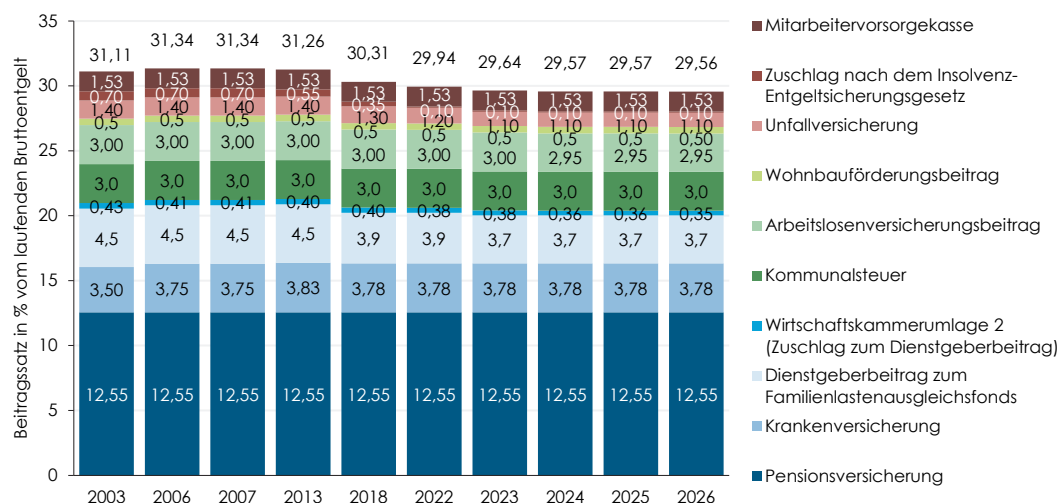


Lohnnebenkosten in Österreich – Abgrenzung, Entwicklung und Traglast

Benjamin Bittschi, Margit Schratzenstaller

- Die Lohnnebenkosten der Arbeitgeber:innen liegen in Österreich über dem internationalen Durchschnitt.
- Lohnnebenkosten umfassen eine Reihe von Einzelabgaben, die zumeist zweckgebunden sind und vielfältige Leistungen finanzieren.
- Neue internationale Evidenz legt nahe, dass lohnbezogene Abgaben der Arbeitgeber:innen mit klarer Beitrags-Leistungs-Kopplung mittelfristig vollständig auf die Beschäftigten überwält werden.
- Fehlt die Kopplung, verbleibt die Traglast dagegen weitgehend beim gesetzlichen Träger. Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) ist nicht gekoppelt, seine Senkung entlastet daher überwiegend die Unternehmen.
- Neue Evidenz zur Verteilung der Traglast lohnbezogener Abgaben spricht dafür, dass die Unternehmen durch das Maßnahmenpaket 2028 nach Abschluss aller Überwälzungsvorgänge per Saldo um rund 1,25 Mrd. € jährlich entlastet werden.
- Die Beschäftigten tragen dagegen per Saldo eine Mehrbelastung von rund 0,1 Mrd. €, da die Belastungen aus der Vereinheitlichung in der Arbeitslosenversicherung (ALV) und dem Entfall der Befreiung vom Dienstgeberbeitrag (DB) für ältere Beschäftigte die Lohngewinne aus der FLAF-Senkung übersteigen.

Lohnnebenkosten in Österreich im Zeitverlauf



"Die Lohnnebenkosten der Arbeitgeber:innen sind in Österreich zwar längerfristig leicht gesunken, liegen aber über dem Durchschnitt der Vergleichsländer."

Ausgehend von 31,11% 2003 sank der Lohnnebenkostensatz auf 29,56% (Bundesländer ohne Wien), was im Wesentlichen auf die Senkung des FLAF-Beitrags von 4,5% auf 3,7% zurückzuführen ist (Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, Bundesministerium für Finanzen, WIFO-Darstellung).

Lohnnebenkosten in Österreich – Abgrenzung, Entwicklung und Traglast

Benjamin Bittschi, Margit Schratzenstaller

Lohnnebenkosten in Österreich – Abgrenzung, Entwicklung und Traglast

In Österreich sind die Lohnnebenkosten der Arbeitgeber:innen im internationalen Vergleich hoch und seit 2003 kaum gesenkt worden. Die Lohnnebenkosten umfassen vielfältige Einzelabgaben, die zumeist zweckgebunden sind und eine Reihe unterschiedlicher Leistungen finanzieren. Wie neue internationale empirische Studien zeigen, hängt das Ausmaß, in dem lohnbezogene Abgaben der Arbeitgeber:innen auf die Beschäftigten überwält werden, positiv vom Grad der Beitrags-Leistungs-Kopplung und negativ von der Kollektivvertragsabdeckung ab. Die Analyse der Traglast der im Budgetbegleitgesetz 2027/28 vorgesehenen Änderungen der lohnbezogenen Abgaben in Österreich bezieht auch die arbeitnehmerseitigen Maßnahmen mit ein, mit denen die Senkung der arbeitgeberseitigen Lohnnebenkosten teilweise gegenfinanziert werden soll. Auf Grundlage der neuen internationalen Evidenz zur Verteilung der Traglast lohnbezogener Abgaben werden die Unternehmen durch die arbeitgeberseitigen Maßnahmen, die Senkung des FLAF-Beitrags abzüglich des Entfalls der DB-Befreiung für über 60-Jährige, nach Abschluss aller Überwälzungsvorgänge effektiv um rund 1,25 Mrd. € jährlich entlastet. Die entsprechende Entlastung der Arbeitnehmer:innen um rund 0,25 Mrd. € wird durch die Erhöhung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Geringverdiener:innen in Höhe von rund 0,35 Mrd. €, die von diesen nicht auf die Unternehmen überwält werden kann, überkompensiert. Per Saldo verbleibt eine Mehrbelastung der Beschäftigten von rund 0,1 Mrd. €.

JEL-Codes: D39, H22, H25 • **Keywords:** Lohnnebenkosten, Arbeitskosten, Abgaben auf Arbeit, Sozialbeiträge, FLAF-Beitrag, Inzidenz

Begutachtung: Gabriel Felbermayr, Christine Mayrhuber, Silvia Rocha-Akis • **Wissenschaftliche Assistenz:** Andrea Sutrich (andrea.sutrich@wifo.ac.at) • Abgeschlossen am 21. 8. 2026

Kontakt: Benjamin Bittschi (benjamin.bittschi@wifo.ac.at), Margit Schratzenstaller (margit.schatzenstaller@wifo.ac.at)

Non-Wage Labour Costs in Austria – Definition, Trends and Burden Sharing

Employers' non-wage labour costs in Austria are high by international standards and have barely been reduced since 2003. They comprise a wide range of individual levies, most of which are earmarked and finance a variety of benefits. Recent international empirical studies show that the extent to which employer-side labour taxes and contributions are passed on to employees increases with the degree of the contribution-benefit link and decreases with collective bargaining coverage. The analysis of the economic incidence of the changes to labour-related levies envisaged in the Austrian Budget Accompanying Act 2027-28 also covers the employee-side measures intended to partly offset the reduction in employers' non-wage labour costs. Drawing on the new international evidence on economic incidence, the employer-side measures – the cut in the FLAF contribution net of the abolition of the exemption for employees aged over 60 – relieve firms by around 1.25 billion € annually once all pass-through has worked itself out. The corresponding relief of around 0.25 billion € for employees is more than offset by the increase in unemployment insurance contributions for low earners of around 0.35 billion €, which they cannot shift onto firms. On balance, employees bear an additional burden of around 0.1 billion €.

Einkommen aus unselbstständiger Beschäftigung tragen in Österreich überproportional zum Abgabenaufkommen bei.

1. Einleitung

In Österreich sind die Abgaben auf Arbeits-einkommen im internationalen Vergleich hoch. Einkommen aus unselbstständiger Beschäftigung tragen daher überproportional zum Abgabenaufkommen bei (Fink & Rocha-Akis, 2025). Abgaben auf Arbeitseinkommen sind von den Arbeitnehmer:innen und/oder den Arbeitgeber:innen zu entrichten. Arbeitgeberseitige¹⁾ Abgaben auf Arbeit werden in der wirtschaftspolitischen Debatte oft unter dem Begriff "Lohnneben-

kosten" subsumiert. Ihre Senkung wurde im Regierungsübereinkommen der amtierenden ÖVP-SPÖ-Neos-Koalition vereinbart und wird 2028 im Rahmen der Offensivmaßnahmen, die das zweite Konsolidierungspaket begleiten, in Form einer Reduktion des Beitrags zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) um 1 Prozentpunkt auf 2,7% umgesetzt werden (vgl. hierzu und zum Folgenden Bundesministerium für Finanzen – BMF, 2026). Die geplante Senkung des FLAF-Beitrags ist

¹⁾ Die Begriffe "Arbeitgeber:innen" und "Dienstgeber:innen" werden in diesem Beitrag synonym verwendet.

mit einem geschätzten Einnahmefall von etwa 2 Mrd. € verbunden. Da dieser durch die Wiedereinführung der FLAF-Beitragspflicht für über 60-jährige Beschäftigte²⁾, von der Zusatzeinnahmen von 500 Mio. € erwartet werden, teilweise kompensiert werden soll, sollen die Lohnnebenkosten netto um etwa 1,5 Mrd. € sinken³⁾.

Zur Einordnung der daraus folgenden budgetären und wirtschaftspolitischen Effekte zeichnet dieser Beitrag nach einer Definition

und Abgrenzung verschiedener Begriffe und Konzepte die längerfristige Entwicklung der Lohnnebenkosten in Österreich nach. Anschließend gibt er einen Überblick über die aktuelle empirische Evidenz zur Verteilung der tatsächlichen Traglast von Abgaben auf Arbeitseinkommen. Aufbauend auf dieser Literatur erfolgt schließlich eine Einschätzung, wer von den beschlossenen Lohnnebenkostensenkungen profitieren wird und inwieweit dies weitere volkswirtschaftliche Effekte zur Folge haben könnte.

2. Abgrenzung der Lohnnebenkostenbegriffe

2.1 Grundlagen

Die Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen ist für Arbeitgeber:innen mit **Arbeitskosten** verbunden. Sie ergeben sich als Summe aus den Bruttolöhnen und -gehältern sowie den Arbeitgebersozialbeiträgen, zuzüglich der lohnsummenbezogenen Steuern und weiterer Kostenkomponenten, z. B. beruflicher Aus- und Weiterbildungskosten und sonstiger Aufwendungen, etwa für Arbeitskleidung u. Ä. Die Arbeitskosten⁴⁾ beeinflussen die Wettbewerbsfähigkeit und werden in direkte und indirekte Kosten unterteilt.

