinausgehende zusätzliche Arbeitsstunden (nicht Gleitstunden) von unselbständig Erwerbstätigen in ihrer Haupttätigkeit. – 3) In der Referenzwoche in der Haupttätigkeit gearbeitete Stunden.

Verschärfung durch Demographie

Obige Trends werden durch die **Pensionierungswelle der Babyboomer** – die geburtenstarken Jahrgänge der 1960-Jahre – verschärft, d.h. das Arbeitskräftepotential wird sinken, weil gleichzeitig immer weniger Babys geboren werden. Laut Prognosen könnten **2040 bis zu 363.000 Arbeitskräfte fehlen**. Die Folgen wären gravierend: Weniger erledigte Aufträge, ein sinkendes Bruttoinlandsprodukt und volkswirtschaftliche Kosten in der Größenordnung von rund 150 Milliarden Euro. Darauf nahm AMS-Vorstand Kopf im eingangs zitierten Text Bezug.

Folgen? In der Arbeitswelt von heute herrschen veränderte Lebensrealitäten: Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und individuelle Lebensmodelle haben an Bedeutung gewonnen und führen zu weniger Arbeitseinsatz. Das ist für den Einzelnen oft angenehm. Für Unternehmen bedeutet das jedoch: Der „**Kampf um Talente**“ ist längst im Gange und wird sich verschärfen.

Unternehmen stehen also zunehmend vor der Frage: Wie halte ich meine besten Köpfe? Und noch wichtiger: Wie gewinne ich neue Mitarbeiter? Wo finde ich die spezialisierten Facharbeiter?

Benefits als Antwort. Leider oft am Ziel vorbei!

Einer aktuellen Umfrage nach, haben viele Unternehmen die oben skizzierte Entwicklung erkannt und reagieren mit Zusatzleistungen für Mitarbeiter:innen. Betriebliche Kantinen, Fitness-Zuschüsse, Dienstfahräder oder flexible Arbeitszeiten gehören mittlerweile fast zum Standard. Während fast 70 % der befragten Unternehmer meinten, dass solche Benefits entscheidend für Mitarbeiterbindung und Recruiting seien, zeigt ein genaueres Hinsehen, dass ein Großteil dieser Goodies kaum genutzt wird und gut gemeinte Angebote in der Praxis wirkungslos verpuffen bzw. den Bedarf der Mitarbeitenden nicht decken.

Die unterschätzte Stärke der betrieblichen Vorsorge

Egal ob betriebliche Vorsorge, Zusatzkrankenversicherung, Pensionskassen-Modell: Das alles wird aktuell noch viel zu wenig genutzt und hat den Vorteil: Sie binden langfristig die Mitarbeiter:innen. Genau das macht sie so wertvoll in einem Umfeld, wo sich Mitarbeiter:innen ihre Arbeitgeber aussuchen können. Gerade in Zeiten von wirtschaftlicher Unsicherheit suchen Menschen nicht nur kurzfristige Vorteile, sondern vor allem Sicherheit. Das schafft Vertrauen und langfristige Mitarbeiterbindung.

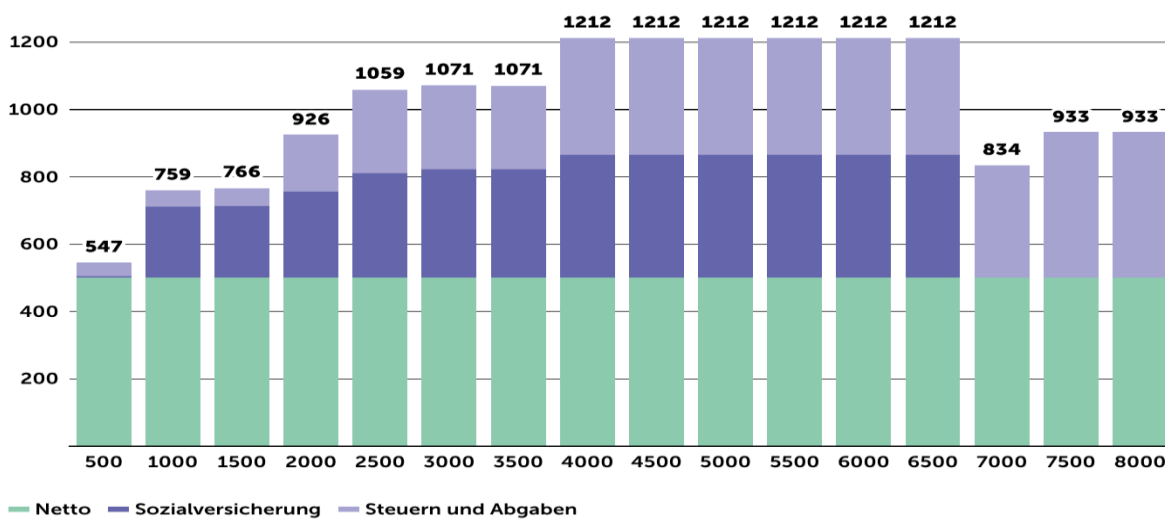
„500 Euro für Sie, 712 Euro für den Staat“: Warum Gehaltserhöhungen oft ins Leere laufen

Eine betriebliche Vorsorgelösung ist aber vor allem auch wirtschaftlich sinnvoll. Für das Unternehmen ebenso, wie für Mitarbeiter:innen.

