



Das bringt 2026

Alle Neuerungen im Überblick

**Trinkgeldpauschalen
neu geregelt**

Bundesweit einheitliche Beträge

**Meldung der
Arbeitszeit**

Umsetzung in der Praxis

**Gesundheit als
Wettbewerbsvorteil**

Der ÖNBGF-Infotag

INHALT

ÖGK AKTUELL

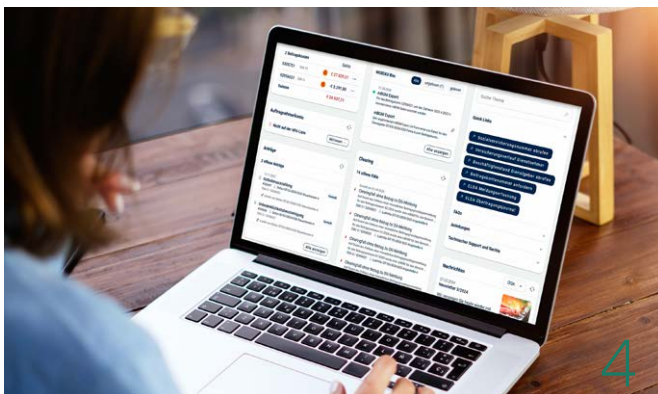


Foto: Rymden/stock.adobe.com, Montage ÖGK

- 4 DG-Dashboard: Starker Start!**
Eine erste Zwischenbilanz des Fachbereichs

NEUES ZUR SOZIALVERSICHERUNG

- 5 Neue Trinkgeldpauschalen**
Bundesweit einheitliche Beträge
- 6 Freie Dienstverhältnisse**
Die arbeitsrechtlichen Neuerungen
- 7 Betrugsbekämpfungspaket**
Änderungen bei den Sozialabgaben
- 8 Meldung der Arbeitszeit**
Verpflichtende Angabe ab 01.01.2026
- 8 Versichertenadresse**
Entfall der Meldung inländischer Wohnadressen
- 9 Teilpension und Altersteilzeit**
Ein kompakter Überblick
- 10 Veränderliche Werte 2026**
Wichtige Beträge für die Lohnverrechnung
- 10 Meldungen zum Jahreswechsel**
Was zusätzlich zu melden ist

THEMEN IM FOKUS

- 11 Zwischenstaatliche Sozialversicherung**
Tätigkeit in Vertrags- und Drittstaaten
- 12 Verringerung des AV-Beitrages bei geringem Einkommen**
Beurteilung bei mehreren Beschäftigungen
- 14 Pflegekarenz und Pflegezeit**
Rahmenbedingungen, Meldungen und Beiträge
- 16 mBGM bei freien Dienstverhältnissen**
Die korrekte Meldungserstattung

GESUNDHEIT IM BETRIEB



Foto: vitera Productions

- 17 Stark im Job**
Kleine Ernährungstricks für mehr Energie
- 17 „Hausmittel für mich“**
Broschüren der ÖGK mit praktischen Tipps
- 18 Gesundheit als Wettbewerbsvorteil**
Der 30. ÖNBGF-Infotag im Rückblick
- 19 Frei von Sucht**
Gesunder Start ins neue Jahr

LESERSERVICE

- 20 Sie fragen, wir antworten**
- 20 Impressum**

Liebe Leserin, lieber Leser,

im ablaufenden Jahr konnten wir mit Ihnen gemeinsam unsere Zusammenarbeit weiter ausbauen und in vielen Bereichen optimieren. Denken Sie zum Beispiel an unsere zahlreichen digitalen Angebote, die den Kontakt mit uns unkomplizierter und schneller machen. In erster Linie ist hier natürlich das im Herbst erfolgreich gestartete Dienstgeber-Dashboard zu erwähnen, das laufend weiterentwickelt wird.

In der vorliegenden Ausgabe des „DGservice“-Magazins geben wir Ihnen einen Überblick über die gesetzlichen Neuerungen zum Jahreswechsel. Für Sie als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber sind besonders die verpflichtende Meldung der Arbeitszeit und der Entfall der Meldung inländischer Wohnadressen von Beschäftigten ab 01.01.2026 wichtig. Sie fragen sich, was es mit der Neuregelung der Trinkgeldpauschalen auf sich hat? Alle Details dazu finden Sie auf Seite fünf. Zudem beleuchten wir die arbeitsrechtlichen Änderungen im Zusammenhang mit freien Dienstverhältnissen und werfen einen Blick auf das neue Betrugsbekämpfungspaket.

Weitere spannende Beiträge befassen sich mit der Verringerung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages bei geringem Einkommen im Falle mehrerer Beschäftigungen sowie allem Wissenswerten zur Pflegekarenz und Pflegeteilzeit. Auf unseren Gesundheitsseiten finden Sie unter anderem Tipps für eine gesunde Ernährung am Arbeitsplatz und wir zeigen Ihnen, wie Sie das eigene Wohlbefinden durch die Anwendung von Hausmitteln fördern können.

Sie sehen, wir haben wieder viele Informationen für Sie aufbereitet. Wie immer freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen an dgportal@oegk.at. Lassen Sie uns wissen, ob Sie Themen vermissen oder da und dort mehr Input wollen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr.

Ihre „DGservice“-Redaktion



TOP-NEWS

Erhöhung des WF in Wien

Ab 01.01.2026 kommt es bei Beschäftigungen im Bundesland Wien zu einer Anhebung des Wohnbauförderungsbeitrages (WF) von 1 Prozent auf **1,50 Prozent** (Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer/DN und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber/DG jeweils 0,75 Prozent).

Für die Abrechnung des erhöhten WF wird im Tarifsysteem (TASY) ein neuer **Zuschlag** geschaffen:

- Z14 „Zuschlag zum WF in Wien“ (Gesamt: 0,50 Prozent, DN: 0,25 Prozent, DG: 0,25 Prozent)

Da bei einer Neugründungsförderung der WF rückverrechnet werden kann, wird auch für derartige Fälle ein gesonderter **Abschlag** im TASY eingerichtet:

- A24 „WF-Entfall NeuFög Ergänzung Wien“ (Gesamt: 0,25 Prozent, DG: 0,25 Prozent)

Der neue Zuschlag bzw. Abschlag ist nur für Beschäftigungen in Wien abzurechnen.



Webtipp: Das aktuelle TASY wird zeitnah unter www.gesundheitskasse.at/tasy zum Download bereitstehen.

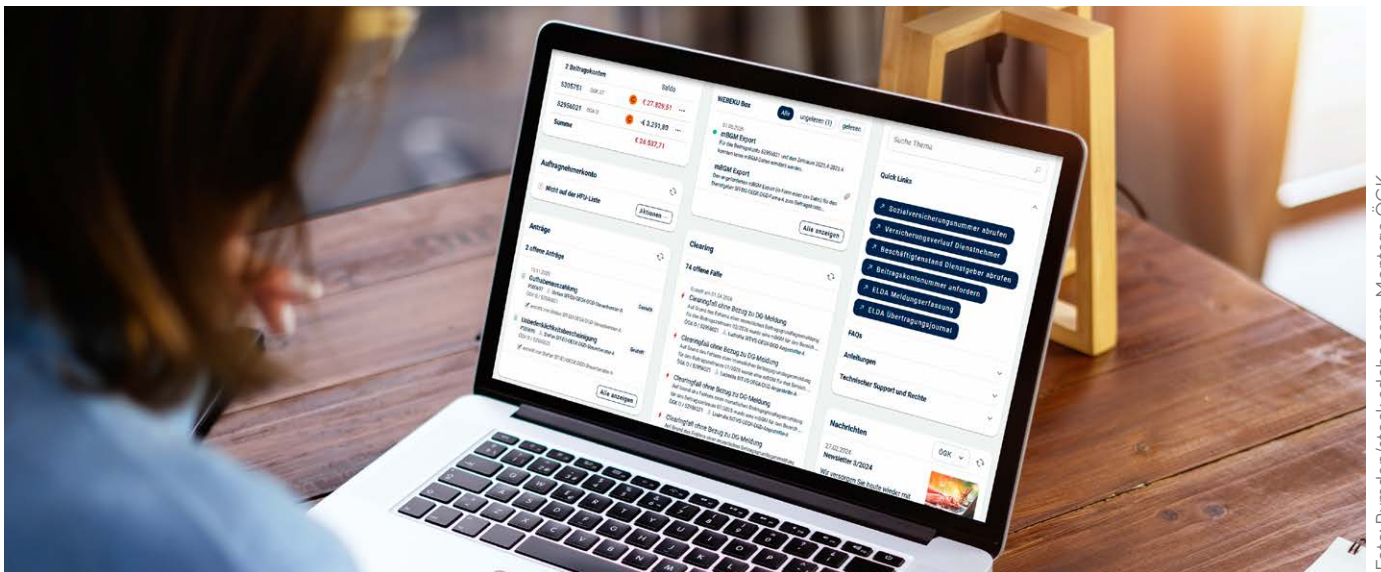


Foto: Rymden/stock.adobe.com, Montage ÖGK

DG-Dashboard: Starker Start!

