



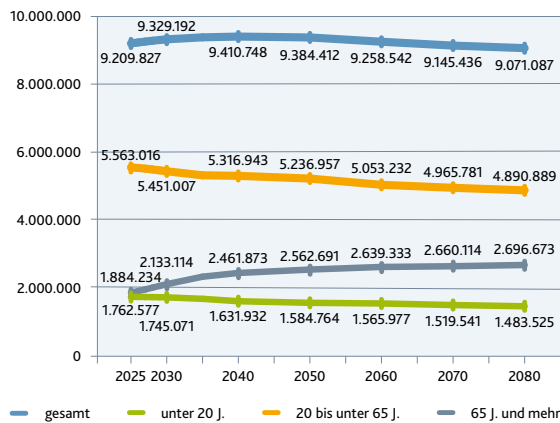
Private und betriebliche Altersvorsorge fördern!

Sind steuerliche Anreize ein Teil der Lösung?

Die demographische Entwicklung und die steigende Lebenserwartung stellen alle nationalen Pensions- und Gesundheitssysteme in Europa vor große Herausforderungen.

Prognose: Bevölkerungsentwicklung Österreich bis 2080 (Bevölkerung im Jahresdurchschnitt)

Quelle: Statistik Austria



Für das Jahr 2035 prognostiziert die Statistik Austria den Anteil der Generation 65+ auf mehr als 25 % (mehr als 2,4 Mio. Personen) der Gesamtbevölkerung. Tendenz danach weiter steigend. Gleichzeitig sinkt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (um fast 700.000 Personen). Eine durchaus vergleichbare Entwicklung ist europaweit zu erwarten. Daher hat EIOPA, die Europäische Versicherungsaufsicht, das **Schließen der daraus resultierenden Versorgungslücken**, der s.g. „**protection gaps**“ bereits im Arbeitsprogramm 2025 als Ziel definiert.

Fragestellungen

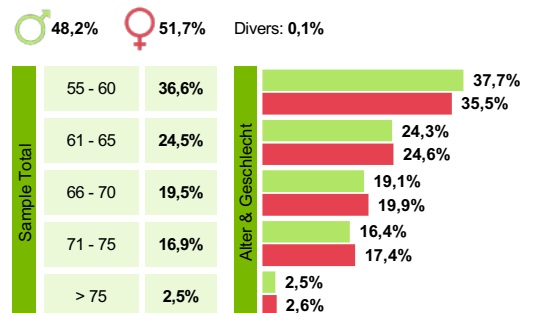
- Inwieweit können Steuervorteile die Eigenvorsorge mit Pflege-, Kranken- oder Unfallversicherung fördern?
- Wie attraktiv ist es steuerlich, eine kapitalgedeckte Altersvorsorge über den Betrieb als 2. Pensions säule aufzubauen?
- Warum wäre es gerade jetzt wichtig, die Eigenvorsorge auch in Österreich zu stärken?

Altersstruktur und Geschlechterstruktur der befragten Personen (Sample x1000)

Quelle: AFPA Studie „Best Ager“, 2025

Diese Fragen stellen sich, nachdem **AFPA**, der unabhängige Branchenverband der selbständigen Versicherungsvermittler:innen und Finanzberater:innen Österreichs im Oktober 2024 die Ergebnisse einer **österreichweiten Studie – „Best Ager“ und ihr Zugang zu Versicherungen und Finanzdienstleistungen**“ präsentierte. Dabei wurde die konkrete Versorgung von „Best Agern“, also Personen im Alter ab 55 Jahren, mit Versicherungen und Finanzdienstleistungen untersucht.

Ausgangspunkt war, dass es in den letzten Jahren immer wieder zu **Beschwerden** gekommen war, dass sich ab einem bestimmten Lebensalter der Zugang zu Versicherungen oder auch Krediten gegenüber Jüngeren verschlechtert bzw. dass **mit zunehmendem Lebensalter der Versorgungsumfang abnimmt**.





Ein Ergebnis der AFPA Studie „Best Ager“: Hoher Versorgungsgrad gegen Sachschäden, geringe Versorgung der Person.

- 91,8 Prozent besitzen eine Haushaltsversicherung
- 80,3 Prozent eine KFZ-Haftpflichtversicherung
- 75 Prozent eine private Haftpflichtversicherung
- 73,3 Prozent eine Rechtsschutzversicherung
- 40,8 Prozent haben eine Ablebensversicherung
- 32 Prozent eine private Krankenversicherung
- 23,7 Prozent eine private Pensionsversicherung
- Nur 3,4 Prozent verfügen über eine Pflegeversicherung. Ein alarmierender Wert angesichts des demografischen Wandels in Österreich.

Vorsorgeversicherungen bei Personen zwischen 55 und 75 Jahren (Sample x1000)

Quelle: AFPA Studie „Best Ager“, 2025

Dem geringen Versorgungsgrad gegen Personenschäden gegenüber steht das auffallend hohe Interesse dieser Kundengeneration, eben solche Absicherungen zu erwerben. Als Kaufwünsche werden am häufigsten Pflegeversicherung, private Krankenversicherung und Bestattungsversicherung genannt. Als **Gründe für das Auseinanderklaffen zwischen Wunsch und Wirklichkeit** werden angeführt: Unzureichendes Angebot für ältere Menschen (67,3 %), altersbedingte Diskriminierung (70,6 %) sowie ungeeignete oder zu teure Versicherungsprodukte (74,4 %).

