

Tax Personnel News

Maßgebliche Regelungen und Werte 2026 im
Sozialversicherungs-, Arbeits- und Lohnsteuerrecht

01/2026

—

[kpmg.at](https://www.kpmg.at)

Inhalt

1. Sozialversicherungsrecht	3
1.1. Versicherungs- und Beitragsrecht	3
1.1.1. ASVG-Beitragsätze und – grundlagen	3
1.1.2. Beitragsätze, Beitragsgrundlagen bzw Versicherungsgrenzen für Selbständige (GSVG und FSVG):	5
1.1.3. SV-Verzugszinsen:	5
1.1.4. Aktuelle Änderungen der SV-Rechtslage bzw neue Rechtsprechung SV:	5
1.2. Leistungsrecht:	6
1.2.1. Veränderliche Werte:	6
1.2.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:	6
2. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht	10
2.1. Veränderliche Werte:	10
2.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:	10
3. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten	12
3.1. Veränderliche Werte	12
3.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:	13

Die wesentlichen Änderungen der Regelungen und Werte im Sozialversicherungs-, Arbeits- und Lohnsteuerrecht werden nachfolgend dargestellt.

1. Sozialversicherungsrecht

1.1. Versicherungs- und Beitragsrecht

1.1.1. ASVG-Beitragsätze und – grundlagen

Beitrags- sätze in %	Arbeiter (A1)			Angestellte (D1)			freie Dienstnehmer		
	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe
KV ¹	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65
UV ²	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10
PV ³	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80
AIV ⁴	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95	5,90
WBF ⁵	0,50	0,50	1,00	0,50	0,50	1,00	-	-	-
WBF W	0,75	0,75	1,50	0,75	0,75	1,50			
KU ⁶	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50
IESG ⁷	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10
Summe	18,07	20,98	39,05	18,07	20,98	39,05	17,57	20,48	38,05
NSchG ⁸	-	3,80	3,80	-	3,80	3,80	-	-	-
SchW ⁹	0,70	0,70	1,40	-	-	-	-	-	-

Für einige besondere Beschäftigungsverhältnisse sind keine oder abweichende Beitragsätze anzuwenden (z.B. geringfügig Beschäftigte, Landarbeiter etc.).

¹ Für Lehrverhältnisse beträgt der Beitragssatz 3,35 %, wobei auf den Dienstgeber 1,68 % und auf den Lehrling 1,67 % entfallen (§ 51 Abs 1 Z 1 lit g iVm Abs 3 Z 1 lit d ASVG). Ein allenfalls zu entrichtender Zusatzbeitrag für die Mitversicherung von Angehörigen, der vom Versicherten zu tragen ist, beträgt 3,4 %.

² Keine Beitragspflicht besteht für Lehrlinge sowie für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (§ 51 Abs 6 ASVG). Der UV-Beitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 NeuFöG).

³ Hinsichtlich jener Dienstnehmer, die die Regelpension trotz Erfüllung der Voraussetzungen nicht in Anspruch nehmen und weiterarbeiten, sind nur die halben Pensionsversicherungsbeiträge zu entrichten. Diese Begünstigung ist an die durch den Pensionsaufschub bewirkte Erhöhung der Regelpension (Bonifikation in Höhe von 5,1 % pro Aufschubjahr) geknüpft und kann daher nach dem APG bis zur Altersgrenze von 63 bzw 68 Jahren in Anspruch genommen werden.

Die Regelung, wonach der Bund die Dienstnehmerbeiträge zur Pensionsversicherung bis zum Ausmaß von 10,25 % des doppelten Betrages der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze übernimmt, wenn neben dem Bezug der Regelpension eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, ist mit Ablauf des Kalenderjahres 2025 ausgelaufen. Laut einem Ministerratsbeschluss soll der Zuverdienst in der Pension und der Aufschub der Pension ab 2027 durch einen Steuerfreibetrag von 15.000 Euro im Jahr und die Streichung der Dienstnehmerbeiträge zur Pensionsversicherung entlastet werden. Die Gesetzwerdung bleibt hier aber abzuwarten.

⁴ Von der AIV-Pflicht ausgenommen sind jene Personen, die bereits eine Alterspension erhalten oder einen Anspruch auf eine Alterspension - mit Ausnahme der Korridorpension - haben oder das 63. Lebensjahr vollendet haben (§ 1 Abs 2 lit e AIVG).

Für Lehrlinge, deren Lehrverhältnisse ab dem 1.1.2016 oder später begonnen haben bzw beginnen, sind während der gesamten Dauer der Lehrzeit AIV-Beiträge iHv grundsätzlich 2,3 % (Lehrling: 1,15 %, Arbeitgeber: 1,15 %) zu bezahlen (§ 2 Abs 1 AMPFG).

Hinsichtlich der vom Lehrling zu entrichtenden Beiträgen sind aber auch hier die unten angeführten Regelungen für Bezieher geringer Einkommen zu beachten.