Die **direkten Arbeitskosten** sind nach international üblicher Definition (ILO, OECD, Eurostat)⁵⁾ Kostenkomponenten mit unmittelbarem Einkommenscharakter, umfassen also den Leistungslohn – die mit jedem Arbeitsentgelt gezahlten Direktvergütungen, Prämien und Zulagen – sowie Lohnbestandteile, die nicht mit jedem Arbeitsentgelt ausbezahlt werden. Zu letzteren zählen in Österreich der Urlaubszuschuss, die Weihnachtsremuneration, freiwillige Abfertigungen, Sachbezüge und Vergütungen für nicht gearbeitete Tage wie Urlaubs- und Feiertage und die Pflegefreistellung, nicht jedoch die Entgeltfortzahlung im Falle von Krankheit.

Zu den **indirekten Arbeitskosten** zählen zunächst die Arbeitgebersozialbeiträge, also tatsächliche Sozialbeiträge, die die gesetzlichen Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) sowie tarifliche, vertragliche und freiwillige Aufwendungen für die Sozialversicherung umfassen, sowie unterstellte Sozialbeiträge wie die garantierte Lohn- und

Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, unterstellte Sozialbeiträge zur Alters- und Gesundheitsvorsorge, Zahlungen an aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer:innen (Abfertigung "alt" und "neu"), sonstige unterstellte Sozialbeiträge und Sozialbeiträge für Auszubildende (siehe auch den Kasten "Glossar und Synonyme"). Hinzu kommen Steuern und Abgaben auf die Lohnsumme wie die Kommunalsteuer, der Dienstgeberbeitrag zum FLAF und die Wirtschaftskammerumlage 2, die U-Bahn-Steuer, Ausgleichssteuer usw. Weiters fallen Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie sonstige Aufwendungen (z. B. Einstellungskosten, Kosten für Arbeits- und Schutzkleidung) an, abzüglich der Zuschüsse durch die öffentliche Hand (z. B. Kurzarbeitsbeihilfe). Diese indirekten Arbeitskosten entsprechen einer weiten Definition von Lohnnebenkosten.

Lohnnebenkosten im engeren Sinne sind sämtliche von den Arbeitgeber:innen zu entrichtende, laufende Steuern und Abgaben für unselbständig Beschäftigte. Sie beziehen sich auf den Leistungslohn und die darauf entfallenden Sonderzahlungen. Anders als einige Komponenten der Lohnnebenkosten im weiteren Sinne können sie von den Arbeitgeber:innen nicht beeinflusst werden.

Die Lohnnebenkosten im engeren Sinne umfassen eine Reihe von Einzelabgaben, die sich in mehrerlei Hinsicht unterscheiden (Übersicht 1). Ein erstes Unterscheidungsmerkmal sind die **empfangenden Institutionen**, die mit den Einnahmen aus den betreffenden Abgaben finanziert werden. Einige

Lohnnebenkosten umfassen eine Reihe von Einzelabgaben, die zu meist zweckgebunden sind und vielfältige Leistungen finanzieren.

²⁾ Personen nach Vollendung des 60. Lebensjahres; Regelungen treten ab jenem Kalendermonat ein, der dem Monat folgt, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.

³⁾ Auf die geplante Senkung der zu den Lohnnebenkosten zählenden Wirtschaftskammerumlage 2, die laut Ankündigung die Unternehmen ab 2030 um jährlich 100 Mio. € entlasten soll, kann hier mangels genauer Informationen nicht eingegangen werden.

⁴⁾ Die Definition der Arbeitskosten folgt der Klassifikation nach ESG 2010 (Statistik Austria, 2023a, 20ff).

⁵⁾ Im Unterschied zu internationalen Usancen zählen in Österreich die Aufwendungen für Auszubildende

(z. B. für Lehrlinge, Krankenpflegeschüler:innen usw.) nicht zu den Arbeitskosten (Statistik Austria, 2023a, 2023b und https://www.statistik.at/fileadmin/pages/277/9_Arbeitskostenbegriffe_und_Definitionen.pdf). Ein weiterer Unterschied betrifft den in der wirtschaftspolitischen Diskussion verwendeten Begriff des Leistungslohns (mit jedem Arbeitsentgelt gezahlte Vergütungen ohne Sonderzahlungen), dem alle anderen Aufwendungen (weitere direkte und alle indirekten Arbeitskosten) zugerechnet werden. Diese Sichtweise bringt eine vergleichsweise verringerte Zurechnungsbasis und somit höhere (Lohnnebenkosten-)Zuschlagssätze mit sich.

Abgaben (Arbeitgeber Sozialbeiträge) fließen an die Sozialversicherungsträger, andere an die Gebietskörperschaften (Bund,

Länder, Gemeinden), wieder andere an Finanzinstitutionen (Vorsorgekassen) oder Sozialpartner (Wirtschaftskammer Österreich).

Glossar und Synonyme

Arbeitgeber Sozialbeiträge: Begriff der Arbeitskostenstatistik, folgt der ESVG-2010-Systematik. Sie umfassen **tatsächliche** Sozialbeiträge (Sozialversicherungsbeiträge und tarifliche, vertragliche und freiwillige Aufwendungen für die Sozialversicherung) und **unterstellte** Sozialbeiträge (garantierte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, unterstellte Sozialbeiträge für die Alters- und Gesundheitsvorsorge, Abfertigung alt, sonstige) sowie Sozialbeiträge für Auszubildende.

Arbeitskosten: Begriff der Arbeitskostenstatistik, der alle Aufwendungen umfasst, die den Arbeitgeber:innen durch die Beschäftigung von Arbeitskräften entstehen.

Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge ("BV", Mitarbeitervorsorgekasse, "Abfertigung neu"): Geregelt im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), dient zur Abdeckung von Abfertigungsansprüchen der Mitarbeiter:innen. Der Anspruch der Mitarbeiter:innen besteht nun gegenüber den Vorsorgekassen.

Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds ("DB", "FLAF-Beitrag"): Eine auf § 41 Familienlastenausgleichsgesetz 1967 beruhende Abgabe von Dienstgeber:innen zur Finanzierung von **Familienleistungen** (z. B. Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Schulbücher, Schulfreifahrten, usw.), von **Pensionsbeiträgen für Teilversicherte** im Falle von Kindererziehungszeiten, Pflege von Schwerstbehinderten bzw. bei Wahl- und Pflegekindern, sowie des Familienzeitbonus.

Kommunalsteuer: Eine bundesgesetzlich geregelte, lohnsummenabhängige Dienstgeberabgabe von Unternehmen an die Gemeinden in Höhe von 3% der Bruttolohnsumme einer inländischen Betriebsstätte, geregelt im Kommunalsteuergesetz 1993. Für Kleinbetriebe bestehen Erleichterungen in Form einer monatlichen Freigrenze von 1.460 €, bei deren Unterschreitung ein Freibetrag von 1.095 € abgezogen wird. Bei Überschreiten der Freigrenze sind die vollen 3% zu entrichten.

Labour costs: Ein von der OECD im Zusammenhang mit der Abgabenbelastung von Dienstgeber:innen und Dienstnehmer:innen verwendeter Begriff, der sowohl die Bezüge der Arbeitnehmer:innen als auch alle darauf entfallenden Abgaben (gesetzliche sozial- und lohnsummenbezogene) umfasst.

Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge): Gesetzlich verpflichtende Abgaben (Kranken-, Pensions-, Unfall-, Arbeitslosenversicherung, Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, usw.), die an die Sozialversicherungsträger abzuführen sind.

Wirtschaftskammerumlage 2 (Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag zum FLAF, "DZ"): geregelt im § 41 Familienlastenausgleichsgesetz 1967 und im Wirtschaftskammergesetz, dient zur Finanzierung der Wirtschaftskammer; die Bemessungsgrundlage ist dieselbe wie jene des Dienstgeberbeitrags zum Familienlastenausgleichsfonds.

Wohnbauförderungsbeitrag: Eine von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen jeweils zur Hälfte zu tragende Abgabe auf die Bruttoentgelte der Arbeitnehmer:innen bis höchstens zur Höchstbeitragsgrundlage. Die grundsätzliche Abgabepflicht ist im Wohnbauförderungsbeitragsgesetz 2018 geregelt, die Höhe des Tarifs bleibt seit 2018 der landesgesetzlichen Regelung vorbehalten. Die Einnahmen kommen seither ausschließlich den Bundesländern zugute. Der Wohnbauförderungsbetrag beträgt 1% der Bemessungsgrundlage in allen Bundesländern mit Ausnahme Wiens; hier beträgt sie seit dem 1. 1. 2026 1,5%. Ursprünglich als zweckgebundene Bundesabgabe zur Finanzierung von Wohnraum konzipiert, wurde die Zweckbindung 2008 aufgehoben. Für die Laufzeit des aktuellen Finanzausgleichs (2024 bis 2028) haben die Bundesländer 30% der Einnahmen für Wohnbausanierung zu verwenden. Die Einhebung erfolgt über die gesetzlichen Kranken- und Pensionsversicherungsträger.

Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG-Zuschlag): Geregelt im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz 1977, dient zur Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds, damit im Falle einer Insolvenz allfällig offene Ansprüche der Mitarbeiter:innen abgedeckt werden können.

Ein zweites Unterscheidungsmerkmal ist, ob die betreffenden Abgaben **zweckgebunden** sind oder zusammen mit den per Definition nicht zweckgebundenen Steuereinnahmen in einen öffentlichen Haushalt fließen. In der Regel sind Lohnnebenkosten zweckgebunden. Ausnahmen sind die Kommunalsteuer, die in den Gemeindehaushalt fließt, und der Wohnbauförderungsbeitrag, dessen Zweckbindung an den Wohnbau 2008 aufgehoben wurde⁶⁾ und der seit 2018 vollständig von den Ländern vereinnahmt wird.

Drittens unterscheiden sich die einzelnen Lohnnebenkosten-Positionen bezüglich des konkreten **Verwendungszwecks**. Einigen

stehen spezielle Leistungen für die Arbeitnehmer:innen, auf Basis deren Lohnsumme sie entrichtet wurden, gegenüber. Dies gilt für die Sozialbeiträge der Arbeitgeber:innen (Pensions-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherungsbeitrag sowie Beitrag zum Insolvenz-Entgelt-Fonds⁷⁾) und für die Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse, die bei Eintritt des Versicherungsfalls Leistungsansprüche der Arbeitnehmer:innen begründen. Mit anderen Abgaben werden gesamtgesellschaftliche Leistungen finanziert: So finanziert der FLAF-Beitrag einen Großteil der direkten familienpolitischen Geldleistungen, der Wohnbauförderungsbeitrag den geförderten Wohnbau, in einigen Bundes-

⁶⁾ In der Finanzausgleichsperiode 2024 bis 2028 sind 30% der Einnahmen für Wohnbausanierung zu verwenden (Bittschi et al., 2024).