Pflege- und Pensionsvorsorge sind Themen, die in einer alternden Gesellschaft eine immer wichtigere Rolle einnehmen. Doch gerade in diesen Bereichen ist der Versorgungsgrad der „Best Ager“ auffallend gering. Vor diesem Hintergrund unterstützt AFPA ausdrücklich die Initiative der EU-Aufsichtsbehörden, ein nachhaltiges Versicherungs- und Rentensystem auch unter Einbeziehung privater Vorsorge aufzubauen. **An die Politik richten wir die Aufforderung:** Unterstützen Sie die private und betriebliche Vorsorge durch steuerliche Anreize und zeitgemäße Fördermodelle.



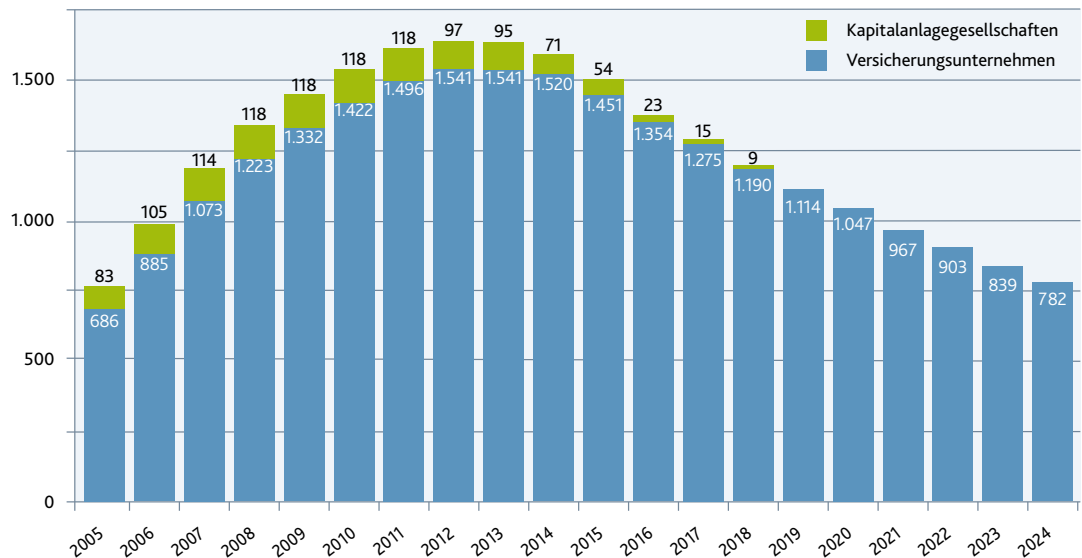
AFPA-Schlussfolgerung

Praxisbeispiel private Zukunftsvorsorge: Der Zusammenhang von steuerlichen Anreizen und Nachfrage.

Im Zuge des **Sparpakets 2012** ist die **prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge deutlich unattraktiver** geworden. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass die staatliche **Prämie auf die Hälfte reduziert** wurde. 2024 lag der Prozentsatz bei 4,25 %, das heißt es wurden höchstens 141,86 EUR gefördert (BMF, o.D.; FMA, 2024). Die Anzahl der PZV-Verträge ist seit 2012 ebenfalls auf die Hälfte geschrumpft und nur knapp ein Drittel der Versicherungsunternehmen haben 2024 den Neuabschluss eines Vertrags angeboten (FMA, 2024). Während im Jahr 2012 die Anzahl der PZV-Verträge noch bei insgesamt 1.638.000 lagen, betragen diese im Jahr 2024 nur mehr 782.000; das ist eine **Abnahme von über 54 %** (FMA, 2024).

Anzahl PZV-Verträge per 31. Dez., in Tausend

Quelle: FMA



Der oben dokumentierte Rückgang des Abschlusses von privater Vorsorge mag nicht nur auf die gestrichene staatliche Förderung zurückzuführen gewesen sein. Das Produkt war auch gekennzeichnet durch eine schwer verständliche Struktur, hohe Kosten und die gesetzlich vorgeschriebene Kapitalgarantie, die die Renditemöglichkeiten dauerhaft begrenzte. Nach dem Streichen der Förderung war das Produkt nicht attraktiv genug, um diese Nachteile auszugleichen. Hinzu kommt: Das Produkt war so gestaltet, dass es praktisch ohne Beratung verkauft werden sollte. Professionelle Finanzberater:innen konnten es ihren Kunden daher kaum empfehlen. Dass es am Markt nicht angenommen wurde, war letztlich eine logische Folge.

Aus diesen Erfahrungen mit der Prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge (PZV) sollten wir lernen. Statt eine Reform der bestehenden PZV zu diskutieren, sollte das Ziel sein, ein **modernes, transparentes und effizientes Vorsorgemodell** zu schaffen: Eines, das langfristig echte Erträge ermöglicht und gleichzeitig einfach verständlich bleibt. Modelle nach internationalem Vorbild – etwa steuerbegünstigte Fonds oder ETF-Depots – wären hier deutlich geeigneter.



Auf europäischer Ebene gibt es bereits eine entsprechende Entwicklung: Die EU arbeitet aktiv am Aufbau einer „Spar- und Investitionsunion“ (**Savings and Investments Union, SIU**). Ein Kernelement sind „Savings and Investment Accounts“ (**SIAs**), also einfache, europaweit nutzbare Anlage- und Vorsorgekonten. Sie ermöglichen unkomplizierte Investitionen in Aktien, Anleihen oder Fonds, oft verbunden mit steuerlichen Vorteilen und niedrigen Einstiegshürden. Damit sollen Bürgerinnen und Bürger leichter Vermögen aufbauen können und gleichzeitig privates Kapital in die europäische Wirtschaft gelenkt werden.

