

20
26

Wichtige Bestimmungen

Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

Alles, was Sie für 2026 wissen müssen

Gesetzliche Bestimmungen ändern sich laufend. Damit Sie auch 2026 den besten Überblick im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht haben, finden Sie in dieser AK Broschüre alle Gesetze und Verordnungen, die in diesem Jahr gültig sind – übersichtlich zusammengefasst.

So wichtig die Information, so unersetzbar ist die persönliche Beratung bei konkreten Problemen. Wenden Sie sich bei Fragen bitte direkt an uns. Unsere juristischen Expert:innen vertreten Ihre Interessen kompetent und engagiert. Alle Kontakte zur AK Vorarlberg finden Sie auf Seite 88.

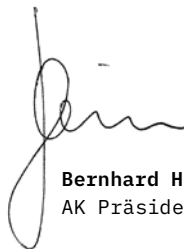
Wissenswertes vom Arbeitsleben bis zum Konsumentenschutz senden wir Ihnen gerne auch direkt in Ihre Inbox, mit dem AK Newsletter.

Jetzt abonnieren

ak-vorarlberg.at/newsletter



Andreas Lampert
AK Direktor



Bernhard Heinzle
AK Präsident



Inhalt

Wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen	6
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	6
Kündigungsfristen und Kündigungstermine	7
Kündigungsschädigung	8
Probezeit	9
Freizeit während der Kündigungsfrist (Postensuche)	9
Befristetes Dienstverhältnis	9
Abfertigung alt	10
Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) „Abfertigung neu“	12
Wichtige Bestimmungen über die Arbeitszeit	14
Bildungsfreistellungen	17
Altersteilzeit	18
Teilpension (sog. erweiterte Altersteilzeit)	21
Dienstzettel	22
Geringfügige Beschäftigung	23
Urlaub	24
Dienstfreistellung / Dienstverhinderung	26
Wiedereingliederungsteilzeit	26
Pflegekarenz und Pflegezeit	28
„Familienhospiz“	
„Sterbebegleitung“	29

Begleitung von schwerst erkrankten Kindern	30	Auflösung des Lehrverhältnisses	44
Anfechtungsfrist bei Kündigung / Entlassung	30	Lehrabschlussprüfung	46
Geltendmachung von Entgeltansprüchen	30	Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung	46
Schutzbestimmungen	31	Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung (Behaltezeit / Weiterverwendungszeit)	47
Wochengeld und Beschäftigungsverbot um die Geburt	33		
Sonderwochengeld	33	Wichtige sozialrechtliche Bestimmungen	48
Papamonat	34	Familienbeihilfe und	
Elternkarenz	34	Kinderabsetzbetrag	48
Mutterschaftsaustritt	35	Mehrkindzuschlag	50
Elternteilzeit (ETZ)	36	Kinderbetreuungsgeld (für Geburten ab 1. März 2017)	50
Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	38	Familienzuschuss des Landes Vorarlberg	53
Lohn- und Gehaltspfändung (Werte 2025)	38	Beitragssätze (Prozentsätze)	54
Wichtige Zahlen des Arbeitsverfassungsgesetzes	39	Geringfügigkeitsgrenzen gem. § 5 ASVG	54
		Beiträge in der freiwilligen Versicherung	55
Wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen für Lehrlinge	40	Pensionsversicherung	55
Lehrvertrag	40	Krankenversicherung	56
Probezeit	41	Zusatzbeitrag für Angehörige in der Krankenversicherung	56
Lehrlingseinkommen	41	Höchstbeitragsgrundlage	57
Arbeitszeit	42	Pflegegeld	57
Vor- und Abschlussarbeiten	42	Zuschuss zum Pflegegeld durch das Land Vorarlberg	58
Überstunden und Mehrstunden	43		
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	44		

Pflegekarenzgeld	58	Beschwerde	82
Kinderzuschuss zur Pension	58	Vorlageantrag an das Bundesfinanzgericht	82
Ausgleichszulagenrichtsätze	59	Ordentliche oder außerordentliche Revision beim VfGH bzw. Beschwerde beim VfGH	82
Ausgleichszulagenbonus / Pensionsbonus	59	Nachzahlungen / Vorauszahlungen	82
Monatliches Dazuverdienen für ASVG-Pensionisten	60	Ratenzahlung / Stundung und Nachsicht	83
Service-Entgelt für e-card (Krankenscheinersatz)	61	Lohnsteuerrückerstattung	84
Verpflegskosten- und Behandlungsbeitrag	62	Steuerliche Fachbegriffe	84
Befreiung von der Rezeptgebühr	62	Lohn(Einkommen)steuertarif (ab 1. Jänner 2025)	86
Obergrenze für Rezeptgebühr	63	Sonstige Bezüge	86
Befreiungsrichtsätze für ORF-Beitrag, Zuschussleistungen zu Fernsprechentgelten	63	Wichtige Adressen	87

Wichtige steuerrechtliche Bestimmungen	64	AK Vorarlberg	88
Vorschau für 2025	64	AK Geschäftsstellen	89
Änderung des Steuertarifs	65	Sprechstunden und Sprechtage der Arbeiterkammer	89
Arbeitnehmerveranlagung	66	AK Bibliotheken	90
Pflichtveranlagung	66	AK Veranstaltungen und Kultur	90
Antragsveranlagung	69	Bildungsförderung / Bildungszuschuss	91
Absetzbeträge	72	AK Broschüren zum Bestellen	91
Freibeträge	75	Newsletter abonnieren	91
Einkommensteuerbescheid	80		
Freibetragsbescheid	81		

Wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Angestellte und Arbeiter

- im 1. Dienstjahr
sechs Wochen voll und vier Wochen halb
- ab 2. Dienstjahr bis 15. Dienstjahr
acht Wochen voll und vier Wochen halb
- ab 16. bis 25. Dienstjahr
zehn Wochen voll und vier Wochen halb
- ab dem 26. Dienstjahr
12 Wochen voll und vier Wochen halb

Sowohl Angestellte als auch Arbeiter haben künftig bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten einen eigenen Anspruch für jedenfalls 8 Wochen pro Arbeitsjahr.

Krankheitsbedingte Abwesenheiten sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und über Verlangen durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbestätigung nachzuweisen (so genannte Mitteilungs- und Nachweispflicht des Arbeitnehmers). Wer diesen Verpflichtungen nicht nachkommt, läuft Gefahr für die Dauer der Säumnis seinen Entgeltanspruch zu verlieren.

Kündigungsfristen und Kündigungstermine

Die Kündigung ermöglicht die ordnungsgemäße Beendigung eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses. Sie kann jederzeit ausgesprochen werden und wirkt, da sie eine einseitige Erklärung ist, grundsätzlich sobald sie dem Arbeitsvertragspartner zugeht. Sie erfordert also weder eine Zustimmung, noch kann sie abgelehnt werden.

Arbeiter / Angestellte (wenn nicht anders vereinbart) durch den Arbeitgeber

- unter zwei Dienstjahren
sechs Wochen
- ab dem 3. bis zum 5. Dienstjahr
zwei Monate
- ab dem 6. bis zum 15. Dienstjahr
drei Monate
- ab dem 16. bis zum 25. Dienstjahr
vier Monate
- ab dem 26. Dienstjahr
fünf Monate jeweils zum Quartalsende

durch den Arbeiter / Angestellten

- ein Monat zum Monatsletzten

+ Wichtig

Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses während des Krankenstandes endet der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht mehr, sondern ist über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus vom Arbeitgeber das Entgelt für die gesetzliche Dauer fortzuzahlen.

+ Wichtig

Auch während der Kündigungsfrist ist der Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben zu vereinbaren.

+ Hinweis

Mit 1. Oktober 2021 kam es zur Angleichung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine von Arbeitern und Angestellten.

+ **Wichtig**

Auch während der Kündigungsfrist ist der Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben zu vereinbaren.

Wegfall der Sonderregelung für Saisonbetriebe

Rückwirkend mit 1.7.2025 wurde das „Saisonprivileg“ gestrichen. Von der gesetzlichen Kündigungsbestimmung abweichende kollektivvertragliche Kündigungsregelungen gelten nur dann weiter, wenn sie im Zeitraum zwischen dem 1.1.2018 und dem 30.6.2025 neu aufgenommen und kundgemacht wurden. Es gilt jedoch immer eine Mindestkündigungsfrist von einer Woche.

Lassen Sie in Kollektivverträgen festgelegte Fristen, die von der gesetzlichen Regelung abweichen, auf ihre Zulässigkeit hin überprüfen.

Kündigung eines freien Dienstverhältnisses (§ 4 Abs. 4 ASVG)

Unbefristete freie Dienstverhältnisse können von jedem Vertragsteil durch Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt im 1. und 2. Dienstjahr 4 Wochen und ab dem 3. Dienstjahr 6 Wochen. Günstigere Vereinbarung bleiben bestehen.

Für den erste Monat kann eine Probezeit vereinbart werden.

Kündigungsentschädigung

Die Kündigungsentschädigung gebührt bei einer ungerechtfertigten Entlassung durch den Dienstgeber oder einem berechtigten (vom Dienstgeber verschuldeten) Austritt durch den Arbeitnehmer und wird – ebenso wie eine Urlaubersatzleistung – auf das Arbeitslosengeld angerechnet.

+ **Achtung**

Durch kollektivvertragliche Regelungen können jedoch auch andere Fristen gelten.

Strittige Ansprüche auf Kündigungsentschädigung sind grundsätzlich – bei sonstigem Ausschluss des Anspruches – binnen 6 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtlich geltend zu machen.

Probezeit

Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig ohne Grund und ohne Einhaltung einer Frist gelöst werden. Die Probezeit darf bei Angestellten höchstens einen Monat betragen. Sie ist zu vereinbaren (Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarung). Bei Arbeitern sieht oftmals der Kollektivvertrag eine Probezeit vor. Nur vereinzelt bestimmt das Gesetz eine Probezeit (z. B. bei Lehrverhältnissen).

Freizeit während der Kündigungsfrist (Postensuche)

Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben (dies gilt nicht bei Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Pensionierung).

+ Hinweis

Günstigere kollektivvertragliche Regelungen sind möglich, etwa Postensuche auch bei Arbeitnehmerkündigung.

Bei der Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind erbrachte Mehrarbeits- und Überstunden im Durchschnitt zu berücksichtigen.

Befristetes Dienstverhältnis

Bei einem befristeten Dienstverhältnis werden Beginn und Ende zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart. Sie können vor dem vereinbarten Ende in der Regel von keiner Seite gekündigt werden. Sie enden automatisch mit Zeitablauf. Eine vorzeitige Auflösung ist im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien, bei vereinbarter Kündigungsmöglichkeit oder aus wichtigem Grund (Entlassung, Austritt) möglich.

Das befristete wird zum unbefristeten Dienstverhältnis, wenn es über den Endtermin hinaus fortgesetzt wird.

Abfertigung alt

Abfertigung alt gilt für bestehende Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und kein Übertritt in die Abfertigung neu schriftlich vereinbart wurde)

Arbeiter und Angestellte

nach Vollendung des

- 3 . Dienstjahres – zwei Monatsentgelte
- 5 . Dienstjahres – drei Monatsentgelte
- 10 . Dienstjahres – vier Monatsentgelte
- 15 . Dienstjahres – sechs Monatsentgelte
- 20 . Dienstjahres – neun Monatsentgelte
- 25 . Dienstjahres – 12 Monatsentgelte

Der Abfertigungsanspruch entsteht

- a) bei Arbeitgeberkündigung
- b) bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung
- c) bei gerechtfertigtem sofortigen Austritt
- d) bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers wegen Inanspruchnahme einer Alterspension, vorzeitigen Alterspension oder einer Gleitpension, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat, und wegen Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit; sowie bei Vorliegen

von Berufsunfähigkeit oder Invalidität für (voraussichtlich) sechs Monate (Rehabilitationsgeld) und unter gewissen Umständen bereits während eines anhängigen Verfahrens hinsichtlich des Bestehens von Berufsunfähigkeit oder Invalidität.

- e) wenn die Arbeitnehmerin bis spätestens drei Monate vor Beendigung des Karenzurlaubes ihren Austritt erklärt und das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre gedauert hat; wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, ist der Austritt innerhalb der Schutzfrist zu erklären; In beiden Fällen beträgt die Abfertigung die Hälfte des sonstigen Anspruches, maximal drei Monatsentgelte. Dies gilt – unter denselben Voraussetzungen – auch für männliche Arbeitnehmer, die einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Ebenso besteht ein Abfertigungsanspruch bei Kündigung während einer Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz (MschG) oder Väterkarenzgesetz (VKG);
- f) grundsätzlich auch bei einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses (Aussnahmen bleiben aber möglich)
- g) in halber Höhe, wenn das Dienstverhältnis durch den Tod der beschäftigten Person aufgelöst wird und die Erben unterhaltsberechtigt sind;

Günstigere Bestimmungen der anzuwendenden Kollektivverträge bleiben aufrecht.

Für Bauarbeiter gelten gesonderte Bestimmungen (Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungsgesetz), ebenso für Hausgehilfinnen und Hausangestellte (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz).

+ Hinweis

Besteht ein Abfertigungsanspruch von mehr als drei Monatsentgelten, so kann der Arbeitgeber eine Zahlung in Raten vornehmen. Drei Monatsentgelte sind dann mit Beendigung zu zahlen. Der Rest in Raten ab dem 4. Monat im Voraus. Eine Sonderregelung besteht bei Abfertigungszahlungen anlässlich des Pensionsantrittes.

Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) „Abfertigung neu“

Für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2002 begründet wurden sowie für freie Dienstverhältnisse ab dem 1. Jänner 2008, gilt das betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz („Abfertigung neu“). Danach hat der Arbeitgeber monatlich – der erste Monat bleibt hierbei beitragsfrei – 1,53 % des laufenden Entgeltes sowie der Sonderzahlungen über den Krankenversicherungsträger an eine Mitarbeitervorsorgekasse als Abfertigungsbeitrag zu entrichten.

Beitragsleistung

Die Beitragszahlung durch die Dienstgeber hat für sämtliche Dienstverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, zu erfolgen, so auch für Lehrverhältnisse und geringfügig Beschäftigte.

Dieser Beitrag ist direkt vom Arbeitgeber zu bezahlen und ist kein Lohnanspruch des einzelnen Dienstnehmers. Die Mitarbeitervorsorgekasse richtet für jeden Arbeitnehmer ein Konto ein. Auf diesem Arbeitnehmer-Konto werden die Abfertigungsbeiträge angespart (sog. Kapitaldeckungsverfahren), Veranlagungserträge dazugerechnet und Verwaltungskosten in Abzug gebracht. Periodisch hat die MV-Kasse den Arbeitnehmer über den Kontostand zu informieren (zumindest einmal jährlich).

Der seitens des Arbeitgebers zu Gunsten des Mitarbeiters einbezahlte Beitrag bleibt dem Arbeitnehmer unabhängig von der Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erhalten; ob und wie der Arbeitnehmer über die einbezahlten Beträge verfügen kann, ist von der Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (eilvernehmliche Auf-lösung, Dienstnehmerkündigung, Dienstgeberkündigung, Entlassung bzw. Austritt) abhängig.

Das Gesetz sieht – dies abhängig von der Art der Beendigung – verschiedene Verfügungsmöglichkeiten vor, so die Ausbezahlung als Kapitalbetrag, die weitere Veranlagung in der bestehenden MV-Kasse, eine Verrentung, eine Übertragung in die Mitarbeitervorsorgekasse des neuen Arbeitgebers, den Ankauf von Anteilen eines Pensionsinvestmentfonds oder die Übertragung in eine bestehende Pensionskasse.