⁷⁾ Der Zuschlag zum Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG-Zuschlag) fließt an den Insolvenz-Entgelt-Fonds.

ländern auch soziale Infrastruktur wie etwa Gesundheits- oder Bildungseinrichtungen. Die Einnahmen aus der Wirtschaftskammerumlage 2 (Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag) dienen der Finanzierung der Wirtschaftskammer und die Kommunalsteuereinnahmen der Gemeindefinanzierung.

Viertens gibt es bei einigen der den Lohnnebenkosten zugerechneten Abgaben **regionale Unterschiede**. So haben die Bundesländer seit 2018 die Möglichkeit, die Höhe des Wohnbauförderungsbeitrags autonom festzulegen; Gebrauch von dieser Möglichkeit macht bisher allerdings nur Wien, das 2026 den Wohnbauförderungsbeitrag erhöht hat. Eine U-Bahn-Steuer wird nur in Wien eingehoben. Die Wirtschaftskammerumlage 2 beinhaltet neben einem Bundeskammeranteil von derzeit 0,12% der Lohnsumme einen von den Landeskammern festgesetzten Anteil, der zwischen den Bundesländern variiert.

Fünftens unterscheiden sich die betreffenden Steuern und Abgaben in ihrer **gesetzlichen Aufteilung** (gesetzliche Inzidenz)⁸⁾: Einige sind ausschließlich als Arbeitgeberbeiträge ausgestaltet; zu den bedeutendsten zählen der FLAF-Beitrag sowie die Wirtschaftskammerumlage 2, der Unfallversicherungsbeitrag, die Kommunalsteuer, der IESG-Zuschlag, der Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse sowie die Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien (U-Bahn-Steuer). Die Beiträge zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherung sowie der Wohnbauförderungsbeitrag sind dagegen in einen Arbeitgeber- und einen Arbeitnehmeranteil geteilt. Die Zahllast – die formale Entrichtungspflicht, nicht die wirtschaftliche Belastung – liegt unabhängig von dieser Aufteilung zur Gänze bei den Arbeitgeber:innen: Sie schulden sämtliche Beiträge einschließlich der Dienstnehmeranteile, die vom Entgelt einbehalten werden, und führen sie an die zuständigen Stellen (u. a. Finanzamt, Sozialversicherungsträger) ab.

2.2 Die wichtigsten Konzepte zur Ermittlung der Lohnnebenkostensätze

Übersicht 1 zeigt die Unterschiede in der nationalen Berechnungsmethode der Lohnnebenkostensätze (Praktikermethode versus OECD-Abgrenzung). Die Lohnnebenkostensätze bilden die Steuer- und Abgabenlast der Arbeitgeber:innen in Prozent des Bruttoentgeltes der Arbeitnehmer:innen ab, ge-

trennt nach laufendem Entgelt und Sonderzahlungen.

Die sogenannte "**Praktikermethode**", die in der Steuerberatung oder Lohnverrechnung verwendet wird und nach der auch der **Brutto-Netto-Rechner** des Bundesministeriums für Finanzen⁹⁾ vorgeht, versteht unter Lohnnebenkosten alle direkt zurechenbaren lohnabhängigen Dienstgeberabgaben, die monatlich, quartalsweise oder jährlich an die diversen einhebenden Stellen abgeführt werden müssen, die sie ihrerseits an die betreffenden empfangenden Institutionen weiterleiten¹⁰⁾. Die für das Jahr 2026¹¹⁾ geltenden Sätze können Übersicht 1 entnommen werden und fallen sowohl auf das laufende Entgelt als auch auf Sonderzahlungen an (mit Ausnahme des Wohnbauförderungsbeitrags, der nur vom laufenden Entgelt berechnet wird). Sozialversicherungsabgaben und Wohnbauförderungsbeitrag sind durch die Höchstbeitragsgrundlage¹²⁾ gedeckelt; darüberliegende Entgeltteile bleiben beitragsfrei. Die übrigen Abgaben kennen keine solche Deckelung. Für Betriebe mit sehr geringen Lohnsummen bestehen stattdessen Freigrenzen und -beträge (Übersicht 1).

Regionale Abweichungen ergeben sich einerseits durch die unterschiedlichen Zuschlagssätze der Bundesländer für die Wirtschaftskammerumlage 2 ("DZ" – Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag), andererseits durch den in Wien seit 1. 1. 2026 von 0,5% auf 0,75%¹³⁾ angehobenen Wohnbauförderungsbeitrag sowie die nur dort anfallende U-Bahn-Steuer (2 € je Person und begonnene Woche). Setzt man einen über alle Bundesländer berechneten Durchschnitt für die Wirtschaftskammerumlage 2 an, betragen die Lohnnebenkosten für ein laufendes Entgelt 29,56% (Wien +0,25 Prozentpunkte wegen des höheren Wohnbauförderungsbeitrags) und für Sonderzahlungen 29,06% der Brutto Lohn- und -gehaltssumme.

Die **OECD** beleuchtet in ihrer jährlichen Publikation "Taxing Wages" die effektive Belastung der Arbeitseinkommen aus unterschiedlichen Perspektiven. Ermittelt wird auf Grundlage der für das jeweilige Steuer- bzw. Abgabensatzes und -regeln **die prozentuale Abgabenbelastung des Faktors Arbeit** unter Berücksichtigung etwaiger Steuer- bzw. Abgabenrefundierungen. Die Bezugsgröße sind

⁸⁾ Von der gesetzlichen Aufteilung zu unterscheiden ist die Traglast, also die Frage, wer die Abgaben nach Abschluss aller Überwälzungs- und Anpassungsprozesse ökonomisch tatsächlich trägt (siehe dazu Kapitel 3).

⁹⁾ <https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/>.

¹⁰⁾ Siehe Berechnungsprogramme des Bundesministeriums für Finanzen (<https://www.bmf.gv.at/services/>

[berechnungsprogramme.html](https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/), <https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/>).

¹¹⁾ Zur langfristigen Entwicklung der Abgabensätze siehe Abbildung "Lohnnebenkosten in Österreich im Zeitverlauf" auf S. 417.

¹²⁾ Diese wird jährlich neu festgesetzt und beträgt im Jahr 2026 6.930 € je Monatsentgelt.

¹³⁾ Beitragssatz für Arbeitgeber:innen; derselbe gilt für Arbeitnehmer:innen, somit insgesamt 1% bzw. 1,5% des Bruttoentgeltes.

entweder die "gross wage earnings" (Abbildung 1) oder die "labour costs" (Abbildung 2). Errechnet werden also fiktive bzw. modellhafte effektive Abgabensätze, nicht

die faktische Abgabenbelastung auf Grundlage der tatsächlichen Abgaben- und Gehaltszahlungen.

Übersicht 1: Vergleich der unterschiedlichen Konzepte zur Ermittlung der Lohnnebenkostensätze

	Einbehalten von	Empfangende Institution	Zweckbindung	Verwendungszweck	Regionale Differenzierung	Ausschließlich dienstgeberseitig	Berechnungsbasis	"Praktikermethode" bzw. Brutto-Netto-Rechner des BMF (2026) Abgabensatz der Dienstgeber:innen in % des Bruttoentgeltes	OECD "Taxing Wages" (Stand 2025)
Sozialversicherungsbeiträge	ÖGK						¹⁾		
Krankenversicherung	ÖGK	Krankenversicherung	Ja	Krankheit	Nein	Nein	¹⁾	3,78	3,78
Unfallversicherung ²⁾	ÖGK	AUVA ³⁾	Ja	Unfall	Nein	Ja	¹⁾	1,10	1,10
Arbeitslosenversicherung ⁴⁾	ÖGK	Arbeitsmarktservice	Ja	Arbeitslosigkeit	Nein	Nein	¹⁾	2,95	2,95
Pensionsversicherung	ÖGK	Pensionsversicherung	Ja	Pension	Nein	Nein	¹⁾	12,55	12,55
Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgelt-sicherungsgesetz ⁵⁾	ÖGK	Insolvenz-Entgelt-Fonds	Ja	Insolvenz des Arbeitgebers	Nein	Ja	¹⁾	0,10	0,10
Wohnbauförderungsbeitrag ⁶⁾	ÖGK	Bundesländer	Teilweise	Geförderter Wohnbau u. A. ⁷⁾	Ja	Nein	⁸⁾	0,5 bzw. 0,75 ⁶⁾	0,5
FLAF-Beitrag ⁹⁾ ¹⁰⁾	Finanzamt	Bund bzw. UG 25 (FLAF)	Ja	Familienleistungen	Nein	Ja	¹¹⁾	3,70	3,70
Wirtschaftskammerumlage 2 ¹⁰⁾ ¹²⁾	Finanzamt	Wirtschaftskammer	Ja	Wirtschaftskammer	Ja	Nein ¹³⁾	¹¹⁾	0,31 bis 0,4 Ø 0,35 ¹²⁾	–
Kommunalsteuer ¹⁰⁾	Gemeinde	Gemeinden	Nein	Gemeindebudget	Nein	Ja	¹¹⁾	3,00	3,00
Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge ¹⁴⁾	ÖGK	Mitarbeitervorsorgekassen	Ja	Abfertigung bei Pensionsantritt	Nein	Ja	¹¹⁾	1,53	–
U-Bahn-Steuer ¹⁵⁾	Gemeinde	Gemeinde Wien	Ja	U-Bahnbau	ja	Ja	Begonnene Woche	Fixbetrag ¹⁵⁾	–
Prozentsatz für laufendes Entgelt								29,56 bzw. 29,81⁶⁾¹⁴⁾	27,68¹⁷⁾
Prozentsatz für Sonderzahlungen								29,06	27,18¹⁷⁾