Der Thinktank **Agenda Austria** zeigte mit der folgenden Graphik, dass der Arbeitgeber bei einer Gehaltserhöhung fast das Doppelte für Steuern, Abgaben und Sozialversicherung zahlen muss.

Was es Ihren Dienstgeber wirklich kostet, wenn Sie pro Jahr 500 Euro netto mehr verdienen

– in Euro pro Jahr, nach Bruttomonatseinkommen



Quelle: Agenda Austria, BMF.
Anmerkung: Stand 2026.



Graphik Agenda Austria (Zum Vergrößern auf die Graphik klicken!).

Eine normale Gehalterhöhung erscheint denkbar schlecht: Um Mitarbeiter:innen netto 500 Euro mehr zu verschaffen, muss das Unternehmen in vielen Fällen über 1.200 Euro aufbringen.

Genau hier liegt die Stärke der betrieblichen Vorsorge. Beiträge können steuerlich begünstigt oder sogar steuerfrei gestaltet werden. Dadurch bleibt vom investierten Euro deutlich mehr bei den Mitarbeiter:innen. Für Unternehmen bedeutet das: Mehr Wirkung bei gleichem Mitteleinsatz. Für Mitarbeiter:innen bedeutet es: Mehr Netto vom Brutto – und gleichzeitig ein Aufbau langfristiger Sicherheit. Eine Win-Win-Situation, wie sie im Lehrbuch steht – und in der Praxis oft noch zu wenig genutzt wird.

Dazu kommt, dass man auf die jeweilige Lebensphase der Mitarbeiter:innen abgestimmte Angebote machen kann. In jungen Jahren könnte etwa eine Krankenzusatzversicherung interessant sein, ab 40 Jahren denkt man dann stärker an die Pensionsvorsorge.

Steuerliche Vorteile: Warum betriebliche Vorsorge mehr kann als ein klassisches „Goodie“

Betriebliche Vorsorgelösungen bieten eine Vielzahl an steuerlichen Vorteilen und sind damit sowohl für Arbeitgeber, als auch für Arbeitnehmer:innen äußerst attraktiv. Beiträge zu entsprechenden Vorsorgeinstrumenten können in der Regel als **Betriebsausgaben geltend gemacht** werden. Das ist ein klarer Vorteil für Unternehmen, da sich dadurch die Steuerlast reduziert.

Auf Seiten der **Mitarbeiter:innen** wirken diese Modelle ebenfalls besonders effizient: Die **Beiträge sind häufig steuerfrei oder zumindest steuerbegünstigt**, wodurch ein deutlich höherer Nettobetrag übrig bleibt – im Vergleich zu einer klassischen Gehaltserhöhung.

Darüber hinaus eröffnen betriebliche Vorsorgelösungen auch Spielräume bei den **Sozialversicherungsbeiträgen**. Sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte profitieren von reduzierten Abgaben, während gleichzeitig Kapital in den individuellen Aufbau der Altersvorsorge fließt. Damit wird die staatliche Pension sinnvoll ergänzt und ein zusätzlicher finanzieller Puffer für die Zukunft geschaffen.

Für Sie als Berater:innen ergibt sich aus dem oben Ausgeführten eine wertvolle Chance. Die Ergebnisse aktueller Erhebungen zeigen deutlich: Der Bedarf nach nachhaltigen und verlässlichen Vorsorgelösungen ist in der Bevölkerung groß. Nutzen Sie diesen, um Ihre Kundinnen und Kunden umfassend zu informieren und ihnen die Vorteile moderner Vorsorgekonzepte näherzubringen. Insbesondere klassische und fondsgebundene Lebensversicherungen mit langfristigem Fokus sowie Instrumente wie Zukunftssicherung, Pensionskassenmodelle oder Direkte Leistungszusagen können dabei eine zentrale Rolle spielen – nicht zuletzt aufgrund ihrer steuerlichen Effizienz.

So können Sie als Berater:innen einen wichtigen Dienst an der Gesellschaft leisten, indem Sie dazu beitragen, dass die Österreicher:innen weniger mit Sparbuch oder Bausparer „vorsorgen“, sondern mit nachhaltigen Vorsorgelösungen. Womit mehr Menschen in Österreich finanziell selbstbestimmt und gut abgesichert in die Zukunft blicken können.

Quellen: Bericht zur Arbeitsmarktlage, Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz; Agenda Austria, Versicherungsjournal