Auswahl der MV-Kasse

Bei der Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse sieht das Gesetz eine Mitwirkung der Belegschaft vor:

- Ist ein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden, so kann die Auswahl nur durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung erfolgen.
- Ist kein Betriebsrat vorhanden, so sind sämtliche Mitarbeiter durch den Dienstgeber von der beabsichtigten Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse zu informieren und können binnen 14 Tagen gegebenenfalls dagegen Einspruch erheben.

In beiden Fällen entscheidet bei einer Nichteinigung über die Auswahl die beim Landesgericht Feldkirch sodann einzurichtende Schlichtungsstelle.

+ Achtung

Eine Übertragung von Alt-Abfertigungsansprüchen ist möglich.

+ **Hinweis**

Da eine Beurteilung eines allfälligen Übertrittes nur im Einzelfall vorgenommen werden kann, wird die Einholung einer persönlichen Rechtsberatung empfohlen. Um die Höhe der einbezahlten Beträge zu kennen, empfiehlt es sich, alle Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen zu sammeln und aufzubewahren.

+ **Wichtig**

Wir empfehlen, zur Klärung von Einzelfragen eine persönliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Vertragliche Übertritte in die Abfertigung neu

Das Gesetz sieht die Möglichkeit des Übertritts aus dem bisherigen System der Abfertigung alt (siehe hierzu Seite 10) in das neue Abfertigungssystem vor, und zwar

- Vollübertritt unter Übertragung der Altanwartschaften auf die MV-Kasse (genannt „Übertragung“) oder
- Teileintritt unter Einfrieren der Altabfertigungsanwartschaften („Einfrieren“).

Jeder Wechsel vom Alt-System in das neue Abfertigungssystem setzt eine einzelvertragliche Vereinbarung zwischen dem jeweiligen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber voraus.

Wichtige Bestimmungen über die Arbeitszeit

Das Arbeitszeit-Recht ist eine komplizierte Materie, dadurch können allgemeine Aussagen über einzelne Bestimmungen nicht gemacht werden. Wichtig ist aber in allen Fällen, dass in den einzelnen Kollektivverträgen – neben dem Arbeitszeitgesetz – ebenfalls Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit, insbesondere betreffend der „Flexibilisierung der Arbeitszeit“, enthalten sind.

Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz 40 Stunden pro Woche

(Umrechnung auf den Monat: $40 \times 4,33 = 173$)
Verschiedene Kollektivverträge sehen eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit vor.

Pausen

Die Pause beträgt bei mehr als sechsstündiger täglicher Arbeitszeit mindestens 30 Minuten (es sind auch unter bestimmten Voraussetzungen zweimal 15 oder dreimal 10 Minuten möglich). Diese Pausen gelten nicht als Arbeitszeit und werden in der Regel nicht bezahlt. Bei durchlaufender und mehrschichtiger Arbeitsweise sind bezahlte Kurzpausen zu gewähren.

+ Hinweis

Abweichend von dieser Regelung gebührt bei Nachtschicht-Schwerarbeit pro Schicht eine bezahlte Kurzpause von zehn Minuten.

Tägliche Ruhezeit – Wöchentliche Ruhezeit 11 Stunden tägliche – 36 Stunden wöchentliche

Zwischen zwei Arbeitstagen ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Zum Wochenende gebührt eine ununterbrochene Wochenendruhe von 36 Stunden. Ausnahmen durch Kollektivverträge oder Arbeitsinspektorat sind möglich.

+ Hinweis

Die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit sind zwei eigenständige Ansprüche. Die tägliche Ruhezeit hat vor der wöchentlichen Ruhezeit zu liegen und darf nicht in diese hineinragen.

Wird die Wochenendruhe innerhalb eines Zeitraumes von 36 Stunden vor Beginn der nächsten Arbeitswoche unterbrochen, gebührt eine Ersatzruhezeit. Ihr Ausmaß entspricht der innerhalb dieser 36 Stunden geleisteten Arbeitszeit und ist in der folgenden Arbeitswoche zu berücksichtigen.

Der Anspruch auf Ersatzruhe berührt nicht den Anspruch auf Überstundenabgeltung nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. Kollektivvertrag. Wird an Wochenenden zulässigerweise gearbeitet, gebührt eine 36-stündige Wochenruhe.

Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

Gleitende Arbeitszeit muss jedoch durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben, in denen kein

+ Hinweis

Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Fall seit 1. September 2018 12 Stunden nicht überschreiten.

Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

Überstunden / Zeitausgleich

+ Hinweis

Die Leistung der 11. und 12. Arbeitsstunde kann ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden.

Ebenso kann abgelehnt werden, mehr als 50 Stunden in der Woche zu arbeiten. Dieses Ablehnungsrecht darf keine nachteiligen Folgen haben. Wer wegen der Ablehnung gekündigt wird, kann die Kündigung binnen 14 Tage bei Gericht anfechten.

Überstunden liegen – sofern kein besonderes Arbeitszeitmodell vereinbart wurde – grundsätzlich vor, wenn entweder die wöchentliche von 40 Stunden oder die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden überschritten wird.

Für Überstunden gebührt ein Überstundenzuschlag von zumindest 50 % oder – wenn vereinbart – ein Zeitausgleich. Bei vereinbartem Zeitausgleich ist der Überstundenzuschlag in Zeit oder finanziell zu vergüten (z. B. 1 Überstunde mit 50 % Zuschlag = 1,5 Stunden Zeitausgleich).

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Seit 1. September 2018 ist es zulässig bis zu 12 Stunden pro Arbeitstag und bis zu 60 Stunden in der Woche zu arbeiten. Jedoch darf dadurch in einem Zeitraum von 17 Wochen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind zu vereinbaren. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform.

Mehrarbeit

Wird von Teilzeitbeschäftigten die vereinbarte, nicht aber die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit überschritten, spricht man von Mehrarbeit. Für Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag von 25 %, wenn sie nicht innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraums von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.

Schriftlichkeit

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sowie ihre Änderung sind zu vereinbaren. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf bei Teilzeitarbeit der Schriftlichkeit.

Bildungsfreistellungen

Bildungskarenz

Sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 6 Monate gedauert hat, kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Entgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden.

In Saisonbetrieben gelten hinsichtlich der erforderlichen Betriebszugehörigkeit Besonderheiten.

Für eine neuerliche Inanspruchnahme ist eine Wartezeit von vier Jahren vorgesehen.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann während einer Bildungskarenz das Weiterbildungsgeld beim Arbeitsmarktservice beantragt werden.

+ Hinweis

Trotz der Bezeichnung Bildungskarenz besteht für diese Zeit kein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Bildungsteilzeit

Sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 6 Monate gedauert hat, ist die schriftliche Vereinbarung einer Bildungsteilzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers ist um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte zu reduzieren. Die Bildungsteilzeit darf 10 Wochenstunden nicht unterschreiten. Die Dauer der Bildungsteilzeit muss mindestens 4 Monate, höchstens zwei Jahre betragen. Für eine neuerliche Inanspruchnahme ist eine Wartezeit von 4 Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit vorgesehen. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teiles mindestens 4 Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist von 4 Jahren, die mit Antritt des ersten Teils zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf. In Saisonbetrieben gelten hinsichtlich der erforderlichen Betriebszugehörigkeit Besonderheiten.

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ermöglicht einen gleitenden Übergang in die Pension. Das reduzierte Arbeitsausmaß hat keine Auswirkung auf die Pension, das Arbeitslosen- und das Krankengeld.

Voraussetzungen sind:

Beginnend mit 1.1.2026 werden die Antrittsvoraussetzungen schrittweise angehoben.

- Ab 2026 gilt: Die Altersteilzeit kann nur mehr 4,5 Jahre dauern.
- Ab 2027 gilt: Die Altersteilzeit kann nur mehr 4 Jahre dauern.

- Ab 2028 gilt: Die Altersteilzeit kann nur mehr 3,5 Jahre dauern.
- Ab 2029 gilt: Die Höchstdauer der Altersteilzeit beträgt 3 Jahre und kann sie frühestens 3 Jahre vor der Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridorpension bzw. dem Regelpensionsalter angetreten werden.
- Personen, die auf eine Pension Anspruch hätten, sind von der Altersteilzeit ausgeschlossen.
Ausnahme: Der Stichtag für eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer („Hacklerpension“) kann allerdings längstens um ein Jahr oder bis zum Stichtag für die Korridorpension überschritten werden.
- Ab 1.1.2026 wird die **Anzahl der notwendigen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungswochen** in den letzten 25 Jahren pro Quartal um je 8 Wochen erhöht, von aktuell 788 Wochen bis auf 884 Wochen (17 Jahre) ab 2029.
- Ab 1.1.2026 sind **Nebenbeschäftigungen** bei anderen Arbeitgebern generell **verboten**. Dies gilt auch für geringfügige Beschäftigungen.
- Nur solche Nebenbeschäftigungen dürfen weitergeführt werden, die bereits im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübt wurden.
- **Unzulässige Nebenbeschäftigungen müssen bis 30.6.2026 beendet werden.**
- Jede Nebenbeschäftigung muss dem AMS gemeldet werden.

+ Wichtig:

Dieses Nebenbeschäftigungsverbot samt Ausnahme gilt auch bei bereits laufenden Altersteilzeiten.

- **Vertragliche Vereinbarung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Herabsetzung der vereinbarten Normalarbeitszeit auf 40 bis 60 % der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen (Prüfungszeitraum 12 Monate); Altersteilzeit ist auch für Teilzeitkräfte möglich, sofern ihre Arbeitszeit mindestens 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit beträgt.
- Für Männer gilt ein Eintrittsalter von 60 Jahren.
- Altersteilzeit kann 5 Jahre vor dem Alterspensionsstichtag antreten werden, solange die Altersteilzeit vor 1.1.2029 beginnt.
- Ab 1.1.2029 können Altersteilzeitvereinbarungen frühestens 3 Jahre vor einer Korridorpension beginnen. Erfüllen Arbeitskräfte die Voraussetzungen für eine Korridorpension nicht, so darf die Altersteilzeitvereinbarung frühestens 3 Jahre vor dem Stichtag der regulären Alterspension beginnen.

Das heißt bis 31.12.2028:

- Frauen, die am 30. Juni 1967 oder früher geboren sind, können ebenfalls jederzeit eine Altersteilzeit beginnen.
- Die Anhebung des Pensionsantrittsalters führt dazu, dass Frauen, die zwischen 1. Juli 1967 und 31. Dezember 1967 geboren sind, frühestens mit 59 Jahren mit einer Altersteilzeit beginnen können. Eine Frau, die am 2. Juli 1967 geboren ist, kann daher frühestens am 2. Juli 2026 mit einer Altersteilzeit starten.
- Frauen, die am 1. Jänner 1968 oder danach geboren sind, können aufgrund des späteren Pensionsantrittsalters, frühestens mit 59 Jahren mit einer Altersteilzeit beginnen – also nicht vor 1. Juli 2027.

→ Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss insbesondere die Bestimmung enthalten, dass der bestehende Abfertigungsanspruch auf Basis der ursprünglichen, ungekürzten Arbeitszeit berechnet wird.

Der Arbeitnehmer erhält einen **Lohnausgleich** in der Höhe von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Lohn vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit und danach, maximal bis zur Höhe der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, wobei die bisherige Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung erhalten bleibt. Den Lohnausgleich erhält der Arbeitgeber als Altersteilzeitgeld vom AMS erstattet.

Wir empfehlen zur Klärung von Einzelfragen eine persönliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Teilpension (sog. erweiterte Altersteilzeit)

Mit 1. Jänner 2016 wurde die Möglichkeit einer Teilpension neu eingeführt.

Voraussetzung ist, dass bereits ein Anspruch auf Korridorpension besteht, jedoch noch keine Alterspension bezogen wird.

In diesem Fall besteht bei einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (grundsätzlich wie bei Altersteilzeit) die Möglichkeit, die Arbeitszeit mit Anspruch auf einen teilweisen Lohnausgleich zu reduzieren.

Arbeitgebern werden in diesem Fall die ihnen entstehenden Mehraufwendungen für den Lohnausgleich und für die höheren Sozialversicherungsbeiträge zur Gänze abgegolten.

+ Wichtig

In allen angeführten Fällen besteht kein Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer. Wir empfehlen daher, zur Klärung von Einzelfragen eine persönliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Dienstzettel

Seit 1. Jänner 1994 ist der Dienstgeber verpflichtet, unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Dienstzettel mit der Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen.

Der Dienstzettel muss folgende Punkte beinhalten:

+ Hinweis

Die Ausstellung eines Dienstzettels kann notfalls auch eingeklagt werden. Zudem droht dem säumigen Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe.

8. Name und Anschrift des Arbeitgebers
9. Name und Anschrift des Arbeitnehmers
10. Beginn des Arbeitsverhältnisses
11. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses
12. Dauer der Kündigungsfrist bzw. Kündigungstermin
13. gewöhnlicher Arbeits(einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(einsatz)orte
14. allfällige Einstufung in ein generelles Schema
15. vorgesehene Verwendung
16. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen); Fälligkeit des Entgelts
17. Ausmaß des jährlichen Urlaubsanspruches
18. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit
19. Bezeichnung des anzuwendenden Kollektivvertrages
20. Name und Anschrift der Mitarbeiter-vorsorgekasse

Geringfügige Beschäftigung

Mit 1. Jänner 2018 wurde die tägliche Geringfügigkeitsgrenze abgeschafft. Ob ein geringfügiges Arbeitsverhältnis vorliegt richtet sich nun ausschließlich nach der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze und der getroffenen Vereinbarung.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn ein Arbeitsverhältnis für mindestens einen Monat oder länger oder auf unbestimmte Zeit vereinbart wurde und das für den Kalendermonat vereinbarte Entgelt € 551,10 (Wert 2026) nicht übersteigt.

Bei Dienstverhältnissen, deren vereinbarte Dauer unter einem Monat liegt, ist immer jenes Entgelt heranzuziehen, das für die gesamte Dauer zusteht bzw. zugestanden wäre.

Mehrere befristete Dienstverhältnisse zum selben Arbeitgeber sind getrennt zu beurteilen.

Bei einer tageweisen Beschäftigung wird jeder Tag als eigenes Arbeitsverhältnis betrachtet. Es kommt zu keiner Zusammenrechnung.

Ein geringfügiges Arbeitsverhältnis unterliegt nur der gesetzlichen Unfallversicherung.

Für geringfügig Beschäftigte gelten dieselben arbeitsrechtlichen Ansprüche wie für Vollzeitbeschäftigte (Urlaub, Pflegefreistellung, Sonderzahlungen, Feiertagentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Abfertigung etc.). Verringert sich das vereinbarte Entgelt im Kalendermonat unter die Geringfügigkeitsgrenze, besteht Vollversicherung bis Monatsende, erhöht sich das vereinbarte Entgelt hingegen über die Geringfügigkeitsgrenze, dann tritt die Vollversicherung rückwirkend mit Monatsersten ein.

+ Hinweis

Bei untermonatigem Beginn oder Ende eines einen Monat übersteigenden/unbefristeten Arbeitsverhältnis wird das tatsächlich ausbezahlte Entgelt für einen ganzen Kalendermonat hochgerechnet.

+ Hinweis

Bei einem monatsüberlappenden, aber unter einem Monat liegendem Dienstverhältnis sind beide Kalendermonate separat zu betrachten.

+ Hinweis

Geringfügig Beschäftigte können eine freiwillige Selbstversicherung zur Kranken- und Pensionsversicherung beantragen. Die begünstigten Beitragszahlungen sind monatlich zu entrichten. Im Jahr 2026 beträgt der monatliche Beitrag zur Selbstversicherung EUR 83,49.