Q: Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK), OECD (2026), Wirtschaftskammer Österreich, WIFO-Zusammenstellung. Normalfall eines Beschäftigungsverhältnisses aus Sicht der Arbeitgeber:innen ohne altersbedingte Ausnahmen, sowie ohne Nachtschwerarbeitsbeitrag (3,8%), Beiträge an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (0,7% für Arbeiter:innen im Baugewerbe), Dienstgeberabgabe für geringfügig Beschäftigte (19,4%). Die für Dienstnehmer:innen geltenden Ausnahmen und Bestimmungen sind hier nicht angeführt. – ¹⁾ 14-mal und höchstens Höchstbeitragsgrundlage (2026: 6.930 € pro Monat). – ²⁾ Entfällt für Arbeitnehmer:innen über 60 Jahre. – ³⁾ Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. – ⁴⁾ Derzeit endet die Beitragspflicht bei Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für die Alterspension oder spätestens ein Jahr nach dem gesetzlichen Mindestalter für eine Korridorpension, ab 2027 entfällt diese Begünstigung. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag ist bis zum Erreichen des Regelpensionsalters abzuführen. – ⁵⁾ Entfällt ab dem 63. Lebensjahr; ab 2027 entfällt diese Begünstigung. – ⁶⁾ Ab 2026: Erhöhung in Wien von 0,5% auf 0,75% (jeweils für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen). – ⁷⁾ Keine formale Zweckbindung seit 2008. In der Finanzausgleichsperiode 2024 bis 2028 sind 30% der Einnahmen für Wohnbausanierung zu verwenden. – ⁸⁾ 12-mal (nur vom laufenden Entgelt, keine Abgabepflicht für Sonderzahlungen) und höchstens Höchstbeitragsgrundlage. – ⁹⁾ Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds ("DB", "FLAF-Beitrag") gemäß § 41 FLAG 1967. Entfällt für Arbeitnehmer:innen über 60 Jahre, ab 2028 volle Beitragspflicht, unabhängig vom Alter. – ¹⁰⁾ Freigrenze (für den gesamten Betrieb) von 1.460 €, bei Unterschreitung ist ein Freibetrag von 1.095 € abzuziehen. – ¹¹⁾ 14-mal volles Entgelt. – ¹²⁾ "DZ" – Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, der als arithmetisches Mittel berechnet wird. Der Landeszuschlagssatz ist abhängig vom jeweiligen Bundesland. Es wurde eine Senkung der Hebesätze (Volumen 100 Mio. € jährlich ab 2030) und ein Verzicht auf Mehreinnahmen anlässlich der Wiedereinführung der FLAF-Beitragspflicht für über 60-Jährige (ab 2028) angekündigt. – ¹³⁾ Arbeitnehmer:innen zahlen die Arbeiterkammerumlage. – ¹⁴⁾ "BV" – Mitarbeitervorsorgekasse ("Abfertigung neu"). – ¹⁵⁾ "Dienstgeberabgabe"; Fixbetrag von 2 € je Person (Dienstverhältnis) und begonnener Woche, für Personen ab 55 Jahren ist keine U-Bahn-Steuer zu entrichten; Befreiung für Dienstverhältnisse bis höchstens 10 Wochenstunden. – ¹⁶⁾ Ohne die als Fixbetrag erhobene U-Bahn-Steuer. – ¹⁷⁾ Der Mischsatz auf den jährlichen Durchschnittsverdienst beträgt 27,61%.

In der steuerpolitischen Diskussion steht oft der sogenannte **Steuerkeil** ("labour tax wedge") im Mittelpunkt. Er misst die Differenz zwischen den "labour costs" ("Brutto-Brutto") und dem Nettoentgelt der Arbeitnehmer:innen. Er berücksichtigt somit die gesamten, auf den Faktor Arbeit entfallenden arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Abgaben

(Sozialversicherungsbeiträge, sonstige lohnsummenbezogene Abgaben und Lohnsteuer) abzüglich etwaiger Transferleistungen, und wird als Prozentsatz der "labour costs" ausgedrückt. Die "labour costs" nach OECD-Abgrenzung umfassen die Bruttobezüge der Arbeitnehmer:innen ("gross wage earnings") zuzüglich der darauf entfallenden

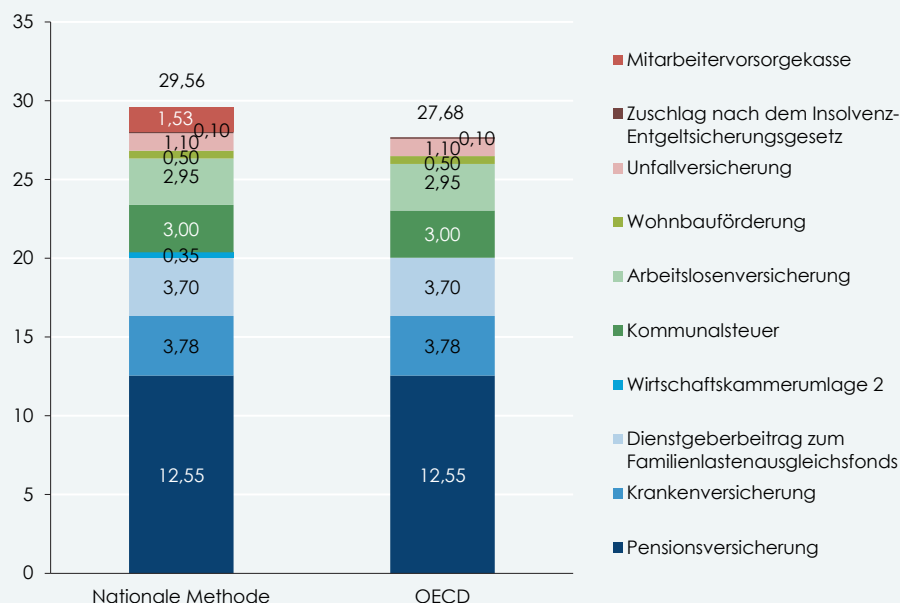
Arbeitgeberabgaben ("Brutto-Brutto"). Sie sind nicht mit den in Kapitel 2.1 erwähnten Arbeitskosten gleichzusetzen, da sie neben den Bruttogehältern ("gross wage earnings") nur die zu entrichtenden Sozialbeiträge und lohnsummenbezogenen Abgaben der Arbeitgeber:innen enthalten. Die "gross wage earnings" entsprechen dagegen den Bruttojahresentgelten (in Österreich den 14 Bezügen); die OECD errechnet sie zwecks Vergleichbarkeit zwischen Ländern und im Zeitablauf als jeweils standardisiertes Durchschnittseinkommen für eine Musterperson in bestimmten Wirtschaftssektoren mittels Musterkalkulationen für unterschiedliche Haushaltstypen und drei Einkommensniveaus¹⁴).

2.3 Unterschied zwischen OECD-Klassifikation und Praktikermethode

Die OECD- und die "Praktikermethode" unterscheiden sich bei der Ermittlung der arbeitgeberseitigen Abgabenbelastung bloß in der (Nicht-)Berücksichtigung der Mitarbeitervorsorgekasse (1,53%) und der Wirtschaftskammerumlage 2 ("DZ" – Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, im Zeitablauf zwischen 0,35% und 0,43%)¹⁵). Der von der OECD ermittelte aggregierte Abgabensatz bezogen auf die laufenden Bruttoentgelte beträgt für 2026 27,68%, jener gemäß Praktikermethode 29,56%. Der Unterschied beläuft sich somit auf knapp 2 Prozentpunkte (Abbildung 1).

Abbildung 1: Lohnnebenkostensatz für Österreich nach nationaler und nach OECD-Abgrenzung

In % des Bruttoentgeltes ("gross wage earnings")



Q: OECD (2026), WIFO-Berechnungen und -darstellung. Ohne die als Fixbetrag erhobene U-Bahn-Steuer. Für den Normalfall eines Beschäftigungsverhältnisses ohne altersbedingte Ausnahmen, bezogen auf ein laufendes Bruttoentgelt (ohne Sonderzahlungen).

Abbildung 2 veranschaulicht die Steuer- und Abgabensätze der Arbeitgeber:innen im internationalen Vergleich auf Grundlage der OECD-Methode und bezogen auf die "labour costs". Österreich liegt aufgrund seiner vergleichsweise hohen Sozialbeiträge und lohnsummenbezogenen Abgaben mit 21,64% (2025) deutlich über dem Durchschnitt der OECD-Länder (14,32%) bzw. OECD-EU-Länder (17,42%). Der leichte Rückgang seit 2000 war schwächer als in den Vergleichsländern, wodurch sich der Abstand vergrößert hat. In Frankreich (2025:

26,66%) sind die Arbeitgeberabgaben gemessen an den "labour costs" am höchsten unter den OECD-EU-Ländern, in Dänemark, wo die soziale Sicherung hauptsächlich aus Steuermitteln finanziert wird, mit 0,66% am geringsten.

Übersicht 2 schlüsselt für Österreich die Einnahmen aus lohnbezogenen Abgaben der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen näher auf. Die Gesamteinnahmen aus Lohnnebenkosten der Arbeitgeber:innen beliefen sich 2024 auf knapp 51 Mrd. €. Die Einnah-

¹⁴) 67%, 100% und 167% des Durchschnittsentgeltes.
¹⁵) Die OECD berücksichtigt zudem nicht die Wiener U-Bahn-Steuer; diese wird allerdings auch in diesem

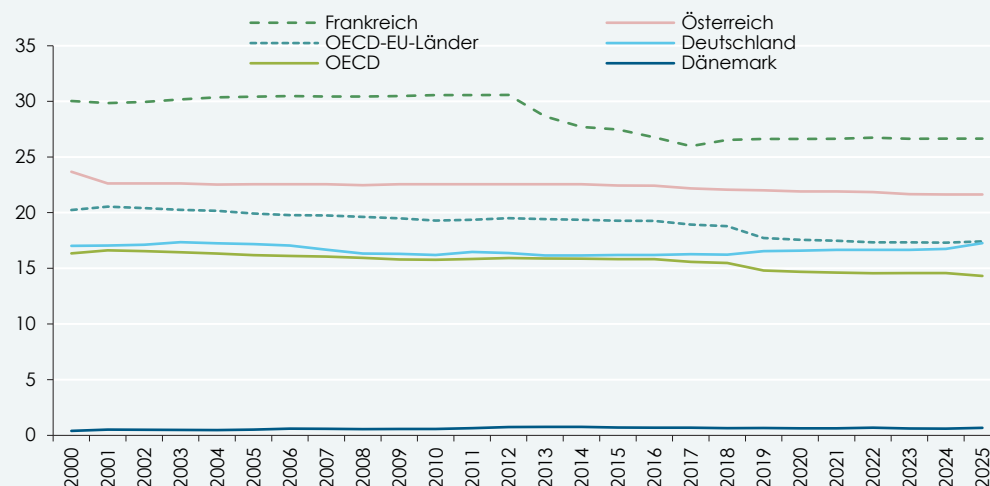
Beitrag vernachlässigt, weil sie als Fixbetrag erhoben wird.

men aus Abgaben auf die Einkommen der unselbständig Beschäftigten¹⁶⁾ erreichten insgesamt 56 Mrd. €. Damit ergaben sich Gesamteinnahmen aus Abgaben auf unselbständige Arbeit in Höhe von knapp 107 Mrd. €, wovon 47,5% auf Lohnnebenkosten der Arbeitgeber:innen entfielen. Der

größte Posten innerhalb der Lohnnebenkosten waren mit 35 Mrd. € die Einnahmen aus Sozialversicherungsbeiträgen; sonstige lohnsummenbezogene Abgaben der Dienstgeber:innen machten noch einmal fast 15,5 Mrd. € aus.