Aus Sicht der **AFPA** sollte Österreich diese europäische Initiative ausdrücklich unterstützen. Und: **Ohne selbständige Finanzberater:innen und Versicherungsvermittler:innen wird es nicht gelingen, Bürgerinnen und Bürger über solche Vorsorgemöglichkeiten zu informieren und zu motivieren.** Für eine wirksame private Altersvorsorge braucht es hochwertige Produkte und qualifizierte Beratung, die Vertrauen schafft. Weitere wirksame Anreizinstrumente sind eine steuerliche Förderung und eine insgesamt deutlich bessere Finanzbildung der breiten Bevölkerung.

Aus einer **Vorsorgestudie im Jahr 2025** geht hervor, dass 83% der Österreicher:innen eine früh angelegte private Vorsorge, etwa im Sinne von Lebensversicherungen, Wertpapieren oder eigenen Immobilien, als sinnvoll empfinden, um dem Risiko der Altersarmut entgegenzuwirken. Ebenfalls halten 79% der Teilnehmer eine **umfangreiche, finanzielle staatliche Förderung der 3. Säule für zweckmäßig** (Sparkasse, 2025). Eine Studie im Jahr 2025 zur privaten Altersvorsorge zeigte, dass die Hälfte der Teilnehmer:innen (N=1000) steuerliche Anreize als effektives Instrument betrachten, um das Interesse an der Altersvorsorge zu erhöhen (Raiffeisen Fonds, 2025).

Durch die Ermöglichung von Steuereinsparungen und die Begünstigung von Vorsorgemaßnahmen **kann ein finanzieller Anreiz geschaffen werden**, der die private Nachfrage nach einer langfristigen Anspar-Option anregt. Vor den Kürzungen etwa wurde mit der PZV in Österreich in einem kurzen Zeitraum eine hohe Anzahl an langfristigen Verträgen abgeschlossen (Url, 2025 & FMA, 2023).

AFPA erkennt die Notwendigkeit, die prämiengünstigte Zukunftsvorsorge im Sinne der Konsument:innen transparenter, flexibler und ertragreicher zu gestalten. Im Zuge dieser längst notwendigen Neuausrichtung sollte auch die steuerliche Förderung als wirksames Lenkungsinstrument erhöht werden.



Vorgeschlagene
Maßnahme

Begründung: Aufgrund der historischen Daten lässt sich auch hier ableiten, dass der Abschluss neuer PZV-Verträge durch eine Erhöhung der staatlichen Prämie gefördert würde, wodurch die private Altersvorsorge mehr Anklang in der Bevölkerung finden würde. Eine Förderung der privaten Altersvorsorge ist mittelfristig auch als Entlastungsmaßnahme für den Staatshaushalt zu verstehen.

Bezüglich der **privaten sowie beschäftigungsbezogenen Altersvorsorge** nimmt Österreich bei einem Vergleich mit anderen EU-Ländern keinen Spitzenplatz ein. Insgesamt betrug der Wert 2023 26 Mrd. EUR, das entspricht 5,5 % des BIP. In den Niederlanden liegt er beispielsweise bei 147,1% (Europäischer Rechnungshof, 2023)! Dort ziehen Pensionsverträge oder private **Rentenversicherungen beträchtliche Steuervorteile mit sich**. Alle Einzahlungen in die private Altersvorsorge sind steuerlich abzugsfähig, ebenso sind Aktien und Anteile, die über ein privates Pensionskonto gehalten werden, von der niederländischen Vermögenssteuer ausgenommen (Carter, 2025). Auch weisen die Niederlande eine stark ausgeprägte betriebliche Altersvorsorge auf, die auf einem Pflichtsystem beruht.

Betriebliche Altersversorgung und private beschäftigungsbezogene Altersvorsorge insgesamt

	in % des BIP	in Milliarden Euro
Malta	0,5	0,1
Luxemburg	1,7	1
Griechenland	1,0	2
Slowenien	6,7	4
Estland	13,0	5
Litauen	9,9	7
Lettland	17,7	7
Bulgarien	12,5	12
Slowakei	11,5	14
Portugal	6,8	18
Kroatien	27,0	20
Rumänien	8,0	26
Österreich	5,5	26
Polen	7,4	58
Spanien	4,6	67
Irland	26,1	133
Frankreich*	5,3	141
Italien	7,1	147
Finnland	56,5	155
Deutschland	6,5	267
Schweden	92,2	516
Dänemark	198,1	745
Niederlande	147,1	1.570

* Daten für Frankreich von Ende 2022.

Wert der betrieblichen Altersversorgung und der privaten beschäftigungsbezogenen Altersvorsorge in der EU im Verhältnis zum BIP und in absoluten Zahlen (Stand Ende 2023)

Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage von Daten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Sowohl Arbeitgeber als auch -nehmer sind in den meisten Branchen per Tarif zur Einzahlung gebunden. Die Mehrheit aller Arbeitnehmer:innen sind Teil eines betrieblichen Pensionsfonds. Über die Hälfte des Vermögens des größten Fonds wurde in Aktien investiert (Beutel, 2025).



Vorgeschlagene
Maßnahme

Zur Stärkung der 3. Säule sollte daher erwogen werden, einen steuerlichen Freibetrag in Zusammenhang mit dem Ankauf von Wertpapieren, Fonds sowie Lebensversicherungen für die private Pensionsvorsorge auszuweiten. Dies könnte etwa durch die **Reaktivierung der Topf-Sonderausgaben** im Rahmen des § 18 EStG geschehen, wobei nun auch Wertpapiere Berücksichtigung finden sollten. Die Einführung einer Mindestbehaltefrist wäre in diesem Fall ebenfalls zu begrüßen, um sicherzustellen, dass diese Produkte dezidiert für die Pensionsvorsorge gehalten werden.