Urlaub

Urlaubsanspruch

- bei einer **Dienstzeit beim selben Arbeitgeber** von weniger als 25 Jahren fünf Wochen, das sind 30 Werktage bei einer 6-Tage-Woche bzw. 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche
- nach Vollendung des 25. Jahres sechs Wochen, das sind 36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage

Anrechnung von Vordienstzeiten ist gesetzlich vorgesehen.

Urlaubsverbrauch

Grundsätzlich ist der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes und damit ein Urlaubsverbrauch zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Das Urlaubsjahr beginnt – mangels einer anderen Vereinbarung – mit dem Zeitpunkt des Firmeneintrittes (Arbeitsjahr = Urlaubsjahr).

+ Hinweis

Der EuGH hat entschieden, dass auch bei einem unbegründeten vorzeitigen Austritt die Ersatzleistung für die noch nicht verbrauchten Urlaubstage zu bezahlen ist. Aufgrund einer danach ergangenen Entscheidung des OGH gilt dies nur für den unionsrechtlich geregelten Mindesturlaub von 4 Wochen, nicht aber für die 5. und 6. Urlaubswoche.

Urlaubsersatzleistung

Bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gebührt dem Arbeitnehmer eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Resturlaub. Dieser Resturlaub errechnet sich entsprechend der im jeweiligen Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit, sohin im anteiligen (aliquoten) Ausmaß; ein bereits verbrauchter Urlaub ist dabei auf das anteilige Urlaubsausmaß anzurechnen.

Bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt oder einer verschuldeten Entlassung hat der Arbeitnehmer den über das anteilige Urlaubsausmaß hinausgehenden verbrauchten Urlaub zurückzuerstatten.

Die vorangeführten Bestimmungen im Bereich des Urlaubsrechtes gelten auch für sämtliche Formen der Teilzeitbeschäftigung, folglich auch für geringfügig Beschäftigte.

Wird für nicht konsumierten Urlaub eine Ersatzleistung gewährt, erfolgt eine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld und das Krankengeld und besteht für diesen Zeitraum ein Versicherungsschutz (ausgenommen geringfügig Beschäftigte).

Pflege-, Betreuungs- und Begleitungsfreistellung

Braucht ein im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebender erkrankter naher Angehöriger (Kinder, Eltern, Großeltern, Ehegatte, eingetragener Partner, Lebensgefährte, nun auch im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des Ehegatten, Lebensgefährten oder eingetragenen Partners) nachweislich Pflege, so gebührt dem Arbeitnehmer eine Pflegefreistellung. Handelt es sich um das eigene erkrankte Kind, so ist seit 1. Jänner 2013 kein gemeinsamer Haushalt mehr nötig.

Fällt die ständige Betreuungsperson des eigenen (Wahl- und Pflege-) Kindes aus den im Gesetz angeführten Gründen aus, gebührt eine Betreuungsfreistellung. Diese kann nun auch für im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des Ehegatten, Lebensgefährten oder eingetragenen Partners in Anspruch genommen werden.

Neu eingeführt wurde weiters ein Anspruch auf Begleitung des eigenen oder des im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei stationärer Aufnahme des Kindes in eine Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind unter 10 Jahre alt ist.

Der Anspruch für die oben abgeführten Fälle gebührt im Ausmaß der jeweiligen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitsjahr.

Erkrankt ein Kind, das noch nicht 12 Jahre alt ist, gebührt eine zusätzliche Pflegefreistellung im Ausmaß einer wöchentlichen Normalarbeitszeit, wenn der ursprüngliche Anspruch bereits ausgeschöpft wurde.

Dienstfreistellung / Dienstverhinderung

+ Wichtig

Seit 1. Juli 2018 können Arbeiter gleich den Angestellten auch andere Dienstverhinderungsgründe, die nicht im Kollektivvertrag aufgezählt sind, in Anspruch nehmen.

Ist ein Dienstnehmer durch wichtige seine Person betreffende Gründe an der Arbeitsleistung verhindert, besteht im Zusammenhang mit dem Anlassfall grundsätzlich Anspruch auf eine bezahlte Dienstfreistellung.

Beispiele:

eigene Hochzeit, Todesfälle in der Familie, Geburt, Vorladungen zu Behörden, Umzug und dergleichen mehr. Die Verhinderungsgründe und die Dauer der Dienstfreistellung, die grundsätzlich bis zu einer Woche pro Anlassfall betragen kann, sind durch Gesetz bzw. Kollektivvertrag geregelt.

Wiedereingliederungsteilzeit

Seit 1. Juli 2017 besteht die Möglichkeit mit dem Arbeitgeber eine Wiedereingliederungsteilzeit nach einem langen Krankenstand (physisch oder psychisch) zu vereinbaren, um wieder in den Berufsalltag einzusteigen.

Voraussetzungen sind:

- ein mindestens 6-wöchiger Krankenstand beim selben Arbeitgeber
- bereits seit 3 Monaten im Arbeitsverhältnis
- Mindestdauer der Wiedereingliederungsteilzeit 1 Monat (maximal 6 Monate)

- vorausgehende Beratung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch fit2work
- ärztliche Bestätigung der Arbeitsfähigkeit
- schriftliche Vereinbarung über die befristete Reduzierung der Arbeitszeit
- Wiedereingliederungsplan
- monatliches Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze
- Reduktion der Arbeitszeit um mindestens 25 % bis maximal 50 % im Durchschnitt und mindestens 12 Stunden pro Woche

Eine vereinbarte Wiedereingliederungsteilzeit ändert weder den bestehenden Arbeitsvertrag inhaltlich noch hat sie Auswirkungen auf die kollektivvertragliche Einstufung.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit kann zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

Der Arbeitnehmer kann seine vorzeitige Rückkehr schriftlich verlangen, sofern die medizinische Notwendigkeit der Teilzeit entfällt. Die Rückkehr ist frühestens drei Wochen nach der Mitteilung möglich.

Der Arbeitgeber zahlt das Entgelt für das vereinbarte Arbeitszeitausmaß, der Arbeitnehmer erhält nach kontrollärztlicher Bewilligung zusätzlich das Wiedereingliederungsgeld im Ausmaß des erhöhten Krankengeldes dynamisch aliquot zur vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (z. B. 60 % Wiedereingliederungsteilzeit und 40 % Wiedereingliederungsgeld); die Maximalbezugsdauer beträgt 9 Monate (6 + 3 Monate).

+ Hinweis

Mehrarbeitsleistung kann freiwillig erbracht werden, darf aber vom Arbeitgeber nicht verlangt und kann sanktionslos abgelehnt werden. Auch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber nicht anordnen.

+ Hinweis

Das Wiedereingliederungsgeld entfällt, wenn die vereinbarte Teilzeit in der Woche um mindestens 10 % über- oder unterschritten wird.

+ **Hinweis**

Die Wiedereingliederungsteilzeit ist kündigungsgeschützt. Eine Kündigung kann deshalb gerichtlich angefochten werden („verpöntes Motiv“). Die Anfechtungsfrist beträgt 2 Wochen.

+ **Wichtig**

Wir empfehlen, sich im Einzelnen bei der AK Vorarlberg beraten zu lassen.

Bei Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit vor dem vereinbarten Ende ist bei der Anspruchsbeurteilung das Entgelt von vor der Wiedereingliederungsteilzeit heranzuziehen (Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung, Abfertigung alt).

Zwischen zwei Wiedereingliederungsgeldbezügen müssen mindestens 18 Monate liegen.

Pflegekarenz und Pflegezeit

Seit 2014 kann für die vorübergehende Betreuung oder Pflege eines nahen Angehörigen ab Pflegestufe 3 – bei Demenzkranken oder Minderjährigen schon ab Pflegestufe 1 – mit dem Arbeitgeber schriftlich eine Pflegekarenz oder Pflegezeit für mindestens einen und bis zu drei Monaten vereinbart werden, sofern das Arbeitsverhältnis bereits drei Monate gedauert hat. In dieser Zeit zahlt der Arbeitgeber kein Entgelt bzw. nur das Teilzeitentgelt. Es kann aber beim Sozialministeriumservice Pflegekarenzgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes – bei Pflegezeit anteilig – beantragt werden.

Eine neuerliche Pflegekarenz bzw. Pflegezeit für dieselbe Person ist nur bei Erhöhung der Pflegestufe und nur ein weiteres Mal möglich. Nach Antritt einer Pflegekarenz ist eine Pflegezeitvereinbarung nicht mehr zulässig. Dies gilt umgekehrt genauso.

Beginn und Dauer der Pflegekarenz – bei der Pflegezeit auch Ausmaß und Lage der wöchentlichen Normalarbeitszeit, die 10 Stunden nicht unterschreiten darf – sind vor Antritt zu vereinbaren.

Seit 1. Jänner 2020 gibt es in Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit von bis zu zwei Wochen.

Kommt es in dieser Zeit zu keiner Einigung über eine Pflegekarenz oder Pflegezeit, dann kann für weitere zwei Wochen eine Pflegekarenz oder Pflegezeit in Anspruch genommen werden. Der Antrittstag ist dem Arbeitgeber ehestmöglich mitzuteilen.

Die Pflegebedürftigkeit ist dem Arbeitgeber glaubhaft zu machen und das Angehörigenverhältnis zu bescheinigen.

+ Hinweis

Eine Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pflegekarenz oder Pflegezeit kann innerhalb von zwei Wochen gerichtlich angefochten werden.

„Familienhospiz“ „Sterbebegleitung“

Der Arbeitnehmer kann schriftlich zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen (ein gemeinsamer Haushalt ist hierbei nicht erforderlich) wahlweise eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von bis zu drei Monaten verlangen. Dabei ist eine einmalige Verlängerung um weitere drei Monate – sohin ein Gesamtausmaß bis zu sechs Monaten – möglich.

Der Arbeitnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis nachzuweisen.

Der Arbeitnehmer kann die von ihm verlangte Maßnahme (Sterbebegleitung) frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Dies allerdings unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber nicht binnen fünf Arbeitstagen bzw. bei einer Verlängerung binnen 10 Tagen ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme bzw. deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Wegfall der Sterbebegleitung

unverzüglich bekannt zu geben und muss diesfalls über Verlangen des Arbeitgebers die Arbeit im bisherigen Umfang wiederum aufnehmen.

Wir empfehlen, zur Klärung von Einzelfragen eine persönliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Begleitung von schwerst erkrankten Kindern

Die zum Punkt Familienhospiz genannten Ausführungen gelten auch bei der Begleitung von schwerst erkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekinder oder leiblichen Kinder des Ehegatten oder Lebensgefährten), allerdings für Zeiträume von bis zu fünf bzw. neun Monaten.

Auch hierzu wird zur Klärung von Einzelfragen eine persönliche Beratung empfohlen.

Anfechtungsfrist bei Kündigung / Entlassung

Klageeinbringungsfrist für die Anfechtung einer Kündigung oder Entlassung vor dem Arbeits- und Sozialgericht: grundsätzlich zwei Wochen ab Zugang der Kündigung bzw. Entlassung.

Frist für die Klageeinbringung auf Kündigungsent-schädigung beim Arbeits- und Sozialgericht – sechs Monate.

Geltendmachung von Entgeltansprüchen

+ Achtung

Wir empfehlen sich dazu bei der AK Vorarlberg beraten zu lassen.

Kollektivverträge legen regelmäßig kurze (Verfalls-) Fristen für die Geltendmachung von Entgeltansprüchen fest.

Schutzbestimmungen für (werdende) Eltern

Verbotene Arbeiten

Überstundenarbeit, Akkordarbeiten nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche und gewisse schädliche Arbeiten (im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat), Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit mit Ausnahmen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

besteht auf Grund des Mutterschutzgesetzes und des Väterkarenzgesetzes sowohl für Mütter, Adoptiv- und Pflegemütter als auch für Väter, die eine Karenz in Anspruch nehmen.

Befristete Dienstverhältnisse

laufen bis zum Beginn der Mutterschutzfrist weiter, wenn der Abschluss eines befristeten Dienstverhältnisses nicht sachlich gerechtfertigt war.

Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung und bei Inanspruchnahme einer Karenz bis 4 Wochen nach Beendigung der Karenz. Der Kündigungsschutz endet außerdem 4 Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt bzw. bei einer Totgeburt 4 Monate danach. Eine Kündigung bzw. Entlassung ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes wäre gesetzwidrig und daher ungültig.

Erfolgt eine Kündigung durch den Arbeitgeber in Unkenntnis einer bestehenden Schwangerschaft, so wird die Kündigung rechtsunwirksam, wenn die schwangere Dienstnehmerin innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung von der Schwangerschaft Mitteilung macht und gleichzeitig eine ärztliche Bestätigung hierüber vorlegt.

Erfährt eine Dienstnehmerin von ihrer Schwangerschaft erst nach dem Ausspruch der Kündigung, so muss sie dem Arbeitgeber vom Vorliegen der Schwangerschaft unverzüglich unter gleichzeitiger Vorlage der ärztlichen Bestätigung Mitteilung machen. Bestand die Schwangerschaft bereits bei Ausspruch der Kündigung, so wird die Kündigung rechtsunwirksam.

Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters

beginnt mit der Bekanntgabe einer Karenz, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes und endet grundsätzlich vier Wochen nach dem Ende des Karenzteiles.

Bei Inanspruchnahme einer Karenz im 2. Lebensjahr des Kindes besteht eine erleichterte Kündigungsmöglichkeit. Auch in diesem Zeitraum ist eine Kündigung bzw. Entlassung nur **nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts** rechtswirksam.

Den Dienstgeber trifft die Pflicht, das Vorliegen der Kündigungsgründe nachzuweisen.

Im Hinblick auf die Vielfältigkeit der einschlägigen Bestimmungen des Kündigungs- und Entlassungsschutzes empfehlen wir eine rechtzeitige Inanspruchnahme der Rechtsberatung.

Wochengeld und Beschäftigungsverbot um die Geburt

Acht Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Aus medizinisch notwendigen Gründen kann der Beginn der Schutzfrist vor der Geburt vorgezogen werden (individuelles Beschäftigungsverbot). Im Falle einer Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburt beträgt das Beschäftigungsverbot nach der Geburt mind. 12 Wochen. In dieser Zeit erhält die Kindesmutter – bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen – als Entgeltersatz Wochengeld von ihrem Krankenversicherungsträger (z. B. ÖGK, BVAEB, ...).

Sonderwochengeld

Der Anspruch besteht für Frauen, die erneut schwanger werden und sich zum Beginn des Mutterschutzes für ihr nächstes Kind noch in einer gesetzlichen Elternkarenz befinden, aber kein Kinderbetreuungsgeld mehr beziehen.

Der Antrag ist beim zuständigen Sozialversicherungsträger zu stellen.

Ein Anspruch auf Wochengeld in Höhe des Sonderwochengelds besteht außerdem auch für Frauen,

- die nach Ende der höchstzulässigen Karenzdauer für kurze Zeit wieder arbeiten gehen und der Mutterschutz für das weitere Kind binnen drei Monaten nach Ende der Karenz eintritt oder
- die bereits vor Ende der höchstzulässigen Karenzdauer wieder in den Job zurückkehren, ihre Arbeitszeit reduzieren, z. B. in (Eltern-)Teilzeit sind, und der Mutterschutz für das weiteres Kind vor dem zweiten Geburtstag des älteren eintritt.

+ Hinweis

In diesen beiden Fällen wird ein sogenannter „Günstigkeitsvergleich“ durchgeführt, der zu einem höheren Wochengeld führen kann.

Papamonat

(Anspruch des anderen Elternteiles auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes)

+ **Achtung**

Bitte beachten Sie die Meldefristen für die Elternkarenz und den Papamonat!

Väter haben anlässlich der Geburt eines Kindes einen Rechtsanspruch auf einen Monat unbezahlte Freistellung während des Mutterschutzes. Für die Zeit können Sie eine staatliche Geldleistung beantragen (siehe Seite 52, Familienzeitbonus). Die Regelung gilt auch für den anderen Elternteil bei gleichgeschlechtlichen Eltern.