Abbildung 2: Arbeitgeberabgaben gemäß OECD-Definition im internationalen Vergleich

Sozialbeiträge und lohnsummenbezogene Abgaben der Arbeitgeber:innen in % der "labour costs" laut OECD



Q: OECD (2026), WIFO-Berechnungen und -Darstellung. Für eine:n alleinstehende:n Arbeitnehmer:in mit Durchschnittsentgelt.

Übersicht 2: Einnahmen aus lohnbezogenen Abgaben 2024

	Dienst- geber:innen	Dienst- nehmer:innen	Insgesamt	Dienstgeber- anteil	Anteil an Gesamt- abgaben einschließlich Lohnsteuer In %	Anteil an Gesamt- abgaben ohne Lohnsteuer
	Mio. €					
Gesamtabgaben	50.615	56.034	106.649	47,5	100,0	–
Lohnsteuer	–	25.230	25.230	–	23,7	–
Gesamtabgaben ohne Lohnsteuer	50.615	30.804	81.418	62,2	76,3	100,0
Sozialversicherung	35.184	29.361	64.545	54,5	60,5	79,3
Krankenversicherung	6.617	6.865	13.482	49,1	12,6	16,6
Pensionsversicherung	21.812	17.815	39.627	55,0	37,2	48,7
Arbeitslosenversicherung	4.681	4.681	9.361	50,0	8,8	11,5
Unfallversicherung	1.927	–	1.927	100,0	1,8	2,4
Zuschlag nach dem Insolvenz- Entgeltsicherungsgesetz	147	–	147	100,0	0,1	0,2
Sonstige lohnsummenbezogene Abgaben	15.431	1.443	16.874	91,4	15,8	20,7
Arbeiterkammerumlage	–	654	654	0,0	0,6	0,8
Wohnbauförderung	752	752	1.505	50,0	1,4	1,8
Schlechtwetterentschädigung	36	36	72	50,0	0,1	0,1
Nachtschwerarbeitsbeitrag	63	–	63	100,0	0,1	0,1
Behinderten-Ausgleichstaxe	189	–	189	100,0	0,2	0,2
Mitarbeitervorsorgekasse	2.400	–	2.400	100,0	2,3	2,9
Kommunalsteuer	4.489	–	4.489	100,0	4,2	5,5
Dienstgeberbeitrag zum FLAF	6.956	–	6.956	100,0	6,5	8,5
Wirtschaftskammerumlage 2 ¹⁾	466	–	466	100,0	0,4	0,6
U-Bahn-Steuer (Wien)	78	–	78	100,0	0,1	0,1

Q: Statistik Austria, Dachverband der Sozialversicherungsträger, Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS), Finanzmarktaufsicht (FMA), WIFO-Berechnungen und -Zusammenstellung. Rundungsdifferenzen. Werte für aktiv Erwerbstätige. – ¹⁾ Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag zum FLAF.

¹⁶⁾ Aktiv Erwerbstätige, ohne Pensionist:innen.

Ergänzend zur Aufkommensbetrachtung nach der gesetzlichen Aufteilung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zeigt eine mikrodatenbasierte Analyse für 2019, dass die Bruttoeinkünfte der Arbeitnehmer:innen einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge zwar 64,6% des gesamten Bruttoeinkommens der privaten Haushalte ausmachten, die Arbeitnehmer:innen aber – je nach den Annahmen zur Überwälzung der Arbeitgeberbeiträge – zwischen 66% (keine Überwälzung) und 75% (vollständige Überwälzung) des simulierten Aufkommens aus arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Sozialbeiträgen sowie direkten und indirekten Steuern trugen; unter Einbeziehung der öffentlichen Pensionen waren es sogar 83% bis 88% (Fink & Rocha-Akis, 2025). Die Spannweite der Simulationsergebnisse verdeutlicht, dass schon die Frage, welche Einkommensarten das bestehende Einkommen tragen, wesentlich von den Annahmen zur ökonomischen Inzidenz (Kapitel 3) abhängt.

2.4 Längerfristige Entwicklung der Lohnnebenkosten in Österreich

Ausgehend von 31,11% 2003 erreichte der aggregierte Satz der den Lohnnebenkosten im engeren Sinne zugeordneten Abgaben 2006 und 2007 seinen bisherigen Höchststand von 31,34% (Abgrenzung gemäß Praktikermethode). Anschließend wurde er kontinuierlich um insgesamt 1,78 Prozentpunkte auf nunmehr 29,56% (2026; Bundesländer ohne Wien) bzw. 29,81% (Wien) gesenkt¹⁷⁾ (Übersicht 1 bzw. Abbildung "Lohnnebenkosten in Österreich im Zeitverlauf" auf S. 417).

Am deutlichsten wurde der FLAF-Beitrag zurückgeführt. Von 4,5% (2003) in mehreren Schritten reduziert, beträgt er seit 2023¹⁸⁾

3,7% und soll ab 2028 weiter auf 2,7% sinken. Der Zuschlag zum Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz wurde ebenfalls schrittweise abgesenkt; hatte er 2003 noch 0,7% betragen, beläuft er sich seit 2022 nur mehr auf 0,1%. Reduziert wurden auch der Unfallversicherungsbeitrag (von 1,4% im Jahr 2014 schrittweise auf 1,1% ab 2023), der Krankenversicherungsbeitrag der Dienstgeber:innen für Angestellte (2016 von 3,83% auf 3,78%)¹⁹⁾ sowie der Arbeitslosenversicherungsbeitrag, der 2024 für Dienstgeber:innen (und Arbeitnehmer:innen) auf 2,95% zurückgeführt wurde. Schließlich sank im betrachteten Zeitraum auch der durchschnittliche Bundesländersatz der Wirtschaftskammerumlage 2 von 0,43% auf 0,35%.

Der dargestellte Verlauf der Sätze bezieht sich auf den Normalfall eines Beschäftigungsverhältnisses ohne altersbedingte Ausnahmen. Parallel zu den allgemeinen Satzsenkungen wurden im betrachteten Zeitraum gezielte Entlastungen für ältere Arbeitskräfte eingeführt, um deren Beschäftigung zu fördern: Für über 60-Jährige entfallen der Unfallversicherungsbeitrag und der Dienstgeberbeitrag zum FLAF, ab dem 63. Lebensjahr²⁰⁾ zusätzlich der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz sowie – bei Erfüllung der Voraussetzungen für eine Alterspension – die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung; in Wien entfällt zudem die U-Bahn-Steuer (Dienstgeberabgabe) für über 55-Jährige. In Summe reduziert dies die arbeitgeberseitige Belastung um bis zu knapp 8 Prozentpunkte der Beitragsgrundlage (Fink et al., 2023). Ab 2027 werden diese Begünstigungen schrittweise zurückgenommen, wodurch sich der effektive Lohnnebenkostensatz für ältere Beschäftigte gegenläufig zum allgemeinen Satz entwickeln wird.

Die Lohnnebenkosten der Arbeitgeber:innen sind in Österreich zwar längerfristig leicht gesunken, liegen aber immer noch über dem Durchschnitt der Vergleichsländer.

3. Wer trägt die Lohnnebenkosten? Neue Evidenz zur Traglast und Schlussfolgerungen für Österreich

3.1 Neuere Befunde zur Traglast lohnbezogener Steuern und Abgaben

Wie in Abschnitt 2.1 dargelegt, liegt in Österreich die Zahllast der Lohnnebenkosten zur Gänze bei den Arbeitgeber:innen, während die gesetzliche Inzidenz die Aufteilung der Beiträge in Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile bezeichnet. Über die **Traglast**, also darüber, wer die Abgaben nach allen Überwälzungs- und Anpassungsprozessen letztlich ökonomisch trägt (**ökonomische Inzidenz**), sagen beide jedoch nichts aus. Erst die Traglast entscheidet, ob eine Abgabenänderung bei den Arbeitnehmer:innen ankommt,

und damit die Löhne, den Konsum und die Ersparnisbildung beeinflusst, oder bei den Arbeitgeber:innen, wo sie auf Arbeitskosten, Gewinnmargen, Investitionen und Wettbewerbsfähigkeit einwirkt.

Im Lehrbuchmodell spielt die gesetzliche Inzidenz für die Traglast keine Rolle. Entscheidend sind allein die Elastizitäten von Arbeitsangebot und -nachfrage. Maßgeblich ist zum einen, wie stark Arbeitnehmer:innen auf die aus einer Abgabenänderung folgenden Lohnveränderungen mit einer Anpassung ihrer Arbeitszeit reagieren, bis hin zum Arbeitsmarkteintritt oder einem Ausstieg aus dem

Von der Zahllast und der gesetzlichen Inzidenz zu unterscheiden ist die Traglast. Erst sie entscheidet, ob eine Abgabenänderung bei den Arbeitnehmer:innen oder den Arbeitgeber:innen ankommt.

¹⁷⁾ Unter Zugrundelegung des arithmetischen Mittels über alle Bundesländer für die Wirtschaftskammerumlage 2.

¹⁸⁾ Senkung 2023 und 2024 bei Vorliegen einer lohngestaltenden Vorschrift (z. B. Kollektivvertrag) oder im Rahmen einer innerbetrieblichen Festlegung, ab 2025 allgemein gültig.

¹⁹⁾ Parallel dazu wurde der Krankenversicherungsbeitrag für Dienstnehmer:innen von 3,82% auf 3,87% erhöht.

²⁰⁾ Für Frauen gelten die Begünstigungen in Abhängigkeit vom Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters.

Erwerbsleben; und zum anderen, wie stark Arbeitgeber:innen Arbeitszeiten bestehender Arbeitsverhältnisse und Stellenausschreibungen anpassen. Da die Arbeitsnachfrage als deutlich elastischer gilt als das Arbeitsangebot, wird die Traglast überwiegend den Arbeitnehmer:innen zugeschrieben (für einen Literaturüberblick siehe Leoni & Schratzenstaller, 2020).

Lange unbeantwortet blieb dabei die Frage, wie die Ausgestaltung lohnbezogener Steuern und Abgaben die Verteilung der Traglast beeinflusst. Bozio et al. (2026) zeigen, dass der Grad der Kopplung zwischen Beitrag und individuellem Leistungsanspruch die Überwälzung bestimmt. Kopplung bezieht sich dabei nicht auf den Wert des Versicherungsschutzes insgesamt, sondern darauf, ob ein zusätzlicher Beitragseuro aus Sicht der Beschäftigten einen zusätzlichen individuellen Leistungsanspruch begründet. Entscheidend ist, wie stark die Beschäftigten die künftigen Leistungen wahrnehmen und wertschätzen. Da die Schätzungen von Bozio et al. (2026) auf Daten aus Frankreich beruhen, einem Land, das ähnlich wie Österreich Branchenkollektivverträge mit hoher Abdeckung besitzt, sind sie auch für Österreich relevant.

