

Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht ab 1.1.2026

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen ab 1.1.2026. Vielfach ist die Gesetzgebung noch abzuwarten.

Arbeitsrecht

Absicherung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen

Erfasst sind Kollektivverträge, die im Zeitraum 1.1.2018 und 30.6.2025 vom Gesetz abweichende Kündigungsfristen mit Verweis auf die Regelung des § 1159 Abs. 2 ABGB in den Kollektivvertrag neu aufgenommen haben.

Die betroffenen Kollektivverträge werden in den erläuternden Bemerkungen namentlich aufgezählt. Dass es sich tatsächlich um Branchen handelt, in denen Saisonbetriebe iSd § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, soll nicht mehr entscheidend sein. Die vom Kollektivvertrag festgelegte Kündigungsfrist darf ab dem 1.7. 2025 eine Woche nicht unterschreiten.

Inkrafttreten: rückwirkend mit 1.7.2025, [NR-Beschluss vom 11.12.2025](#).

Hitzeschutz-Verordnung

Die Schutzmaßnahmen für Arbeiten bei Hitze im Freien (ab 30 Grad) werden konkretisiert. Sie müssen ergriffen werden, sobald die GeoSphere Austria eine Hitzewarnung der Stufe 2 („Vorsicht, gelb“; [Wetterprognose Österreich](#)) ausgibt. Die Verordnung führt allgemeine, technische und persönliche Schutzmaßnahmen an: Generell sind organisatorische Maßnahmen zu setzen, um die Belastung durch Hitze zu minimieren. Dazu zählen insbesondere die Vermeidung schwerer körperlicher Arbeiten in der prallen Sonne, etwa durch Verlegung von Arbeitszeiten in die frühen Morgenstunden, die Bereitstellung von kühlender Kleidung sowie Trinkwasser.

Arbeiten im Freien, die von kurzer Dauer sind, sind vom Geltungsbereich der Verordnung ausgeschlossen. Darunter sind Tätigkeiten wie beispielsweise kurze Wege vom bzw. zum Auto, z.B. in Verbindung mit Liefertätigkeiten zu verstehen. Leichte Arbeiten von maximal 60 Minuten pro Tag können vom Anwendungsbereich der Verordnung ausgenommen sein.

Auch bauliche und technische Vorkehrungen spielen eine wichtige Rolle. So müssen Unternehmen Container und andere Aufenthaltsbereiche möglichst vor Überhitzung schützen. Dies kann durch eine Aufstellung im Schatten, Wärmedämmung, den Einsatz von Sonnenschutzvorrichtungen wie Jalousien oder durch gezielte Lüftung und Nachtauskühlung erfolgen. Persönliche Schutzmaßnahmen sind UV-Schutzkleidung oder Sonnencreme.

Die neue Verordnung betrifft auch Fahrzeuge, Kräne und selbstfahrende Arbeitsmittel: Krankabinen müssen künftig verpflichtend mit einer fix installierten oder mobilen Kühlung ausgestattet sein. Bei selbstfahrenden Arbeitsmitteln wie Baggern, Ladern oder Bohrgeräten ist eine Kühlung verpflichtend, wenn eine Kabine vorhanden ist. Für die Umrüstung ist Zeit bis Juni 2027.

Der Grundsatz „Beraten statt Strafen“ ist in den EB verankert. Die Arbeitsinspektionen müssen daher verstärkt auf die Beratung der Betriebe setzen.

Geplantes Inkrafttreten: 1.1.2026. [Begutachtungsentwurf](#) vom 9.7.2025. Veröffentlichung bleibt abzuwarten.

Frauenquoten in Aufsichtsräten

In Umsetzung der Women on Board-RL (EU) 2022/2381 wird u.a. im Aktiengesetz eine Verpflichtung eingeführt, nach der der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft zumindest zu 40 % aus Frauen und zumindest zu 40 % aus Männern zu bestehen hat. Davon sind ca. 65 österreichische Unternehmen betroffen. Bestehende Mandate bleiben von diesen neuen Bestimmungen unberührt.

Für nicht börsennotierte Unternehmen mit mehr als 1.000 AN soll die bestehende Quotenregelung im Aufsichtsrat (30%) unverändert bleiben.