- ⁵ Der Beitragspflicht unterliegen Personen, die aufgrund eines privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder als Heimarbeiter beschäftigt sind, und deren Dienst- bzw Auftraggeber (§ 1 Abs 1 Z 1 und 2 WohnbauförderungsbeitragsG 2018). Die Beiträge sind nur von der (mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzten) allgemeinen Beitragsgrundlage (also nicht von den Sonderzahlungen) zu bemessen (§ 2 Abs 1 WohnbaufördbeitrG 2018). Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte sind von der Beitragspflicht ausgenommen (§ 1 Abs 2 Z 1 und 5 WohnbaufördbeitragsG 2018). Der Wohnbauförderungsbeitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 Neu-FöG). Die Festlegung der Tariffhöhe ist seit 2018 den jeweiligen Landesgesetzgebungen (ohne Vorgabe einer Unter- oder Obergrenze) vorbehalten. Die Möglichkeit einer abweichenden Tariffestsetzung wurde mit Wirkung 01.01.2026 erstmals von Wien in Anspruch genommen (WBF-W).
- ⁶ Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften bzw in Unternehmen mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht, gehören nicht der AK an (§ 10 Abs 2 Z 2 AKG). Die AK-Umlage (KU) ist nicht von Lehrlingen zu entrichten und nur von der (mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzten) allgemeinen Beitragsgrundlage (nicht von den Sonderzahlungen) zu bemessen (§ 17 Abs 2 Z 1, § 61 Abs 2 AKG).
- ⁷ Keine Beitragspflicht besteht für Lehrlinge sowie für Personen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben (§ 12 Abs 2 IESG). Mangels Anspruchs auf Insolvenz-Entgelt sind auch für Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, und nach der OGH-Judikatur (zB 8 Ob S 6/14m) für Vorstände einer Aktiengesellschaft, auch wenn diese der Arbeitslosenversicherung und der Lohnsteuerpflicht unterliegen, keine Beiträge zu entrichten.
- ⁸ Der Nachtschwerarbeits-Beitrag ist für Dienstnehmer zu entrichten, die innerhalb eines Kalendermonats an mindestens sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbringen (unter gewissen Voraussetzungen auch dann, wenn innerhalb eines Kalendermonats an weniger als sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbracht wurde – Art 11 (6) NSchG).
- ⁹ Die Beitragspflicht gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die unter das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) fallen, und dient der Finanzierung der Schlechtwetterentschädigung. Kein Beitrag ist für die Dauer einer Beschäftigung von Arbeitern auf Auslandsbaustellen, für Angestellte bzw Lehrlinge in Angestelltenberufen, gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn nur einer der beiden Lehrberufe unter das BSchEG fällt, und für geringfügig Beschäftigte zu entrichten.

Die AIV-Dienstnehmerbeiträge bei geringem Einkommen sind wie folgt gestaffelt:

monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil
bis 2.225,00 EUR	0 %
über 2.225,00. EUR bis 2.427,00 EUR	1 %
über 2.427,00 EUR bis 2.630,00 EUR	2 %*
über 2.630,00 EUR	2,95 %

* über 2.427,00 Euro 1,15% bei Lehrlingen

ASVG-Geringfügigkeitsgrenze	551,10 EUR
Freigrenze für die Dienstgeberabgabe (19,4 % der geringfügigen Entgelte zuzüglich UV [1,1 %]) nach dem DAG monatlich	826,65 EUR
Allgemeine, tägliche Höchstbeitragsgrundlage (HBGI)	231,00 EUR
allgemeine HBGI monatlich	6.930,00 EUR
HBGI für Sonderzahlungen jährlich zusätzlich	13.860,00 EUR
monatliche HBGI für freie DN ohne Sonderzahlungen	8.085,00 EUR

1.1.2. Beitragssätze, Beitragsgrundlagen bzw Versicherungsgrenzen für Selbständige (GSVG und FSVG):

Die Beitragssätze und Mindestbeitragsgrundlagen für „alte“ (gewerblich) Selbständige (Pflichtversicherte nach § 2 Abs 1 Z 1 bis 3 GSVG) sowie FSVG-Versicherte freiberufliche Selbständige betragen:

	KV ^{10, 11}			PV ¹¹		
	Beitragssatz in %	MBGrL EUR/Monat	Zahlung	Beitragssatz in %	MBGrL EUR/Monat	Zahlung
		6,80	551,10	37,47	18,50 ¹²	551,10 ¹³
HBGrL in EUR		8.085,00	549,78		8.085,00	1495,73

¹⁰ Jungunternehmer (Gewerbetreibende, die sich erstmalig selbständig machen, im Gründungsjahr und den darauffolgenden zwei Kalenderjahren) sind insoweit begünstigt, als die Nachbemessung der Beiträge in der KV unterbleibt.

¹¹ Mit der KV werden auch zusätzlich die Beiträge in die BV-Kasse (1,53 % der KV-Beitragsgrundlage) eingehoben.

¹² Für FSVG-Versicherte freiberufliche Selbständige (Ärzte, Patentanwälte, Apotheker und Ziviltechniker beträgt der Beitragssatz zur Pensionsversicherung 20 %.

¹³ Eine Absenkung der Mindestbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung auf das Niveau der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erfolgte schrittweise ab 2018 und entspricht seit 2022 der Geringfügigkeitsgrenze.

Für die neuen Selbständigen gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG gilt eine Versicherungsgrenze im Ausmaß des 12-fachen der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze (2026 daher 6.613,20 EUR).

Für alte und neue Selbständige gelten die gleichen Beitragssätze. Der pauschalierte Monatsbeitrag für die Unfallversicherung beträgt EUR 12,95 (gilt auch für FSVG-Versicherte freiberuflich Selbständige).

1.1.3. SV-Verzugszinsen:

Die Verzugszinsen ab 2026 betragen 5,53%.

1.1.4. Aktuelle Änderungen der SV-Rechtslage bzw neue Rechtsprechung SV:

- Die jährliche **Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze** wird für **2026 ausgesetzt** (BBG 2025, BGBl I 25/2025). Die Geringfügigkeitsgrenze für 2026 entspricht daher der für 2025 (551,1 Euro).
- Seit 1.1.2026 ist bei der **Anmeldung** zur Pflichtversicherung (wieder) das Ausmaß der vereinbarten **Arbeitszeit** anzugeben (BGBl I 25/2025, siehe dazu TPN 3/2025).
- Der Gesetzgeber hat mit Wirkung ab 1.1.2026 die Regelungen zur **pauschalen beitragsrechtlichen Erfassung von Trinkgeldern** adaptiert (BGBl I 77/2025, siehe dazu TPN 6/2025). Demnach können für einzelne Erwerbszweige gesondert, aber bundesweit einheitlich Pauschbeträge, die als Maximalwerte zu verstehen sind, festgelegt werden. Für mittlerweile 4 Branchen wurden ab 1.1.2026 **österreich-einheitliche Sätze** verlautbart, wobei zunächst nur eine Sozialpartnereinigung im Bereich Hotel-Gastgewerbe bekannt war (mit Inkasso € 65 in 2026, € 85 in 2027 und € 100 in 2028 bzw ohne Inkasso € 45 in 2026, € 45 in 2027 und € 50 in 2028). Weitere Branchen mit österreichweit-einheitlicher Pauschale sind aktuell das Personenbeförderungsgewerbe (Taxi), das Friseurgewerbe sowie

Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur. Begleitet wird diese Neuregelung von arbeitsrechtlichen Informationspflichten und Auskunftsrechten der MA-innen in § 2j AVRAG.