Auf Basis umfangreicher administrativer Panneldaten für die Jahre 1976 bis 2019 schätzen die Autoren die Überwälzung anhand von sechs großen Reformen zwischen 1981 und 2013 mit einem Differenz-von-Differenzen-Ansatz, der betroffene und nicht betroffene Beschäftigte bis zu neun Jahre nach der jeweiligen Reform vergleicht. Zwei Reformen betreffen Sozialabgaben mit enger Beitrags-Leistungs-Kopplung, zwei arbeitgeberseitige Abgaben ohne Kopplung und zwei die Einkommensteuer, die mangels Kopplung den Letzteren ähnelt.

Das zentrale Ergebnis lautet, dass Änderungen von Abgaben mit klarer Beitrags-Leistungs-Kopplung innerhalb von 5 bis 6 Jahren vollständig auf die Beschäftigten überwälzt werden. Fehlt die Kopplung, folgt die ökonomische Inzidenz auf individueller Ebene der gesetzlichen. Änderungen bei Arbeitnehmerbeiträgen und Einkommensteuern schlagen sich somit in den Löhnen nieder, während Änderungen arbeitgeberseitiger Abgaben bei den Unternehmen verbleiben.

Mit Hilfe einer Metaanalyse von 26 Schätzwerten zu arbeitgeberseitigen Abgaben sichern die Autoren die externe Validität ab. In dieser Analyse beträgt die durchschnittliche Überwälzung 103% bei starker und 16% ohne Kopplung, ein Unterschied, der auch nach Kontrolle für die makroökonomische und arbeitsmarktbezogene Lage bestehen bleibt. Bei acht Schätzwerten zu arbeitneh-

merseitigen Abgaben und Einkommensteuern liegt die Überwälzung bei 98%, unabhängig vom Grad der Kopplung. Die Kopplung erweist sich damit als Schlüssel, um die stark streuenden Befunde der Literatur zusammenzuführen. Für Deutschland bestätigt Neumann (2017) das Muster. Bei den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen, deren Leistungen unabhängig von der Beitragshöhe nach Bedarf gewährt werden und die damit keine Kopplung im hier relevanten Sinn aufweisen, entspricht die ökonomische der gesetzlichen Inzidenz.

Der Befund zur Bedeutung der Kopplung steht im Einklang mit theoretischen Arbeitsmarktmodellen. Rational handelnde Beschäftigte nehmen gekoppelte Abgaben nicht als Steuer wahr und tragen sie über entsprechend niedrigere Löhne, ohne ihr Arbeitsangebot anzupassen. Beitragserhöhungen wären insofern effizient²¹⁾. Spiegelbildlich bleiben bei vollständiger Überwälzung die Arbeitskosten unverändert, sodass den Unternehmen kein Anreiz zum Beschäftigungsabbau entsteht. Bozio et al. (2026) finden entsprechend keine Beschäftigungseffekte der gekoppelten Reformen.

Zugleich folgt daraus, dass Erwartungen über künftige Sozialleistungen das heutige Verhalten auf dem Arbeitsmarkt prägen. Erwarten Beschäftigte keine oder deutlich reduzierte Pensionsleistungen, dürften sie Beitragserhöhungen nicht mehr voll tragen. Die Kopplung ist somit keine feste Eigenschaft einer Abgabe, sondern hängt von der Glaubwürdigkeit des Leistungsversprechens ab, ganz im Sinne des Modells, in dem die wahrgenommene Wertschätzung der Leistungen zählt. Die Effizienzvorteile gekoppelter Finanzierung bestehen daher nur, solange die Beschäftigten den Leistungen vertrauen. Ähnliches gilt für international mobile Arbeitskräfte, deren Standortentscheidungen empirisch besonders sensitiv auf die Abgabenbelastung reagieren (Kleven et al., 2020). Wer nicht erwartet, die Mindestversicherungszeit von 15 Jahren zu erreichen oder Leistungen je in Anspruch zu nehmen, nimmt Beiträge als reine Steuer wahr, was die Standortattraktivität insbesondere für mobile Hochqualifizierte mindert.

Neben der Kopplung prägen Arbeitsmarktinstitutionen und die Wettbewerbsintensität die Überwälzung. Kim et al. (2022) zeigen dies für Singapur, wo Löhne überwiegend betrieblich verhandelt werden und die Kollektivvertragsabdeckung nur rund 19% beträgt. An der Altersschwelle von 60 Jahren, ab der die arbeitgeberseitigen Abgaben um 4 Prozentpunkte sinken, steigen die Monatseinkommen um 3,1%, ohne nennenswerte Arbeitsangebotsreaktion. 77,5% der eingesparten Arbeitskosten fließen damit in

Lohnbezogene Abgaben der Arbeitgeber:innen mit klarer Beitrags-Leistungs-Kopplung werden mittelfristig vollständig auf die Beschäftigten überwälzt. Fehlt die Kopplung, verbleibt die Traglast dagegen weitgehend beim gesetzlichen Träger.

Kopplung ist keine feste Eigenschaft einer Abgabe, sondern hängt von der Glaubwürdigkeit des Leistungsversprechens ab.

²¹⁾ Dieses Effizienzargument geht auf eine theoretische Arbeit von Summers (1989) zurück.

die Löhne, bei allerdings breitem Konfidenzintervall (8,9 bis 146). Da das verpflichtende Vorsorgesystem Singapurs (Central Provident Fund) auf individuellen Sparkonten beruht, ist der Befund sowohl mit kompetitiven Arbeitsmärkten als auch mit hoher Beitrags-Leistungs-Kopplung vereinbar.

In einer ergänzenden Metaanalyse von 22 Studien zeigen Kim et al. (2022), dass die Überwälzung arbeitgeberseitiger Abgaben systematisch mit den Institutionen variiert. Sie beträgt rund 84% bei betrieblicher und rund 23% bei überbetrieblicher Lohnfindung und sinkt signifikant mit der Kollektivvertragsabdeckung. In Österreich mit einer Abdeckung von rund 98% dürften Anpassungen arbeitgeberseitiger Abgaben daher nur in geringem Ausmaß und allenfalls verzögert in den individuellen Löhnen ankommen. Umgekehrt dämpfen arbeitgeberseitige Abgabenerhöhungen ohne Leistungskopplung die individuellen Bruttolöhne kaum, belasten dafür aber unmittelbar die Unternehmen.

Wie stark Inzidenzannahmen durchschlagen, illustriert der österreichische Befund (Fink & Rocha-Akis, 2025). Nimmt man eine vollständige Überwälzung an, entfielen 2019 42,8% der Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (einschließlich Arbeitgeberbeiträge) auf direkte Abgaben, gegenüber 34,5% bei Selbständigeneinkommen. Die Arbeitgeberbeiträge allein entsprachen 18,2% der Bruttoeinkommen bzw. 42,5% der direkten Abgaben. Werden sie dagegen weder den Abgaben noch dem Bruttoeinkommen zugerechnet, sinkt die Belastung der Unselbständigeneinkommen auf rund 30%. Nach der hier dargestellten Evidenz dürfte ein plausibler Wert dazwischen liegen, da der eng gekoppelte Pensionsbeitrag überwiegend überwälzt sein dürfte, die ungekoppelten Komponenten dagegen kaum.

3.2 Schlussfolgerungen für die Veränderungen der lohnbezogenen Abgaben in Österreich

Die Verteilung der Traglast ist zentral für die volkswirtschaftlichen Folgewirkungen von Abgabenreformen. Löhne sind die wichtigste Einkommensquelle der privaten Haushalte im erwerbsfähigen Alter und prägen das Konsum- und Sparverhalten. Für Unternehmen sind Löhne samt Lohnnebenkosten ein zentraler Kostenfaktor und damit bestimmend für Margen, Investitionen und Wettbewerbsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund ordnet Übersicht 3 die geplanten Änderungen der lohnbezogenen Abgaben ein²²⁾.

Das Budgetbegleitgesetz 2027/28 verändert nicht nur Lohnnebenkosten der Dienstgeber

im engeren Sinn, sondern auch arbeitnehmerseitige lohnbezogene Abgaben; die Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage betrifft beide Seiten. Diese Maßnahmen werden hier mitbetrachtet, weil sie Teil desselben Paketes sind und weil aus der Traglastperspektive die gesetzliche Zuordnung ohnehin nicht darüber entscheidet, wer eine Abgabenänderung ökonomisch trägt – erst die gemeinsame Betrachtung zeigt, bei welchen Gruppen das Paket per Saldo ankommt.

Per Saldo werden die Unternehmen nach Abschluss aller Überwälzungsvorgänge um rund 1,25 Mrd. € jährlich entlastet, während die Beschäftigten netto eine Mehrbelastung von rund 0,1 Mrd. € tragen (jeweils bezogen auf die für 2028 erwarteten Abgabenvolumina). Da jede Maßnahme unabhängig von ihrem Vorzeichen einen eigenen Überwälzungsvorgang auslöst, sind Ent- und Belastungen für die Berechnung der durchschnittlichen Überwälzung betragsmäßig zu addieren. In Summe bewegen die drei bezifferbaren Maßnahmen ein jährliches Abgabenvolumen von rund 2,85 Mrd. € (Übersicht 3, Zeile "Insgesamt"): die Senkung des FLAF-Beitrags mit einer Entlastung von rund 2 Mrd. €, die Beitragspflicht für über 60-Jährige mit einer Mehrbelastung von rund 0,5 Mrd. € und die Vereinheitlichung der Arbeitslosenversicherung (ALV) mit rund 0,35 Mrd. €. Gewichtet man die Überwälzungsraten der einzelnen Maßnahmen mit diesen Volumina, ergibt sich eine durchschnittliche Überwälzung von rund 26%: Von jedem bewegten Euro schlagen sich mittelfristig, binnen rund fünf Jahren, durchschnittlich rund 26 Cent in den Einkommen der Beschäftigten nieder, je nach Maßnahme als Ent- oder Belastung.

Je Euro FLAF-Entlastung steigen die Bruttolöhne um rund 16 Cent, während 84 Cent bei den Unternehmen verbleiben. Je Euro Mehrbelastung aus der Beitragspflicht für über 60-Jährige sinken die Bruttolöhne um rund 16 Cent. Je Euro an zusätzlichem ALV-Dienstnehmerbeitrag bleibt der Bruttolohn dagegen unverändert, sodass nahezu der volle Euro bei den Beschäftigten verbleibt. In absoluten Größen bringt die Senkung des FLAF-Beitrags den Beschäftigten somit rund 0,32 Mrd. €, während sie die Beitragspflicht für über 60-Jährige rund 0,08 Mrd. € und die ALV-Vereinheitlichung rund 0,34 Mrd. € kostet. Per Saldo ergibt dies die eingangs genannte Einbuße von rund 0,1 Mrd. €. Nicht enthalten sind in diesem Wert die ALV- und IESG-Beiträge für bisher befreite ältere Beschäftigte (mangels Volumenangaben) sowie die Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage.