Viele Zugriffe und großes Lob – nach nur drei Monaten

Seit 01.10.2025 ist das neue Dienstgeber-Dashboard (DG-Dashboard) online. Die erste Zwischenbilanz des Fachbereichs Versicherungsservice der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) fällt positiv aus: 80.000 Mal nutzten Kundinnen und Kunden bisher die e-Services der innovativen Online-Plattform. 20.000 Stammnutzerinnen und Stammnutzer konnten binnen

kurzer Zeit gewonnen werden. Damit erreicht das neue DG-Dashboard aus dem Stand eine sehr hohe Akzeptanz.

Frisch und übersichtlich

Das DG-Dashboard ist ein wertvolles Tool für Bevollmächtigte, wie etwa Steuerberaterinnen und Steuerberater, um die Agenden ihrer Klientinnen und Klienten komfortabel an einem Ort zu managen. Wie die User-Zahlen zeigen, nutzen aber auch kleine und mittlere

Unternehmen mehr und mehr die neue Online-Plattform, um hier alle Geschäftsprozesse mit der ÖGK bequem an einem Ort abzuwickeln. Alle Nutzergruppen loben das frische und übersichtliche Design.

Weiterentwicklung 2026

Im neuen Jahr kommen zahlreiche Verbesserungen und Neuerungen für Kundinnen und Kunden. Geplant sind unter anderem eine Reminder-Funktion, eine Chatbot-Einbindung und neue Features zur Personalisierung. Ziel ist die individuelle Anpassung des Dashboards je nach Benutzerrolle (Dienstgeberin bzw. Dienstgeber, Bevollmächtigte). Widgets werden dann profilspezifisch angezeigt und sind durch die Userin bzw. den User anpassbar. Eine neu gestaltete Klientenübersicht sowie die Bevollmächtigten-Reports bieten künftig einen schnellen Überblick über betreute Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Vorgänge und Statusinformationen. Dazu werden Daten zentral zusammengeführt und noch übersichtlicher dargestellt. 🟢

Autor: Mag. Gregor Smejkal



Entdecken Sie das neue, moderne, intuitiv nutzbare Dienstgeber-Dashboard. Ab sofort sind alle bisherigen Services – WEBEKU, ELDA und das Dienstgeber-Portal – auf dieser zentralen Plattform vereint. Künftig können Sie dort alle Ihre Geschäfte mit der ÖGK so einfach und effizient wie nie zuvor erledigen. 2026 kommen wichtige Updates mit neuen, praktischen Funktionen wie beispielsweise die Klientenübersicht und die Bevollmächtigten-Reports. Ihr wertvolles Feedback weist uns die Richtung der laufenden Weiterentwicklung.

Mag. Moritz Mitterer, Generaldirektor-Stellvertreter

Zur Person: Mag. Moritz Mitterer ist seit Herbst 2025 Generaldirektor-Stellvertreter der ÖGK. In seine Verantwortung fällt das Versicherungsservice, wo unter anderem 300.000 Betriebe serviert und digitale Lösungen wie das DG-Dashboard entwickelt werden.



Webtipp: Das neue Erklärvideo finden Sie unter www.gesundheitskasse.at/dgdashboard.



Neue Trinkgeldpauschalen

Mit dem BGBl. I Nr. 77/2025 wurde unter anderem die gesetzliche Grundlage für die Festsetzung von bundesweit einheitlichen Trinkgeldpauschalen ab 01.01.2026 geschaffen.

Trinkgelder

In der Sozialversicherung gelten Trinkgelder seit jeher als Entgelt Dritter und unterliegen somit der Beitragspflicht (§ 49 Abs. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG). Sie erhöhen im jeweiligen Beitragszeitraum die allgemeine Beitragsgrundlage.

Trinkgelder sind steuerfrei, wenn sie in ortsüblicher Höhe und ohne Rechtsanspruch gewährt werden. Die Steuerfreiheit besteht auch, wenn Trinkgelder über Zahlungen per Karte weitergegeben werden.

Trinkgeldpauschalen

Zur Vermeidung aufwendiger Verfahren bei der Ermittlung der tatsächlich bezogenen Trinkgelder wurden schon in der Vergangenheit für bestimmte Branchen Pauschalierungen festgelegt. Dadurch entfällt für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber die Verpflichtung zur Führung von Trinkgeldaufzeichnungen.

Bis dato waren die Trinkgeldpauschalen je nach Branche und Bundesland unterschiedlich geregelt.

Geltungsbereich

Grundsätzlich sind alle bei der ÖGK versicherten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Lehrlinge (Ausnahme: Personenbeförderungsgewerbe), die üblicherweise Trinkgelder erhalten, von den Festsetzungen erfasst. Diesen gleichgestellt sind auch Beschäftigte, die an Trinkgeldern innerbetrieblich – etwa durch betriebliche Trinkgeld-Verteilssysteme (Tronc-Systeme) – beteiligt werden.

Die Pauschalierungen gelten nicht in Betrieben, in denen typischerweise kein Trinkgeld anfällt (zum Beispiel Studenten- und Seniorenwohnheime).

Ausgenommen sind auch Beschäftigte mit **erheblichen Abweichungen** von den Pauschalbeträgen – nämlich wenn die tatsächlichen Trinkgeldeinnahmen im Beitragszeitraum **unter der Hälfte** der Pauschalbeträge liegen. In derartigen Fällen sind die **tatsächlich zugeflossenen Trinkgelder** heranzuziehen.

Hinweis: Sämtliche Details und weitere (Ausnahme-)Bestimmungen sind den einzelnen Festsetzungen zu entnehmen.



Höhe

Die Pauschalbeträge, die ab 2029 jährlich mit der Aufwertungszahl angepasst werden, sind **Maximalbeträge**. Damit ist sichergestellt, dass die tatsächlich erhaltenen Trinkgelder nur dann herangezogen werden können, wenn sie geringer ausfallen als der festgesetzte Pauschalbetrag (Wegfall der bisherigen Öffnungsklausel nach oben). Etwaige spätere Nachzahlungen aus diesem Grund im Zuge einer Gemeinsamen Prüfung Lohnabgaben und Beiträge (GPLB) werden damit ausgeschlossen.

Für Teilzeitbeschäftigte bzw. nur an einzelnen Tagen beschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist eine Aliquotierung der jeweiligen Trinkgeldpauschale vorzunehmen (kaufmännische Rundung auf zwei Nachkommastellen).

Abwesenheitszeiten

Die Trinkgeldpauschalen sind auch während Abwesenheiten bis zu einem Monat (zum Beispiel Urlaub, Krankenstand) abzurechnen. Dies gilt auch für Zeiten eines Berufsschulbesuches. Bei Abwesenheiten über einem Monat entfallen die Pauschalbeträge.

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



Webtipp: Die arbeitsrechtlichen Änderungen können Sie [hier nachlesen](#) ...

Ihre Ansprechperson:

Mag. Hans Peter Hatzl
+43 5 0766-151743

versicherungsrecht@oegk.at

NEUE PAUSCHALEN AB 01.01.2026

Entsprechend der Neuregelung des § 44 Abs. 3 ASVG hat die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) nach Anhörung der Interessenvertretungen für folgende Branchen neue, bundesweit einheitliche Trinkgeldpauschalen festgesetzt:

- **Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe:** [Zur amtlichen Verlautbarung ...](#)
- **Friseurgewerbe:** [Zur amtlichen Verlautbarung ...](#)
- **Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur:** [Zur amtlichen Verlautbarung ...](#)
- **Personenbeförderungsgewerbe:** [Zur amtlichen Verlautbarung ...](#)

[Hier gelangen Sie zu den dazugehörigen Erläuterungen ...](#)

Hinweis: Die bisher nur für Wien gültige Festsetzung für Heilbadeanstalten, Kuranstalten, Heilquellenbetriebe und Bäder wurde mit 31.12.2025 aufgehoben.



Freie Dienstverhältnisse: Neuerungen

Mit 01.01.2026 treten gesetzliche Neuerungen für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer in Kraft. Diese betreffen Regelungen zur Kündigung und die Möglichkeit, Kollektivverträge auf freie Dienstverhältnisse anzuwenden.

Kündigungsfristen

Im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (§ 1159 Abs. 6 ABGB) wurden für freie Dienstverhältnisse Kündigungsregelungen geschaffen. Diese gelten für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Erfasst sind ohne Zeitbestimmung (unbefristet) eingegangene oder fortgesetzte freie Dienstverhältnisse.

Die neuen Regelungen treten mit 01.01.2026 in Kraft. Abweichende Kündigungsmodalitäten in bereits bestehenden freien Dienstverträgen bleiben aufrecht, auch wenn sie ungünstiger sind.

Die Vereinbarung von Kündigungsregeln, die für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer günstiger sind, ist zulässig.

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsteile **vier Wochen** und erhöht sich nach Vollendung des zweiten Dienstjahres auf **sechs Wochen**. Außerdem sind die gesetzlichen Kündigungs-

termine (**15. oder letzter Tag** des Kalendermonates) einzuhalten.

Der erste Monat des freien Dienstverhältnisses kann als **Probemonat** vereinbart werden. Während dieses Zeitraumes kann das freie Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

Kündigungsentschädigungen verlängern bei freien Dienstverhältnissen die Pflichtversicherung analog den Regelungen für "echte" Dienstverhältnisse.

Kollektivverträge

Die erfolgte Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) ermöglicht es, freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer nach § 4 Abs. 4 ASVG in Kollektivverträge, Satzungen und Mindestlohntarife aufzunehmen.