Näheres zu diesem Thema finden Sie in unserer Broschüre „Papamonat“.

Elternkarenz

Karenz – Dauer und Anspruch

+ **Achtung**

Die (arbeitsrechtliche) Karenz ist zu unterscheiden vom Zeitraum des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld (siehe Seite 50).

Die Karenz beginnt nach dem Mutterschutz und für Geburten seit dem 1. November 2023 kann ein Elternteil bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes Karenz nehmen. Bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes besteht der Karenzanspruch in folgenden Fällen:

- Wenn der andere Elternteil zumindest zwei Monate Karenz nimmt.
- Wenn Sie Alleinerzieher:in sind.
- Wenn ein Elternteil keinen Karenzanspruch hat und der andere Elternteil seine Karenz frühestens zwei Monate nach dem Ende des Mutterschutzes beginnt.

Die Karenz kann maximal zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Jeder Karenzteil muss mindestens zwei Monate dauern und alle Teile müssen unmittelbar aneinander anschließen. Beim ersten Wechsel können die Eltern einen Monat gleichzeitig nehmen. Dadurch verkürzt sich die Gesamtdauer um einen Monat.

Bei Geburten seit dem 1. August 2019 zählen Karenzzeiten für sämtliche gesetzliche dienstzeitabhängige Ansprüche in vollem Ausmaß. Bei Geburten vor dem 1. August 2019 zählen nur maximal 10 Monate, nur für eine Karenz und nur für drei Ansprüche:

+ **Achtung**

Arbeiten während der Karenz ist nur innerhalb bestimmter Grenzen möglich!

- Bemessung der Kündigungsfrist
- Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- 6. Urlaubswoche

Anspruch auf Karenz haben

Dienstnehmer:innen, Heimarbeiter:innen und Beamte:innen. Die Bestimmungen gelten auch für Adoptiv- und Pflegeeltern. Für freie Dienstnehmer:innen ist keine Karenz vorgesehen.

Details und Ausnahmen siehe AK Broschüre „Wenn ein Baby kommt“.

Mutterschaftsaustritt

Eine Lösung des Dienstverhältnisses durch einen Mutterschaftsaustritt ist möglich:

- innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt
- nach der Annahme eines Kindes (Adoption), welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege innerhalb von 8 Wochen
- im Falle der Karenz bis spätestens 3 Monate vor deren Ablauf

Unterliegt das Beschäftigungsverhältnis den Bestimmungen von Abfertigung Alt und hat es mindestens 5 Jahre gedauert, so besteht bei Erklärung eines Mutterschaftsaustrittes Anspruch

auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, maximal 3 Monatsentgelte.

Unterliegt das Beschäftigungsverhältnis den Bestimmungen von Abfertigung Neu, so besteht bei einem zeitgerechten Mutterschafts Austritt Anspruch auf Ausbezahlung der einbezahlten Beträge gegenüber der Mitarbeitervorsorgekasse, sofern bereits 3 Jahre einbezahlt worden sind.

Wird die Karenz zwischen den Eltern geteilt, so ist ein Austritt des Elternteiles, der sich in Karenz befindet, spätestens 3 Monate vor Ablauf der eigenen Karenz möglich.

Kollektivverträge können Sonderregelungen vorsehen.

Elternteilzeit (ETZ)

Mütter und Väter haben gegenüber ihrem Dienstgeber einen – notfalls gerichtlich erstreitbaren – Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. auf Änderung der Lage der Arbeitszeit.

Für Elternteilzeitmeldungen ab dem

1. November 2023 ist das Folgende zu beachten:

Dienstnehmer:innen haben nunmehr im Zeitraum bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens 7 Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes bzw. die Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem frühesten Beginn der Elternteilzeit sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Zu diesem Höchstausmaß ist der Zeitraum zwischen der Vollendung des 7. Lebensjahres und dem späteren Schuleintritt des Kindes hinzuzurechnen. Der Anspruch besteht nur dann,

- wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
- die Dienstnehmerin / der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
- Bei Teilzeitbeschäftigung: die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und 12 Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Dienstnehmer:innen die keinen Anspruch auf diese Teilzeitbeschäftigung haben oder diesen Anspruch bereits ausgeschöpft haben, können nunmehr mit dem Dienstgeber im Zeitraum bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und 12 Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Die ETZ kann nach Ende des Beschäftigungsverbotes, einer Karenz oder auch zu einem späteren Zeitpunkt beansprucht werden. Sie muss mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn beantragt werden. Die Minstdauer einer ETZ beträgt zwei Monate!

+ Achtung

Auch bei Inanspruchnahme der ETZ ist allenfalls die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld zu beachten!

Eine ETZ kann für dasselbe Kind gleichzeitig von Vater und Mutter in Anspruch genommen werden. Während der ETZ besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz (bis 4 Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres). Auch kann während der ETZ unter Wahrung des halben Abfertigungsanspruches (Abfertigung alt) unter bestimmten Voraussetzungen gekündigt werden.

Näheres siehe AK-Broschüre „Wenn ein Baby kommt“.

Dienstnehmerhaftpflichtgesetz

+ Achtung

Eine Aufrechnung von Schadenersatzansprüchen mit Ansprüchen des Arbeitnehmers durch den Dienstgeber ist während aufrechtem Arbeitsverhältnis nur dann möglich, wenn der Dienstnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen der Aufrechnungs-erklärung des Dienstgebers widerspricht.

Ein Dienstnehmer haftet seinem Dienstgeber für diesem **bei Erbringung der Arbeitsleistung zugefügte Schäden** nur nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG).

Dieses Gesetz sieht vor, dass der Dienstnehmer für einen Schaden, der aus einer entschuldbaren Fehlleistung heraus entstanden ist, gar nicht haftet. Wenn ein darüber hinausgehender Verschuldensgrad vorliegt, ist das Ausmaß der Haftung nach den konkreten Umständen des Einzelfalls zu beurteilen. In diesen Fällen empfehlen wir eine Beratung in Anspruch zu nehmen.

Lohn- und Gehaltspfändung (Werte 2026)

Das Arbeitseinkommen kann nur nach Maßgabe der Bestimmungen der Exekutionsordnung gepfändet werden. Vom Arbeitseinkommen ist monatlich ein Betrag (Existenzminimum – allgemeiner Grundbetrag) von € 1.308,- pfändungsfrei. Dieser Betrag erhöht sich pro unterhaltsberechtigte Person (maximal 5) monatlich um € 261,- jedoch höchstens um € 1.305,- monatlich (Unterhaltsgrundbetrag). Der allgemeine Grundbetrag erhöht sich auf € 1.526,- monatlich, wenn keine Sonderzahlungen gewährt werden (erhöhter allgemeiner Grundbetrag). Über diese Beträge hinaus stehen dem Arbeitnehmer auf die Differenz zwischen seinem Netto-Entgelt und den vorerwähnten unpfändbaren Beträgen für sich selbst 30 % und für jede unterhaltsberechtigte Person je 10 % (maximal für 5 Personen) pfändungsfrei zu.

Bei Pfändung, die durch einen Unterhaltsanspruch begründet ist, verbleiben dem Verpflichteten lediglich 75 % der vorher genannten Freibeträge.

Für einmalige Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Abfertigung, Urlaubersatzleistungen) gelten gesonderte Berechnungsbestimmungen.

Wichtige Zahlen des Arbeitsverfassungsgesetzes

Zahl der Betriebsratsmitglieder	Anzahl
1 bis 4 Arbeitnehmer	0
5 bis 9 Arbeitnehmer	1
10 bis 19 Arbeitnehmer	2
20 bis 50 Arbeitnehmer	3
51 bis 100 Arbeitnehmer	4
für je weitere 100 Arbeitnehmer	je 1 weiteres
ab 1001 für je weitere 400 Arbeitnehmer	je 1 weiteres

Bildungsfreistellung bis zu drei Wochen und drei Arbeitstagen pro Funktionsperiode (fünf Jahre) für jedes Mitglied des Betriebsrates.

Erweiterte Bildungsfreistellung bis zu ein Jahr (ohne Entgelt) für ein Mitglied des Betriebsrates bei mehr als 200 Arbeitnehmern.

Freistellung von Betriebsräten	Anzahl
bis 150 Arbeitnehmer	0
ab 151 Arbeitnehmer	1
ab 701 Arbeitnehmer	2
ab 3 001 Arbeitnehmer	3
für je weitere 3 000 Arbeitnehmer	je 1 weiterer

Die angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen können eine eingehende Beratung nicht ersetzen. Wir empfehlen, sich im Einzelnen bei der AK Vorarlberg beraten zu lassen.

Wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen für Lehrlinge

Lehrvertrag

Der Lehrvertrag ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag auf Zeit zwischen Lehrling und Lehrberechtigtem. Im Lehrvertrag müssen der vereinbarte Lehrberuf, Beginn und Ende der Lehrzeit, der Ausbildungsort und weitere, für den Lehrling wichtige Bestimmungen enthalten sein.

Der Lehrberechtigte hat den Lehrvertrag unverzüglich nach Lehrzeitbeginn zur Unterzeichnung vorzulegen und binnen drei Wochen der Lehrlingsstelle zur Protokollierung zu übermitteln.

Zudem muss der Lehrberechtigte den Lehrling über die von ihm durchgeführte Anmeldung des Lehrvertrages zur Eintragung bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer informieren.

Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. In dieser Zeit kann der Lehrvertrag sowohl vom Lehrling als auch vom Lehrberechtigten jederzeit ohne Angabe von Gründen aufgelöst werden. Die Auflösung muss immer schriftlich erfolgen (bei minderjährigen Lehrlingen ist die Auflösung durch den Lehrling nur mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters möglich). Wenn der Lehrling gleich am Beginn der Lehre eine lehrgangsmäßige Berufsschule besucht, dann gelten die ersten sechs Wochen im Betrieb als Probezeit.

Lehrlingseinkommen

Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, ein Lehrlingseinkommen zu bezahlen. Die Höhe des Lehrlingseinkommens wird im jeweiligen Kollektivvertrag festgelegt. Dieser regelt auch die Höhe der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses. Wenn es im jeweiligen Lehrbetrieb keinen anwendbaren Kollektivvertrag gibt, dann ist die Höhe des Lehrlingseinkommens sowie der Sonderzahlungen mit dem Lehrberechtigten zu vereinbaren und im Lehrvertrag festzuhalten. Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, dem Lehrling monatlich einen detaillierten Lohn- bzw. Gehaltszettel auszuhändigen.

Arbeitszeit

Für Lehrlinge unter 18 Jahren gelten folgende Bestimmungen:

- grundsätzlich 8 Stunden täglich – 40 Stunden wöchentlich
- eine Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist unter gewissen Bedingungen gestattet
- zwischen 20 Uhr und 6 Uhr = Nachtarbeitsverbot; Ausnahmen: Gastgewerbe, Bäcker, Mehrschicht-Betriebe, ...
- Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot
Ausnahmen: Gastgewerbe, Krankenpflegeanstalten und Pflegeheime, Handel am 8. Dezember
- eine halbe Stunde Pause, die spätestens nach 6 Stunden beginnen muss
- die Zeit des Berufsschulbesuches ist auf die wöchentliche betriebliche Arbeitszeit anzurechnen

Vor- und Abschlussarbeiten

Zur Durchführung von Vor- und Abschlussarbeiten darf die tägliche Normalarbeitszeit für minderjährige Lehrlinge über 16 Jahre um eine halbe Stunde verlängert werden. Ein Arbeitstag darf aber dadurch nicht länger als 9,5 Stunden werden. Die Dauer dieser Mehrarbeit darf in der Woche drei Stunden nicht überschreiten und muss spätestens in der Folgewoche wieder ausgeglichen werden.

Überstunden und Mehrstunden

Der Lehrling darf erst ab dem 18. Lebensjahr Überstunden leisten. Als Berechnungsbasis für die Überstunden ist der niedrigste im Betrieb ausbezahlte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltengehalt heranzuziehen (Grundlohn + Zuschlag).

Macht der jugendliche Lehrling verbotenerweise Überstunden, sind diese auf Basis des Lehrlingseinkommens plus Überstundenzuschlag zu bezahlen. Die Höhe des Zuschlages ist im jeweilig gültigen Kollektivvertrag festgelegt. Es kann vereinbart werden, dass Überstunden durch Zeitausgleich abgegolten werden, jedoch muss dann für eine Überstunde zumindest 1,5 Stunden Zeitausgleich gewährt werden.

Als Überstunden gelten jene Arbeitsleistungen, die über 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche hinausgehen. Etwas anderes kann z. B. bei einem kürzeren Arbeitstag vor dem Wochenende oder einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit gelten. In diesen Fällen könnten bei minderjährigen Lehrlingen erst bei mehr als 9 Stunden pro Tag bzw. 45 Stunden in der Woche Überstunden vorliegen. Bei volljährigen Lehrlingen gelten andere Grenzen.

Gewisse Kollektivverträge sehen verkürzte Normalarbeitszeiten vor (z. B. Handel mit 38,5 Stunden pro Woche). Mehrarbeit ist die Differenz zwischen der gesetzlichen Normalarbeitszeit und der 40-Stunden-Woche. Viele Kollektivverträge erlauben eine zuschlagsfreie Abgeltung von Mehrarbeit.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

+ Wichtig

Krankheitsbedingte Abwesenheiten sind dem Lehrberechtigten unverzüglich mitzuteilen und durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen!

Lehrlinge haben im Falle einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit bzw. Unglücksfall pro Lehrjahr Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von acht Wochen und für weitere vier Wochen Anspruch auf ein Teilentgelt. Das Teilentgelt entspricht der Differenz zwischen dem vollen Lehrlingseinkommen und dem Krankengeld. Bei weiterer Erkrankung bzw. Unglücksfall innerhalb desselben Lehrjahres gebührt für die ersten drei Tage wiederum das volle Lehrlingseinkommen für die übrige Zeit der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch für sechs Wochen, besteht ein Anspruch auf ein Teilentgelt.

Auflösung des Lehrverhältnisses

Normalerweise endet ein Lehrverhältnis mit dem im Lehrvertrag eingetragenen Lehrzeitende. Wird die Lehrabschlussprüfung jedoch vor Lehrzeitende positiv abgelegt, endet das Lehrverhältnis mit dem auf die Prüfung folgenden Sonntag.

Eine berechtigte vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses ist nur unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- während der Probezeit – Auflösung ohne Angabe von Gründen jederzeit möglich
- einvernehmliche Auflösung – Belehrungsbestätigung der Arbeiterkammer ist notwendig
- Auflösung durch den Lehrberechtigten (Entlassung) aus wichtigen Gründen wie Diebstahl, unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes, unentschuldigtes Fernbleiben von der Berufsschule, Verrat eines Dienstgeheimnisses, Pflichtverletzungen trotz mehrmaliger Ermahnung usw.

- Auflösung durch den Lehrling (Austritt) aus folgenden Gründen: Vorenthaltung des Lehrlingseinkommens, gesundheitliche Gründe, körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung, die Nichtgewährung der vereinbarten Ausbildung, Aufgabe des Lehrberufes usw.
- Der Lehrling oder sein Lehrberechtigter können das Lehrverhältnis unter Einhaltung einer gesetzlich festgelegten Frist zum Ende des 12. Monats oder zum Ende des 24. Monats der Lehrzeit außerordentlich auflösen. Der Lehrberechtigte muss bei dieser Art der Auflösung ein bestimmtes Verfahren (Mediationsverfahren) einhalten. Sobald der Lehrling eine Mitteilung seines Lehrberechtigten betreffend einer solchen außerordentlichen Auflösung erhält, empfehlen wir, umgehend mit der Abteilung Lehrlinge und Jugend der AK Kontakt aufzunehmen!