- Beitragsnachforderungen auf Basis einer Schätzung sind nur bei Zuordnung zu einem konkreten Versicherungsverhältnis möglich. Für Fälle, in denen eine solche Zuordnung nicht möglich ist, weil die versicherte Person nicht identifiziert werden kann, wurde im Rahmen des Betrugsbekämpfungsgesetzes (BBKG) 2025 (BGBl I 107/2025) mit Wirkung ab 1.1.2026 die subsidiäre Möglichkeit der Vorschreibung einer **Prüfungsabgabe** festgelegt.

Der Höhe nach entspricht diese Prüfungsabgabe den Beiträgen, die sich bei sinngemäßer Anwendung der Regelungen zur Schätzung von Sozialversicherungsbeiträgen ergeben. Bei der Festlegung der Prüfungsabgabe sind daher – abgesehen von der personenbezogenen Zuordnung - die materiell- und verfahrensrechtlichen Rahmenbedingungen einer beitragsrechtlichen Schätzung zu beachten.

- Die **Krankenversicherungsbeiträge für Pensionisten** wurden bereits mit Wirkung ab 1.6.2025 von 5,1 auf 6,0 % angehoben. Für Ausgleichszulagenbezieher erfolgt diese Anhebung erst ab 2026.
- Das Betrugsbekämpfungsgesetz (BBKG) 2025 (BGBl I 98/2025) sieht für die **Auftraggeberhaftung im Baubereich** eine seit 2026 geltende **Anhebung der Haftungsgrenze** hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge von 20 % auf 32 % des Werklohns vor, wenn die Leistungserbringung des beauftragten Unternehmens in Form einer **Arbeitskräfteüberlassung** erfolgt. Der gesamte Haftungsgrenze für die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnabgaben des beauftragten Unternehmens erhöht sich in diesem Fall von 25 % auf 40 % des Werklohns.
- Ein **geringfügiges Dienstverhältnis unterliegt ab 2026** nur bei mehrfacher Geringfügigkeit, nicht aber, wenn dieses neben einem vollversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wird, der **Arbeitslosenversicherungspflicht**. Der Leistungsfall (und damit Anspruch auf Arbeitslosengeld) tritt im Fall von zwei oder mehreren geringfügigen Dienstverhältnissen nur ein, wenn sämtliche dieser Dienstverhältnisse beendet werden (siehe dazu TPN 3/2025).

1.2. Leistungsrecht:

1.2.1. Veränderliche Werte:

Für Personen, die am 15.11.2026 in einem krankenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen, ist ein **e-Card-Serviceentgelt** iHv 26,85 EUR für das Jahr 2027 fällig. Im November 2025 hatte es nach kräftiger Anhebung im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 25,00 EUR betragen. Ab 2026 müssen auch Pensionist:innen die Gebühr zahlen.

Der für die Anhebung von Sozial- bzw Transferleistungen maßgebliche **Anpassungsfaktor** beträgt 1,027. Gesamtpensionseinkommen bis 2.500,00 EUR pro Monat wurden zum 1. Jänner 2026 um 2,7 % angehoben; bei höheren Pensionen erfolgte eine pauschale Anhebung um 67,50 EUR p.m..

Zur Abfederung der Anhebung der Krankenversicherungsbeiträge für Pensionisten erfolgt 2026 keine Anhebung der **Rezeptgebühr** (beträgt daher weiterhin 7,55 Euro). Darüber hinaus wird die Rezeptgebührenobergrenze schrittweise von 2 % auf 1,5 % des jährlichen Nettoeinkommens ohne Sonderzahlungen abgesenkt.

1.2.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Seit 1.1.2026 gelten strengere **Zugangsvoraussetzungen für die Korridor pension** (siehe dazu TPN 3/2025):

- Einerseits wird das Anfallsalter für die Korridor pension beginnend ab 2026 aufgeteilt auf zwei Jahre schrittweise von 62 auf 63 Jahre angehoben.
Demnach steigt das Anfallsalter für alle nach 1963 geborenen versicherten Personen pro Quartal der späteren Geburt um jeweils zwei Monate; die volle Anhebung des Anfallsalters auf 63 Jahre wird somit für alle Personen schlagend, die nach dem 31.3.1965 geboren sind.
- Andererseits werden die für den Antritt der Korridor pension notwendigen Versicherungsmonate beginnend ab 2026 aufgeteilt auf drei Jahre schrittweise von 480 (40) auf 504 (42) Versicherungsmonate (-jahre) angehoben.
Demnach steigt die Anzahl der notwendigen Versicherungsmonate für alle nach 1963 geborenen versicherten Personen pro Quartal der späteren Geburt um jeweils zwei Monate; die volle Anhebung der notwendigen Versicherungsmonate auf 504 (42) Versicherungsmonate (-jahre) wird demnach für alle Personen schlagend, die nach dem 31.10.1966 geboren sind.

Die angeführten Neuregelungen gelten nicht für Arbeitnehmer mit einer vor dem 16. Juni 2025 wirksam gewordenen Altersteilzeitvereinbarung.