Sie unterliegen Kollektivverträgen entweder durch **Abschluss eigener Kollektivverträge oder ausdrückliche Einbeziehung** in den Geltungsbereich bestehender Kollektivverträge. Arbeitsrechtliche Gesetze (zum Bei-

spiel Urlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz) nehmen freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer oftmals von ihrem Anwendungsbereich aus. Kommt es zur Einbeziehung dieser Personengruppe in bestehende Kollektivverträge, sind die kollektivvertraglichen Bestimmungen, die sich auf solche Gesetze beziehen, auf die Betroffenen nicht anwendbar.

Die **Satzung** eines ursprünglich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschlossenen Kollektivvertrages darf für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer nur Regelungen zu Mindestentgelten und Mindestbeträgen für Auslagensätze enthalten.

Besteht am 01.01.2026 die Kollektivvertragsfähigkeit von gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberseite, erstreckt sich diese auch auf freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer bzw. deren Dienstgeberinnen und Dienstgeber. Eine automatische Einbeziehung freier Dienstnehmerinnen und freier Dienstnehmer in bestehende Kollektivverträge erfolgt nicht.

Bei neu geschlossenen freien Dienstverträgen ist im **Dienstzettel** der etwaig anwendbare Kollektivvertrag (bzw. der Mindestlohntarif oder die Satzung) und der Raum im Betrieb, in dem dieser zur Einsicht aufliegt, anzugeben.

Hinweis: Die Kündigungsregelungen und die Änderungen im ArbVG sind auch im land- und forstwirtschaftlichen Bereich anzuwenden. 

Autor: Mag. Daniel Leitzinger



Foto: miss irine/stock.adobe.com, KI-Bild



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

Betrugsbekämpfungspaket: Sozialabgaben

Der Gesetzgeber hat ein umfangreiches Betrugsbekämpfungspaket auf den Weg gebracht. Dieses bringt unter anderem im Teilbereich „Sozialabgaben“ einige Änderungen mit sich.

Zentrale Punkte des Paketes betreffen

- das rückwirkende Ende der Pflichtversicherung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern von Scheinunternehmen,
- die Auskunftspflicht Dritter und
- die Einführung einer Prüfungsabgabe.

Außerdem wird die Anfechtung von Sozialversicherungsbeiträgen im Insolvenzverfahren eingeschränkt und die AuftragnehmerInnenhaftung (AGH) bei Arbeitskräfteüberlassung erweitert. Die Neuerungen treten mit **01.01.2026** in Kraft.

Beendigung der Pflichtversicherung

Stellt das Amt für Betrugsbekämpfung mit Bescheid rechtskräftig fest, dass ein Unternehmen als Scheinunternehmen gilt, erlischt die Pflichtversicherung der gemeldeten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer unter bestimmten Voraussetzungen rückwirkend.

Bisher war dafür das Datum der Rechtskraft des Bescheides relevant. Künftig knüpft der Beendigungszeitpunkt an das durch die Finanzbehörde **im Bescheid genannte Datum** an. Es ist somit der Zeitpunkt, ab welchem das Unternehmen als Scheinunternehmen gilt, maßgeblich (§ 11 Abs. 7 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG).

Auskunftspflicht Dritter

Schon bisher bestanden Auskunftspflichten von Dienstgeberinnen und Dienstgebern sowie von Versicherten (§§ 42 und 43 ASVG). Reichen diese Bestimmungen nicht aus, alle für das Versicherungsverhältnis maßgebenden Umstände (insbesondere die Identität

der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers und der versicherten Person) zu ermitteln, so kann der Versicherungsträger erforderliche **Auskünfte auch von Dritten verlangen**. Die Auskunftspflicht besteht nur, sofern die berechtigte Annahme besteht, dass diese Dritten über relevante Informationen verfügen bzw. auf Grund der Lebenserfahrungen verfügen müssen.

Die Auskünfte sind wahrheitsgemäß und nach bestem Wissen und Gewissen zu erteilen. Die Verpflichtung umfasst auch die Vorlage von bzw. die Gewährung von Einsicht in schriftliche Unterlagen.

Prüfungsabgabe

Oftmals reichten die zur Verfügung stehenden Unterlagen zur Beurteilung der für das Versicherungsverhältnis maßgebenden Umstände nicht aus. Konnte darüber hinaus die Identität der beschäftigten Personen mangels vorhandener Unterlagen nicht festgestellt werden, war zudem eine Beitragsvorschreibung im Schätzungswege ausgeschlossen.

Durch die Einführung einer Prüfungsabgabe wird diese Lücke geschlossen. Der Versicherungsträger kann nun auch ohne konkrete Zuordnung zu einer tätigen Person die Sozialversicherungsbeiträge einschätzen und vorschreiben.

Die Prüfungsabgabe ist eine ausschließliche Bundesabgabe, die vom Krankenversicherungsträger eingehoben wird und der **Finanzierung der Krankenversicherung** dient.

Weitere Änderungen

Entrichtete **Sozialversicherungsbeiträge** und für Beiträge bestellte Sicherheiten und Pfändungspfandrechte sind **nicht** mehr nach der Insolvenzordnung **anfechtbar**. Voraussetzung ist, dass das



Photo: Amina Design/stock.adobe.com, KI-Bild

Schuldnervermögen zur **Deckung** der Anlaufkosten des Insolvenzverfahrens ausreicht. Zudem ist die Anfechtung ausgeschlossen, soweit die entrichteten Beiträge etc. den Betrag von 4.000,00 Euro übersteigen.

Zu Änderungen kommt es außerdem bei der **AGH** in Zusammenhang mit leistungserbringenden **Arbeitskräfteüberlassenden und Arbeitskräfteüberlassern**: Das Auftrag gebende Unternehmen haftet in diesen Fällen für alle Beiträge und Umlagen, die das beauftragte Unternehmen an österreichische Krankenversicherungsträger abzuführen hat, bis zum **Höchstausmaß von 32 Prozent** (bisher 20 Prozent) des geleisteten Werklohnes. Für Lohnabgaben wird in dieser Konstellation bis zum Höchstausmaß von **acht Prozent** (bisher fünf Prozent) gehaftet. Der vom Auftrag gebenden Unternehmen an das Dienstleistungszentrum-AGH zu zahlende Haftungsfreistellungsbetrag (für Sozialversicherung und Finanz) erhöht sich auf insgesamt 40 Prozent (bisher 25 Prozent) des Werklohnes. **G**

Autor: Mag. Daniel Leitzinger



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie **hier**.



Meldung der Arbeitszeit

Ab 01.01.2026 kommt es zu einer Änderung bei der Anmeldung zur Sozialversicherung: Das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit ist verpflichtend anzugeben.

Neues Datenfeld

Für regelmäßige und fallweise Beschäftigungen ist bei einer Anmeldung mit Meldedatum ab dem 01.01.2026 auch das Ausmaß der vereinbarten (wöchentlichen) Arbeitszeit zu übermitteln.

Die Arbeitszeit ist sowohl bei erstmaligem Beginn einer Beschäftigung als auch bei einer Wiederaufnahme (zum Beispiel nach einer Karenzierung) bekannt zu geben.

Das entsprechende Datenfeld wurde auf folgenden Sozialversicherungsmeldungen ergänzt:

- Anmeldung
- Richtigstellung Anmeldung
- Anmeldung fallweise beschäftigter Personen

Umsetzung in der Praxis

Die Angabe der vereinbarten Arbeitszeit erfolgt in Stunden mit kaufmännischer Rundung auf zwei Nachkommastellen.

Beispiel 1:

- Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit: 38 Stunden und 30 Minuten.
- Das Datenfeld ist mit „3850“ zu belegen („XX50“ = 30 x 100 : 60).

Beispiel 2:

- Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit: 15 Stunden und 40 Minuten.
- Das Datenfeld ist mit „1567“ zu belegen („XX67“ = 40 x 100 : 60, kaufmännische Rundung).

Beispiel 3:

- Vereinbarte Arbeitszeit am Tag der fallweisen Beschäftigung: acht Stunden.
- Das Datenfeld ist mit „0800“ zu belegen.

Kommt es im Laufe einer Beschäftigung zu einer Reduktion oder Erhöhung der Arbeitszeit (zum Beispiel Wechsel von einer geringfügigen Beschäftigung zu einer Vollversicherung), so ist diese Änderung nicht bekannt zu geben.

Besteht im Fall eines freien Dienstvertrages eine Vereinbarung über die Arbeitszeit, ist deren Ausmaß ebenfalls zu übermitteln. Andernfalls kann diese Angabe entfallen.

Wurde eine Überstundenpauschale vereinbart, ist die Normalarbeitszeit ohne Überstunden als vereinbarte Arbeitszeit zu melden.

Autor: Gerhard Trimmel

Weitere Auskünfte:

- +43 5 0766-6200
- dienstgebermeldungen@oegk.at

Versichertenadresse

Die Adressmeldung Versicherter ist der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) ab 01.01.2026 nur mehr für Versicherte mit einem Hauptwohnsitz außerhalb Österreichs zu übermitteln.

Keine Meldung von Adressen in Österreich

Der Entfall der verpflichtenden Meldung inländischer Wohnadressen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern dient der Verwaltungsvereinfachung. Die ÖGK bezieht diese Daten ab 2026 über das Zentrale Melderegister (ZMR).

Erforderliche Adressmeldung

Die Übermittlung der Adressmeldung Versicherter an die ÖGK ist nur mehr in folgenden Fällen erforderlich:

- Bei der **Anmeldung** einer Person zur Sozialversicherung, wenn die Ver-

sicherungsnummer bekannt ist und der Hauptwohnsitz außerhalb Österreichs liegt.