§ 86 AktG; § 45 SEG; § 110 Abs. 2a ArbVG.

Inkrafttreten: 30.6.2026. [Regierungsvorlage](#) vom NR am 11.12.2025 dem Justizausschuss zugewiesen.

Einschränkung der geringfügigen Beschäftigung neben dem Bezug von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe

Geringfügige Beschäftigung ist neben dem Bezug von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe nur mehr in folgenden Ausnahmefällen (zeitlich unbeschränkt) erlaubt:

- Personen, die bereits vor Beginn der Arbeitslosigkeit 26 Wochen durchgehend geringfügig selbständig oder unselbständig beschäftigt waren,
- Langzeitarbeitslose Personen ab dem 50. Lebensjahr bzw. mit einer mindestens 50%igen Behinderung,
- Personen in AMS-Schulungen mit einer Dauer von mindestens 4 Monaten und 25 Wochenstunden.

Eine EINMALIGE geringfügige Beschäftigung für die Dauer von 26 Wochen ist für folgende Personen zulässig:

- Langzeitarbeitslose,
- nach einem mindestens einjährigen Bezug von Krankengeld/Rehabilitationsgeld/Umschulungsgeld.

Personen, die unter diese beiden Ausnahmen fallen und bereits vor dem 1.1.2026 geringfügig beschäftigt waren, müssen diese bis 30.6.2026 beenden.

Personen, die am 1.1.2026 unerlaubt geringfügig beschäftigt sind, müssen diese bis 31.1.2026 beenden, widrigenfalls sie ab 1.1.2026 kein Arbeitslosengeld/Notstandshilfe erhalten.

Gesetzliche Grundlage: §§ 12 Abs. 2, 81 Abs. 20 ALVG

[Beschäftigen Sie Personen geringfügig? » Neue Regeln ab 2026 | AMS](#)

Mehrfach geringfügig Beschäftigte

- Neuregelung der Arbeitslosenversicherungspflicht für (freie) Dienstnehmer (DN), die doppelt oder mehrfach geringfügig beschäftigt sind: Bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze unterliegen sie der Arbeitslosenversicherungspflicht. Es gelten die Sonderbestimmungen für mehrfach geringfügig Beschäftigte nach den §§ 471f bis 471m ASVG.
- Geringfügige Beschäftigungen neben einem vollversicherten Dienstverhältnis unterliegen nicht mehr der Arbeitslosenversicherungspflicht.
- Für den Anspruch auf Arbeitslosengeld sind sämtliche geringfügigen Dienstverhältnisse zu beenden.

Inkrafttreten: 1.1.2026

Gesetzliche Grundlage: §§ 1 Abs. 2 lit. d und Abs. 4, 1a, 12 Abs. 1 Einleitungssatz und Z 1 ALVG

Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe

Künftig eine AMS-Förderung **ohne Rechtsanspruch**. Nähere Details regelt eine AMS-Förderrichtlinie, die auf der Homepage des AMS kundgemacht wird. Budgetdeckel: € 150 Mio. Euro/Jahr.

Die wesentlichen Eckpunkte:

- 20 Mindestwochenstunden/20 ETCS (bei Kinderbetreuung 16 h/16 ETCS) in Form von Präsenzveranstaltungen oder in Live-Online-Formaten (ohne Selbstlernzeiten).
- Ununterbrochenes arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis von 12 Monaten beim karenzierenden AG unmittelbar vor der Begehrensstellung (Ausnahme Saisonbetriebe).
- Bei abgeschlossenem Master- oder Diplomstudium: Mindestens 208 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung (inkl. der 12 Monate beim karenzierenden AG).
- Kein Bezug von Wochengeld- und Kinderbetreuungsgeld in den letzten 26 Wochen vor Beginn der Ausbildung.
- 15%ige Arbeitgeberbeteiligung (ab monatlichem Bruttoentgelt iHd ½ Höchstbeitragsgrundlage): steuerfrei, SV-Beiträge zahlt das AMS. Entfällt bei Weiterbildungsteilzeit.
- Weiterbildungsbeihilfe: Einkommensabhängiges Stufenmodell (aliquot bei Weiterbildungsteilzeit)
- Verpflichtende Bildungsberatung bei monatlichem Bruttoentgelt unter der ½ Höchstbeitragsgrundlage (entfällt bei Weiterbildungsteilzeit).