Der Grad der Überwälzung arbeitgeberseitiger Abgaben nimmt mit zunehmender Kollektivvertragsabdeckung ab.

Die Verteilung der Traglast ist zentral für die volkswirtschaftlichen Folgewirkungen von Abgabenreformen.

Die im Budgetbegleitgesetz 2027/2028 vorgesehenen Abgabenreformen entlasten die Unternehmen um rund 1,25 Mrd. € jährlich, während die Beschäftigten netto eine Mehrbelastung von rund 0,1 Mrd. € p. a. tragen.

²²⁾ Die Einordnung erfolgt entsprechend der zugrunde liegenden Evidenz auf individueller Ebene. Wirkungen auf die verfügbaren Haushaltseinkommen und die

Nachfrage, in die Einkommen mehrerer Personen sowie Steuern und Transfers eingehen, würde eine Analyse auf Haushaltsebene erfordern.

Übersicht 3: Änderungen lohnbezogener Abgaben im Budgetbegleitgesetz 2027/28 und erwartete Traglast

Maßnahme	Beitragsänderung	Beitrags-Leistungs-Kopplung	Gesetzliche Inzidenz	Erwartete Überwälzung auf die Beschäftigten ¹⁾
Senkung des Dienstgeberbeitrags zum FLAF von 3,7% auf 2,7% (ab 2028)	-1,0 Prozentpunkt, rund -2,0 Mrd. € p. a.	Keine	Arbeitgeber:in	16%
Entfall der DB-Befreiung für Beschäftigte über 60 Jahren (ab 2028)	+2,7 Prozentpunkte auf Entgelte, rund +0,5 Mrd. € p. a.	Keine	Arbeitgeber:in	16%
Entfall der Arbeitslosenversicherungs- und Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz-Befreiung (ab 2027)	+3,05 Prozentpunkte auf Entgelte bisher befreiter älterer Beschäftigter (2,95 Arbeitslosenversicherung, 0,1 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz)	Mittel, für Pensionsberechtigte de facto keine	Arbeitgeber:in	16% bis 50%
Einheitlicher Arbeitslosenversicherungs-Dienstnehmeranteil bei Niedrigentgelt (ab 2027, Übergang für Bestandsverhältnisse bis 2032)	Dienstnehmeranteil statt 0%, 1% bzw. 2% einheitlich 2,95%, 2028 rund +0,35 Mrd. €	Mittel	Arbeitnehmer:in	Rund 100% (arbeitnehmerseitig, unabhängig von der Kopplung)
Außertourliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage (2027 +150 €, 2028 +50 € monatlich)	Ausweitung der Beitragsgrundlage in allen Sozialversicherungszweigen für Entgelte über der bisherigen Grenze	Pensionsversicherung hoch, Arbeitslosenversicherung mittel, Kranken- und Unfallversicherung gering	Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in	Arbeitnehmeranteil rund 100%. Arbeitgeberanteil: Pensionsversicherung rund 100%, Arbeitslosenversicherung 16% bis 50%, Kranken- und Unfallversicherung rund 16%
Insgesamt (volumengewichtet, 2028)	Bewegtes Bruttovolumen rund 2,85 Mrd. €, Saldo rund -1,15 Mrd. €			Rund 26%

Q: Budgetbegleitgesetz 2027/28 (Regierungsvorlage vom Juni 2026), Bozio et al. (2026), WIFO-Zusammenstellung. – ¹⁾ Mittelfristige Überwälzung auf individueller Ebene gemäß der Metaanalyse von Bozio et al. (2026). Sie beträgt 103% bei starker und 16% ohne Beitrags-Leistungs-Kopplung (arbeitgeberseitige Abgaben) sowie rund 98% bei arbeitnehmerseitigen Abgaben und Einkommensteuern unabhängig von der Kopplung. Werte über 100% bedeuten, dass die Lohnanpassung die Abgabenänderung übersteigt. Der Wert für mittlere (unsichere) Kopplung von rund 50% ist konservativ aus Appendix-Tabelle D1 abgeleitet (Spalte 3, Konstante 0,076 plus Koeffizient 0,514, implizites Niveau rund 0,6, Spannweite 0,16 bis 0,72) und beruht auf lediglich drei Studien zur Arbeitslosenversicherung in den USA. Nicht enthalten sind der Sachbezug für E-Firmenfahrzeuge, die Halbierung der steuerfreien Mitarbeiterprämie sowie der Entfall von Telearbeits- und Arbeitsplatzpauschale (lohnsteuerseitige Maßnahmen). Die Arbeitslosenversicherungs-Beitragspflicht endet derzeit mit Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension, spätestens ein Jahr nach dem Mindestalter für eine Korridor pension; der IESG-Zuschlag entfällt ab dem 63. Lebensjahr (vgl. Übersicht 1).

3.2.1 Beschäftigte mit geringen Einkommen

Beschäftigte mit geringen Einkommen werden vor allem durch die Vereinheitlichung des ALV-Dienstnehmeranteils belastet. Eine Teilzeitbeschäftigte, die das Teilzeit-Medianeinkommen der Frauen erzielt (2.185 € brutto 2024, fortgeschrieben mit der WIFO-Lohnprognose rund 2.390 € 2027), fiele nach geltender Staffelung in die 1%-Stufe; bei Neueintritt ab 2027 gilt stattdessen ein Satz von 2,95%. Die Beitragsbelastung steigt in diesem Fall um rund 47 € monatlich, unter Berücksichtigung der Lohnsteuerwirkung um rund 33 € (bzw. 460 € jährlich). Am unteren Quartil der Teilzeiteinkommen der Frauen (rund 1.600 € 2027) greift dagegen die volle Anhebung von 2,95 Prozentpunkten, wodurch sich ebenfalls Einbußen von rund 47 € monatlich ergeben und mangels nennenswerter Lohnsteuerpflicht weitgehend auch netto durchschlagen (rund -660 € jährlich). Bestandsverhältnisse werden schrittweise bis 2032 übergeleitet. Da arbeitnehmerseitige Abgaben unabhängig von der Kopplung von den Beschäftigten getragen werden, ist keine kompensierende Überwälzung auf die Arbeitgeber zu erwarten. Bezogen auf die Verteilung der individuellen Erwerbseinkommen wirkt die Maßnahme regressiv, da sie ausschließlich am unteren Rand ansetzt.

3.2.2 Beschäftigte mit hohen Einkommen

Am oberen Ende der Einkommensverteilung wirkt sich die außertourliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage aus. Für Entgelte über der bisherigen Grenze werden ab 2027 zusätzlich 150 € monatlich beitragspflichtig, beim Dienstnehmeranteil von rund 18,1% sind das rund 27 € monatlich vor Lohnsteuerwirkung, beim Dienstgeberanteil von rund 21% weitere rund 32 €. Dem steht ein höherer künftiger Leistungsanspruch in der Pensionsversicherung gegenüber. Die Kopplung ist hoch, was nach Bozio et al. (2026) für eine vollständige und weitgehend verzerrungsfreie Überwälzung auch des Arbeitgeberanteils spricht. In der Arbeitslosenversicherung ist die Kopplung mittel. Das Arbeitslosengeld bemisst sich zwar an der mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelten Beitragsgrundlage, der erwartete Gegenwert ist aber mit dem bei diesem Einkommen geringen Arbeitslosigkeitsrisiko zu gewichten. In der Kranken- und der Unfallversicherung ist die Kopplung dagegen gering, da die dominierenden Sachleistungen beitragsunabhängig gewährt werden und nur wenig wahrscheinliche Geldleistungen wie Krankengeld oder Versehrtenrenten am Entgelt bemessen sind. Entsprechend stufen sowohl Bozio et al. (2026) als auch Neumann (2017) Kranken

versicherungsbeiträge als nicht gekoppelt ein. Die Arbeitgeberanteile von Kranken- und Unfallversicherung dürften daher kaum, jener der Arbeitslosenversicherung nur teilweise überwältzt werden.

3.2.3 Ältere Beschäftigte

Zwei Maßnahmen setzen nicht an der Einkommenshöhe, sondern am Alter an und nehmen Begünstigungen zurück, die zur Förderung der Beschäftigung Älterer eingeführt worden waren (siehe Abschnitt 2.4). Ihre Traglast liegt nach der dargestellten Evidenz überwiegend bei den Unternehmen, für die älteren Beschäftigten selbst sind sie dennoch relevant, weil sie deren Beschäftigung verteuern. Der Entfall der DB-Befreiung erhöht die Arbeitgeberkosten ab 2028 um rund 1.610 € jährlich (am Medianeinkommen der über 60-Jährigen; Männer rund +1.940 €, Frauen rund +790 €). Ab 2027 kommen für bisher befreite ältere Beschäftigte ALV- und IESG-Beiträge von 3,05% hinzu (rund +1.780 € jährlich am Medianeinkommen der über 60-Jährigen). Diese Verteuerung der Beschäftigung Älterer dürfte nicht über niedrigere Löhne aufgefangen werden, zumal kollektivvertragliche Mindestlöhne und senioritätsgeprägte Lohnschemata, analog zum gesetzlichen Mindestlohn, die Überwälzung nach unten begrenzen (Kramarz & Philippon, 2001). Anpassungen werden eher über Beschäftigung und Preise erfolgen, was die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften dämpfen könnte.

Wie stark dieser Effekt ausfällt, hängt davon ab, wie viel Beschäftigung die bisherigen Befreiungen tatsächlich geschaffen haben. Die Literatur zu altersspezifischen arbeitgeberseitigen Begünstigungen findet meist nur geringe Beschäftigungseffekte. In Finnland blieb ein Beitragsrabatt für ältere Geringverdienende ohne Wirkung auf Beschäftigung und Löhne, erhöhte allerdings geringfügig die Arbeitszeit bereits Beschäftigter (Huttunen et al., 2013). In Belgien wirkte eine permanente Beitragssenkung für Ältere nur bei Beschäftigten mit hohem Frühpensionsierungsrisiko und war insgesamt nicht kosteneffektiv (Albanese & Cockx, 2019)²³. Eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung zeigte sich dagegen in Schweden, wo für Beschäftigte ab 65 Jahren eine Senkung der Arbeitgeberbeiträge mit einer Steuergutschrift für Arbeitnehmer:innen kombiniert wurde (Laun, 2017).

Wenn die bisherigen Befreiungen überwiegend eine Förderung für ohnehin bestehende Beschäftigungsverhältnisse wären, wäre der Beschäftigungsverlust durch die Rücknahme gering. Die genannte internationale Evidenz legt dies nahe, spezifische Untersuchungen für Österreich fehlen jedoch.