- Bei der **Wiederanmeldung** einer bereits im Betrieb beschäftigt gewesenen Person, die über einen neuen oder geänderten Hauptwohnsitz außerhalb Österreichs verfügt. Solange also der Hauptwohnsitz im Ausland unverändert ist, ist auch keine Adressmeldung Versicherter zu übermitteln.
- Bei einem **aufrechten Dienstverhältnis**, wenn die bzw. der Versicherte den Hauptwohnsitz im Ausland wechselt bzw. ins Ausland verlegt.



Foto: carballo/stock.adobe.com

Hinweis: Diese Änderung betrifft nur Dienstverhältnisse, die an die ÖGK gemeldet werden. Für alle anderen Sozialversicherungsträger ist die Meldung inländischer Adressen von Beschäftigten weiterhin erforderlich.

Autor: Gerhard Trimmel

Weitere Auskünfte:

- +43 5 0766-6200
- dienstgebermeldungen@oegk.at

Teilpension und Altersteilzeit

Das Teilpensionsgesetz (BGBl. I Nr. 47/2025) schafft ab 01.01.2026 die Möglichkeit, bei reduzierter Arbeitszeit einen Teil der Pension zu beziehen. Darüber hinaus wird der Zugang zur Altersteilzeit eingeschränkt.

Teilpension

Versicherte, die die Voraussetzungen für eine Form der Alterspension (Alterspension, Korridorpension, Langzeitversichertenpension, Schwerarbeitspension) erfüllen, können diese ab 01.01.2026 als Teilpension in Anspruch nehmen.

Voraussetzung dafür ist, dass die Normalarbeitszeit um mindestens 25 Prozent und höchstens 75 Prozent reduziert wird. Die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung muss dabei weiter bestehen. Eine schriftliche Vereinbarung mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber ist notwendig. Die Teilpension ist in § 4a Allgemeines Pensionsgesetz geregelt.

Bei Teilpensionsantritt ist **keine Abmeldung** zu erstatten. Bei der Übermittlung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) sind die entsprechenden **Abschläge** anzuwenden.

 [Hier geht's zu den Abschlägen ...](#)

Altersteilzeit

Die Bestimmungen zur kontinuierlichen Altersteilzeit wurden angepasst (§§ 27 f. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG).


Für kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen mit Laufzeitbeginn ab 01.01.2026 reduziert sich die maximal mögliche Bezugsdauer von **Altersteilzeitgeld** bis 2029 schrittweise auf **drei Jahre** (bisher fünf Jahre). Das Ausmaß der innerhalb der 25-jährigen Rahmenfrist nötigen arbeitslosenversicherungs-pflichtigen **Beschäftigungszeiten** wird schrittweise auf **884 Wochen** (bisher 780 Wochen) erhöht.

Für neue Altersteilzeitvereinbarungen beträgt der Aufwandsersatz für den Lohnausgleich in den Jahren 2026 bis einschließlich 2028 80 Prozent. Die bisherigen Regelungen für Blockzeitmodelle bleiben bis zu deren Auslaufen Ende 2028 als *lex specialis* bestehen.

Als allgemeine **Beitragsgrundlage** gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, für die der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber Altersteilzeitgeld gewährt wird, die Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit (§ 44 Abs. 1 Z 10 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Dies gilt analog für Sonderzahlungen.

Die versicherte Person hat dem Arbeitsmarktservice ein während der Altersteilzeit bestehendes Dienstverhältnis bei einer anderen Dienstgeberin

bzw. einem anderen Dienstgeber zu melden. Wurde dieses nicht bereits regelmäßig im Jahr vor der Altersteilzeit ausgeübt, gebührt für Monate mit parallelen Dienstverhältnissen kein Altersteilzeitgeld und kein Lohnausgleich. Die Beitragsgrundlage bemisst sich in diesen Monaten am gebührenden bzw. tatsächlich geleisteten Entgelt (§ 28 Abs. 2 AIVG).

Im Anlassfall ist eine bereits gemeldete Beitragsgrundlage mittels Storno und Neumeldung der betroffenen mBGM zu korrigieren. Die Bemessungsgrundlage für die Betriebliche Vorsorge bleibt hingegen unverändert. Die vorstehende Regelung erfasst auch laufende und geblockte Altersteilzeitvereinbarungen. Hierzu gibt es entsprechende Übergangsbestimmungen. 

Autor: Mag. Daniel Leitzinger



Ihre Ansprechperson für **beitragsrechtliche Fragen** finden Sie [hier](#).

Auskünfte zu **pensionsrechtlichen Fragen** erhalten Sie bei der jeweiligen [Landesstelle der Pensionsversicherungsanstalt](#).

KURZ NOTIERT

Abschlag A22

Der Abschlag A22 „Reduktion DN-Anteil PV“ entfällt für Beitragszeiträume ab Jänner 2026.

Bildungskarenz/-teilzeit NEU

Die Nachfolgeregelungen zur Bildungskarenz und Bildungsteilzeit gelten ab 01.01.2026. Ein Antrag auf finanzielle Unterstützung durch das Arbeitsmarktservice kann derzeit jedoch noch nicht gestellt werden, da

die „Bundesrichtlinie Weiterbildungsbeihilfe (WBB) und Weiterbildungsteilzeitbeihilfe (WTB)“ nach Maßgabe der technischen Umsetzung frühestens ab 01.05.2026 in Kraft tritt. Alles Nähere dazu im nächsten „DGservice“-Magazin.

Pflege als Schwerarbeit

Ab 01.01.2026 werden Pflegeberufe (Pflegeassistent, Pflegefachassistent, diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal) als Schwerarbeit anerkannt, sofern dabei nicht über-

wiegend Verwaltungstätigkeiten verrichtet werden. Zudem gilt jeder Kalendermonat als Schwerarbeitsmonat, in dem die Pflegetätigkeiten für zumindest zwölf Tage im Schichtdienst ausgeübt werden. Erfasst sind auch Teilzeitkräfte ab einem Beschäftigungsausmaß von 50 Prozent.

Hinweis: Schwerarbeitszeiten sind dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden. Weitere Informationen dazu lesen Sie auf Seite 10 („Meldungen zum Jahreswechsel“).

Veränderliche Werte 2026

Die Aufwertungsanzahl für 2026 beträgt 1,073 und wurde mittels dem BGBl. II Nr. 263/2025 kundgemacht. Daraus ergeben sich nachstehende veränderliche Werte:

- Geringfügigkeitsgrenze monatlich: 551,10 Euro (keine Aufwertung für das Jahr 2026)
- Grenzwert für die Dienstgeberabgabe: 826,65 Euro (ebenso unverändert gegenüber 2025)
- Höchstbeitragsgrundlage monatlich: 6.930,00 Euro (täglich 231,00 Euro)
- Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: 13.860,00 Euro
- Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: 8.085,00 Euro

Grenzbeträge zum AV-Beitrag

Die Grenzbeträge zum **Dienstnehmeranteil** am Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV-Beitrag) bei geringem Einkommen betragen ab 01.01.2026:

- bis 2.225,00 Euro: 0 Prozent
- über 2.225,00 Euro bis 2.427,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.427,00 Euro bis 2.630,00 Euro: 2 Prozent
- über 2.630,00 Euro: 2,95 Prozent

Ebenso angepasst werden die Grenzbeträge zum **Lehrlingsanteil** am Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen:

- bis 2.225,00 Euro: 0 Prozent
- über 2.225,00 Euro bis 2.427,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.427,00 Euro: 1,15 Prozent

Monatliche Beitragsgrundlage

- für Versicherte, die kein Entgelt oder keine Bezüge erhalten: 1.113,60 Euro (täglich 37,12 Euro)
- für Zivildienstler: 1.566,00 Euro (täglich 52,20 Euro)

Sonstige Werte


- Verzugszinsensatz für rückständige Beiträge: 5,53 Prozent (Basiszinssatz am 31.10. zuzüglich vier Prozent)
- Unfallversicherungsbeitrag für Zivildienstler: 7,35 Euro monatlich
- Zinsersparnis bei variabel verzinslichen Gehaltsvorschüssen und Dienstgeberdarlehen: 3 Prozent 



Foto: Markus Mainka/stock.adobe.com

Autorin: Michaela Podgornik

Weitere Auskünfte:

 +43 5 0766-6200

 dienstgebermeldungen@oegk.at

Meldungen zum Jahreswechsel

Zum Jahreswechsel sind neben den laufend zu übermittelnden Meldungen zusätzlich folgende zu erstatten.

Lohnzettel Finanz

Der Lohnzettel Finanz ist per elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) an das Finanzamt zu übermitteln. Für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer ist dem Finanzamt statt des Lohnzettels Finanz eine Mitteilung gemäß § 109a Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988) zu übersenden.

Meldefristen: Die Übermittlung des Lohnzettels Finanz hat grundsätzlich mittels ELDA bis Ende Februar 2026¹, die Übersendung in Papierform bis Ende Jänner 2026 zu erfolgen. Gleiches

gilt für die Mitteilung gemäß § 109a EStG 1988.

Schwerarbeitsmeldung

Leisten weibliche Versicherte, die das 35. Lebensjahr bzw. männliche Versicherte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, Tätigkeiten im Sinne der Schwerarbeitsverordnung, ist eine Schwerarbeitsmeldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu erstatten.