- Antragstellung maximal 12 Wochen vor Beginn der Bildungskarenz.
- Aufschiebende Wirksamkeit der Bildungskarenzvereinbarung/Bildungsteilzeitvereinbarung bis zum Tag nach Zustellung der positiven Mitteilung des AMS (Verständigungspflicht des AN).
- Verpflichtende Angabe des aktuellen Bildungsstandes des AN, der Bildungsmaßnahme und des Bildungsziels in der Bildungskarenzvereinbarung/Bildungsteilzeitvereinbarung sowie der Übernahme der 15%igen Arbeitgeberbeteiligung (ab Entgelt iHd ½ Höchstbeitragsgrundlage).
- Geringfügige Dienstverhältnisse während der Bildungskarenz/Bildungsteilzeit nur zulässig bei einem anderen als dem karenzierenden AG, wenn dieses vor Ausbildungsbeginn bereits seit mindestens 26 Wochen bestanden hat.

§§ 37e AMSG, 1 Abs. 6 AMPFG, §§ 11, 11a AVRAG, § 58 LAG, § 3 Abs. 1 Z 5 lit. f EStG

Inkrafttreten: 1.1.2026; [BGBL I 76/2025](#)

Die AMS-Richtlinie zur Weiterbildungsbeihilfe/Weiterbildungsteilzeitbeihilfe tritt voraussichtlich im Juni 2026 in Kraft.

Altersteilzeit

- Änderungen bei der kontinuierlichen ATZ mit Laufzeit ab 1.1.2026:
 - ❖ Reduktion des Aufwandsatzes von 90 % auf 80 % für die Jahre 2026 bis 2028,
 - ❖ Abschaffung des 100%igen Aufwandsatzes (bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für Korridorpension),
 - ❖ Neudefinition des Oberwertes (Über-/Mehrstunden ab 2026 nicht mehr enthalten)
 - ❖ Schrittweise Verkürzung der maximalen Dauer der ATZ sowie
 - ❖ Erhöhung der erforderlichen Arbeitslosenversicherungszeiten: Zwischen 1.1.2026 und 31.12.2028 erhöhen sich die notwendigen Beschäftigungszeiten, die ein AN vor Antritt zurückgelegt haben muss, stufenweise von 780 Wochen auf 884 Wochen.
- Altersteilzeitvereinbarungen, die ab 1.1.2029 oder später beginnen, können frühestens 3 Jahre vor Korridorpensionsstichtag angetreten werden, mangels Erfüllung der Voraussetzungen einer Korridorpension 3 Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters.
- Beschäftigungsverbot während ATZ bei einem anderen AG: gilt für alle ATZ-Vereinbarungen (auch für bereits am 1.1.2026 laufende ATZ) für echte und freie Dienstverhältnisse. Selbständige Erwerbstätigkeiten sind zulässig (Ausnahme: beim ATZ-Dienstgeber), ebenso sind regelmäßige, mindestens 4 Wochen innerhalb des letzten Jahres vor ATZ-Beginn bereits ausgeübte Beschäftigungen zulässig.
Übergangsbestimmung: Verbotene Beschäftigungen sind bis 30.6.2026 zu beenden, widrigenfalls ab 1.7.2026 kein ATZ-Geld gebührt.

- Übersichtstabelle zu den Änderungen bei der kontinuierlichen ATZ

Laufzeitbeginn	Frühester Beginn	Max. Dauer	Aufwandsatz für AG
2026	5 J vor Regelpensionsalter	4,5 J	80%, ab 2029 90%
2027		4 J	
2028		3,5 J	
Ab 2029	3 J vor Korridorpension oder Regelpension	3 J	

- Übersichtstabelle zur Änderung beim Blockzeitmodell (Senkung des Aufwandsatzes)

Laufzeitbeginn	Frühestmöglicher Beginn	Max. Dauer	Erforderliche AIV-Zeiten	Aufwandsersatz für AG
2026	5 Jahre vor Regelpensionsalter	5 Jahre	780 Wochen	27,50 %
2027				20 %
2028				10 %
2029	Keine Förderung mehr			

§§ 27 Abs 2, 4 und 5, § 28, § 79 Abs. 189 und 190, 82 Abs. 8 AlVG.