- Seit 1.1.2026 ist es erstmal möglich, dass Pensionsberechtigte Teilzeit arbeiten und parallel dazu einen korrespondierenden Teil des Pensionskontos als **Teilpension** abrufen. Diesbezüglich gelten folgende Rahmenbedingungen (siehe dazu TPN 5/2025):
 - Zum Antritt der Teilpension - APG ist es notwendig, dass die Voraussetzungen für die (vorzeitige) Alterspension erfüllt sind und die Arbeitszeit einvernehmlich mit dem Arbeitgeber um zumindest 25 % und höchstens 75 % des zuletzt ausgeübten Beschäftigungsausmaßes reduziert wird.
 - Das für die Ermittlung der Teilpension abgerufene prozentuelle Ausmaß der Gesamtgutschrift auf dem Pensionskonto korrespondiert mit dem Ausmaß der Arbeitszeitreduktion. Wird die Teilpension vor Erreichung des Regelpensionsalters in Anspruch genommen, kommen die für die jeweilige vorzeitige Alterspension maßgeblichen Frühpensionsabschläge zur Anwendung.
 - Wird vor Vollendung des Regelpensionsalters das festgelegte Ausmaß der Arbeitszeitreduktion innerhalb eines Kalenderjahres in mehr als drei Kalendermonaten um mehr als 10 % unterschritten, fällt die Teilpension ab dem vierten Kalendermonat weg. Im Hinblick darauf kommt dem Arbeitnehmer ein Recht auf Ablehnung von Mehrarbeit zu. Mit Vollendung des Regelpensionsalters wird die Teilpension in diesen Fällen amtswegig neu berechnet, wobei die Pension für jeden Monat des Wegfalls um 0,312 % (Schwerarbeitspension) bzw 0;55 % (Korridor pension) erhöht wird.
 - Beim endgültigen Pensionsantritt wird der zweite Pensionsteil unter Berücksichtigung der allgemeinen Abschlags- und Zuschlagsregelungen ausgezahlt.
 - Für eine allenfalls zustehende „Abfertigung alt“ ist hinsichtlich der Bemessungsgrundlage auf die Arbeitszeit vor Inanspruchnahme der Teilpension abzustellen. Außerdem wird Arbeitnehmern ein Abfertigungsanspruch eingeräumt, wenn sie ein Arbeitsverhältnis kündigen, um im Rahmen eines Dienstverhältnisses zu einem anderen Arbeitgeber eine Teilpension zu beanspruchen.
- Die **erstmalige Pensionsanpassung** (Pensionsanpassung im Kalenderjahr, das dem Stichtag der Pension folgt), erfolgt ab 2026 generell, also unabhängig davon, in welches Monat der Stichtag fällt, mit 50 % der vollen Anpassung (BBG 2025, BGBl I 25/2025).
- Die **Schwerarbeitspension** eröffnet Personen mit besonderer Arbeitsbelastung einen begünstigten Pensionszugang (Pensionsantritt ab 60, wenn mindestens 45 Versicherungsjahre und mindestens 120 Schwerarbeitsmonate in den letzten 20 Jahren vor dem Stichtag vorliegen; Frühpensionsabschlag von nur 1,8 % [statt 5,1 %] pro Jahr vor dem Stichtag).
Die dazu ergangene Schwerarbeitsverordnung, die festlegt, bei welchen Tätigkeiten von körperlich oder psychisch besonders belastenden Arbeitsbedingungen auszugehen ist, erfasste bisher nur die berufsbedingte Pflege von Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf (wie zB in der Hospiz- oder Palliativmedizin). Durch eine Änderung der Schwerarbeitsverordnung (BGBl II 224/2025) fällt diese Einschränkung weg und es gelten grundsätzlich **alle Bereiche der berufsbedingten Pflege** (Pflegeassistent, Pflegefachassistent oder diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal) als **Schwerarbeit**, sofern nicht bloße Verwaltungstätigkeiten überwiegen.
Darüber hinaus ist festgelegt, dass im Falle der Ausübung der Pflegetätigkeit im Schichtdienst bereits 12 (statt grundsätzlich 15) Tage im Kalendermonat für das Vorliegen eines Schwerarbeitsmonats ausreichen.

Die angeführten Neuregelungen sind für Stichtag ab 1.1.2026 anzuwenden. Dabei sind Zeiten der „normalen“ Pflege auch dann berücksichtigt, wenn sie vor 2026 verwirklicht wurden.

- Seit 1.1.2026 ist der **Arbeitslosengeldbezug** nur in vier Ausnahmefällen möglich sein, wenn (auch bzw. noch) ein **geringfügiges Beschäftigungsverhältnis** besteht:
 - Fortführung einer bereits ununterbrochen mindestens 26 Wochen neben vollversicherter Erwerbstätigkeit ausgeübten geringfügigen Beschäftigung.
 - Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung durch Langzeitarbeitslose (nach 365 Tagen; Unterbrechungen bis 62 Tage unbeachtlich) für maximal 26 Wochen.
 - Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung durch ältere Langzeitarbeitslose (50 plus; nach 365 Tagen; Unterbrechungen bis 62 Tage unbeachtlich) – dann unbegrenzt.
 - Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung durch Langzeitkranke (nach mind. 52 Wochen dauernder Erkrankung mit Krankengeld/Rehabilitationsgeld/Umschulungsgeld) für maximal 26 Wochen.

Ohne diese Voraussetzungen müssen geringfügige Beschäftigungen im Laufe des Jänners 2026 beendet werden, um ab 1.1.2026 weiterhin Arbeitslosengeld zu beziehen.