Meldefrist: Die Schwerarbeitsmeldung 2025 ist frühestens Anfang Jänner und spätestens Ende Februar 2026¹ mittels ELDA zu übermitteln.

Adresse der Arbeitsstätte

Die Adresse der Arbeitsstätte am 31.12. oder am letzten Beschäftigungstag des Jahres ist an die Statistik Austria zu melden.

Meldefrist: Die Meldung der Adresse der Arbeitsstätte hat mittels ELDA bis Ende Februar 2026¹ zu erfolgen. 

Autorin: Michaela Podgornik

Weitere Auskünfte:

 +43 5 0766-6200

 dienstgebermeldungen@oegk.at

¹ Da der 28.02.2026 auf einen Samstag fällt, endet die Frist am nächstfolgenden Werktag (02.03.2026).



Zwischenstaatliche Sozialversicherung

Die zwischenstaatliche Sozialversicherung regelt, welches Sozialversicherungsrecht gilt, wenn Menschen grenzüberschreitend arbeiten oder leben. Sie sorgt dafür, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, Selbständige oder entsendete Personen ihre sozialen Rechte (zum Beispiel in der Krankenversicherung) auch dann behalten, wenn sie in mehreren Staaten tätig sind. Nachfolgend geben wir einen kurzen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen.

Tätigkeit in Vertrags- und Drittstaaten

Bei einer Tätigkeit außerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR), der Schweiz oder des Vereinigten Königreichs (sofern das Austrittsabkommen bzw. das Handels- und Kooperationsabkommen Anwendung findet) ist zu unterscheiden, ob mit dem betreffenden Staat ein bilaterales Abkommen besteht oder ob er als Drittstaat gilt.

Bilaterale Abkommen

Zwischen Österreich und mehreren Staaten, die weder Mitglied der EU noch des EWR sind, existieren bilaterale Abkommen. Diese regeln die gegenseitigen Beziehungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit.

Diese Verträge sollen sozialversicherungsrechtliche Nachteile, die durch einen Auslandsaufenthalt entstehen können, ausgleichen oder verhindern, etwa im Zusammenhang mit Leistungsansprüchen.

Sie enthalten in der Regel unter anderem Bestimmungen zu folgenden Punkten:

- sachlicher Geltungsbereich (Welche Rechtsvorschriften sind umfasst?),
- persönlicher Geltungsbereich (Für welche Personen gilt das Abkommen?),
- Leistungstransfer (Was passiert mit Geldleistungen bei Aufenthalt im Vertragsstaat?),
- anzuwendende Rechtsvorschriften bei Erwerbstätigkeit im Vertragsstaat

(Territorialitätsprinzip, Entsendung, Ausnahmen etc.) sowie

- Bestimmungen für Geld- und Sachleistungen bei Eintritt von Versicherungsfällen (Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfälle, Alter, Arbeitslosigkeit etc.).

Bilaterale Entsendung in einen Vertragsstaat

Wird eine unselbständig beschäftigte Person von einem Unternehmen eines Vertragsstaates vorübergehend in einen anderen Vertragsstaat entsendet, bleiben – bis zur jeweils vorgesehenen Höchstdauer – weiterhin die Rechtsvorschriften des Entsendestaates gültig.

Für die Entsendung ist für jeden Staat ein eigenes Entsendeformular erforderlich, das der zuständige Krankenversicherungsträger auf Antrag ausstellt. Die Entsenderegeln gelten ausschließlich für unselbständig Beschäftigte.

Ob eine Entsendung vorliegt, ist nach den festgelegten Kriterien zu beurteilen.

 www.gesundheitskasse.at/entsendung

Beschäftigung in einem Vertragsstaat

Bei einer Beschäftigung in einem Vertragsstaat gilt das Territorialitätsprinzip: Die Versicherungspflicht richtet sich nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

 www.gesundheitskasse.at/territorialitaetsprinzip


Besonderheiten und individuelle Bestimmungen bilateraler Abkommen

Jedes bilaterale Abkommen weist staatspezifische Besonderheiten auf und muss daher für jeden Vertragsstaat gesondert betrachtet werden. Die jeweils geltenden Bestimmungen – etwa zu Versicherungspflicht, Entsendung, Ausnahmen oder Leistungsansprüchen – sind im jeweiligen Abkommen detailliert geregelt und können sich in Inhalt und Umfang deutlich unterscheiden.

Eine Übersicht zu derzeit bestehenden bilateralen Abkommen sowie weitere Detailinformationen finden Sie unter:

 www.gesundheitskasse.at/vertrags-drittstaaten

Weitere Verhandlungen

Mit weiteren Staaten finden laufend Abstimmungen und Verhandlungen über bilaterale Abkommen statt. So konnte bereits mit Japan ein bilaterales Abkommen abgeschlossen werden (gültig seit 01.12.2025). Derzeit werden beispielsweise mit der Mongolei, Kirgisistan, Brasilien und China ebenfalls Verhandlungen geführt. 

Autorin: Heidrun Biermann



Webtipp: Die vollständigen Verträge stehen unter www.ris.bka.gv.at zur Verfügung.

Weitere Auskünfte:

 +43 5 0766-6100

 internationales@oegk.at

Verringerung des AV-Beitrages bei geringem Einkommen

Beschäftigte mit geringem Einkommen zahlen weniger oder keinen Versichertenanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV-Beitrag). Die entsprechenden Bestimmungen dazu, speziell im Falle von mehreren (aufeinander folgenden) Beschäftigungen bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber, behandeln wir in diesem Beitrag.

Entgelt im Beitragszeitraum

Für den Entfall bzw. die Verringerung des AV-Beitrages ist jeder Beitragszeitraum separat zu betrachten. Es erfolgt keine Durchschnittsberechnung, weshalb die Höhe des AV-Beitrages von Monat zu Monat variieren kann.

Maßgeblich für den Entfall bzw. die Verringerung des Versichertenanteiles am AV-Beitrag ist das im Beitragszeitraum tatsächlich gebührende bzw. geleistete (Brutto-)Entgelt - ohne Berücksichtigung der (täglichen) Höchstbeitragsgrundlage. Bei untermonatigem Beginn bzw. untermonatiger Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erfolgt daher keine fiktive Aufrechnung auf einen vollen Monat. Dies gilt auch bei Teilentgelt im Falle einer länger andauernden Arbeitsverhinderung.

Sonderzahlungen

Für die Beurteilung, ob bzw. in welcher Höhe der Versichertenanteil am AV-Beitrag entfällt, sind das laufende Entgelt sowie die Sonderzahlungen im jeweiligen Beitragszeitraum getrennt zu betrachten. Eine Aufsummie-



Foto: New Africa/Shutterstock.com

BETRÄGE 2026

Höhe des Versichertenanteiles am AV-Beitrag bei geringem Einkommen für das Jahr 2026

Für (freie) Dienstnehmerinnen und (freie) Dienstnehmer:

- bis 2.225,00 Euro: 0 Prozent
- über 2.225,00 Euro bis 2.427,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.427,00 Euro bis 2.630,00 Euro: 2 Prozent
- über 2.630,00 Euro: 2,95 Prozent

Für Lehrlinge:

- bis 2.225,00 Euro: 0 Prozent
- über 2.225,00 Euro bis 2.427,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.427,00 Euro: 1,15 Prozent

rung dieser Bezüge hat zu unterbleiben. Dadurch kann es unter Umständen zu unterschiedlichen Rückverrechnungen des AV-Beitrages kommen.

Beispiel:

- Laufender Bezug: 2.450,00 Euro brutto
- Sonderzahlung: 2.380,00 Euro brutto

Lösung: Vom laufenden Bezug hat die jeweilige Dienstnehmerin bzw. der jeweilige Dienstnehmer zwei Prozent und von der Sonderzahlung lediglich ein Prozent des AV-Beitrages zu leisten.

Mehrere Beschäftigungen im selben Beitragszeitraum

Liegen in einem Beitragszeitraum mehrere (aufeinander folgende) Beschäftigungsverhältnisse bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber vor, erfolgt keine Zusammenrechnung der monatlichen Beitragsgrundlagen. Folglich ist jedes Versicherungsverhältnis hinsichtlich des Entfalles bzw. der Verringerung des AV-Beitrages gesondert zu betrachten.

Voraussetzung ist, dass tatsächlich arbeitsrechtlich eigenständige Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

Hinweis: Es erfolgt auch keine Zusammenrechnung von Beschäftigungsverhältnissen bei verschiedenen Dienstgeberinnen und Dienstgebern.

Abrechnung mittels mBGM

Die Abrechnung des entfallenen bzw. verringerten AV-Beitrages (im Selbstabrechnungsverfahren) ist in der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) als Abschlag in der jeweiligen Verrechnungsposition zu berücksichtigen:

- Minderung AV auf 0 %
- Minderung AV auf 1 %
- Minderung AV auf 2 %
- Minderung AV auf 0 % (Lehrling)
- Minderung AV auf 1 % (Lehrling)

Beispiel 1: Untermonatiger Wechsel von einem Lehrverhältnis zu einem Dienstverhältnis als Arbeiter.



Lösung: Lehrverhältnis und Dienstverhältnis sind getrennt zu betrachten.