[BGBL I 47/2025](#); [AMS-Altersteilzeitgeld-Online Ratgeber](#)

Saisonkontingent-Verordnung 2026

Für 2026 gilt ein Kontingent von **5.500 Saisonarbeitskräften im Tourismus**. Zusätzlich gibt es ein **Sonderkontingent von 2.500 Plätzen** für Staatsangehörige aus Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien.

Inkrafttreten: 1.12.2025; [Saisonkontingent-Verordnung 2026](#)

Grenzgängerregelung

Ab 1.12. 2025 gibt es einen eigenen Aufenthaltstitel „Grenzgänger“ für Drittstaatsangehörige, die regelmäßig in Österreich arbeiten, ohne einen Wohnsitz zu begründen. Voraussetzung: Daueraufenthaltstitel eines Nachbarstaates, Arbeitsvertrag mit einem österreichischen AG und einer AMS-Bestätigung, dass die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in Österreich vorliegen. Der Titel kann für maximal ein Jahr ausgestellt werden.

Inkrafttreten: 1.12.2025; [BGBl II 70/2025](#)

Sozialversicherungsrecht

Angabe des Arbeitszeitausmaßes bei Anmeldung zur Sozialversicherung

Ab 1.1. 2026 soll die Anmeldung zur Sozialversicherung durch den Dienstgeber (DG) auch Angaben über das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit umfassen.

§ 33 Abs. 1a Z 1 ASVG und § 11 Abs. 2 Z 1 B-KUVG

Inkrafttreten: 1.1.2026; [Budgetbegleitgesetz 2025 \(BGBl I 25/2025\)](#)

Bundesweit einheitliche Regelung der Trinkgeldpauschalen

Es werden pauschalisierte Obergrenzen für die Beitragsbemessung geschaffen, wobei je nach Branche, Art der Tätigkeit und Arbeitszeitausmaß unterschiedliche monatliche Pauschalbeträge in Aussicht gestellt sind. Dabei handelt es sich um Obergrenzen; wer regelmäßig weniger Trinkgeld bekommt, muss die Pauschale nicht in Anspruch nehmen. Endgültig festgelegt werden die jeweiligen Pauschalen von der Sozialversicherung. Für Nachforderungen sieht das Gesetz eine Verjährung vor, sofern bis Ende September nächsten Jahres für die betreffende Branche eine neue Pauschale festgesetzt wurde. Neu ist darüber hinaus eine grundsätzliche Auskunftspflicht des Dienstgebers über bargeldlos gegebene Trinkgelder gegenüber den Mitarbeitern (§ 2j AVRAG).

Inkrafttreten: 1.1.2026; [BGBl I 77/2025](#).

Anhebung des Frauenpensionsalters

Das gesetzliche Frauenpensionsalter wird weiter an jenes der Männer (65 Jahre) herangeführt.

Geburtstag	Gesetzliches Pensionsantrittsalter	Geburtstag	Gesetzliches Pensionsantrittsalter
1.1.-30.6.1965	61,5 Jahre	1.1.-30.6.1967	63,5 Jahre
1.7.-31.12.1965	62 Jahre	1.7.-31.12.1967	64 Jahre
1.1.-30.6.1966	62,5 Jahre	1.1.-30.6.1968	64,5 Jahre
1.7.-31.12.1966	63 Jahre	Ab 1.7.1968	65 Jahre

Verschärfung der Antrittsvoraussetzungen zur Korridor pension

Beginnend mit 1. Jänner 2026 wird einerseits das Antrittsalter für die Korridor pension vom vollendeten 62. Lebensjahr auf das 63. Lebensjahr, andererseits die erforderliche Versicherungszeit von 40 auf 42 Jahre angehoben. Die Anhebung wird jeweils in moderatem Verlauf und maßvollem Ausmaß pro Quartal um zwei Monate erfolgen. Für Personen, die mit ihrem AG eine bereits vor dem 1. April 2025 wirksam gewordene Altersteilzeitvereinbarung getroffen haben, wird die bisher geltende Rechtslage weiter anwendbar bleiben. Dasselbe soll für Überbrückungsgeldbezieher nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz gelten.