- Zur „Harmonisierung“ der Altersteilzeit mit der neuen Teilpension ab 1.1.2026 wird der **Zugang zur kontinuierlichen Altersteilzeit erschwert** – insbesondere auch aus budgetären Gründen. Es gelten folgende Rahmenbedingungen:
 - Die maximale Bezugsdauer (derzeit 5 Jahre) wird zunächst bis Ende 2028 stufenweise (pro Kalenderjahr ein halbes Jahr) auf längstens 3 Jahre reduziert.
 - Parallel dazu werden die notwendigen arbeitslosenversicherungs-pflichtigen Beschäftigungszeiten innerhalb der 25-jährigen Rahmenfrist schrittweise (in Abhängigkeit vom Laufzeitenbeginn der Altersteilzeit-Vereinbarung) von 780 Wochen (15 Jahre) auf 884 Wochen (17 Jahre) angehoben.
 - Nach der Übergangsphase bis Ende 2028 wird eine (maximal 3-jährige) Altersteilzeit nur noch bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor-pension (63. Lebensjahr) oder bis ein Jahr nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine andere vorzeitige Pension (Hackler, Schwerarbeit) möglich sein.
 - Bei ATZ-Laufzeitbeginn ab 1.1.2026 erhält der Arbeitgeber für die kontinuierliche ATZ vom AMS in den Jahren 2026 bis 2028 statt 90 % nur mehr 80 % der zusätzlichen Aufwendungen ersetzt (ab 2029 wieder 90%) und entfällt der bisher ab Erfüllung der Korridor-pensionsvoraussetzungen vorgesehene 100%-„Fördersatz“.
 - Bei Berechnung des Lohnausgleichs dürfen im sogenannten Oberwert einzeln verrechnete Überstunden bzw. Überstundenpauschalen nicht mehr berücksichtigt werden; aus „All-In“-Gehältern sind Überstunden anteilig herauszurechnen. Das bedeutet in der Praxis einen niedrigeren Lohnausgleich, der die Hälfte zwischen „Ober- und Unterwert“ abdeckt.
 - Für alle (auch laufenden) Altersteilzeit-Fälle gilt, dass dem AMS allfällige Nebenjobs gemeldet werden und bereits laufende Nebenbeschäftigungen bis spätestens 30.6.2026 beendet werden müssen, wenn diese nicht dem AMS-Regelmäßigkeitskriterium (mindestens 28-tägige Dauer in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Alters-teilzeitfällen) entsprechen. Diesbezüglich wurde für Dienstnehmer:innen in ATZ auch eine neue „Nebenbeschäftigungs-Meldepflicht“ an das AMS geschaffen.
- Die alte Form der **AMS-Förderung“ von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit** (§ 11 und 11a AVRAG) wurde grundsätzlich mit Ende März 2025 für neue Fälle beendet (BudgetsanierungsmaßnahmenG 2025), und das in § 26 und 26a AVIG geregelte **Weiterbildungsgeld / Bildungsteilzeitgeld läuft aus**. Nur noch Personen, die die Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit nachweislich spätestens am 28. Februar 2025 vereinbart hatten und deren Bildungsmaßnahme spätestens am 31. Mai 2025 begonnen hat, werden noch nach der alten Form gefördert.
 - Mit der **Weiterbildungsbeihilfe nach § 37e AMSG** ist seit 1.1.2026 eine **neue AMS-Förderung (ohne Rechtsanspruch)** in Kraft, die zahlreiche Verschärfungen hinsichtlich Zugang und Kontrolle aufweist.

- U.a. wird eine Verlängerung der Elternkarenz durch geförderte Weiterbildung nicht mehr möglich sein. Da eine diesbezügliche AMS-Bundesrichtlinie allerdings frühestens per 1.5.2026 in Kraft treten wird, werden erste tatsächliche Förderfälle noch auf sich warten lassen.
- Auch die §§ 11 und 11a AVRAG haben einige Verschärfungen erfahren, insbesondere wird die arbeitsrechtliche Vereinbarung über eine Bildungskarenz/-teilzeit nur rechtswirksam, wenn das AMS auch die zugehörige Beihilfe zuerkennt.
- Die Entscheidung des AMS (Zuerkennung/Ablehnung der Beihilfe) ist verpflichtend von der antragstellenden arbeitnehmenden Person dem/der Arbeitgeber:in mitzuteilen (Meldepflicht).
- Bei voller Bildungskarenz tragen die Arbeitgeber:innen bei „besservedienenden“ Weiterbildungswilligen (monatliches Bruttoentgelt zumindest 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, in 2026 € 6.930 x 50 % = € 3.465) einen 15%igen Eigenanteil an der Beihilfe, wobei dieser Arbeitgeber-Zuschuss steuerfrei sein wird und die diesbezüglichen Sozialversicherungsbeiträge vom AMS getragen werden.

2. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht

2.1. Veränderliche Werte:

- Die monatliche **Ausgleichstaxe** nach dem BehEinstG beträgt:
 - für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmern: 344,00 EUR.
 - für Arbeitgeber, die 100 bis 399 Arbeitnehmer beschäftigen: 485,00 EUR.
 - für Arbeitgeber, die 400 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen: 512,00 EUR.

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten erhält der Arbeitgeber vom Bundessozialamt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie iHv monatlich 344,00 EUR.