***Begründung:** Eine Wiedereinführung der Topf-Sonderausgaben für die private Pensionsvorsorge ist begrüßenswert, da vor allem die Praxis gezeigt hat, dass diese bei vielen Steuerzahlern sehr gut angekommen sind. Durch den zusätzlichen Steuerabzugsbetrag werden Steuerpflichtige dafür belohnt, proaktiv gegen eine mögliche Altersarmut vorzugehen.*



Vorgeschlagene
Maßnahme

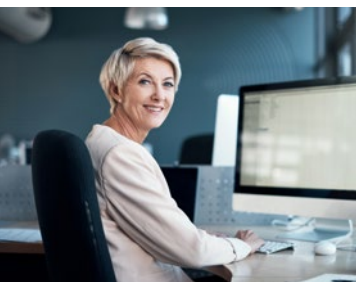
Ebenfalls sehen wir es als zeitgerecht an, ein **steuerbegünstigtes Vorsorgekonto** (anhand des Beispiels aus den Niederlanden) sowie ein **Vorsorgedepot einzuführen**, da dadurch Anreize für eine proaktive, selbstbestimmte Vorsorge gegeben werden. Dieses Vorsorgedepot sollte nach der Einzahlungs- und unter Anwendung einer Behaltefrist steuerfrei sein (keine Kapitalertragsteuer), sofern dieses nur für die Pensionsvorsorge verwendet wird. Eine Option wäre, dass diese Vorsorgedepots zum Zeitpunkt des Pensionsantritts liquidiert und im Rahmen einer monatlichen Rente (entweder monatlicher Fixbetrag oder abhängig von der erwarteten Lebensdauer) laufend mit der Pension ausgezahlt werden, damit keine weiteren staatlichen Pensionszuschüsse notwendig werden.

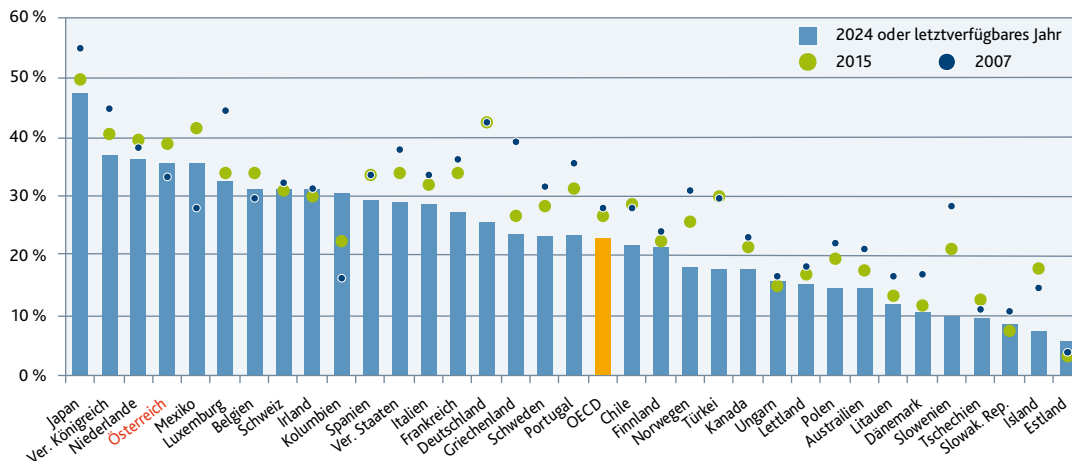
***Begründung:** Die Verteilung des gesamten Auszahlungsbetrags über die Pensionslaufzeit hilft bei der Bekämpfung der Altersarmut, da somit die monatlichen Auszahlungsbeträge ohne einer direkten staatlichen Förderung erhöht werden. Dadurch sollten mittelfristig staatliche Pensionszuschüsse nicht im aktuellen Ausmaß mehr notwendig werden. Langfristig können hierdurch staatliche Zuschüsse zu der Pension auf ein Minimum reduziert werden.*

Gender Pension Gap, Altersarmut

Die **Altersarmutsgefährdung zeigt einen deutlich höheren Frauen- als Männeranteil**. Dies kann mit dem sogenannten Gender Pension Gap begründet werden. Demnach können mit Stand 2023 Frauen 41% weniger Pension in Anspruch nehmen als Männer. Das heißt, dass die Frauenpension im Durchschnitt 1.313 EUR betrug, im Vergleich zur Männerpension mit 2.229 EUR. Als Ursachen dafür können unter anderem unterschiedliche Löhne für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit oder etwa eine unverhältnismäßige Verteilung von Care-Arbeit genannt werden (Volkshilfe, 2024 & FMA, 2023b). Im Vergleich zu den anderen 35 OECD-Mitgliedsstaaten zählt **Österreich 2024** im Zusammenhang mit der **Pensionslücke zu den vier Schlusslichtern**. Mit einem Wert von 35,6 % liegt die Lücke in Österreich deutlich über dem OECD-Schnitt von 22,8 % (ORF, 2025 & OECD, 2025).