²³ Die Evidenz zu weiteren Zielgruppen ist gemischt. In Italien führte eine Beitragssenkung für die Neueinstellung langzeitarbeitsloser Frauen zu Beschäftigungs-

Da die geplanten Maßnahmen rein arbeitgeberseitig ansetzen, verteuern sie die Beschäftigung Älterer, lassen deren Erwerbsanreize jedoch unberührt. Diese sind bei gleichzeitigem Pensionsbezug durch die hohe Abgabenbelastung eines Zuverdienstes ohnehin gedämpft (Fink et al., 2023).

3.2.4 Unternehmen

Auf der Unternehmensseite gehen von der Senkung des FLAF-Beitrags mit rund +680 € jährlich je Beschäftigten am Vollzeitmedian (rund +4.830 € monatlich im Jahr 2028) und rund +580 € am Gesamtmedian die höchsten Effekte aus. Gemeinsam mit der Verteuerung älterer Beschäftigter ergibt sich für einen Betrieb mit 20 Beschäftigten mit Medianeinkommen, davon einer Person über 60 Jahren, per Saldo eine Entlastung von rund 9.500 € jährlich. Nach der vorliegenden Evidenz verbleibt diese Entlastung mittelfristig überwiegend bei den Unternehmen und stützt die Margen und die preisliche Wettbewerbsfähigkeit. Die Wahl des nicht gekoppelten FLAF-Beitrags könnte somit eine dauerhafte Senkung der Arbeitskosten bewirken. Senkungen eng gekoppelter Abgaben, etwa der Pensionsbeiträge, würden der Kopplungslogik zufolge mittelfristig zu höheren Bruttolöhnen führen und die Arbeitskosten nicht dauerhaft dämpfen.

3.2.5 Gesamtwirtschaftliche Einordnung

Gesamtwirtschaftlich steht 2028 der Bruttoentlastung von rund 2 Mrd. € die neue Beitragspflicht für über 60-Jährige von rund 0,5 Mrd. € gegenüber. Netto sinken die arbeitgeberseitigen Abgaben um rund 1,5 Mrd. € oder rund 0,65% der Lohn- und Gehaltssumme von rund 230 Mrd. € (2027). Arbeitnehmerseitig kommen 2028 rund 0,35 Mrd. € an Mehrbelastung aus der ALV-Vereinheitlichung hinzu, mit einem weiteren Anstieg bis zum Auslaufen der Übergangsregelung. Für den Staat wird sich daraus 2028 ein Abgabenausfall von rund 1,15 Mrd. € ergeben. Da die Einführung der ALV- und IESG-Beiträge für bisher befreite ältere Beschäftigte sowie die Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage nicht in die Berechnungen einbezogen wurden, dürfte der tatsächliche Ausfall geringer sein. Den Mehreinnahmen aus der Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage stehen längerfristig allerdings höhere Leistungsansprüche, insbesondere in der Pensionsversicherung, gegenüber. Zugleich zeigt die Literatur zumindest geringfügig positive Effekte auf die Bruttolöhne, wodurch weitere Rückflüsse aus Lohnsteuer und Sozialbeiträgen entstehen könnten, die hier unberücksichtigt sind.

Kombiniert man die Studienergebnisse zur Inzidenz mit der Metaanalyse zur Lohnelastizi-

gewinnen (Rubolino, 2023), während ein Beitragsvorteil für Lehrverträge in Kleinbetrieben nur Mitnahmeeffekte erzeugte (Fenizia et al., 2026).

Der FLAF-Beitrag ist nicht gekoppelt, seine Senkung entlastet daher überwiegend die Unternehmen.

tät der Arbeitsnachfrage von Lichter et al. (2015, Median 0,42, Mittelwert 0,55), lässt sich grob die Beschäftigungswirkung der Reformen abschätzen. Da ohne Kopplung rund 84% der Nettoentlastung die Arbeitskosten senken (rund 0,4% bezogen auf Arbeitskosten von rund 300 Mrd. €), folgt langfristig ein Beschäftigungspotenzial von rund 6.600 bis 8.700 Personen (bei rund 3,95 Mio. unselbständig aktiv Beschäftigten). Ohne Inzidenzkorrektur und bezogen auf die Lohn- und Gehaltssumme statt der Arbeitskosten läge das Potenzial bei bis zu rund 14.000, würde die Entlastung dagegen voll auf die Löhne überwältigt, wäre es null²⁴).

3.2.6 Benchmark Energiekosten

Zur Einordnung des Entlastungsvolumens bietet sich angesichts der Debatte um Energiekosten und preisliche Wettbewerbsfähigkeit ein Vergleich mit dem Energieaufwand der Unternehmen an. Nach der Leistungs- und Strukturstatistik 2024 (Statistik Austria, 2026)

beträgt dieser in der marktorientierten Wirtschaft (ÖNACE 2008, Abschnitte B bis N und Abteilung S95) durchschnittlich 1,77% des Umsatzes oder knapp 4.800 € je Beschäftigten und Jahr. Die Senkung des FLAF-Beitrags um 1% des Bruttoentgeltes von durchschnittlich rund 48.000 €, also rund 480 € je Beschäftigten, entspricht damit rund 10% der Energiekosten, einer Größenordnung innerhalb der üblichen Schwankungsbreite der Energiepreise. Die Relation variiert zudem stark mit der Kostenstruktur. In der Herstellung von Waren (Energieintensität 2,18%, Energieaufwand rund 8.000 € je Beschäftigten) entspricht die Entlastung von rund 600 € je Beschäftigten rund 7,5% der Energiekosten, in der Metallerzeugung (4,33%, rund 21.000 € je Beschäftigten) nur rund 3%. Von der Lohnnebenkostensenkung profitieren somit arbeitsintensive Dienstleistungsbereiche relativ am stärksten, während sie für energieintensive Industriezweige gegenüber dem Energiepreisrisiko kaum ins Gewicht fällt.

4. Literaturhinweise

- Albanese, A., & Cockx, B. (2019). Permanent wage cost subsidies for older workers. An effective tool for employment retention and postponing early retirement? *Labour Economics*, 58, 145-166.
- Bozio, A., Breda, T., & Grenet, J. (2026). Does Tax-Benefit Linkage Matter for the Incidence of Payroll Taxes? *Review of Economic Studies*, 93(3).
- Bittschi, B., Famira-Mühlberger, U., Kletzan-Slamani, D., Klien, M., Pitlik, H., & Schratzenstaller, M. (2024). Finanzausgleich 2024 bis 2028. Erste Schritte zu einer Wirkungsorientierung. *WIFO-Monatsberichte*, 97(1), 29-41. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/50687560>.
- Bundesministerium für Finanzen – BMF (2026). *Strategiebericht 2027 bis 2030 und 2028 bis 2031 gemäß § 14 BHG 2013. Budgetbericht 2027 und 2028 gemäß § 42 Abs. 3 BHG 2013*. Beschlussfassung vom 10. Juli 2026. https://www.bmf.gv.at/dam/jcr:a5d69691-da87-4741-8e82-f4db29cc889b/Strategiebericht_2027-2030_2028-2031_Budgetbericht_2027_2028_Beschluss.pdf.
- Fenizia, A., Li, N., & Citino, L. (2026). The (In)effectiveness of Targeted Payroll Tax Reductions. *The Economic Journal*, ueag017. <https://doi.org/10.1093/ej/ueag017>.
- Fink, M., Mayrhuber, C., & Rocha-Akis, S. (2023). Abgabenbelastung bei Kombination von Pensions- und Erwerbseinkommen. *WIFO-Monatsberichte*, 96(8), 539-551. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/37926048>.
- Fink, M., & Rocha-Akis, S. (2025). *Abgabenleistung nach Einkommensarten*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/52738717>.
- Huttunen, K., Pirttilä, J., & Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies. *Journal of Public Economics*, 97, 49-60.
- Kim, J., Kim, S., & Koh, K. (2022). Labor Market Institutions and the Incidence of Payroll Taxation. *Journal of Public Economics*, 209, 104646.
- Kleven, H., Landais, C., Muñoz, M., & Stantcheva, S. (2020). Taxation and Migration: Evidence and Policy Implications. *Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 119-142.
- Kramarz, F., & Philippon, T. (2001). The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment. *Journal of Public Economics*, 82(1), 115-146.
- Laun, L. (2017). The effect of age-targeted tax credits on labor force participation of older workers. *Journal of Public Economics*, 152, 102-118. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.06.005>.
- Leoni, T., & Schratzenstaller, M. (2020). *Senkung der Lohnnebenkosten und Finanzierungsvarianten. Bisherige Erkenntnisse und internationale Reformbeispiele*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4155611>.
- Lichter, A., Peichl, A., & Siegloch, S. (2015). The Own-Wage Elasticity of Labor Demand: A Meta-Regression Analysis. *European Economic Review*, 80, 94-119.
- Neumann, M. (2017). Earnings Responses to Social Security Contributions. *Labour Economics*, 49, 55-73.

²⁴) Ohne Kopplung verbleiben rund 84% der Nettoentlastung von 1,5 Mrd. € für die Arbeitskostensenkung, rund 1,26 Mrd. € oder gerundet 0,4% der Arbeitskosten von rund 300 Mrd. €. Multipliziert mit der Elastizität von 0,42 bis 0,55 und rund 3,95 Mio. unselbständig aktiv

Beschäftigten ergeben sich rund 6.600 bis 8.700 Personen. Wird dagegen die volle Nettoentlastung ohne Inzidenzkorrektur auf die Lohn- und Gehaltssumme bezogen (rund 0,65%) und die obere Elastizität von 0,55 angesetzt, ergeben sich rund 14.000 Personen.

- OECD (2026). *Taxing Wages 2025. Decomposition of Personal Income Taxes and the Role of Tax Reliefs*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b3a95829-en>.
- Rubolino, E. (2023). *Can a Payroll Tax Cut for Women Narrow the Gender Gap?* W.E. Upjohn Institute. <https://doi.org/10.17848/pb2023-59>.
- Statistik Austria (2023a). Arbeitskosten 2008-2022. Erhebung 2020 und jährliche Statistik. https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitskosten_2008-2022.pdf.
- Statistik Austria (2023b). Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Arbeitskostenerhebung 2020. https://www.statistik.at/fileadmin/shared/QM/Standarddokumentationen/B_1/std_b_arbeitskostenerhebung_2020.pdf.
- Statistik Austria (2026). *Leistungs- und Strukturstatistik 2024, Hauptegebnisse und Wirtschaftskennzahlen*.
- Summers, L. H. (1989). Some Simple Economics of Mandated Benefits. *American Economic Review*, 79(2), 177-183.