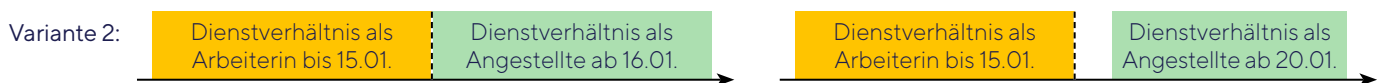
Erforderliche Meldung: mBGM mit zwei Tarifblöcken.

Beispiel 2: Untermonatiger Wechsel von einer Beschäftigung als Arbeiterin zu einer Beschäftigung als Angestellte (oder umgekehrt).



Lösung: Da es sich um ein durchgehendes Dienstverhältnis handelt, erfolgt eine Zusammenrechnung der Einkünfte.

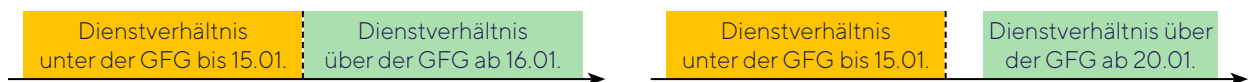
Erforderliche Meldung: mBGM mit zwei Tarifblöcken.



Lösung: Es erfolgt keine Zusammenrechnung der Einkünfte, weil jeweils zwei (getrennte) Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

Erforderliche Meldungen: Ab- und Anmeldung, mBGM mit zwei Tarifblöcken.

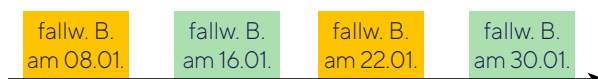
Beispiel 3: Untermonatiger Wechsel von einem eigenständigen Dienstverhältnis unter der Geringfügigkeitsgrenze (GFG) zu einem eigenständigen vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis (oder umgekehrt).



Lösung: Es erfolgt keine Zusammenrechnung der Einkünfte, weil jeweils zwei (getrennte) Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

Erforderliche Meldungen: Ab- und Anmeldung, mBGM mit zwei Tarifblöcken.

Beispiel 4: Mehrere fallweise Beschäftigungen innerhalb eines Monats.



Lösung: Es erfolgt keine Zusammenrechnung der Einkünfte, weil jeder einzelne Tag der fallweisen Beschäftigung als eigenständiges Dienstverhältnis zu betrachten ist.

Erforderliche Meldungen: Anmeldung fallweise Beschäftigter, mBGM für fallweise Beschäftigte.

Beispiel 5: Eine Dienstnehmerin nimmt neben dem (untermonatig) karenzierten Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber ein neues, eigenständiges und unbefristetes Dienstverhältnis auf (etwa während einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979).



Lösung: Es erfolgt keine Zusammenrechnung der Einkünfte, weil zwei (getrennte) Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

Erforderliche Meldungen: Ab- und Anmeldung, mBGM mit zwei Tarifblöcken.

Anmerkung zu den Beispielen 2, 3 und 5: Liegen in einem Beitragszeitraum mehrere Beschäftigungen mit derselben Art von Beschäftigungsvereinbarung vor (= „gleichartige Beschäftigungen“), ist eine mBGM mit mehreren Tarifblöcken (ohne Aufsummierung) zu melden.

Autor: Gerhard Trimmel



Webtipp: Weitere Informationen zu „Arbeitslosenversicherungsbeiträgen bei geringem Einkommen“ finden Sie online unter www.gesundheitskasse.at/grundlagen.

Weitere Auskünfte:

+43 5 0766-6200

dienstgebermeldungen@oegk.at

Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Im Fall eines plötzlich auftretenden Pflegebedarfs einer bzw. eines nahen Angehörigen oder zur Entlassung einer pflegenden Person besteht für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die Möglichkeit, eine Pflegekarenz (gegen gänzlichen Entfall des Arbeitsentgeltes) oder eine Pflegeteilzeit (gegen aliquoten Entfall des Arbeitsentgeltes) zu vereinbaren. Wir haben die wichtigsten Infos für Sie zusammengefasst.

Voraussetzungen

Für den Antritt einer Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Ununterbrochenes Dienstverhältnis von mindestens drei Monaten unmittelbar vor Inanspruchnahme der Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit. (Ausnahme: In einem Saisonbetrieb muss das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert haben und innerhalb von vier Jahren vor Antritt müssen Beschäftigungszeiten im selben Betrieb im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegen.)
- Schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer.
- Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen, denen zum Zeitpunkt des Antrittes Pflegegeld ab der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG) mit Bescheid zuerkannt wurde (bei demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt die Pflegegeldstufe 1).

Dauer

Da Pflegekarenz und Pflegeteilzeit Überbrückungsmaßnahmen darstellen, ist die Dauer auf einen Monat bis maximal drei Monate gesetzlich festgelegt.

Eine entsprechende Vereinbarung kann grundsätzlich nur einmal für dieselbe zu pflegende/betreuende Person abgeschlossen werden. Nur im Fall einer Erhöhung des Pflegebedarfs um mindestens eine Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Vereinbarung

der Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit zulässig.

Für die Pflege und/oder Betreuung derselben Person können auch mehrere nahe Angehörige eine Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit vereinbaren. So können etwa zwei Geschwister für denselben Elternteil für unterschiedliche Zeiträume jeweils eine Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit für die Dauer von bis zu drei Monaten – also insgesamt für bis zu sechs Monate – vereinbaren. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs ist eine erneute Vereinbarung für dieselbe Angehörige bzw. denselben Angehörigen möglich.

Achtung: Das Pflegekarenzgeld gebührt maximal zwölf Monate pro pflegebedürftiger Person (bei Inanspruchnahme durch zumindest zwei nahe Angehörige und neuerlicher Vereinbarung auf Grund der Erhöhung des Pflegebedarfs).

Rechtsanspruch


Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben unter folgenden Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit von bis zu zwei Wochen:

- Die allgemeinen Voraussetzungen (Mindestbeschäftigungsdauer etc.) sind erfüllt.
- Zum Zeitpunkt des Antrittes sind mehr als fünf Beschäftigte im Betrieb tätig.
- Sobald der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer der Zeitpunkt des Beginnes der beabsichtigten Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit bekannt ist, hat sie bzw. er dies der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber mitzuteilen.



- Auf Verlangen sind der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden/betreuenden Person zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.

Kommt in den ersten beiden Wochen keine Vereinbarung über eine Verlängerung zustande, so hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer einen Anspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit für bis zu weitere zwei Wochen.

Die auf Grund des Rechtsanspruches verbrachten Zeiten sind auf die gesetzlich mögliche Dauer einer vereinbarten Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit anzurechnen. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm

Weitere Auskünfte zu melde- und beitragsrechtlichen Fragen:

 +43 5 0766-6200

 dienstgebermeldungen@oegk.at

zu allgemeinen Fragen:

 [Sozialministeriumservice](#)



Webtipp: Weitere Informationen sowie Beispiele zur Pflegekarenz und Pflegeteilzeit finden Sie auf www.gesundheitskasse.at unter „Dienstgeber/Grundlagen A-Z/P-U/Pflegekarenz/Pflegeteilzeit“.

	Pflegekarenz	Pflegeteilzeit	
Merkmale	Die Arbeitszeit einer bzw. eines vormals vollversicherungspflichtigen Beschäftigten wird auf Null reduziert. Das Dienstverhältnis bleibt arbeitsrechtlich aber weiterhin aufrecht.	Die Arbeitszeit einer bzw. eines vormals vollversicherungspflichtigen Beschäftigten wird entsprechend reduziert, wobei die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht unterschreiten darf. Diese Herabsetzung kann zwei Folgen haben:	
		Das Entgelt der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers bleibt über der Geringfügigkeitsgrenze .	Das Entgelt der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers sinkt auf bzw. unter die Geringfügigkeitsgrenze .
Meldungen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers	Es ist eine Anmeldung mittels Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Anmeldung erforderlich. Wählen Sie unter Karenzart den Eintrag „Pflegekarenz gegen Entfall des Entgelts ab 01.01.2014“ aus. Führen Sie keine (zusätzliche) Abmeldung von der Pflichtversicherung durch. Für die Abmeldung von der Pflegekarenz übermitteln Sie die Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Abmeldung.	Es sind keine Meldungen durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber erforderlich.	Es ist eine Anmeldung mittels Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Anmeldung erforderlich. Wählen Sie unter Karenzart den Eintrag „Pflegeteilzeit mit Herabsetzung des Entgelts unter die Geringfügigkeitsgrenze ab 01.01.2014“ aus. Führen Sie keine (zusätzliche) Abmeldung von der Pflichtversicherung durch. Die Änderung von einem vollversicherungspflichtigen zu einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis kann gemeldet werden, solange noch keine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) für den betreffenden Beitragszeitraum erstattet wurde. Für die Abmeldung von der Pflegeteilzeit übermitteln Sie die Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Abmeldung.
			Hinweis: Sämtliche Meldungen zur Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit sind binnen sieben Tagen nach dem Eintritt des meldepflichtigen Ereignisses zu erstatten.
Beiträge	Es sind weder Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) noch Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge) zu entrichten.	Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die SV-Beiträge vom verminderten Entgelt zu leisten.	Für die geringfügige Beschäftigung hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber weiterhin den Unfallversicherungsbeitrag zu entrichten.
		Achtung: Die BV-Beiträge sind auf Basis des monatlichen Entgeltes vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten.	
Soziale Absicherung	Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bleibt trotz des karenzierten Dienstverhältnisses auf Grund der Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) kranken- und pensionsversichert. (Anmerkung: Die Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge sowie die BV-Beiträge werden vom Bund auf Basis fiktiver Beitrags- bzw. Bemessungsgrundlagen getragen.) Pflegekarenzgeld kann beim Sozialministeriumservice beantragt werden.	Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bleibt auf Grund des Dienstverhältnisses kranken-, pensions- und unfallversichert.	Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bleibt (trotz des nunmehr geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses) nicht nur unfallversichert, sondern auf Grund der Bestimmungen des AIVG auch kranken- und pensionsversichert. (Anmerkung: Die Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge werden vom Bund auf Basis fiktiver Beitragsgrundlagen getragen.)
		Aliquotes Pflegekarenzgeld kann beim Sozialministeriumservice beantragt werden. Dieses aliquote Pflegekarenzgeld führt zu einer zusätzlichen Teilversicherung in der Pensionsversicherung. (Anmerkung: Die Beiträge hierzu werden vom Bund getragen. Diesbezüglich ist keine Meldung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber vorgesehen.)	