In jedem Fall muss die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses schriftlich erfolgen. Bei Lehrlingen, die noch nicht volljährig sind, ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Auflösungsformulare sind in der Abteilung Lehrlinge und Jugend der AK Vorarlberg erhältlich.

Lehrabschlussprüfung

Zum Ende der Lehrzeit kann die Lehrabschlussprüfung abgelegt werden, frühestens jedoch 10 Wochen vor Ende der Lehrzeit. Wichtig ist die rechtzeitige Anmeldung beim Prüfungsservice der Wirtschaftskammer.

Die Lehrabschlussprüfung besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil. Der theoretische Teil entfällt, wenn die letzte Klasse der Berufsschule positiv abgeschlossen wurde.

Beim erstmaligen Antritt muss der Lehrberechtigte dem Lehrling die notwendige Zeit bezahlt freigeben und die Kosten der Prüfungstaxe ersetzen.

Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung

Wenn noch keine Lehre absolviert oder das Lehrverhältnis vorzeitig aufgelöst wurde, gibt es dennoch die Möglichkeit, über den Weg der „ausnahmsweisen Zulassung“ eine Lehrabschlussprüfung zu machen. Voraussetzung dafür ist, dass das 18. Lebensjahr vollendet wurde und eine entsprechende Berufspraxis vorliegt oder mindestens die Hälfte der Lehrzeitdauer absolviert wurde und für die restliche Lehrzeit kein Lehrvertrag abgeschlossen werden konnte.

Der Antrag auf ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung ist beim Prüfungsservice der Wirtschaftskammer zu stellen.

Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung (Behaltezeit / Weiterverwendungszeit)

Nach Beendigung der Lehrzeit ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling mindestens drei Monate im erlernten Beruf weiter zu beschäftigen. Diese Weiterbeschäftigungsverpflichtung gilt auch, wenn die Lehrzeit durch den im Lehrvertrag vereinbarten Termin endet und noch keine Lehrabschlussprüfung abgelegt wurde. Wenn die Lehrabschlussprüfung bereits vor dem vereinbarten Lehrzeitende bestanden wurde, so endet die Lehrzeit mit dem Ablauf der Woche (Sonntag), in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde. Die Weiterbeschäftigungszeit beginnt in diesem Fall am darauf folgenden Montag.

+ **Achtung**

In einigen Kollektivverträgen ist eine Verlängerung der Weiterbeschäftigungszeit festgelegt. Absolvieren ein Lehrling weniger als die Hälfte der Lehrzeit beim letzten Lehrberechtigten, wird die Weiterbeschäftigungszeit um die Hälfte verkürzt.

Wichtige sozialrechtliche Bestimmungen

Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag

Die Familienbeihilfe beträgt 2026 monatlich für ein Kind bei einem Alter

Alter	Familienbeihilfe	Kinderabsetzbetrag	Gesamt
bis 3	€ 138,40	€ 70,90	€ 209,30
ab 3	€ 148,00	€ 70,90	€ 218,90
ab 10	€ 171,80	€ 70,90	€ 242,70
ab 19	€ 200,40	€ 70,90	€ 271,30

Weiters erhöht sich die Familienbeihilfe monatlich für jedes Kind, wenn sie für

- 2 Kinder gewährt wird, je Kind um € 8,60
- 3 Kinder gewährt wird, je Kind um € 21,10
- 4 Kinder gewährt wird, je Kind um € 32,10
- 5 Kinder gewährt wird, je Kind um € 38,90
- 6 Kinder gewährt wird, je Kind um € 43,40
- 7+ Kinder gewährt wird, je Kind um € 63,10

Diese Erhöhungsbeträge je nach Anzahl der Kinder wird auch Geschwisterstaffelung genannt.

Für jedes Kind, das in einem Kalenderjahr das 6. Lebensjahr vollendet und das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erhöht sich die Familienbeihilfe für August um € 121,40 (Schulstartgeld).

Der Zuschlag für behinderte Kinder beträgt monatlich € 189,20. Die Leistungen sind beim Finanzamt zu beantragen.

Ab dem, dem 19. Geburtstag folgenden Kalenderjahr darf im Jahr 2026 neben der Familienbeihilfe ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von € 17.212,- (Bruttolohn abzüglich Sozialversicherung, Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und Sonderzahlungen) bezogen werden. Wird der Betrag überschritten, ist der Überschreitungsbetrag zurückzuzahlen.

Unschädlich sind

- kollektivvertragliche Lehrlingseinkommen
- Waisenpension

Seit 1. September 2013 ist eine Direktauszahlung der Familienbeihilfe an Volljährige möglich. Es muss allerdings die Zustimmung des Anspruchsberechtigten vorliegen.

Familienbeihilfe wird maximal bis auf wenige Ausnahmen bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres (ab 1. Juli 2011) gewährt. In jedem Studienabschnitt ist ein Studienerfolg im Sinne des Studienförderungsgesetzes nachzuweisen. Der Bezug ist begrenzt mit der gesetzlich vorgesehenen Studiendauer zuzüglich einem Toleranzsemester pro Studienabschnitt.

Mehrkindzuschlag

Dieser beträgt für jedes dritte und weitere in Österreich lebende Kind ab 1. Jänner 2023 monatlich € 24,40. Das zu versteuernde Haushaltseinkommen darf € 55.000,- nicht überschreiten.

Der Antrag auf Auszahlung ist im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung (Jahresausgleich) beim Finanzamt zu stellen.

Kinderbetreuungsgeld

Kinderbetreuungsgeldkonto

Beim Bezug eines Elternteiles ist im Rahmen des Kinderbetreuungsgeldkontos im Jahr 2026 ein Betrag von € 15.016,10 und beim Bezug durch beide Elternteile ein Betrag von € 18.759,84 vorgesehen. Die Höhe des gebührenden Tagsatzes richtet sich nach der von den Eltern gewählten Bezugsdauer.

Im Gesetz ist ein Grundmodell des Kinderbetreuungsgeld-Kontos vorgesehen. Dieses sieht 2026 einen Tagesbetrag von € 41,14 vor, wenn 365 Tage (wenn nur ein Elternteil bezieht) bzw. 456 Tage (wenn beide Eltern beziehen) bezogen wird.

Grundmodell 2026

maximale Bezugsdauer für ein Elternteil	365 Tage
nicht übertragbarer Teil des zweiten Elternteiles	91 Tage
Tagesbetrag	€ 41,14
Gesamtbetrag für einen Elternteil maximal	€ 15.016,10
Gesamtbetrag für beide Eltern maximal	€ 18.759,84

Bei längerer Inanspruchnahme verringert sich der Tagesbetrag entsprechend. Bei einer kürzeren Inanspruchnahme erhöht sich der Betrag von € 41,14 jedoch nicht.

Die maximale Bezugsdauer beträgt für ein Eltern-
teil 851 Kalendertage (28 Lebensmonate), für beide
Elternteile 1 063 Kalendertage (35 Lebensmonate).

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Kinderbe-
treuungsgeld für jedes weitere Kind um 50 %.

Alleinstehende oder Verheiratete können für
längstens 12 Monate eine Beihilfe zum KBG von
€ 6,06 pro Tag oder € 181,- pro Monat beantragen,
wenn das eigene Einkommen im Jahr 2026 unter
€ 8.600,- liegt und das Partnereinkommen nicht
mehr als € 18.000,- im Kalenderjahr beträgt.

Bezieher vom einkommensabhängigen Kinder-
betreuungsgeld haben keinen Anspruch auf eine
Beihilfe.

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Bezogen werden kann das einkommensabhängige
Kinderbetreuungsgeld bis maximal zum 426. Tag ab
Geburt des Kindes, wenn beide Elternteile beziehen.
Ein Elternteil kann maximal bis zum 365. Tag ab
Geburt beziehen.

Die Bezugshöhe beträgt noch immer 80 % des
Wochengeldes, ab 1. Jänner 2026 maximal jedoch
€ 80,12 täglich. Sollte bei Ermittlung der Höhe des
Kinderbetreuungsgeldes ein Tagesbetrag von
€ 41,14 unterschritten werden, gebührt in diesem Fall
auf Antrag eine Sonderleistung von täglich € 41,14.
Ein Umstieg auf das Kinderbetreuungsgeldkonto ist
nicht mehr möglich.

Bei Mehrlingen gebührt beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld kein Zuschlag.

Es erfolgt außerdem eine Günstigkeitsberechnung mit dem Steuerbescheid aus dem Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes.

+ Achtung

Zu trennen sind
Kinderbetreuungsgeld
und Karenz: Die
arbeitsrechtliche
Karenz endet spätestens
mit dem 2. Geburtstag
des Kindes.

Ab dem 1. Jänner 2026 ist die Zuverdienstgrenze zum Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes jährlich € 8.100,-.

Werden die vorgesehenen Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen nicht rechtzeitig nachgewiesen, wird das Kinderbetreuungsgeld um € 1.300,- gekürzt.

Der Umfang der Bestimmungen geht über die gebotene Kürze dieses Heftes hinaus. Entnehmen Sie Näheres der AK-Broschüre „Wenn ein Baby kommt“.

Familienzeitbonus

Wenn der Kindesvater (Adoptivvater, Dauerpflegenvater) bzw. der gleichgeschlechtliche Partner Familienzeit in Anspruch nimmt, gebührt ab 1. Jänner 2026 ein Familienzeitbonus in der Höhe von € 54,87 täglich.

Unter dem Begriff „Familienzeit“ wird ein ununterbrochener Zeitraum von 28 bis maximal 31 Tagen innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes verstanden, in dem der Vater bzw. gleichgeschlechtliche Partner seine Erwerbstätigkeit unterbricht, um sich ausschließlich seiner Familie zu widmen („Papamonat“ siehe Seite 34).

Voraussetzung für den Erhalt des Familienzeitbonus ist insbesondere, dass der Vater bzw. gleichgeschlechtliche Partner in den letzten 182 Tagen vor dem unmittelbaren Bezugsbeginn durchgehend erwerbstätig war.

Der Familienzeitbonus ist beim jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger zu beantragen. In diesem Zeitraum liegt für den beziehenden Vater bzw. gleichgeschlechtlichen Partner eine Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung vor.

Familienzuschuss des Landes Vorarlberg

Familienzuschuss erhalten Sie für ein Kind, wenn es den Hauptwohnsitz in Vorarlberg hat und entweder die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt oder als gleichgestellt im Sinne des Sozialleistungsgesetzes gilt.

Bei Ehepaaren und Lebensgemeinschaften muss zusätzlich mindestens ein Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (€ 551,10) oder einem Folgeeinkommen daraus (Arbeitslosengeld) vorliegen. Der Familienzuschuss wird unmittelbar im Anschluss an das Kinderbetreuungsgeld für maximal 18 Monate gewährt.

Anspruch und Höhe des Familienzuschusses sind vom Familiennettoeinkommen abhängig. Er beträgt zwischen € 150,- und € 600,-.

Anträge sind beim Gemeindeamt zu stellen. Informationen erhalten Sie ebenfalls dort.

- + **NEU - Förderung bei Mehrlingsgeburten vom Land Vorarlberg**
 - Für Geburten von Mehrlingen ab 1.1.2025
 - Einmalige Geldleistung z.B. bei Zwillingsgeburt € 800,-
- + **Die Antragstellung ist nur online möglich:**
vorarlberg.at/-/förderung-bei-mehrlingsgeburten

Beitragssätze (Prozentsätze)

	für Arbeiter mit EFZG-Anspruch		für Angestellte		freie Dienstnehmer	
	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
Krankenversicherung	3,87	3,78	3,87	3,78	3,87	3,78
Unfallversicherung	–	1,1	–	1,1	–	1,1
Pensionsversicherung	10,25	12,55	10,25	12,55	10,25	12,55
Schlechtwetterentschädigung	0,7	0,7	–	–	–	–
Arbeitslosenversicherung***	2,95	2,95	2,95	2,95	2,95	2,95
Insolvenz-Entgelt-sicherungsgesetz	–	0,1	–	0,1	–	0,1
Wohnbauförderungsbeitrag	0,5	0,5	0,5	0,5	–	–
Arbeiterkammerumlage	0,5	–	0,5	–	0,5	–
Beitrag nach dem Nachtschicht-Schwerarbeiter-Gesetz	–	3,8	–	3,8	–	–

* kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung ab bestimmter Altersgrenzen

** bei geringem Einkommen ist der ALV-Dienstnehmeranteil geringer

Geringfügigkeitsgrenzen gem. § 5 ASVG

Beträgt der monatliche Verdienst weniger als € 551,10 besteht keine Vollversicherungspflicht; der Dienstnehmer unterliegt lediglich der Unfallversicherungspflicht. Es ist jedoch eine Meldung bei der Gebietskrankenkasse zu erstatten.

Geringfügig beschäftigte Dienstnehmer haben seit 1998 die Möglichkeit, sich selbst zu versichern. Sie sind damit auf der Beitragsgrundlage von € 551,10 in der Kranken- und Pensionsversicherung versichert. Der monatliche Beitrag beläuft sich auf € 83,49.

Wer aus zwei oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen ein Entgelt über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze bezieht (z. B. aus einem versicherungspflichtigen und einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen), muss ab 1998 Beiträge vom Gesamteinkommen bezahlen. Die Beiträge für das/die geringfügige/n Einkommen werden am Anfang bis Mitte nächsten Jahres von der Krankenkasse vorgeschrieben.

Beiträge in der freiwilligen Versicherung

Pensionsversicherung

Weiterversicherung

→ Höchstbeitrag monatlich € 1.843,40

→ Mindestbeitrag monatlich € 247,20

Weiter- und Selbstversicherung für pflegende Angehörige

Wer Bezieher von Pflegegeld ab der **Pflegestufe 3** pflegt und sich aus diesem Grunde freiwillig weiter- bzw. selbstversichern möchte, dem zahlt der Bund ab 1. August 2009 die Beiträge zur Gänze.

Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung

monatlich € 83,49 (Details siehe Seite 23)

Selbstversicherung wenn noch keine Pflichtversicherung bestanden hat

monatlich € 921,69

+ **Hinweis**

Ab 1. Jänner 2013 kann auf Antrag auch die nachträgliche Selbstversicherung von bis zu 120 Monaten geltend gemacht werden. Auch hier zahlt der Bund die Beiträge.

Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes

Der Bund zahlt die Beiträge.

Krankenversicherung

freiwillige Krankenversicherung

- der Höchstbeitrag liegt bei monatlich € 565,25
- bei Nachweis der finanziellen Verhältnisse kann die Herabsetzung erfolgen

Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung

- monatlich € 83,49 (Details siehe Seite 23)

Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes

Die Kosten dafür zahlt ab 1. Jänner 2013 der Bund.

Zusatzbeitrag für Angehörige in der Krankenversicherung

Für Ehepartner, Lebensgefährten und eingetragene Partner ist monatlich ein Beitrag von 3,4 % der Beitragsgrundlage (sozialversicherungspflichtiges Einkommen des vergangenen oder vorvergangenen Jahres inkl. Sonderzahlungen) bzw. der Pension (brutto inkl. Sonderzahlungen) des Versicherten zu leisten.

Ausgenommen

- die Person widmet sich aktuell der Kindererziehung

- die Person hat sich mindestens vier Jahre der Erziehung eines Kindes gewidmet
- der Angehörige ist Pflegegeldbezieher von mindestens der Stufe 3
- der Angehörige betreut seinen Partner, welcher Pflegegeld von mindestens der Stufe 3 bezieht
- sozial Schutzbedürftige (z. B. Nettoeinkommen unter € 1.921,46)

Höchstbeitragsgrundlage

in der Pensions-, Unfall-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung monatlich € 6.930,-

Pflegegeld

Wer aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung der ständigen Betreuung und Hilfe bedarf, dieser Zustand mindestens sechs Monate andauert und seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat, hat Anspruch auf ein Pflegegeld.