§§ 4 und 38 APG.

Inkrafttreten: 1.1.2026; [Budgetbegleitgesetz 2025 \(BGBl I 25/2025\)](#)

Einführung einer Teilalters pension

Für Versicherte, die die Voraussetzungen für eine Art der Alters pension (Korridor, Schwerarbeit, Langzeitversicherte, reguläre Alters pension) erfüllen, soll die Möglichkeit geschaffen werden, diese als

Teilpension in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung dafür ist, dass das Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit in der die Pflichtversicherung begründenden Beschäftigung nachweislich um zumindest 25%, jedoch höchstens 75% reduziert wird. Um Anspruch auf eine Teilpension zu haben, muss nicht nur die Arbeitszeit reduziert werden, sondern es darf auch keine selbstständige Tätigkeit mehr ausgeübt werden. Liegt bereits ein Pensionsbescheid vor, ist ein Antrag auf Teilpension nicht mehr möglich. §§ 105 Abs. 3a, 108h Abs. 1a sowie 264 Abs. 1 Z 5 und 6 ASVG; §§ 4a, 5, 7 Z 3a 10 Abs. 3 und 13a Abs. 1 APG

Inkrafttreten 1.1.2026; [Teilpensionsgesetz \(57/BNR\) | Parlament Österreich](#)

Einführung eines Nachhaltigkeitsmechanismus

Der gesetzlich verankerte Nachhaltigkeitsmechanismus sorgt dafür, dass die Regierung bei Überschreitung des im ASVG festgelegten Budgetpfads Maßnahmen ergreifen muss, um das Pensionssystem finanziell stabil zu halten. Dieser knüpft am aktuellen Bundesfinanzrahmen an und soll vorerst für den Zeitraum von 2026 bis 2030 festgelegt werden. Wird der Budgetpfad im genannten Zeitraum um mehr als 0,5 % überschritten, müssen ab dem 1. Januar 2035 die erforderlichen Versicherungsjahre für die Korridorpension in Halbjahresschritten erhöht werden.

§ 79b ASVG

Inkrafttreten 1.1.2026. [Teilpensionsgesetz \(57/BNR\) | Parlament Österreich](#)

Aufnahme der Pflegekräfte in die Schwerarbeitsverordnung

Erfasst sind Pflegeberufe (Pflegeassistent, Pflegefachassistent, diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal) solange sie hauptsächlich mit der Pflegearbeit beschäftigt sind und Verwaltungstätigkeiten nicht überwiegen. Die Pflege muss mindestens 50% der Arbeitszeit bzw. 4 Stunden am Tag betragen. Außerdem muss an zumindest 12 Tagen im Kalendermonat im Schichtdienst gearbeitet werden.

Inkrafttreten 1.1.2026. [Schwerarbeitsverordnung BGBl. II Nr 224/2025](#)

Videoteilnahme an Sitzungen der Verwaltungskörper der Sozialversicherungsträger

Die bestehende Möglichkeit einer Videoteilnahme durch stimmberechtigte Teilnehmer an Sitzungen der Verwaltungskörper der Sozialversicherungsträger wurde erweitert. Diese müssen nun nicht mehr in den Räumlichkeiten eines Versicherungsträgers mittels dort eingerichteter Schnittstelle erfolgen.

Inkrafttreten: 1.1.2026. [Im NR am 11.12.2025 beschlossen.](#)

Betrugsbekämpfungspaket:

Ausdehnung der Auftraggeberhaftung auf Fälle der Arbeitskräfteüberlassung

Die Haftungsgrenze für jene Fälle, in denen die Leistungserbringung in Form einer Arbeitskräfteüberlassung erfolgt wird mit 32% festgelegt. Entsprechend wird auch die Haftungsbefreiung des § 67a Abs. 3 Z 2 ASVG in Fällen der Arbeitskräfteüberlassung künftig erfordern, dass das auftraggebende Unternehmen einen Haftungsbetrag im Ausmaß von 32% an das bei der ÖGK eingerichtete Dienstleistungszentrum überweist. § 67a Abs. 1 und 3 ASVG.