Des Weiteren weisen Frauen im Durchschnitt eine längere Erwerbslücke auf als Männer. 2022 lag diese bei Ersteren bei 8,4 Jahren und bei Letzteren bei 5,6 Jahren. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass Frauen öfter Erwerbslücken aufzeigen, die eine 10 Jahresmarke überschreiten. Diese hängen oftmals mit einem veralteten Frauenbild zusammen, welches ein vorzeitiges Austreten aus dem Erwerbsleben vorsieht, wenn Kinderbetreuung oder Pfllegetätigkeiten in der Familie nötig werden. Werden diese Erwerbslücken von über 10 Jahren hierbei außer Acht gelassen, so kommt es bei einer durchschnittlichen Betrachtung zu einem deutlichen niedrigeren Wert. So beträgt er für Frauen dann im Schnitt 2,9 Jahre und bei Männern bei 2,7 Jahren (Fink, Horvath & Mayrhuber, 2024).





Unterschied zwischen der durchschnittlichen Rente von Männern und Frauen im Verhältnis zur durchschnittlichen Rente von Männern

Quelle: OECD, 2025

Generell lässt sich zusammenfassen, dass **Österreich eines der Länder ist, welches wenige bis kaum steuerliche Vorteile im Rahmen der privaten Vorsorge anbietet**. Grundsätzlich wird die private Vorsorge nämlich „doppelt“ besteuert. Man zahlt aus versteuertem Geld für die private Vorsorge ein und bei der Auszahlung ist die Wertsteigerung erneut steuerpflichtig. Dieses Phänomen ist zwar grundsätzlich kein neues. Jedoch zeigt sich sehr wohl im Rahmen der privaten Vorsorge, dass **viele Länder von dieser „doppelten“ Besteuerung im Rahmen der privaten Altersvorsorge absehen, um Altersarmut vorzubeugen**.

Steuervorteile im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge.

Die freiwillige steuerfreie Zukunftssicherung nach **§ 3 Abs. 1 Z 15a EStG** ist seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der Betrieblichen Altersvorsorge in Österreich. Sie entlastet Arbeitgeber und unselbständig Erwerbstätige während des Berufslebens und schafft gleichzeitig zusätzliches, kapitalgedecktes Einkommen für die Pension.

DAS MODELL

Arbeitgeber können als **freiwillige Sozialleistung** Beiträge bis zum derzeit gesetzlich zulässigen **Höchstbetrag von EUR 300 pro Jahr** steuer- und sozialversicherungsfrei für eine Alters- oder Risikoversorge verwenden. Voraussetzung ist u. a., dass der Beitrag immer direkt an die Versicherung gezahlt wird, der Freibetrag je Mitarbeitenden EUR 300 p. a. nicht übersteigt und das Angebot allen oder objektiv definierten Beschäftigtengruppen offensteht. Es gibt zwei Varianten der Zukunftssicherung:

- 1. Arbeitgeberfinanziert:** Der Arbeitgeber zahlt bis zu EUR 300 p. a. „on top“ in eine begünstigte Vorsorge. Für Mitarbeitende bedeutet das: Keine Lohnsteuer, keine Sozialversicherungsbeiträge auf diesen Betrag. Für den Arbeitgeber entstehen dabei keine zusätzlichen Lohnnebenkosten. Der Betrag kommt 1:1 in der Vorsorge an.
- 2. Arbeitnehmerfinanziert („Bezugssumwandlung“):** Beschäftigte wandeln bis zu EUR 25 im Monat (EUR 300 p. a.) vom Bruttolohn in einen Vorsorgebeitrag um. Das senkt die Lohnsteuer, aber Sozialversicherungsbeiträge (SV) sind auf diesen umgewandelten Betrag zu zahlen (die SV-Begünstigung gilt hier nicht). Dieser Vorsorgebaustein ermöglicht Mitarbeitenden eine Ergänzung zur staatlichen Pension, ohne dass Bruttolöhne oder laufende Arbeitskosten steigen.

Warum die Unterscheidung wichtig ist?

Variante 1 ist für Beschäftigte am attraktivsten, weil Steuer und Sozialversicherungsbeiträge entfallen und der volle Betrag über den Arbeitgeber in der Vorsorge landet. Variante 2 kann trotzdem sinnvoll sein, wenn der Arbeitgeber nichts „on top“ zahlt: Man spart zumindest die Lohnsteuer, auch wenn SV-Beiträge bleiben.

Eine – von der Branche seit Langem geforderte – **Anhebung des Höchstbetrags auf EUR 1.200 p. a. (um die Inflationsverluste auszugleichen)**, würde den Effekt spürbar erhöhen.

STATUS QUO UND VERBREITUNG

Die steuerfreie Zukunftssicherung ist in der Praxis als Vorsorgebaustein breit verankert. Laut Daten des Versicherungsverbandes Österreich (VVO) bestehen per Ende 2024 rund 635.000 aktive Verträge im Rahmen einer Lebensversicherung. Das jährliche Prämienvolumen beträgt etwa 170,8 Mio. EUR. Die Durchschnittsprämie liegt damit bei rund 269 EUR pro Jahr und wird von und für Teilzeit wie Vollzeitbeschäftigte genutzt. Weitere Vorsorgelösungen bestehen über die Sparten Unfallversicherung und Krankenversicherung, werden hier jedoch nicht weiter berücksichtigt.

FISKALISCHE WIRKUNG BESTEHENDER VERTRÄGE

Die nachfolgenden Berechnungen unterstellen – mangels konkreter Daten – eine Finanzierung dieser Beiträge zu 25 Prozent durch Arbeitgeber als freiwillige Zusatzleistung und zu 75 Prozent durch Mitarbeitende als Bezugsumwandlung. Die sonstigen Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer und BMSVG) entfallen auf Basis des geleisteten Beitrags sowohl bei der arbeitgeberfinanzierten, als auch bei der arbeitnehmerfinanzierten Variante.