Stufe	Pflegebedarf	Höhe
1	> 65 Stunden/Monat	€ 206,20
2	> 95 Stunden/Monat	€ 380,30
3	> 120 Stunden/Monat	€ 592,60
4	> 160 Stunden/Monat	€ 888,50
5	> 180 Stunden/Monat plus*	€ 1.206,90
6	> 180 Stunden/Monat plus*	€ 1685,40
7	> 180 Stunden/Monat plus*	€ 2.214,80

Bei Zuerkennung des Pflegegeldes der Stufe 1 vor dem 1. Mai 1996 gebührt dieses weiter in Höhe von € 210,90.

Antragstellung: Pensionsversicherungsanstalt

Zuschuss zum Pflegegeld durch das Land Vorarlberg

→ Höhe: € 200,- monatlich

Voraussetzungen:

- Bezug eines Pflegegeldes der Stufe 5, 6 oder 7
- überwiegende Pflege zu Hause durch Verwandte oder Nachbarn
- kein Bezug eines Zuschusses zur Unterstützung der 24-Stunden-Betreuung

Antragstellung: Bezirkshauptmannschaft

Pflegekarenzgeld

Im Fall eines plötzlich auftretenden Pflegebedarfs eines nahen Angehörigen kann mit dem Arbeitgeber eine Pflegekarenz oder Pflegezeit bis 3 Monate vereinbart werden. In dieser Zeit kann Pflegekarenzgeld bezogen werden. Die Höhe ist einkommensabhängig und gebührt in der Höhe des individuellen Arbeitslosengeldes.

Antragstellung und Infos: Sozialministeriumservice (Landesstelle Steiermark)

Kinderzuschuss zur Pension

Zu einer Alters-, Korridor- oder Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gebührt für jedes Kind, das sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet, ein Kinderzuschuss von monatlich € 29,07.

Ausgleichszulagenrichtsätze

1. alleinstehende Pensionisten	€ 1.308,39
2. Ehepaare im gemeinsamen Haushalt	€ 2.064,12
3. Halbwaisen bis zum 24. Lebensjahr	€ 481,23
Vollwaisen bis zum 24. Lebensjahr	€ 722,58
Halbwaisen über dem 24. Lebensjahr	€ 855,16
Vollwaisen über dem 24. Lebensjahr	€ 1.308,39
4. pro Kind (Richtsaterhöhung gem. § 293, Abs. 1 ASVG), wenn das monatliche Einkommen des Kindes unter € 447,97 liegt.	€ 201,88
5. das Lehrlingseinkommen wird bei der Bemessung der Ausgleichszulage nicht berücksichtigt bis zum Betrag von	€ 298,43

Ausgleichszulagenbonus / Pensionsbonus

1. Alleinstehende 360 Beitragsmonate bis Gesamteinkommen	Bonus max. € 193,69 € 1.423,63
2. Alleinstehende 480 Beitragsmonate bis Gesamteinkommen	Bonus max. € 493,99 € 1.700,76
3. Ehepaare 480 Beitragsmonate bis Gesamteinkommen	Bonus max. € 493,46 € 2.295,69

Monatliches Dazuverdienen für ASVG-Pensionisten

1. Vorzeitige Pensionen

- Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Hacklerpension)
- Korridorpension
- Schwerarbeitspension

Ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (€ 551,10) führt zum Wegfall der Pension.

2. Alterspension

Seit 1. Oktober 2000 darf zur Alterspension unbeschränkt dazuverdient werden.

3. Invaliditätspension/Berufsunfähigkeitspension

Bei Pensionsanfall ab 1. Jänner 2001, keine Kürzung bei:

- Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze (€ 551,10)
- wenn das Gesamteinkommen (Pension und Einkommen aus Erwerbstätigkeit) unter € 1.599,99 liegt. Liegt das Gesamteinkommen über diesem Betrag wird die Leistung um einen Anrechnungsbetrag vermindert.

Dieser beträgt bei Gesamteinkommensanteile von

über € 1.599,99	bis € 2.400,09	30%
über € 2.400,09	bis € 3.199,99	40%
über € 3.199,99		50%

Beachte

- Für den Anfall der Pension ist die Aufgabe der/die Invalidität/Berufsunfähigkeit begründenden Erwerbstätigkeit erforderlich.

- Bei nachweislicher Verbesserung des Gesundheitszustandes kann eine Invaliditätspension/Berufsunfähigkeitspension entzogen werden.

4. Hinterbliebenenpensionen

- Witwen-/Witwerpension
- Waisenpension

Je nach Anfall der Pension sind unterschiedliche Verdienstgrenzen vorgesehen. Bitte informieren Sie sich beim zuständigen Pensionsversicherungsträger!

Jedes Einkommen, das von einem Ausgleichszulagenbezieher erzielt wird, ist zu melden und reduziert somit den Ausgleichszulagenanspruch.

Service-Entgelt für e-card (Krankenscheinersatz)

Dieses beträgt € 26,85 und wird jeweils zum 15. November für das folgende Kalenderjahr eingehoben.

Ausgenommen davon sind:

- mitversicherte Angehörige (Ehegatten, eingetragene Partner oder Lebensgefährten)
- als Angehörige geltende Kinder
- Pensionsbezieher und deren Angehörige
- Präsenz- und Zivildienstler und deren Angehörige
- Personen, die eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungs-, Heeresversorgungs- oder Opferfürsorgegesetz beziehen
- Kriegshinterbliebene und Hinterbliebene nach dem Heeresversorgungsgesetz
- Personen aufgrund sozialer Schutzbedürftigkeit

Verflegskosten- und Behandlungsbeitrag

Pro Tag eines Spitalsaufenthaltes in einer Krankenanstalt ist bis zum Höchstausmaß von vier Wochen im Kalenderjahr ein Beitrag in der Höhe von € 15,58 zu bezahlen.

Bei sozialer Schutzbedürftigkeit kann ein Antrag auf Ermäßigung gestellt werden.

Grundsätzlich ausgenommen davon sind:

- Aufenthalte wegen Mutterschaft oder Krankheitsfällen daraus
- Personen, die von der Rezeptgebühr befreit sind
- Personen, die zum Zweck der Organspende aufgenommen werden
- Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

Befreiung von der Rezeptgebühr

Rezeptgebühr: € 7,55 pro Medikament

Anspruch auf Befreiung haben Personen, deren monatliche Nettoeinkünfte

- € 1.308,39 für Alleinstehende
- € 2.061,12 für Ehepaare
- € 201,88 Erhöhung pro Kind

nicht übersteigen.

Personen, die infolge Leiden oder Gebrechen überdurchschnittliche Ausgaben nachweisen können und deren monatliche Nettoeinkünfte

- € 1.504,65 für Alleinstehende
- € 2.373,74 bei Ehepaaren
- € 196,57 Erhöhung pro Kind

nicht übersteigen, haben ebenfalls Anspruch auf Befreiung.

Das Nettoeinkommen von Ehepartnern bzw. Lebensgefährten wird voll, das Nettoeinkommen sonstiger im gemeinsamen Haushalt lebender Personen wird mit 12,5 % angerechnet.

Antragstellung: beim Krankenversicherungsträger

Obergrenze für Rezeptgebühr

- für Personen, die nicht von der Rezeptgebühr befreit sind
- automatisch wird die jährliche Rezeptgebührenbelastung mit 2 Prozent des (persönlichen) Nettoeinkommens der letzten bzw. vorletzten Jahres-Beitragsgrundlage bzw. bei Pensionisten der aktuellen Nettopension begrenzt; das heißt, dass, sobald die (persönliche) Obergrenze erreicht ist, die Apotheke keine Rezeptgebühr mehr verlangt.

Befreiungsrichtsätze für ORF-Beitrag, Zuschussleistungen zu Fernsprechentgelten

- € 1.465,40 Haushalt mit einer Person
- € 2.311,81 Haushalt mit zwei Personen
- € 226,11 für jede weitere Person

Die Miete inklusive Betriebskosten und eine allfällige 24-Stunden-Betreuung sowie gewisse außergewöhnliche Belastungen werden bei der Berechnung vom Familieneinkommen (Haushaltne Nettoeinkommen) abgezogen.

+ **Neu**

Ab 1.1.2024 ist die Befreiung vom ORF-Beitrag nun auch für volljährige Lehrlinge möglich.

Formulare:

- orf.beitrag.at/befreiungsrechner/einkommen
- Gemeindeämter

Wichtige steuerrechtliche Bestimmungen

Vorschau für 2026

Anhebung von Absetzbeträgen

Der Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag beträgt ab 2026

- € 612,- bei einem Kind
- € 828,- bei zwei Kindern
- € 1.101,- bei drei Kindern

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Betrag um € 273,-.

Der relevante Grenzbetrag des Partnereinkommens erhöht sich ab 2026 auf € 7.411,- pro Jahr.

Der Unterhaltsabsetzbetrag beträgt ab 2026 monatlich

- für das 1. Kind € 38,-
- für das 2. Kind € 56,-
- und für jedes weitere Kind € 75,-

Der Verkehrsabsetzbetrag wird ab 2026

- auf € 496,- angehoben,

der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag

- auf € 853,-.

Der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag wird

- auf € 804,- erhöht.

Der Pensionistenabsetzbetrag wird ab 2026

- auf € 1.020,- angehoben,

der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag

- auf € 1.502,-.

Der relevante Grenzbetrag des Partnereinkommens beträgt ab 2026 € 2.720,-.

Ebenfalls erhöht werden ab 2026 die dazugehörigen Einkommensgrenzen für die Einschleifung. Die entsprechenden Werte werden in der nächstjährigen Broschüre angeführt.

Der Pendlereuro beträgt ab 2026 € 6,- pro Kilometer der einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Änderung des Steuertarifs

Durch die Abschaffung der kalten Progression werden die Einkommensteuerstufen jährlich gemäß der Inflationsrate angepasst. Den für 2026 gültigen Steuertarif finden Sie auf Seite 86.

Arbeitnehmerveranlagung

FinanzOnline

+ Wichtig

Führen Sie die Arbeitnehmerveranlagung online durch, werden Ihre Bescheide elektronisch zugestellt. Sind Sie damit nicht einverstanden, müssen Sie in dem separaten Menüpunkt „Zustellung“ eine Zustellungsänderung durchführen; wichtige Rechtsfolgen, wie der Beginn des Fristenlaufes für eine Beschwerde, sind damit verknüpft! Details nach dem Ersteinstieg.

Die Arbeitnehmerveranlagung ist mit dem Formular L1 beim Wohnsitzfinanzamt zu beantragen. Dieses Formular erhalten Sie bei jedem Finanzamt. Sie können auch die Arbeitnehmerveranlagung per Internet über die Homepage des Finanzministeriums (bmf.gv.at) einreichen. Die Zugangskennung erhalten Sie direkt beim Finanzamt (Reisepass, Personalausweis oder Führerschein mitnehmen) oder im Internet unter bmf.gv.at. Informieren Sie sich eingehend über die steuerlichen Voraussetzungen, um spätere Haftungsfolgen zu vermeiden.

Bewahren Sie Ihre Belege sieben Jahre auf!

Es gibt zwei Arten der Veranlagung

- Pflichtveranlagung
- Antragsveranlagung

Pflichtveranlagung

Bei Vorliegen folgender Voraussetzungen sind Arbeitnehmer verpflichtet, einen Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung beim Finanzamt abzugeben bzw. werden vom Finanzamt dazu aufgefordert.

Eine Pflichtveranlagung liegt vor

- wenn neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften auch andere Einkünfte von mehr als € 730,- pro Jahr bezogen wurden
- wenn zumindest zeitweise gleichzeitig von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen wird (u. a. auch bei Urlaubsvertretung oder bei einem zweiten Dienstverhältnis unter der Geringfügigkeitsgrenze).

+ Achtung

Regelung bei der Sozialversicherung

- bei Krankengeldbezug (nicht Entgeltfortzahlung)
- bei Nachzahlungen aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds
- wenn überhöhte Freibeträge bei der Lohnabrechnung berücksichtigt wurden (zu hoher Freibetragsbescheid, einmalige Sanierungskosten, Wegfall des auswärtigen Studiums, teilweise Entfall der Werbungskosten auf Grund der Beendigung der Fortbildung ...)
- wenn der Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag in der Lohnverrechnung berücksichtigt wurde, jedoch nicht oder nicht in dieser Höhe zusteht (z. B. Überschreiten der Grenze des Dazuverdienens oder Tod der Gattin oder weniger als sieben Monate im Kalenderjahr Familienbeihilfebezug für ein Kind wegen z. B. Lehr-, Schul- oder Studienabschluss im ersten Halbjahr)
- wenn der Familienbonus Plus berücksichtigt wurde, jedoch nicht oder nicht in dieser Höhe zusteht
- wenn das Pendlerpauschale zu Unrecht oder in der falschen Höhe bezogen wurde
- Berücksichtigung einer unrichtigen Meldung betreffend Kinderbetreuungszuschusses
- wenn Kapitaleinkünfte von mehr als € 22,- erzielt wurden, für die keine Kapitalertragssteuer abgezogen wurde
- wenn steuerpflichtige Einkünfte aus einer privaten Grundstückveräußerung erzielt wurden, für die noch keine Immobilien-ertragssteuer entrichtet wurde

- wenn ein Arbeitnehmerveranlagungsformular vom Finanzamt zugesandt wurde.
Wichtig: Auch dann ist der Antrag innerhalb der vorgegebenen Frist (sollte kein Termin angegeben sein, binnen Monatsfrist ab Erhalt des Formulars) beim Finanzamt einzureichen.

Fristen bei Nebeneinkünften

Werden neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere Einkünfte von mehr als € 730,- jährlich bezogen (z. B. Vermietung, zusätzliche Honorare aus einem Werk- oder freien Dienstvertrag), muss eine Einkommensteuererklärung (Formular E1) bis zum 30. April in Papierform bzw. 30. Juni via FinanzOnline des Folgejahres beim Finanzamt eingereicht werden. Wurden Grenzgängereinkünfte oder eine ausländische Pension bezogen, kann hierfür die Arbeitnehmerveranlagung (Formular L1i) eingereicht werden. Die Abgabefrist endet gleich wie bei der Einkommensteuererklärung.

Diese Nebeneinkünfte werden den lohnsteuerpflichtigen Einkünften hinzugerechnet und dann die darauf entfallende Steuer ermittelt.

Fristen bei mehreren lohnsteuerpflichtigen Bezügen

Wenn ausschließlich nichtselbständige Einkünfte bezogen wurden (z. B. Zuverdienst als geringfügig Beschäftigter neben Pensionsbezug/Dienstverhältnis, Bezüge aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds), besteht auch hier die Verpflichtung, die Erklärung zur Durchführung der Arbeitnehmerveranlagung (Formular L1) bis zum 30. April in Papierform bzw. 30. Juni via FinanzOnline des folgenden Kalenderjahres beim Finanzamt abzugeben. Auch in diesem Falle werden alle Bezüge zusammengezählt und die darauf entfallende Steuer ermittelt.

Diese Fristen gelten nur für die Pflichtveranlagung. Prüfen Sie nochmals obige Punkte und beachten Sie, dass ab Oktober des Folgejahres Anspruchszinsen verrechnet werden (Bagatellgrenze € 50,-)! Sollten Fristen übersehen werden, kommen eventuell zusätzlich Säumniszuschläge dazu.

Antragsveranlagung

In allen anderen Fällen, wenn also keiner der bei der Pflichtveranlagung genannten Punkte vorliegt, handelt es sich um eine Antragsveranlagung. Die Frist für die Antragsveranlagung beträgt 5 Jahre.