Ausdehnung Auskunftsrechte und Prüfungsabgabe

Die Auskunfts- und Einsichtsrechte der SV-Träger werden ausgeweitet sowie eine zweckgewidmete Prüfungsabgabe in Sozialbetrugsfällen eingeführt, wenn die Nachverrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen mangels Zuordnung zu konkreten Versicherungsverhältnissen nicht in Betracht kommt. Diese Abgabe soll als Bundesabgabe ausgestaltet und der Krankenversicherung zweckgewidmet werden. § 42c ASVG

Ausdehnung der Verdachtsanhaltspunktes für das Vorliegen von Scheinunternehmen

Maßgebliche Rückstände von BUAG-Beiträgen und Lohnsteuer sollen als Anhaltspunkt für das Vorliegen eines Scheinunternehmens gewertet werden können, auch wenn gleichzeitig keine Anmeldungen zur Sozialversicherung vorgenommen werden. Kurzfristige Anstiege von Rückständen auf Grund von Prüfungshandlungen ohne Hinweise auf Scheinunternehmerschaft sind hingegen unbeachtlich.

§ 8 Abs. 3 Z 6 SBBG

Verhinderung von Anfechtungen nach der Insolvenzordnung gegenüber Sozialversicherungsträgern

Entrichtete SV-Beiträge sowie Sicherheiten und Pfändungspfandrechte, die für Beiträge bestellt oder erworben wurden, können nicht nach der Insolvenzordnung angefochten werden, wenn das Vermögen

des Schuldners ausreicht, um zumindest die Anlaufkosten des Insolvenzverfahrens zu finanzieren. Reicht das Vermögen des Schuldners hingegen nicht aus, soll eine Anfechtbarkeit der entrichteten Beiträge bzw. der für diese Beiträge bestellten Pfandrechte oder Sicherheiten bis zum Betrag von € 4.000 möglich sein. § 65 Abs. 3 ASVG

SVS als Auskunftsstelle

Die SVS wird Kooperationsstelle der Sozialbetrugsbekämpfungsbehörden, um rascher Informationen aus der Sozialbetrugsdatenbank über Scheinunternehmen zu erhalten. § 3 SBBG

Inkrafttreten: 1.1.2026. [Betrugsbekämpfungsgesetz](#) im NR am 10.12.2025 beschlossen.

Gesundheit

Elektronischer Eltern-Kind-Pass

Der Start des vollständig elektronischen Eltern-Kind-Passes (eEKP) wird vom ursprünglich geplanten 1. Jänner 2026 auf den 1. Oktober 2026 verschoben. Analoge Mutter-Kind-Pässe werden ab Oktober 2026 endgültig abgeschafft.

Das Untersuchungsprogramm wird erweitert: Es gibt eine zusätzliche Hebammenberatung und ein neues optionales psychosoziales Gesundheitsgespräch. Datenschutz und Zugriffsregeln werden verschärft. Die Anbindung an ELGA wird vorerst nur optional möglich und frühestens ab 2028 vorbereitet.

[NR-Beschluss vom 11.12.2025.](#)

Einheitliche Diagnosen- und Leistungscodierung

Durch die Zuordnung von Diagnosen und medizinischen Leistungen auf einheitliche Schlüssel soll nicht nur die Behandlungssicherheit erhöht, sondern auch die Kommunikation zwischen den einzelnen Gesundheitsdienstleistern erleichtert werden. Der ambulante Sektor soll nun aber erst verzögert in das Projekt einbezogen werden. Erst ab dem dritten Quartal 2026 (Meldung bis 30. November 2026) werden niedergelassene Ärzte, Gruppenpraxen sowie Ambulatorien verpflichtet sein, eine codierte Diagnosen- und Leistungsdokumentation durchzuführen und die Daten an die jeweiligen Krankenversicherungsträger zu übermitteln. Davor soll es einen sechsmonatigen Pilotbetrieb mit freiwilligen Meldungen geben.