Bestehende Verträge bei der Zukunftssicherung § 3 Abs. 1 Z 15a EStG: Vergleich aktueller Beitrag und Erhöhung auf 1.200 EUR pro Jahr (anstelle einer herkömmlichen Gehaltszahlung)

Kategorie (Werte 2026)	269 EUR p.a.	931 EUR p.a.
Sozialversicherung (AN + AG)	16,7 Mio.	57,9 Mio.
Lohnsteuer – gewichteter Grenzsteuersatz (AN)	47,3 Mio.	163,7 Mio.
Lohnnebenkosten (AG)	14,4 Mio.	49,7 Mio.
Gesamte Wirkung	78,4 Mio.	271,3 Mio.

Die Zahlen zeigen eine klare Wirkung. Bereits der heutige Höchstbetrag von 300 EUR bringt für Mitarbeitende und Arbeitgeber eine spürbare **Ersparnis bei Sozialversicherung, Lohnsteuer und Lohnnebenkosten** während der aktiven Erwerbstätigkeit. Würden alle bestehenden Verträge auf einen Freibetrag von 1.200 EUR p.a. angehoben, erhöht sich dieser Effekt entsprechend.

LANGFRISTIGE – POSITIVE – WIRKUNG FÜR DIE PENSIONSPHASE

Gehen wir – sehr vereinfacht – gemäß Dachverband der Sozialversicherungsträger von einem Durchschnittsalter von ca. 40 Jahren (Altersgruppe 20 bis 59 per Stand 2025) aus und simulieren den erhöhten Freibetrag über die bisherigen Verträge laut Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs bis zum Alter 65. Dann ergibt sich (mit Ansparung über z.B. eine klassische Erlebensversicherung zuzüglich der aktuellen Gewinnbeteiligung österreichischer Anbieter) **zum Pensionsantritt ein Vorsorgevolumen von rund 22,4 Mrd. EUR!** Daraus folgt eine durchschnittliche lebenslange Zusatzpension von ca. 135 EUR monatlich (12x p.a.) pro Person. Der logische Effekt ist, dass die Zusatzpension ab 65 bei jüngeren Personen (Alter 22 mit 304 EUR p.m.) natürlich deutlich höher ausfällt, als bei älteren Mitarbeitenden (Alter 52 mit 64 EUR p.m.).

Im Vergleich zur durchschnittlichen gesetzlichen Alterspension laut Statistik Austria mit ca. 1.800 EUR netto 14x (1.997 EUR brutto) monatlich, erreicht diese Person mit 135 EUR monatlich (netto) als lebenslange Zusatzpension aus der steuerfreien Zukunftssicherung (zuzüglich einer künftigen Steigerung gemäß der Gewinnbeteiligung auf Basis der Finanzmärkte) aus heutiger Sicht eine **7,5%ige Erhöhung des verfügbaren Einkommens in der Pensionsphase.**

WIE WIRKEN SICH ZUSÄTZLICHE VERTRÄGE AUS?

Gesetzt den Fall, dass aufgrund der gesteigerten Attraktivität des Freibetrages weitere Mitarbeitende dieses Vorsorgemodell nutzen, so erhöhen sich die Einsparungen der vorher genannten Kategorien für Arbeitgeber und Mitarbeitende näherungsweise wie folgt.

Teilnahmequote	Sozialversicherung	Lohnsteuer	Lohnnebenkosten	Gesamtwirkung
+ 10 %	≈ 38,3 Mio.	≈ 108,5 Mio.	≈ 32,9 Mio.	≈ 179,7 Mio.
+ 25 %	≈ 95,7 Mio.	≈ 271,3 Mio.	≈ 82,3 Mio.	≈ 449,3 Mio.

Zusätzliche Verträge: Wirkung bei erhöhter Teilnahmequote (mit 1.200 EUR p.a. anstelle einer herkömmlichen Gehaltszahlung)

Schon moderate Teilnahmequoten der verbleibenden Erwerbstätigen entfalten – wieder unter der Annahme der arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Verteilung wie oben – eine erhebliche Wirkung. Die Entlastung über die betrieblich ermöglichte Vorsorge in der Aktivphase kann zeitversetzt für die private Vorsorge genutzt werden. In der Pensionsphase reduziert die Zusatzpension aus dem laufend angesparten Kapital die Einkommenslücke der künftigen Pensionisten. Das wiederum stärkt die soziale Stabilität langfristig – ergänzend zur gesetzlichen Pension und den künftigen Leistungen aus den Vorsorgekassen und Pensionskassen.

Um die private Altersvorsorge auch für Angestellte und Dienstgeber attraktiver zu gestalten und als sinnvolle Ergänzung der staatlichen Pension die 2. Säule zu stärken, schlagen wir vor, dass die begünstigten Beiträge des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 15a EStG von 300 EUR pro Jahr auf mindestens 1.200 EUR pro Jahr erhöht werden. Die Begünstigung wird damit attraktiver und, wie die Erfahrung zeigt, somit das Finanzprodukt auch öfter in Anspruch genommen werden.



Vorgeschlagene Maßnahme

Begründung: Die steuerfreie Wertgrenze des § 3 Abs. 1 Z 15a EStG wurde seit Jahrzehnten nicht mehr angepasst. Die letzte „Rundungsanpassung“ erfolgte im Rahmen der Einführung des Euros. Allein deshalb wäre eine Anpassung in Anbetracht der Inflation der letzten Jahrzehnte angebracht. Weiters ist u. a. aus der FMA-Studie, aber auch anderen empirischen Studien, ersichtlich, dass Steuervorteile einen nachweisbaren Lenkungseffekt erzielen können.