Korrekte Erstattung der mBGM bei freien Dienstverhältnissen

Bei der Beschäftigung von freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmern kommt es teilweise zu Unklarheiten bei der Übermittlung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM). Ein häufiger Grund ist die sogenannte mBGM ohne Verrechnung, die bei freien Dienstverhältnissen vermehrt zur Anwendung kommt. Alles Wissenswerte zum Thema erfahren Sie hier.

Bei Personen mit freien Dienstverträgen kommt es vor, dass sie für ihre Dienstleistungen einen Arbeitsverdienst erhalten, der für einen längeren Zeitraum als einen Kalendermonat gebührt. Das gesamte Entgelt wird dabei erst nachträglich auf den Zeitraum bzw. die Kalendermonate der Leistungserbringung aufgeteilt (zum Beispiel bei einer Abrechnung nach Honorarnoten). Um in diesem Fall trotzdem fristgerecht eine mBGM erstatten zu können, ist der Tarifblock „ohne Verrechnung“ zu wählen und als Verrechnungsgrundlage der Wert „1“ einzutragen. Die Anmeldepflichtung wird dadurch abschließend erfüllt.

Meldefristen

Die Frist für die **erste mBGM nach Erstattung der Anmeldung** entspricht jener von echten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern.

- **Anmeldedatum bis 15. des Monates:** Vorlage der mBGM bis zum 15. im Folgemonat (Selbstabrechnerverfahren).
- **Anmeldedatum ab 16. des Monates:** Vorlage der mBGM bis zum 15. des übernächsten Monates (Selbstabrechnerverfahren).

Wurde für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer eine mBGM ohne Verrechnung übermittelt, beginnt die Meldefrist für die **nachfolgende mBGM** erst mit der Entgeltleistung, spätestens jedoch mit der Erstattung einer Abmeldung mit Beschäftigungs-ende.

Hinweis: Nach Erstattung der ersten mBGM ohne Verrechnung ist für alle nachfolgenden Beitragszeiträume ohne Entgeltleistung die Übermittlung einer

mBGM ohne Verrechnung zulässig, aber nicht zwingend erforderlich.

Storno der mBGM ohne Verrechnung

Nach erfolgter Entgeltzahlung und Ermittlung des durchschnittlichen Entgeltes muss die erste bzw. müssen allfällige weitere mBGM ohne Verrechnung storniert werden. Bis zum 15. des der Entgeltleistung folgenden Beitragszeitraumes sind für jeden betroffenen Kalendermonat die entsprechenden mBGM mit Verrechnung nachzureichen.

Storno der Anmeldung

Besteht wider Erwarten kein Entgeltanspruch (es erfolgen beispielsweise keine Geschäftsabschlüsse durch die freie Dienstnehmerin bzw. den freien Dienstnehmer), ist die seinerzeitige Anmeldung zu stornieren. Ebenso sind allfällig erstattete mBGM ohne Verrechnung zu stornieren.

Abmeldung „SV-Ende – Beschäftigung aufrecht“

Wurde bereits eine mBGM mit Verrechnung vorgelegt und die freie Dienstnehmerin bzw. der freie Dienstnehmer hat bis auf Weiteres keinen Entgeltanspruch, sollte eine Abmeldung mit dem Abmeldegrund „SV-Ende – Beschäftigung aufrecht“ erstattet werden. Voraussetzung ist, dass das Dienstverhältnis arbeitsrechtlich weiterhin aufrecht ist.


Erfolgt keine Abmeldung mit dem erwähnten Abmeldegrund, ist für den nachfolgenden Beitragszeitraum eine mBGM ohne Verrechnung vorzulegen. Nach erfolgter Entgeltleistung und Ermittlung des durchschnittlichen Entgeltes muss die erste bzw. müssen allfällige

AUF EINEN BLICK

Der Tarifblock ohne Verrechnung kommt bei der Übermittlung der mBGM zur Anwendung, wenn

- für eine freie Dienstnehmerin bzw. einen freien Dienstnehmer das Entgelt für den Beitragszeitraum noch nicht feststeht oder
- der gesamte Arbeitsverdienst erst nachträglich auf den Zeitraum der Leistungserbringung aufgeteilt wird.

Nach erfolgter Entgeltleistung ist jede übermittelte mBGM ohne Verrechnung zu stornieren und durch eine mBGM mit Verrechnung zu ersetzen.

weitere mBGM ohne Verrechnung storniert werden. Der Arbeitsverdienst ist auf den Zeitraum der Leistungserbringung aufzuteilen. mBGM mit Verrechnung sind bis zum 15. des der Entgeltleistung folgenden Beitragszeitraumes für jeden betroffenen Kalendermonat zu melden. 

Autor: Gerhard Trimmel



Webtipp: Nähere Informationen zur mBGM erhalten Sie online unter www.gesundheitskasse.at/mbgm.

Weitere Auskünfte:

 +43 5 0766-6200

 dienstgebermeldungen@oegk.at

Stark im Job: Kleine Ernährungstricks für mehr Energie


Wenn der Arbeitstag voll mit Terminen ist, geraten Essen und Trinken leicht in den Hintergrund. Doch gerade dann braucht der Körper regelmäßige Energie und ausreichend Flüssigkeit, um konzentriert und leistungsfähig zu bleiben.

Regelmäßige Mahlzeiten und ausreichend Flüssigkeit fördern Konzentration, Leistungsfähigkeit und Stressresistenz. Lange Phasen ohne Essen machen müde und führen häufig zu Heißhunger. Eine kleine Zwischenmahlzeit wie ein Stück Obst oder eine Handvoll Nüsse unterstützt die Konzentration und hält die Leistungsfähigkeit stabil.

Regelmäßiges Trinken ist essenziell: Wasser, Mineralwasser, ungesüßter Tee oder aromatisiertes Wasser mit Zitronenscheiben, Melisse oder Gurke liefern Flüssigkeit ohne Zucker. Abwechslung bringen, in Maßen genießen, stark verdünnte Fruchtsäfte. Auch Kaffee ist erlaubt, solange er maßvoll konsumiert wird. Energy-Drinks wirken zwar wie ein schneller Energiekick, sind aber wegen ihres hohen Zuckergehalts keine gute Wahl.

Gesunde Snacks

In Meeting-Pausen sorgt eine Kombination aus frischem Gemüse oder Obst, vollwertigen Kohlenhydraten und Proteinen für nachhaltige Energie. Wraps mit Gemüse, Tofu oder Ei, Schichtsalate oder Müsli im Glas lassen sich zu Hause vorbereiten. Wer Speisen im Voraus zubereitet – auch Meal Prepping genannt – spart Zeit und Geld, reduziert Lebensmittelabfälle und erleichtert eine ausgewogene Ernährung.

Wer nicht vorkochen möchte, findet auch im Supermarkt nährstoffreiche Alternativen: Ein Vollkornweckerl mit Hüttenkäse und Tomaten, Vollkornbrot mit Linsenaufstrich und Paprika oder ein Joghurt mit Obst und Nüssen liefert alle wichtigen Bausteine für Konzentration und Leistungsfähigkeit. 

MEHR INFOS

„Gesund essen – gut leben“

Noch mehr Tipps und passende Rezepte finden Sie in unserer Broschüre „Gesund essen – gut leben“.

Die Broschüre steht hier zum Download bereit.



Webtipp: Infos zur gesunden Ernährung gibt es unter www.gesundheitskasse.at/ernaehrung.

Autorin: Mag.^a Anna Brandtner




Einfach, gut und hilfreich: „Hausmittel für mich“

Richtig angewandt können Hausmittel bei leichten Beschwerden sanft unterstützen und so den Alltag besonders in der kalten Jahreszeit erleichtern.

Vorbeugen ist besser als heilen

Tees, Inhalationen und Co. können das Herz-Kreislauf-System stärken, die Beweglichkeit bei Gelenks- und Muskelbeschwerden fördern, den Stoffwechsel (Appetit, Verdauung) unterstützen, bei Schlafproblemen helfen und zum

hormonellen Gleichgewicht beitragen. Die meisten Anwendungen sind unkompliziert, kostengünstig und lassen sich gut in den Alltag integrieren. Sie fördern das Wohlbefinden – ganz ohne großen Aufwand. 



Webtipp: Alles zum Thema „Hausmittel“ gibt es unter www.gesundheitskasse.at/hausmittel.

Autorin: Mag.^a Johanna Grössinger

MEHR INFOS

Weiterführende Informationen und praktische Tipps finden Sie in den folgenden Broschüren „Hausmittel für mich“ als Download.