Inkrafttreten: 1.1.2026. [NR-Beschluss vom 11.12.2025.](#)

Festlegung eines Preisbandes und Verlängerung der Regelungen zur Preisbindung von Generika und Biosimilars

Beschlossen wurde die Festsetzung eines Preisbandes für wirkstoffgleiche Arzneispezialitäten im Zeitraum 2027 und 2029, die Verlängerung der Regelung zur Preisbildung von Generika und Biosimilars sowie der Richtlinien über die Abgabe parallel importierter Heilmittel. Wie bereits in vorangegangenen Jahren soll im Hinblick auf den Verbleib im Erstattungskodex auch 2027 und 2029 ein Preisband für wirkstoffgleiche Arzneispezialitäten festgelegt werden.

Da bei den Generika und Biosimilars, also den Nachahmer-Medikamenten von chemisch-synthetisch bzw. biotechnologisch hergestellten Arzneimitteln, die Regelung zur Preisbildung Ende 2025 ausgelaufen wäre, soll sie um vier Jahre bis Ende 2029 verlängert werden.

Inkrafttreten: mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag. [NR-Beschluss vom 11.12.2025.](#)

Steuerrecht und Lohnnebenkosten

Mitarbeiterprämie 2026

Zulagen und Bonuszahlungen die vom DG im Jahr 2025 aus sachlichen, betriebsbezogenen Gründen gewährt werden, sind für den DN bis 1.000 Euro lohnsteuerfrei. Diese Regelung läuft mit Ende 2025 aus. Die steuerfreie Auszahlung der Prämie ist jedoch noch bis 15.2.2026 möglich.

Der Bundesminister für Finanzen hat die budgetären Auswirkungen sowie die Wirksamkeit der Lohnsteuerbefreiung im Zusammenhang mit der Mitarbeiterprämie bis 30.4.2026 zu evaluieren. Hinsichtlich der für das Kalenderjahr 2026 vorgesehenen Mitarbeiterprämie ist, basierend auf den Ergebnissen dieser Evaluierung, ein Gesetzesvorschlag bis 31.5.2026 hinsichtlich der Voraussetzungen und der Höhe auszuarbeiten.

§ 124b Z 477 EStG. [Budgetbegleitgesetz 2025 \(BGBl I 25/2025\).](#)

Steuerfreibetrag für Überstundenzuschläge

Für den Zeitraum von 1. Jänner 2025 bis 31.12.2026 werden die Zuschläge für die ersten 15 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohnes, insgesamt höchstens jedoch 170 Euro, steuerfrei. Eine Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 EStG ist so bald als möglich, jedoch spätestens bis 31. Mai 2026 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen. Ab dem Kalenderjahr 2027 soll der höchstmögliche steuerfreie Zuschlag maximal 120 Euro (für die ersten zehn Überstunden) betragen (§ 124b Z 440 lit. c EStG).

[Initiativantrag](#) dem Finanzausschuss am 16.12.2025 zugewiesen. Beschlussfassung bleibt abzuwarten.

Klarstellung zur Steuerfreiheit des Feiertagsarbeitsentgelts

Die Steuerfreiheit des Feiertagsarbeitsentgelts soll im Rahmen des Freibetrages nach § 68 Abs. 1 EStG 1988 ausdrücklich gesetzlich verankert werden. Die gesetzliche Änderung soll ab 1.1.2026 gelten.

Für die Monate Jänner 2026 bis zur Kundmachung bzw. Anpassung der Lohnverrechnungssoftware soll die neue Regelung im Rahmen einer Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 EStG 1988 entsprechend berücksichtigt werden. Die Aufrollung ist spätestens jedoch bis Ende Mai 2026 durchzuführen (§ 68 Abs 1 EStG 1988).

[Initiativantrag](#) dem Finanzausschuss am 16.12.2025 zugewiesen. Beschlussfassung bleibt abzuwarten.

Steigerung des Wohnbauförderungsbeitrages in Wien

Ab 1.1.2026 wird der WBF-Beitrag in Wien auf 1,5% angehoben. Der Beitrag steigt damit für AN und AG jeweils von 0,5 % auf 0,75 % an. Betroffen sind alle über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigten AN, die bei der Wiener Landesstelle der ÖGK versichert sind bzw. deren Beschäftigungsort Wien ist. Es wird in Zukunft wesentlich sein, den korrekten Beschäftigungsort insbesondere unter Berücksichtigung von etwaigen Homeofficeregelungen zu beurteilen.

§ 1 Wiener Wohnbauförderungsbeitragstarif 2018