Zentrales Element ist die **Steuerfreiheit auch in der Leistungsphase**. Nur so bleibt die Zukunftssicherung als Vorsorgeinstrument ein glaubwürdiger Anreiz. Ohne große Komplexität, ohne verwaltungs- und damit kostenintensive Prozesse sowie Zuschüsse. Idealerweise arbeitgeberfinanziert oder verknüpft mit einem Rechtsanspruch der Mitarbeitenden auf die Bezugsumwandlung (vergleichbar mit Deutschland), damit auch die Arbeitgeberseite ihren Beitrag (Abwicklung über die Personalverrechnung etc.) dazu leistet.



Fazit

KURZFRISTIG GERINGERE STAATSEINNAHMEN, LANGFRISTIG STARK ERHÖHTES VORSORGEVOLUMEN

Der Staat verfügt bereits heute über ein geeignetes betriebliches Vorsorgemodell zur Reduktion von Einkommenslücken im Alter. Die steuerfreie Zukunftssicherung ist ein bewährtes Instrument und politisch sofort ausbaufähig und umsetzbar. Allein durch die Beitragserhöhung der bestehenden Vorsorgeverträge auf 1.200 EUR p.a. **entgehen dem Staat zwar insgesamt 271,3 Mio. EUR auf 25 Jahre** an Abgaben und Steuern (Stand heute). Andererseits jedoch wird mit einer Hochrechnung auf Basis der aktuellen (vorsichtigen) Gewinnbeteiligung österreichischer Anbieter ein **potenzielles Vorsorgevolumen von bis zu 22,4 Mrd. EUR** aus den bisherigen und den erhöhten Beiträgen erreicht.

Ein wesentlicher Vorteil dabei: Die bestehende Struktur und bereits installierte Prozesse können unverändert genutzt werden, es bedarf nur einer gesetzlichen Regelung zur Erhöhung des Steuerfreibetrages.

Ein weiterer positiver Effekt: Verstärkt sich der Trend, dass Arbeitgeber diese Beiträge als freiwillige Mitarbeitervorsorge und ergänzend zum Einkommen leisten, profitieren Frauen trotz der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderung des „Income Gap“ stärker von einer steuerfreien Zusatzpension, da dieser Beitrag unabhängig von der Einkommenshöhe für alle in gleicher Höhe geleistet werden kann.

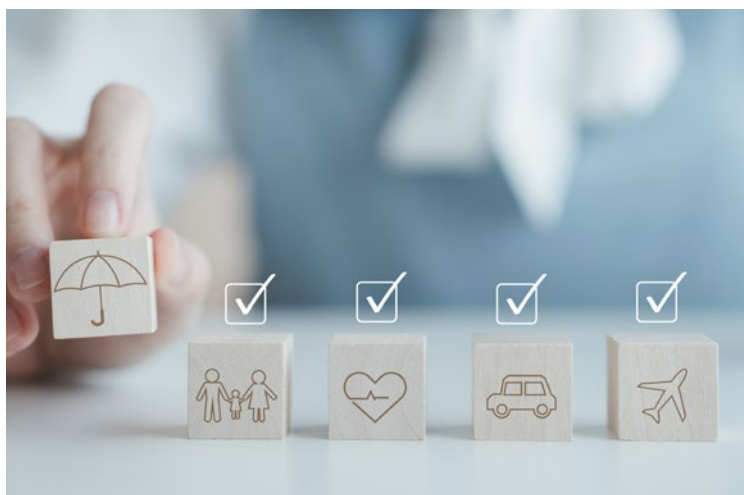


AFPA-Forderungen
hinsichtlich
Steuerbegünstigungen:

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass steuerliche Anreize eine gute Lösung sind, um den „protection gap“ ein ordentliches Stück weit zu schließen. Zum einen wird die Gesellschaft durch die Risikoübernahme von privaten Versicherern entlastet, zum anderen ermöglichen es die steuerlichen Erleichterungen, dass Vorsorge für den Einzelnen leistbarer wird. Ein anfänglicher Verzicht auf Steuereinnahmen ist in Wahrheit eine Investition in die Zukunft! Sie bringt mittelfristig einen deutlich höheren Return on Investment, weil man einzelnen Bevölkerungsschichten nicht mehr so stark wie bisher unter die Arme greifen muss. Das Ergebnis ist eine Win-Win Situation für Bürger:innen und Gesellschaft.

Conclusio

- **§ 3 Abs. 1 Z 15a EstG:** bisherige 300 EUR p.a. auf mindestens 1.200 EUR erhöhen
- Steuerlicher Freibetrag für Ankauf Wertpapiere, Fonds
- Freibetrag für Versicherungen, um Vorsorgelücke zu schließen



ZUSAMMENFASSUNG:

Wirkung, Zahlen und politischer Handlungsbedarf!