Automatische Veranlagung

Wenn bis zum 30. Juni keine Arbeitnehmerveranlagung für das Vorjahr eingereicht wird, führt das Finanzamt unter folgenden Voraussetzungen eine automatische Veranlagung durch:

- die gesamten Einkünfte bestehen ausschließlich aus lohnsteuerpflichtigen Einkünften
- die Veranlagung ergibt eine Gutschrift
- die vergangenen Arbeitnehmerveranlagungen lassen vermuten, dass keine Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnlichen Belastungen, andere Frei- oder Absetzbeträge geltend gemacht werden

Trifft der letzte Punkt nicht zu, wird die automatische Veranlagung erst durchgeführt, wenn bis zum Ende des übernächsten Kalenderjahres keine Arbeitnehmerveranlagung beim Finanzamt eingereicht wird.

Nach Erhalt des Steuerbescheides können seitens des Steuerpflichtigen trotzdem immer noch Freibeträge oder Absetzbeträge für das betreffende Jahr geltend gemacht werden.

+ Wichtig

Der Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung kann grundsätzlich bei einer Antragsveranlagung innerhalb eines Monats mittels Beschwerde zurückgezogen werden, auch wenn eine Nachzahlung vom Finanzamt vorgeschrieben wird (bei einer Pflichtveranlagung ist dies nicht möglich).

Es ist dafür kein Rechtsmittel erforderlich, sondern es muss nur innerhalb von 5 Jahren nachträglich ein Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung eingereicht werden (für das Jahr 2024 also bis spätestens 31. Dezember 2029).

Was können Arbeitnehmer beim Finanzamt geltend machen?

Neben

- **Absetzbeträgen** (Pendlereuro, Familienbonus Plus, Alleinverdienerabsetzbetrag, Alleinerzieherabsetzbetrag, Mehrkindzuschlag, Unterhaltsabsetzbetrag/ Unterhaltsleistungen)
- **Freibeträgen** (Sonderausgaben, Werbungskosten und außergewöhnliche Belastungen)

kann die Negativsteuer (= Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen) beantragt werden.

Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen

Arbeitnehmer, die aufgrund ihres geringen Einkommens nicht der Steuerpflicht unterliegen, erhalten für 2025 im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung eine Gutschrift in Höhe von 55 % bestimmter Werbungskosten (insbesondere von Sozialversicherungsbeiträgen), maximal jedoch € 1.277,-. Der Erstattungsbeitrag erhöht sich für diejenigen Arbeitnehmer, die Anspruch auf das Pendlerpauschale haben, auf maximal € 1.398,-. In diesen Beträgen inkludiert ist auch der 2021 eingeführte SV-Bonus.

Gering verdienenden Pendler steht ein erhöhter Verkehrsabsetzbetrag von € 838,- zu. Voraussetzung dafür ist, dass ein Anspruch auf das Pendlerpauschale besteht und das Einkommen nicht höher

als € 14.812,- im Jahr ist. Bei Einkommen zwischen € 14.812,- und € 15.782,- pro Jahr schleift sich der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag gleichmäßig auf den Verkehrsabsetzbetrag von € 487,- ein.

Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag – ab Veranlagungsjahr 2021

Ist das Einkommen nicht höher als € 19.424,- im Jahr, erhöht sich der Verkehrsabsetzbetrag von € 487,- (dieser Absetzbetrag steht jedem Arbeitnehmer zu und wird vom Finanzamt automatisch bei der Veranlagung berücksichtigt) um einen Zuschlag von € 790,-. Bei Einkommen zwischen € 19.424,- und € 29.743,- schleift sich dieser Zuschlag bis Null ein.

Regelung für Pensionisten

Die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen wird in der Veranlagung für 2025 auch für Pensionisten angepasst. Diese erhalten hier eine Gutschrift von 80 % der Sozialversicherungsbeiträge, maximal jedoch € 710,-.

Zudem wird der Pensionistenabsetzbetrag auf € 1.002,- angehoben. Bei Pensionseinkünften zwischen € 21.245,- und € 30.957,- schleift sich dieser Betrag bis Null ein.

Weiters wird der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag, der unter bestimmten Voraussetzungen zusteht, auf € 1.476,- angehoben. Dieser Betrag schleift sich bei Pensionseinkünften zwischen € 24.196,- und € 30.957,- bis Null ein.

Absetzbeträge

Pendlereuro

Anspruch besteht dann, wenn das Pendlerpauschale zusteht. Dieser Absetzbetrag beträgt jährlich € 2,- pro Kilometer der einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte; – Details dazu entnehmen Sie bitte unserer Broschüre „Steuer Sparen“.

Familienbonus Plus

Der Familienbonus Plus ist ein Absetzbetrag, der nur auf Antrag gewährt wird, entweder monatlich über die Lohnverrechnung oder jährlich nachträglich über die Arbeitnehmerveranlagung.

Er reduziert die Lohnsteuer und erhöht somit den Nettobezug (Beilage L1k).

Höhe bis zum 18. Geburtstag:

- max. € 2.000,16 für jedes Kind pro Jahr bzw.
- max. € 166,68 für jedes Kind pro Monat

Höhe nach dem 18. Geburtstag:

- max. € 700,16 für jedes Kind pro Jahr bzw.
- max. € 58,35 für jedes Kind pro Monat

Der Familienbonus steht zu, wenn

- für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird UND
- das Kind den ständigen Aufenthalt in EU, EWR oder Schweiz hat

Aufteilung zwischen den Eltern (Wahlfreiheit):

Die Wahlfreiheit gewährt Eltern Spielraum, den Steuervorteil optimal zu nützen. Bei mehreren Kindern können sie auch entscheiden, welche Variante für welches Kind (z. B. Halbe-Halbe für ein Kind und ein ganzer Familienbonus Plus für das andere Kind) gewählt wird. Die Wahlfreiheit gilt auch für getrenntlebende Eltern. Bei gleichbleibenden Verhältnissen ist der Familienbonus Plus pro Kind jedenfalls einheitlich zu beantragen.

Wurde der Familienbonus Plus zu Unrecht bezogen, dann liegt eine Pflichtveranlagung vor – es kommt zu Nachzahlungen an das Finanzamt!

Für Verdiener, die keine oder kaum Lohnsteuer zahlen – Kindermehrbetrag

Für Alleinverdiener oder Alleinerzieher mit niedrigem Einkommen gibt es ab der Arbeitnehmerveranlagung 2019 neu den Kindermehrbetrag. Dieser beträgt für 2019 bis 2021 € 250,- pro Kind. Für 2022 und 2023 € 550,- und ab 2024 € 700,- pro Kind. Ab 2022 können nicht nur Alleinverdiener oder Alleinerzieher mit geringem Einkommen den Kindermehrbetrag geltend machen, sondern auch Arbeitnehmer in einer (Ehe)Partnerschaft ohne Anspruch auf den Alleinverdienerabsetzbetrag. Hier müssen dann aber beide (Ehe)Partner ein entsprechend geringes Einkommen haben. Der Kindermehrbetrag steht in diesem Fall nur dem Familienbeihilfenberechtigten zu.

Weitere Details zum Familienbonus Plus entnehmen Sie bitte unserer Broschüre „Steuer Sparen“.

+ **Achtung**

**Nicht als Einkommen
des Partners werden
gewertet:**

- Familienbeihilfe
- Kinderbetreuungsgeld
- Arbeitslosengeld
- Sonderunterstützung
- Notstandshilfe
- sowie Alimente

Wohngeld und
Abfertigung sind
hingegen als Einkommen
zu rechnen

Alleinverdienerabsetzbetrag

- Der Steuerpflichtige muss mindestens 6 Monate im Kalenderjahr in Ehe oder Lebensgemeinschaft oder eingetragener Partnerschaft (nicht getrennt) leben
- Für das jeweilige Kind wird mindestens für 7 Monate im Kalenderjahr Familienbeihilfe bezogen
- Der Partner darf dabei max. € 7.284,- im Kalenderjahr an eigenen Einkünften erzielen

Alleinerzieherabsetzbetrag

- Der alleinerziehende Steuerpflichtige bezieht für mindestens ein Kind mindestens sieben Monate lang Familienbeihilfe und lebt mehr als 6 Monate im Kalenderjahr nicht in einer Gemeinschaft mit einem (Ehe)Partner

Der Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag beträgt

- € 601,- bei einem Kind
- € 813,- bei zwei Kindern
- € 1.081,- bei drei Kindern

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Betrag um € 268,-.

Der Alleinverdiener/Alleinerzieherabsetzbetrag wird bei sehr geringem Einkommen oder wenn keine steuerpflichtigen Einkünfte vorliegen, auch negativ ausbezahlt.

Mehrkindzuschlag

Für das „dritte“ und jedes weitere Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, besteht ein Anspruch auf Mehrkindzuschlag in Höhe von € 24,40 pro Monat; dieser wird im Rahmen der Veranlagung

ausbezahlt. Dieser Zuschlag ist abhängig vom Familieneinkommen des Kalenderjahres, welches vor dem Kalenderjahr, für das der Antrag gestellt wird, liegt. Das Familieneinkommen darf € 55.000,- nicht überschreiten.

Unterhaltsabsetzbetrag / Unterhaltsleistungen

Wer für ein nicht dem Haushalt zugehöriges Kind nachweislich Unterhalt leistet, hat Anspruch auf den Unterhaltsabsetzbetrag (Beantragung ausschließlich im Wege der Arbeitnehmerveranlagung). Dieser ist gestaffelt nach Anzahl der Kinder

- 1. Kind: € 37,- monatlich
- 2. Kind: € 55,- monatlich
- 3. Kind: € 73,- monatlich

Für jedes weitere Kind steht dann ein Absetzbetrag in Höhe von € 73,- monatlich zu.

Leisten Sie Unterhaltszahlungen für unterhaltsberechtigten Kindern, die sich ständig im Ausland (außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz) aufhalten und für die kein Kinder- oder Unterhaltsabsetzbetrag zusteht, können Sie pro Monat und Kind € 50,- steuermindernd berücksichtigen lassen.

Freibeträge

Sonderausgaben mit Höchstgrenze

- Kirchenbeiträge bis max. € 600,- jährlich
- Private Zuwendungen an begünstigte Spendenempfänger (an mildtätige Organisationen, bestimmte Einrichtungen und begünstigte Spendensammelvereine bis 10 % des Jahreseinkommens)

Eine Liste mit den begünstigten Spenden finden Sie unter www.bmf.gv.at

Sonderausgaben ohne Höchstgrenze

- Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung
- Nachkauf von Schul- und Studienzeiten
- Gewisse Renten und dauernde Lasten
- Steuerberatkungskosten

Automatische Berücksichtigung bestimmter Sonderausgaben

Spenden, Kirchenbeiträge und Beiträge für den Nachkauf von Versicherungszeiten und die freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung werden von der empfangenden Institution automatisch an das Finanzamt gemeldet und sodann vom Finanzamt bei der Arbeitnehmerveranlagung berücksichtigt.

Dazu musste der Steuerpflichtige dem Zahlungsempfänger seinen Vor- und Zunamen sowie sein Geburtsdatum bekanntgeben. Die Übermittlung der Daten und Beträge erfolgt sodann in verschlüsselter Form an das Finanzamt. Die Sonderausgaben können in diesen Fällen nicht mehr selbst in der Arbeitnehmerveranlagung eingetragen werden.

Möchte der Steuerpflichtige die für die automatische Übermittlung der Sonderausgaben notwendigen Daten nicht bekanntgeben, sind diese Beiträge nicht mehr steuerlich abzugsfähig.

Werden dem Finanzamt von der empfangenden Institution falsche Daten übermittelt, muss sich der Steuerpflichtige selbst an die Institution wenden, die dann in weiterer Folge den Fehler zu korrigieren hat.

Beilage L1d

Möchte der Steuerpflichtige Beiträge zu diesen Sonderausgaben für seinen (Ehe-)Partner (z. B. Kirchenbeitrag) geltend machen, müssen diese abweichenden Zahlungen in der Beilage L1d angegeben werden.

Werbungskosten

Werbungskosten sind Aufwendungen oder Ausgaben zur Erwerbung, Sicherung oder Erhaltung der Einnahmen. Sie müssen beruflich veranlasst sein, also in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen.

Werbungskosten, die automatisch vom Arbeitgeber berücksichtigt werden

- Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und das Service-Entgelt für die e-card
- Rückzahlungen von Arbeitslohn
- Gewerkschaftsbeitrag, wenn er bereits vom Arbeitgeber abgezogen wird

Werbungskosten, die über Antrag von Arbeitnehmer beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden

- das kleine Pendlerpauschale
- das große Pendlerpauschale
- Pflichtbeiträge auf Grund geringfügiger Beschäftigung
- Werbungskosten, die auf das Werbungskostenpauschale angerechnet werden und beim Finanzamt geltend zu machen sind

Homeoffice-Pauschale (ab 2021)

- beträgt € 3,- pro Homeoffice-Tag für maximal 100 Tage
- wird nicht auf das Werbungskostenpauschale angerechnet
- wird bei der Arbeitnehmerveranlagung aus dem Lohnzettel automatisch berücksichtigt und muss daher nicht angegeben werden

Weitere Details zu den Werbungskosten (insbesondere im Zusammenhang mit Homeoffice) entnehmen Sie bitte unserer Broschüre „Steuer Sparen“.

Außergewöhnliche Belastungen unter Berücksichtigung des Selbstbehaltes

Ein wesentliches Merkmal einer außergewöhnlichen Belastung ist, dass sie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Es wird daher je nach Einkommen und Unterhaltsverpflichtungen der betroffenen Person ein Selbstbehalt zugemutet:

bei einem wirtschaftlichen Jahreseinkommen

bis	€	7.300,-			6%
über	€	7.300,-	bis	€ 14.600,-	8%
über	€	14.600,-	bis	€ 36.400,-	10%
über	€	36.400,-			12%

Der Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag mindert die Prozentsätze um jeweils einen Prozentpunkt; detto jedes Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird.

- Krankheitskosten
- Kosten einer Kur
- Spitalskosten
- Prothesen
- Seh- und Hörhilfen
- Kosten für ein Pflegeheim
- Krankheitskosten für nahe Angehörige
- Kosten eines Begräbnisses inklusive Grabstein, wenn sie nicht im Nachlass gedeckt sind (max. € 20.000,-)
- für Alleinerzieher: Betreuungskosten von Kindern, ab der Vollendung des 10. Lebensjahres und bis zum 16. Lebensjahr

Bei diesen Kosten berechnet das Finanzamt einen Selbstbehalt. Nur die Ausgaben, die über diesem Selbstbehalt liegen, werden steuerlich wirksam.

Außergewöhnliche Belastungen ohne Berücksichtigung des Selbstbehaltes

- Aufwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden, wenn die Schäden nicht durch eine Versicherung gedeckt sind.
- Unterhaltsleistungen für unterhaltsberechtigten Kinder, die sich ständig in einem Land außerhalb der EU/EWR und der Schweiz aufhalten (Richtwert des pauschalen Abzugs € 50,-/Kind).
- Kosten einer zwangsläufigen auswärtigen Berufsausbildung des Kindes (pauschal € 110,- monatlich), wenn im Einzugsbereich des Wohnortes keine gleichartige Ausbildungsmöglichkeit besteht.

- Mehraufwendungen für Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird (Pauschale € 262,- monatlich). Es können auch tatsächliche Kosten (mittels Belegen) geltend gemacht werden. Pflegegeld kürzt das Pauschale.
- Mehraufwendungen für Kinder (ohne erhöhte Familienbeihilfe), wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 25 % vorliegt.
- Kosten, die durch eine Krankheit verursacht werden, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 25 % vorliegt. Bescheinigung des Bundessozialamtes bzw. des Sozialministeriumservices, welches den Grad der Behinderung/Notwendigkeit einer Diät festlegt.