- Eine abgeschlossene Konkurrenzklausel ist nur dann wirksam, wenn das für den letzten Monat gebührende Entgelt 4.620,00 EUR (exklusive aliquoter Sonderzahlungen) übersteigt. Für Vertragsabschlüsse vor dem 29. Dezember 2015 gelten andere Werte (2026: 3.927,00 EUR inkl. SZ) bzw für Vertragsabschlüsse vor dem 17./18. März 2006 entfällt diese Voraussetzung.
- Die **Lohnpfändungswerte** für 2026 betragen:

Art des Betrags	Zeitraum	Wert
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	1.308,00 EUR
	Woche	305,00 EUR
	Tag	43,00 EUR
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag (wenn kein Anspruch auf Sonderzahlung besteht)	Monat	1.526,00 EUR
	Woche	356,00 EUR
	Tag	50,00 EUR
Unterhaltsgrundbetrag pro Person (max für 5 Personen möglich)	Monat	261,00 EUR
	Woche	61,00 EUR
	Tag	8,00 EUR
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	5.220,00 EUR
	Woche	1.220,00 EUR
	Tag	174,00EUR
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	654,00 EUR
	Woche	152,50 EUR
	Tag	21,50 EUR
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	490,50 EUR
	Woche	114,38 EUR
	Tag	16,13 EUR

2.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Im Zuge der Angleichung der **Kündigungsfristen und -termine für Arbeiter** an jene für Angestellte wurde den Kollektivvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt, für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, abweichende Regelungen (zumeist kürzere Kündigungsfristen) festzulegen. Da diese Regelung bei der Umsetzung auf Schwierigkeiten gestoßen ist, wurde eine Nachfolgeregelung für die unglückliche Ausnahme für Saisonbranchen beschlossen“ (§ 1159 Abs 2 und Abs 4 ABGB). Kürzere Fristen in jenen (dem Vernehmen nach 29) Arbeiterkollektivverträgen, die zwischen 1.1.2018 und 30.6.2025 ihre Kündigungsregelungen aktiv neu gestaltet haben, bleiben weiterhin bestehen, können aber nur mehr zugunsten eine Angleichung an die besseren Angestellten-Regelungen verändert werden. Jedenfalls (trotz allfälliger kürzerer KV-Bestimmung) gilt eine Mindestfrist von 1 Woche, die keinesfalls unterschritten werden darf (betrifft insbesondere die Baubranche).
- Für freie Dienstverhältnisse iSd § 4 Abs 4 ASVG wurden im ABGB Mindestkündigungsfristen für Neuverträge vorgesehen (4 Wochen zum Monatsletzten bzw nach 2 Dienstjahren 6 Wochen) und kann der erste Monat als Probemonat vereinbart werden. Zudem können die KV-Partner für solche freien Dienstnehmer ab 1.1.2026 Kollektivvertragsregelungen schaffen; bestehende KV-Regelungen bleiben in ihrem Geltungsbereich aber unberührt.
Falls kollektivvertragliche Regelungen für freie Dienstnehmer:innen (in Zukunft) bestehen, wäre auf diese im Dienstzettel hinzuweisen (siehe dazu TPN 7/2025).
- Die Beitragspflicht des Arbeitgebers nach dem **BMSVG** („Abfertigung neu“) bezieht sich einerseits auf Arbeitsverhältnisse und andererseits auf freie Dienstverhältnisse iSd § 4 Abs 4 ASVG bzw freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern iSd § 4 Abs 1 Z 6 ASVG.
Nebenberuflich Lehrbeauftragte einer Fachhochschule, die auf Basis von freien Dienstverträgen tätig sind und aufgrund der Dienstnehmerfiktion des § 25 Abs 1 Z 5 EStG der Lohnsteuerpflicht und damit der Pflichtversicherung nach § 4 Abs 2 ASVG unterliegen, scheinen die beiden angeführten Anknüpfungstatbestände des BMSVG nicht zu erfüllen. Dementsprechend ging das BVwG in einem Erkenntnis davon aus, dass für die Fachhochschule keine BV-Kassenpflicht besteht.
Der VwGH hat dieses Erkenntnis aufgehoben und die Beitragspflicht der Fachhochschule erkannt (VwGH 30.6.2025, Ro 2024/08/0002). Er begründet dies damit, dass das BMSVG nur auf das Vorliegen eines freien Dienstvertrages iSd § 4 Abs 4 ASVG, nicht aber auf das tatsächliche Eintreten der Pflichtversicherung nach § 4 Abs 4 ASVG, das durch § 4 Abs 6 ASVG (Pflichtversicherung nach § 4 Abs 2 ASVG schließt eine solche nach § 4 Abs 4 ASVG aus), auf den das BMSVG nicht verweist, verhindert wird, abstellt.
- Nach dem VwGH besteht die **Bewilligungspflicht gemäß § 16 AÜG** für die grenzüberschreitende Überlassungen aus und in Drittstaaten auch bei **bloß virtuellen Überlassungen**. Sie gilt daher auch dann, wenn an ein Drittstaatsunternehmen überlassene Arbeitskräfte ihre Tätigkeit für den ausländischen Beschäftiger ausschließlich von Österreich aus erbringen, sich also zwecks Erbringung der Arbeitsleitung physisch gar nicht in den Drittstaat begeben (VwGH 29.4.2025, Ro 2024/11/0002).

3. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten

3.1. Veränderliche Werte

- Zur **Abfederung der kalten Progression** werden die Steuertarifgrenzen (mit Ausnahme der obersten Stufe) und die steuerlichen Absetzbeträge seit 2023 jährlich automatisch um zwei Drittel der durchschnittlichen Inflationsrate eines festgelegten 12-Monatszeitraums angepasst. Grundsätzlich müssen weiters hinsichtlich des Steueraufkommens aus dem verbleibenden Drittel diskretionäre Entlastungsmaßnahmen gewährt werden, die allerdings gem. BBG 2025 (BGBl I 25/2025) zwecks Budgetkonsolidierung in den Jahren 2025 bis 2028 (somit für die Kalenderjahr 2026 bis 2029) ausgesetzt werden (siehe dazu TPN 3/2025).
- Die im Jahr 2026 auszugleichende durchschnittliche Inflationsrate betrug 2,6 %, weshalb die für das Kalenderjahr 2025 geltenden Beträge automatisch um 1,733 % anzuheben waren. Somit ergeben sich **für 2026 folgende Tarifestufen und Grenzsteuersätze**:

Einkommen		Grenzsteuersatz
über	bis	
0	13.539,00	0%
13.539,00	21.992,00	20%
21.992,00	36.458,00	30%
36.458,00	70.365,00	40%
70.365,00	104.859,00	48%
104.859,00	1.000.000,00	50%
über	1.000.000,00	55% ¹⁾

- 1) Die Geltung des Spitzensteuersatzes war ursprünglich bis 2025 befristet und wurde im Rahmen des Budgetsanierungsmaßnahmengesetzes (BSMG) 2025 (BGBl I 7/2025) um vier Jahre bis 2029 verlängert.
- Im Rahmen des AbgÄG 2025 (BGBl I 97/2025) wurden außerdem sämtliche **Absetzbeträge** und mit deren Berechnung zusammenhängende Beträge, einschließlich der maximalen SV-Rückerstattung und des SV-Bonus sowie zugehöriger Einkommens- und Einschleifgrenzen, mit Wirkung ab 1.1.2026 um 1,733%, **anhoben**.
 - Die für die Bewertung des **Dienstwohnungssachbezuges** maßgebliche **Richtwerte** bleiben gleich und betragen:

Bundesland	Richtwert
Burgenland	6,09 EUR
Kärnten	7,81 EUR
Niederösterreich	6,85 EUR
Oberösterreich	7,23 EUR
Salzburg	9,22 EUR
Steiermark	9,21 EUR
Tirol	8,14 EUR

Vorarlberg	10,25 EUR
Wien	6,67 EUR

Die nächste Anpassung soll mit 1.1.2027 erfolgen.

- Der Referenzzinssatz für die Ermittlung der **Zinersparnis** bei variabel verzinsten Arbeitgeberdarlehen bzw Arbeitgebervorschüssen, soweit diese jeweils 7.300,00 EUR übersteigen, beträgt für 2026 3 %.
- Der **Pensionsabfindungsgrenzbetrag** für Pensionskassenleistungen beträgt 16.500,00 EUR für das Jahr 2026. Pensionsabfindungen, die diesen Betrag nicht überschreiten (Freigrenze), sind gesondert nach Maßgabe des so genannten Hälftesteuersatzes zu versteuern.
- Der anzuwendende **Strompreis** für einen steuerfreien Kostenersatz für das **Aufladen** von arbeitgebereigenen **Elektroautos** an einer nicht öffentlichen Ladestation für das Kalenderjahr 2026 beträgt bei nachweislicher Zuordnung der Lademenge 32,806 Cent/kWh.
Die Möglichkeit der Geltendmachung eines abgabenfreien Pauschalersatzes von 30 Euro pro Monat ist mit 31.12.2025 ausgelaufen (§ 8 Abs 9 Z 2 Sachbezugswerteverordnung).
- Für das Jahr 2026 beträgt der **DZ** (vorbehaltlich unterjähriger Änderungen):

Bundesland	DZ
Burgenland	0,40 %
Kärnten	0,37 %
Niederösterreich	0,33%
Oberösterreich	0,31%
Salzburg	0,35 %
Steiermark	0,34 %
Tirol	0,39 %
Vorarlberg	0,33 %
Wien	0,36 %

3.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- In der Reisegebührenverordnung wurde das kürzlich erst erhöhte **Kilometergeld für Fahrräder und Motorräder** mit Wirkung ab 1.7.2025 von 0,50 Euro auf 0,25 Euro zurückgefahren (siehe dazu TPN 3/2025).
- Die erst 2025 durch die Fahrtkostenersatzverordnung eingeführte Möglichkeit, bei Dienstreisen mit Massenbeförderungsmitteln einen **pauschalen Beförderungszuschuss** (von € 0,50 bis € 0,10 je km) als nicht steuerbaren Kostenersatz zu gewähren bzw als Werbungskosten geltend zu machen, wurde zum Jahresende 2025 mit Wirkung ab 1.1.2026 schon wieder gestrichen (Änderung der Fahrtkostenersatzverordnung mit BGBl II 299/2025)
Anstelle der tatsächlichen Aufwendungen für die gekaufte Fahrkarte können nur mehr die fiktiven Kosten für das günstigste Massenbeförderungsmittel, gedeckelt mit dem Klimaticket Ö Classic von derzeit 1.400 Euro für das gesamte Jahr, steuerfrei ersetzt bzw steuerlich berücksichtigt werden.