- Österreich altert stark: Über 25 % der Menschen sind 2035 über 65 Jahre alt. Ohne mehr private / betriebliche Vorsorge drohen massive Finanzierungs- und Versorgungslücken.
- Hinsichtlich Eigenvorsorge herrscht hohes Interesse, aber wenig Nachfrage. Warum? Zu teuer und zu wenig passende Produkte. Resultat: Gefährlich niedrige Absicherung im Alter. Der Staat muss einspringen.
- Eine Prämienkürzung in Kombination mit einem nicht ausreichend durchdachten Produktkonzept führte zu halbierten Nachfrage bei der Prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge (PZV). Eine Überarbeitung des Investitionsansatzes in Kombination mit einer Erhöhung der steuerlichen Anreize kann diese Vorsorgeform wieder attraktiv machen.
- Im EU-Vergleich liegen in Österreich nur 5,5 % des BIP in Vorsorge-Vermögen. In den Niederlanden 147 %. Fehlende Steuervorteile führen zu minimaler persönlicher Vorsorge. Gegensteuern ist nötig.
- Steuerfreibetrag und Vorsorgekonto schaffen starke Eigenvorsorge-Anreize. Weniger Staatszuschüsse in der Zukunft sind die Folge.
- Frauen erhalten 41 % weniger Pension. Steuerliche Vorsorgeförderung reduziert Ungleichheiten und spätere Staatslasten.
- Private Vorsorge wird doppelt besteuert. Das ist international unüblich. Steuerfreiheit stärkt Eigenverantwortung und -vorsorge und reduziert Altersarmut sowie Kosten für den Staat.
- Der Freibetrag von 300 EUR wurde seit 1975 nicht an die Inflation angepasst. Eine Erhöhung auf 1.200 EUR ist sofort und unbürokratisch umsetzbar. Das bringt Entlastung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.
- Mehr steuerfreie Beiträge bringen sofort geringere Lohnkosten. Die höhere Teilnahme stärkt das Vorsorgesystem massiv.
- Die Erhöhung der Beitragsgrenze von derzeit 300 auf 1.200 EUR bei der staatlichen Zukunftsvorsorge bewirken bis zu 22,4 Mrd. EUR Vorsorgevolumen und durchschnittlich + 135 EUR Pension pro Monat und Person.
- Staat und Gesellschaft profitieren: Kurzfristig geringere Einnahmen des Staates führen langfristig zu Milliarden-Entlastung. Die Stabilität der Kranken- und Pensionsversicherungen steigt und die Altersarmut sinkt. Es handelt sich also hier nicht um Geschenke an die Bürger:innen und Arbeitgeber:innen, sondern um eine kluge strategische Investition in die Lebensqualität jedes Einzelnen und eine gesicherte finanzielle Zukunft des Staates Österreich.

Über die Autoren

Gerhard Danler ist allgemein beeideter & gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für Betriebliches Vorsorgewesen, Versicherungen und Pensionskassen. Er ist als Unternehmensberater und Versicherungsmakler mit Fokus auf die Betriebliche Vorsorge tätig und hat über 28 Jahre Erfahrungen als Leiter des Fachbereichs Betriebliche Alters- und Risikovorsorge bei einem Schweizer Versicherungsunternehmen gesammelt. Er wirkt als Vortragender bei diversen Fach-Lehrgängen und als Lektor an der FH Wien (Versicherungsmanagement) zur Betrieblichen und Privaten Vorsorge und ist Co-Autor des Handbuchs „Praxisleitfaden Betriebliche Altersvorsorge“ (Finanzverlag, aktualisierte Fassung 2026).



© CPS Arts

Sohbat Dhanju ist Steuerberater bei NWT Wirtschaftsprüfung & Steuerberatung GmbH. In seiner Funktion berät er Mandanten in steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen und unterstützt sowohl Unternehmen als auch Privatpersonen bei der steuerlichen Planung und Optimierung. Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehören u.a. die Besteuerung von Kapitalvermögen sowie die Beratung von KMU, Wertpapierfirmen, Finanzdienstleistern, Freien Berufen und Privatstiftungen. Weiters ist er Vortragender zu steuerlichen Themen insbesondere zur privaten Pensionsvorsorge und steuerlichen Anreizen in Österreich.



© NWT

Über AFPA

AFPA, gegründet 2011, ist der unabhängige Branchenverband der selbständigen Versicherungsvermittler:innen und Finanzberater:innen Österreichs und Mitglied im europäischen Branchenverband **FECIF** mit Sitz in Brüssel. Damit ist **AFPA** nicht nur direkt in die EU-Regulationsprozesse eingebunden, sondern bietet ihren Mitgliedern auch dauerhaft einen direkten Vertretungs- und Informationsvorsprung in der EU und in Österreich.

AFPA-Mitglieder können so etwa tagesaktuell via Homepage in Brüssel „mit surfen“. Darüber ist man durch die **FECIF** auch im ständigen Austausch mit den Partnerverbänden in den Nachbarstaaten. Dialog-Veranstaltungen sorgen zudem für regelmäßigen Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit Behörden und Marktteilnehmern im In- und Ausland.

Unsere Mitgliedsunternehmen bieten Konsument:innen eine breite Auswahl an Finanz- und Versicherungsprodukten an, zum Unterschied zu angestellten Berater:innen von Banken und Versicherungen.

In Summe arbeiten so mehr als 13.000 Versicherungsmakler:innen, Vermögensberater:innen und Versicherungsagent:innen mit den **AFPA**-Mitgliedsbetrieben zusammen. Für 540.000 Kundinnen und Kunden sichern unsere Mitglieder die tägliche finanzielle Versorgung in den Bereichen Versicherung, Investment und Finanzierung.

Das heißt: Um Konsument:innen auch in Zukunft den Zugang zu selbständiger Versicherungs- und Finanzberatung zu gewährleisten, bringt sich **AFPA** aktiv in die Regulierung des europäischen und österreichischen Finanzmarktes ein. Denn ein funktionierender Finanz- und Versicherungsmarkt ist nicht nur die Basis für eine erfolgreiche Zukunft, sondern letztendlich auch der beste Konsumentenschutz.