Weitere Details zu den außergewöhnlichen Belastungen entnehmen Sie bitte unserer Broschüre „Steuer Sparen“.

Einkommensteuerbescheid

Wird die Arbeitnehmerveranlagung durch das Finanzamt erledigt, erhalten Sie einen Einkommensteuerbescheid. Sind Sie mit dem Bescheid nicht einverstanden, dann können Sie innert eines Monats eine Beschwerde einreichen.

Bei Unklarheiten erkundigen Sie sich rechtzeitig (innerhalb der Monatsfrist) beim Finanzamt. Sollten Sie eine Bescheidsprüfung durch die Arbeiterkammer wünschen, ersuchen wir Sie um Terminvereinbarung (Telefon +43 (0)50/258-3100).

Freibetragsbescheid

Sofern Sie Werbungskosten, Sonderausgaben oder bestimmte außergewöhnliche Belastungen bei der Veranlagung geltend gemacht haben, erhalten Sie auf Antrag einen Freibetragsbescheid und eine Mitteilung zur Vorlage an den Arbeitgeber.

Dieser Freibetragsbescheid gilt dann für das zweitfolgende Kalenderjahr.

Beispiel

Arbeitnehmer:innenveranlagung 2025 –
Freibetragsbescheid für 2027

Bevor Sie diese „Mitteilung an den Arbeitgeber“ Ihrem Arbeitgeber übergeben, prüfen Sie, ob der ausgewiesene Freibetrag zutrifft. Möchten Sie Ihr Steuerguthaben erst im Nachhinein, geben Sie diese Mitteilung nicht dem Arbeitgeber.

Überhöhte Freibeträge

Ist der gewährte Freibetrag laut Freibetragsbescheid zu hoch (z. B. weil die Aufwendungen für die Weiterbildung weggefallen sind), kann auf der Mitteilung an den Arbeitgeber ein niedrigerer Betrag eingetragen werden.

Wird dies unterlassen, führt das in der Regel zu einer Nachforderung.

Nicht berücksichtigte Freibeträge können immer im Zuge der Veranlagung geltend gemacht werden.

Beschwerde

Die Beschwerdefrist beträgt einen Monat ab Zustellung des Bescheides. Die Beschwerde ist schriftlich bzw. über FinanzOnline beim zuständigen Finanzamt einzubringen. Die Rechtsmittelerledigung wird durch das Finanzamt in Form der Beschwerdeventscheidungscheidung erwirkt.

Vorlageantrag an das Bundesfinanzgericht

Auch hier beträgt die Einspruchsfrist einen Monat. Die Rechtsmittelerledigung erfolgt in Form einer Erkenntnis/eines Beschlusses mit Abspruch über die Zulässigkeit einer Revision (Einzelrichter oder Senat).

Ordentliche oder außerordentliche Revision beim VwGH bzw. Beschwerde beim VfGH

Hier beträgt die Frist sechs Wochen.

Nachzahlungen / Vorauszahlungen

Vor allem im Falle der Pflichtveranlagung wird es häufig zu Steuernachforderungen kommen. Dabei werden Anspruchszinsen verrechnet; Zinsen sind für max. 48 Monate (vier Jahre) festzusetzen – die Verzinsung beginnt jeweils ab Oktober des Folgejahres (z. B. Arbeitnehmerveranlagung 2025 – ab Oktober 2026)

Nur wenn neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere Einkünfte von mehr als € 730,- bezogen werden oder gleichzeitig mehrere Arbeitgeber (Pensionen) vorliegen, werden Einkommensteuervorauszahlungen für das laufende Jahr und die Folgejahre festgesetzt.

Die Termine für die Einkommensteuervorauszahlungen sind: 15. Februar, 15. Mai, 15. August und 15. November.

Die Vorschreibung für das laufende Jahr unterbleibt, wenn die Nachforderung auf

- den Bezug von Krankengeld
- den überhöhten Freibetrag
- die Korrektur des Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrages
- falsche Angaben zum Pendlerpauschale oder zum Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten zurückzuführen ist.
- Sollten die Vorauszahlungen zu hoch sein, beantragen Sie rechtzeitig eine Herabsetzung bzw. eine Nullstellung der Einkommensteuervorauszahlungen.

Ratenzahlung / Stundung und Nachsicht

Wer nicht in der Lage ist, die festgesetzte Nachforderung an Lohn(Einkommen)steuer innerhalb der vorgeschriebenen Frist aufzubringen, kann einen Antrag auf Stundung oder bei Unbilligkeit auch um Nachsicht stellen (**Achtung: Zinsen!**).

Möchten Sie eine Ratenzahlung vereinbaren, müssen Sie unter Angabe der monatlichen Rate auch die Gründe für eine Ratenzahlung bekannt geben.

Lohnsteuerrückerstattung

Die mit festen Steuersätzen zu versteuernden Bezüge werden bei der Veranlagung nur beschränkt berücksichtigt. Sollten bei der Besteuerung der sonstigen Bezüge Fehler unterlaufen sein und unterlässt der Arbeitgeber eine Korrektur, kann der Antrag auf Rückerstattung der zu Unrecht einbehaltenen Lohnsteuer beim Finanzamt mit der Arbeitnehmerveranlagung eingebracht werden.

Beachte

Sechstelberechnung bei Arbeitgeberwechsel während des Jahres.

Steuerliche Fachbegriffe

Einkommen(Lohn)steuerbemessungsgrundlage

Bei der Berechnung der Lohnsteuer wird von der Lohnsteuerbemessungsgrundlage ausgegangen. Diese ergibt sich aus:

Brutto(-gehalt)

zuzüglich

- evtl. Sachbezüge (z. B. Auto, Dienstwohnungen und sonstige Vorteile aus einem Dienstverhältnis)
- die Sechstelgrenze übersteigenden sonstigen Bezüge
- steuerpflichtige Überstundenzuschläge jedoch ohne die folgenden steuerfreien Zulagen und Zuschläge:
 - 15 Überstunden max. bis € 170,-;
 - Erschwerniszulage max. bis € 400,-;
 - Nachtzuschläge evtl. erhöhter Freibetrag max. bis € 600,-

- mit festen Steuersätzen (6 %) zu versteuernden sonstigen Bezüge (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Abfertigung)

abzüglich

- Werbungskosten (z. B. Sozialversicherung, Pendlerpauschale, Fortbildungskosten – siehe Werbungskosten; mindestens jedoch das Pauschale von € 132,- jährlich)

den **Differenzbetrag** bezeichnet man als

Einkünfte

Dieser Wert ist maßgebend für die Zuverdienstgrenze beim Alleinverdienerabsetzbetrag

abzüglich

- **Sonderausgaben (z. B. Kirchenbeitrag, Spenden)**
- außergewöhnliche Belastungen (z. B. Krankheitskosten, auswärtiges Studium der Kinder – siehe außergewöhnliche Belastungen) ergibt das steuerpflichtige

Einkommen

Dieser Wert ist maßgebend für

- die Höhe der Einkommensteuer (ausgenommen sonstige Bezüge) bzw.
- ev. Negativsteuer für Alleinverdiener/ Alleinerzieher und
- ev. Negativsteuer für „Niedrigverdiener“ bzw. Lehrlinge.

Lohn(Einkommen)steuertarif (ab 1. Jänner 2026)

+ Wichtig

Sonstige Bezüge werden nur einmalig bzw. in größeren Abständen gewährt – zusätzlich zum laufenden Arbeitslohn. Wird daher z.B. der Urlaubszuschuss aufgeteilt auf 12 Monate und zusätzlich zum monatlichen Gehalt ausbezahlt, entfällt die begünstigte Besteuerung. Die sonstigen Bezüge werden vorerst um die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge gekürzt. Weiters wird pro Jahr ein weiterer Freibetrag von € 620,- einmalig abgezogen. Der verbleibende Betrag wird mit 6% erfasst.

Einkommen	Steuer lt. Tarifformel	Grenzsteuersatz
unter € 13.539,-	0,-	0%
über € 13.539,- bis € 21.992,-	$(\text{Einkommen} - 13.539) \times 1.690,60 / 8.453$	20%
über € 21.992,- bis € 36.458,-	$[(\text{Einkommen} - 21.992) \times 4.339,80 / 14.466] + 1.690,60$	30%
über € 36.458,- bis € 70.365,-	$[(\text{Einkommen} - 36.458) \times 13.562,80 / 33.907] + 6.030,40$	40%
über € 70.365,- bis € 104.859,-	$[(\text{Einkommen} - 70.365) \times 16.557,12 / 34.494] + 19.593,20$	48%
über € 104.859,- bis € 1.000.000,-	$[(\text{Einkommen} - 104.859) \times 447.570,50 / 895.141] + 36.150,32$	50%
über € 1.000.000,-	$(\text{Einkommen} - 1.000.000) \times 0,55 + 483.720,82$	55%

Sonstige Bezüge

Zu den sonstigen Bezügen zählen z. B. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Bilanzgelder, einmalige Prämien, Jubiläumsgelder.

Diese begünstigte Besteuerung mit 6% ist jedoch nur bis zum Jahressechstel (= Summe der laufenden Bezüge $\times 2$: Anzahl der Monate) möglich. Erreicht das Jahressechstel nicht die Grenze von € 2.615,-, unterbleibt die Besteuerung gänzlich.

Wichtige Adressen

→ Bundesministerium für Finanzen

Johannesgasse 5, 1010 Wien

Bürgerservicetelefon

T +43 (0)50 233765 oder T +43 1 51433-0

→ Sozialministeriumservice

Landesstelle Vorarlberg

Rheinstraße 32/3, 6900 Bregenz, T +43 (0)5574 6838

Finanzämter

→ Finanzamt Bregenz

Brielgasse 19, 6900 Bregenz, T +43 (0)50 233 – 233

→ Finanzamt Feldkirch

Reichsstraße 154, 6800 Feldkirch, T +43 (0)50 233 – 233

Informative Internetadressen

→ bmf.gv.at

Formulare (Steuerformulare zum Download)

FinanzOnline (Arbeitnehmerveranlagung via Internet)

→ ak-vorarlberg.at

AK Steuerservice

- Homeoffice, Kurzarbeit, Familienbonus, Freibeträge, Pendlerpauschale ..., da verliert man schnell den Überblick. Die AK-Steuerrechts-Expert:innen beantworten Fragen und helfen Ihnen bei der Arbeitnehmerveranlagung. **Einfach und kostenlos.**

T +43 (0)50 258–3100

ak-vorarlberg.at/anv



AK Vorarlberg

Interessenvertretung für Arbeitnehmer:innen



Widnau 4
6800 Feldkirch, Österreich
T +43 (0)50 258 – 0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at

Präsidium	T +43 (0)50 258-1100
Direktion	T +43 (0)50 258-1200
Mitgliederservice	T +43 (0)50 258-1500
Arbeitsrecht	T +43 (0)50 258-2000
Insolvenzrecht	T +43 (0)50 258-2100
Konsumentenberatung	T +43 (0)50 258-3000
Lehrlinge & Jugend	T +43 (0)50 258-2300
Sozialrecht	T +43 (0)50 258-2200
Familie & Beruf	T +43 (0)50 258-2600
Steuerrecht	T +43 (0)50 258-3100
Bildungsförderung	T +43 (0)50 258-4200
Kommunikation, Marketing und Presse	T +43 (0)50 258-1600
Interessenpolitik	T +43 (0)50 258-4100
Bildung & Karriere	T +43 (0)50 258-4150
Registrierung Gesundheitsberufe	T +43 (0)50 258-2700

AK Geschäftsstellen

- Bregenz, Rathausstraße 25 T +43 (0)50 258-5000
- Dornbirn, Bahnhofstraße 23 T +43 (0)50 258-6000
- Bludenz, Bahnhofplatz 2 T +43 (0)50 258-7000

Sprechstunden und Sprechtage der Arbeiterkammer

Parteienverkehr und telefonische Beratung

Montag bis Donnerstag von 8 bis 12 Uhr und 13 bis 16 Uhr

Freitag von 8 bis 12 Uhr

Persönliche Beratung nach vorheriger Terminvereinbarung.

→ Sprechtage im Gemeindeamt Riezlern

an jedem ersten Donnerstag im Monat – vorbehaltlich eventueller Änderungen – von 10 bis 12 Uhr und von 13.30 bis 15 Uhr, keine telefonische Terminvereinbarung notwendig. (Rückfragen unter T +43 (0)50 258-5000)

→ Kfz-Beratung

Arbeiterkammer Feldkirch
jeden Montag, 17 bis 19 Uhr
(August keine Beratungen)

→ Wohnrechtsberatung

Arbeiterkammer Feldkirch
jeden Donnerstag, 16 bis 19 Uhr
nur nach Terminvereinbarung unter T +43 (0)50 258-3000

→ Fachberatung Geld

Arbeiterkammer Feldkirch
an jedem ersten Dienstag im Monat, 17 bis 19 Uhr
nur nach Terminvereinbarung unter T +43 (0)50 258-3000

AK Bibliotheken



→ **Bibliothek Feldkirch**

Widnau 4, 6800 Feldkirch

T +43 (0)50 258-4510

ak-vorarlberg.at/bibliothek

Dienstag von 10 bis 19 Uhr

Mittwoch bis Freitag von 10 bis 18 Uhr

→ **Bibliothek Bludenz**

Bahnhofplatz 2a, 6700 Bludenz

T +43 (0)50 258-4550

ak-vorarlberg.at/bibliothek

Dienstag von 10 bis 12 Uhr und von 13 bis 19 Uhr

Mittwoch bis Freitag von 10 bis 12 und von 13 bis 18 Uhr

AK Veranstaltungen und Kultur

→ **AK Charity – Spaß haben und Gutes tun**

T +43 (0)50 258-1500

ak-vorarlberg.at/charity

→ **Wissen fürs Leben**

T +43 (0)50 258-1624

ak-vorarlberg.at/wissenfuersleben

→ **Vergünstigungen bei den Bregenzer Festspielen und dem Vorarlberger Landestheater**

T +43 (0)50 258-1600

ak-vorarlberg.at/festspiele

→ **Schaffarei – Haus für Arbeitskultur**

Schaffarei Festival

T +43 (0)50 258-1625

schaffarei.at

→ **Alle AK Veranstaltungen im Überblick**

ak-vorarlberg.at/events

Bildungsförderung / Bildungszuschuss



Sie wollen sich weiterbilden oder studieren? Super!
Die AK Vorarlberg unterstützt Sie nicht nur bei der Planung, sondern auch finanziell.

Holen Sie sich das AK-Stipendium, den AK-Bildungsgutschein oder den Bildungszuschuss lassen Sie sich zu sonstigen Unterstützungen beraten.

T +43 (0)50 258-4200

ak-vorarlberg.at/bildungsfoerderung

AK Broschüren zum Bestellen

- Interessieren Sie sich für die Rechte des Konsumenten?
- Haben Sie Fragen zu arbeits-, sozial- oder steuerrechtlichen Themen?
- Möchtest du Informationen über deine Rechte als Lehrling?

Wir haben für Sie zu den unterschiedlichsten Themen Broschüren.
Gerne nehmen Ihre Bestellung entgegen.

Bestellung und Download:

ak-vorarlberg.at/broschueren

Newsletter abonnieren



Abonnieren Sie unseren Newsletter und wir informieren Sie regelmäßig zu allen wichtigen News rund um Steuertipps, Ihre Rechte als Arbeitnehmer, Konsumentenschutz, Weiterbildung u. v. m.

ak-vorarlberg.at/newsletter

AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch, Österreich
T +43 50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at