- Als Teilkompensation für den Wegfall des Klimabonus wurde der **Pendlereuro** mit Wirkung ab 1.1.2026 verdreifacht, also von zwei Euro pro Kilometer der einfachen Wegstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf sechs Euro erhöht (siehe dazu TPN 3/2025).
- Nach dem BFG sind hinsichtlich des jährlichen Steuerfreibetrages für den lohnwerten Vorteil aus der **Teilnahme an Betriebsveranstaltung** iHv 365 Euro nur die Kosten für die unmittelbar vom Arbeitnehmer konsumierte Vorteile (insbesondere Verpflegung), nicht aber die für die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegende allgemeine Ausgestaltung solcher Betriebsveranstaltungen (zB Mietaufwendungen, Kosten eines Eventveranstalters) zu berücksichtigen (BFG 13.11.2024, RV/7102103/2022, siehe dazu TPN 2/2025). Gegen diese Entscheidung ist allerdings eine Revision beim VwGH anhängig.
- Die **Lohnsteuerbegünstigung** für das so genannte **Jahressechstel** steht auch dann zu, wenn nach Österreich entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmern Sonderzahlungen gemäß § 3 Abs 4 LSD-BG aliquot (monatlich) neben den laufenden Bezügen ausbezahlt werden (BFG 17.03.2025, RV/7103198/2024; Rz 1050 LStR).
- Die Steuerbegünstigung für **Mitarbeiter:innen-Rabatte** ist auch anwendbar, wenn diese **ehemaligen (pensionierten) Arbeitnehmern** gewährt werden (VwGH 27.5.2025, Ro 2025/15/0004, siehe dazu TPN 04/2025 und im Rahmen des Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlasses LStR Rz 75).
- Zur **Steuerbefreiung für Trinkgelder** hat das BMF in Reaktion auf die restriktive Rechtsprechung des BFG klargestellt, dass sich die Ortsüblichkeit des Trinkgeldes nicht nach der Relation des betragsmäßigen Trinkgeldes zum Arbeitslohn des Arbeitnehmers richtet. Außerdem können demnach auch Trinkgelder, die im Rahmen eines Trinkgeldverteilungssystems gesammelt und nach einem im Vorhinein (mündlich oder schriftlich) festgelegten Schlüssel an die Arbeitnehmer verteilt werden, unter die Steuerbefreiung fallen (siehe dazu TPN 6/2025).
- Das Betrugsbekämpfungsgesetz (BBKG) 2025 (BGBl I 98/2025) sieht für die **Auftraggeberhaftung im Baubereich** eine seit 2026 geltende **Anhebung der Haftungsgrenze** hinsichtlich der Lohnabgaben von 5 % auf 8 % des Werklohns vor, wenn die Leistungserbringung des beauftragten Unternehmens in Form einer **Arbeitskräfteüberlassung** erfolgt. Der gesamte Haftungsgrenze für die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnabgaben des beauftragten Unternehmens erhöht sich in diesem Fall von 25 % auf 40 % des Werklohns.
- Im Rahmen des LStR-Wartungserlasses 2025 hat das Finanzministerium Orientierungsgrößen hinsichtlich der **Angemessenheit steuerfreier Schmutzzulagen** veröffentlicht. Demnach kann als monatlicher Sachmehraufwand für die Reinigung der Arbeitskleidung ein Betrag von 10 Euro und für die Körperpflege von 20 Euro angesetzt werden. Für den Zeitmehraufwand für die Reinigung der Arbeitskleidung und für die Reinigung des Körpers kann jeweils ein Betrag von 60 Euro geltend gemacht werden. Dies setzt voraus, dass die angeführten Mehraufwendungen nicht durch den Arbeitgeber getragen werden. Schmutzzulagen, die die angeführten Schätzwerte um nicht mehr als ein Drittel übersteigen, können steuerfrei behandelt werden (Toleranzregelung). Wird die angeführte Grenze überschritten, unterliegt der Unterschiedsbetrag zwischen der gewährten Schmutzzulage und den angeführten Pauschalbeträgen der Steuerpflicht. Alternativ zu den angeführten Schätzwerten können bei entsprechendem Nachweis davon abweichende Kosten angesetzt werden (zB Kosten der Fremdreinigung der Arbeitskleidung).
- Im Update des Kommentars zum OECD-Musterabkommen 2025 („Musterkommentar 2025“) wird zur Frage, wann die Arbeit aus dem **Home Office im Ausland** eine **DBA-Betriebsstätte** begründet, Stellung genommen. Arbeiten Mitarbeitende weniger als 50% ihrer gesamten Arbeitszeit innerhalb von 12 Monaten in einem solchen Home Office, entsteht demnach in der Regel keine feste Geschäftseinrichtung. Aber selbst bei einer Überschreitung der 50%igen Schwelle kann nur dann von einer DBA-Betriebsstätte ausgegangen werden, wenn aus kommerziellen Gründen eine Tätigkeit an diesem Ort notwendig ist (siehe dazu TPN 9/2025).

Nach einer BMF-Info (Info des BMF vom 04.01.2026, 2025-1.050.421) kann die Neufassung des Musterkommentars (iSe dynamischen Interpretation) auch zur Auslegung bereits bestehender DBA angewendet werden.

- Aufgrund einer **Änderung der Lohnkontenverordnung** ist der gezahlte Arbeitslohn ab 2026 getrennt nach Geld- und Sachbezügen zu erfassen. Neu in das Lohnkonto einzutragen sind überdies insbesondere die Anschaffungskosten eines privat genutzten Firmenwagens und der diesbezügliche Sachbezugsprozentsatz, Kostenersätze für vom Arbeitnehmer angeschaffte Wallboxen bzw Anschaffungskosten einer durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer angeschafften Wallbox, Gutscheine für Mahlzeiten (Essensbons), SEG- bzw SFN-Zulagen sowie Überstundenzuschläge.
- Das BMF muss bis 30.4.2026 die budgetären Rahmenbedingungen für eine **steuerfreie Mitarbeiterprämie** evaluieren. Sollte demnach eine solche Prämie **für das Kalenderjahr 2026** möglich sein, sind deren Voraussetzungen und Höhe bis 31.5.2026 gesetzlich zu regeln (BGBl I 25/2025).
- Am 21. Jänner 2026 wurden im Nationalrat rückwirkend zum 1.1.2026 einige Steuerbegünstigungen beschlossen (siehe dazu TPN 10/2025).
 - Einerseits wird das Volumen von **Überstundenzuschlägen**, die gemäß § 68 Abs. 2 EStG steuerfrei abgerechnet werden dürfen, **im Jahr 2026** 15 Zuschläge, maximal EUR 170 pro Monat betragen dürfen. Es wird somit nicht von zuletzt 18 maximal Überstundenzuschlägen bzw. maximal EUR 200 p.m. schlagartig auf die allgemeine Rechtslage (maximal 10 Überstundenzuschläge bzw maximal EUR 120 p.m.) zurückfallen.
 - Andererseits soll ab 2026 das gesamte **Feiertagsentgelt** (und nicht nur diesbezügliche Zuschläge) nach § 68 Abs.1 EStG steuerbegünstigt abgerechnet werden können.
 - Zudem soll die Möglichkeit zur Umstellung der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung auf virtuelle Geschäftsanteile bis 31.12.2026 verlängert werden.

Die Gesetzwerdung bleibt abzuwarten.