Erfolgreiche Veranstaltung: 30. Informationstag der BGF

„Gesundheit als Wettbewerbsvorteil: Erfolgreiches Employer Branding durch Betriebliche Gesundheitsförderung“ – so lautete der Titel des 30. Informationstages des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF). Auf dem Programm der Veranstaltung Anfang Oktober in Wien standen Vorträge hochkarätiger Expertinnen und Experten.

BGF als Aushängeschild

In der heutigen dynamischen Arbeitswelt wird Gesundheit zunehmend als entscheidender Wettbewerbsvorteil erkannt. Unternehmen, die in die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) investieren und somit Gesundheit als integralen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur verankern, schaffen nicht nur ein positives Arbeitsumfeld und fördern eine gesunde Belegschaft, sondern stärken auch ihr Employer Branding und damit ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Unternehmen unerlässlich, sich als attraktive Arbeitgeberin bzw. attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Durch gezielte Gesundheitsmaßnahmen können Unternehmen ihre Mitarbeiterbindung erhöhen, die Zufriedenheit steigern und sich von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern abheben.

Dass das Thema wichtig ist, zeigte sich dadurch, dass die Veranstaltung binnen kürzester Zeit ausgebucht war. ÖGK-



Tristan Horx begeisterte mit seinem Vortrag über das Entstehen der Zukunft.

Obmann Andreas Huss, MBA, die Fachbereichsleiterin Mag.^a Dr.ⁱⁿ PH Karin Rumpelsberger, BHC B.A., die stellvertretende Vorsitzende der Konferenz der Sozialversicherungsträger Mag.^a Claudia Neumayer-Stickler sowie der Gesundheitsreferent für BGF des Fonds Gesundes Österreich Dr. Gert Lang konnten in Wien rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrüßen.

Interessante Vorträge

Auf dem Programm des Informationstages standen verschiedene Vorträge und Talks:

- **Tristan Horx** (Zukunftsforscher und internationaler Speaker) beleuchtete das Thema „Wie die Zukunft entsteht und deren Einfluss auf Employer Branding“.
- **Dr. Hans Rusinek** (Unternehmensberater, Executive Coach und einer der TOP 10 HR-Influencer Deutschlands) ging der spannenden Frage nach: „Wozu stehst du morgen auf? Warum sinnvolle Arbeit entscheidend für unsere Gesundheit, attraktive Organisationen und die Zukunft der Arbeit ist“.
- **Dr.in Karin Krobath** (Partnerin von identifi: Österreichs erster Agentur für Employer Branding und Corporate Culture) widmete sich der Frage, wie man mit einer gesunden Arbeitgebermarke auf das Employer Branding einzahlen kann.



Dr. Hans Rusinek referierte über die Wichtigkeit einer sinnstiftenden Arbeit und deren Auswirkungen für die persönliche Gesundheit und den betrieblichen Erfolg.

Alle Fotos: vitera Productions

Am Nachmittag konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das gewonnene Wissen in Talks vertiefen und in den Austausch dazu kommen.

Vorschau

Der 31. Informationstag der BGF ist bereits für den 06.10.2026 zum Thema „Generationenmanagement“ in Wien geplant. 



Webtipp: Nähere Infos zur Betrieblichen Gesundheitsförderung finden Sie unter www.gesundheitskasse.at/bgf.



Dr.ⁱⁿ Karin Kroboth stellte den Einfluss einer gesunden Arbeitgebermarke in den Mittelpunkt.

Autorin: Mag.^a Sandra Neundlinger, Bakk.



Frei von Sucht: Gesunder Start ins neue Jahr

„Im neuen Jahr hör' ich endgültig mit dem Rauchen auf.“ Viele Raucherinnen und Raucher haben diesen Vorsatz zu Silvester gefasst und meist schon in der ersten Jännerwoche wieder gebrochen. Ähnlich läuft es mit anderen Vorsätzen wie „Ich trinke jetzt weniger Alkohol.“. Im Jahr 2026 könnte das anders sein: Mit der eigenen Motivation zum Aufhören, einer guten Vorbereitung und der richtigen Unterstützung gelingt es, Vorsätze umzusetzen.

Nikotinfrei in die Zukunft

Der Konsum von Zigaretten und anderen Tabak- und Nikotinprodukten ist mit gesundheitlichen Risiken verbunden. Für alle, die nikotinfrei werden und ihre Jahresvorsätze umsetzen wollen, hat die Österreichische Gesundheitskasse kostenlose Kurse zur Nikotinentwöhnung im Programm. Sie können online oder an zahlreichen Standorten österreichweit besucht werden.


Die Kurse bieten Gelegenheit, das eigene Suchtverhalten zu reflektieren, sich in der Kleingruppe auszutauschen und gegenseitig zu motivieren. Auch Online-Vorträge zu aktuellen Themen oder für Schwangere werden angeboten.



Webtipp: Informationen und aktuelle Angebote gibt es unter www.gesundheitskasse.at/nikotinfrei.

Alkoholfrei durch den Jänner

Immer mehr Menschen möchten bewusst eine Auszeit nehmen oder weniger trinken. Der Dry January® wird auch in Österreich immer beliebter, denn schon wenige alkoholfreie Wochen haben einen positiven Effekt auf die Gesundheit – etwa besserer Schlaf sowie mehr Energie und Ausgeglichenheit.

Erwachsene, die ihr Trinkverhalten ändern möchten, finden online unter www.alkcoach.at ein kostenloses und anonymes Online-Angebot zur Selbsthilfe. Das Programm macht das eigene Konsumverhalten bewusster, ermöglicht Veränderungen und zeigt individuelle Alternativen zum Alkohol auf. 



Webtipp: Weitere Informationen zum Thema gibt es unter www.gesundheitskasse.at/alkohol.



Foto: Babang/stock.adobe.com, KI-Bild

Autor: Mag. Bernhard Stelzl, MPH



Sie fragen, wir antworten

Beruflich veranlasste Fahrten mit dem Firmen-PKW zwischen Wohnung und Arbeitsstätte


- Ein Mitarbeiter fährt am Vorabend einer Dienstreise, die er zu Hause beginnt und beendet, ausnahmsweise mit dem Firmen-PKW von der Arbeitsstätte zur Wohnung und am Tag nach der Dienstreise von der Wohnung zur Arbeitsstätte. Ist ein Sachbezug anzusetzen?
- Besteht für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer die Möglichkeit, ein firmeneigenes Kraftfahrzeug (KFZ) für Privatfahrten – darunter fallen auch Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte – zu benutzen, ist dafür ein monatlicher Sachbezug anzusetzen.

Daran ändert sich nichts, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ein wirtschaftliches Interesse hat, dass die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer das KFZ vor bzw. nach einer Dienstreise mit nach Hause nimmt (beispielsweise wegen einer geringeren Vergütung der Reisezeiten), und diese Fahrten somit auch beruflich veranlasst sind.

Hinweis: Verwendet die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer das firmeneigene KFZ nur in sehr geringem Ausmaß für private Zwecke, kann ein Sachbezug auf Basis der privat gefahrenen Kilometer angesetzt werden (Mini-Sachbezug). Voraussetzung ist, dass sämtliche Fahrten lückenlos in einem Fahrtenbuch aufgezeichnet werden.

Öffi-Ticket: Zusatzkosten durch Fahrradmitnahme

- Wir stellen unseren Beschäftigten Öffi-Tickets zur Verfügung und übernehmen außerdem die zusätzlichen Kosten, die für die Fahrradmitnahme in den Öffis anfallen. Wie sind diese Zusatzkosten steuer- und beitragsrechtlich zu behandeln?
- Erwirbt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber Öffi-Tickets auf eigene Rechnung und stellt diese den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, sind diese Tickets steuer- und beitragsfrei. Ebenso ist die gänzliche oder teilweise Kostenübernahme durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber für diese Tickets steuer- und beitragsfrei. Voraussetzung dafür ist, dass die Öffi-Tickets zumindest am Wohn- oder Arbeitsort und für einen längeren Zeitraum (Wochen-, Monats- oder Jahreskarten) gültig sind. Einzelfahrscheine und Tageskarten sind daher ausgenommen.

Sind mit der Mitnahme eines Fahrrades in öffentlichen Verkehrsmitteln zusätzliche Kosten verbunden, weil etwa ein separates Fahrradticket benötigt wird, so sind diese Zusatzkosten steuer- und beitragspflichtig. 

LESERSERVICE

So erreichen Sie uns:

Für Ihre Anfragen steht Ihnen unser Online-Formular unter www.gesundheitskasse.at/dg-anfrage zur Verfügung.

IMPRESSUM

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:

Österreichische Gesundheitskasse (kurz ÖGK), Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, ATU74552637, Tel.: +43 5 0766-0, E-Mail: office@oegk.at, Web: www.gesundheitskasse.at/impressum

Die ÖGK ist ein gesetzlicher Krankenversicherungsträger und wird durch den Verwaltungsrat vertreten (§ 432 ASVG) – www.gesundheitskasse.at/selbstverwaltung

Produktionsleiterin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer (ÖGK)

Redaktionsteam: Fachbereich Versicherungsservice, Fachbereich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, Fachbereich Gesundheitsförderung, Prävention und Public Health der ÖGK

Grundlegende Richtung: Das Magazin „DGservice“ dient der Information der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie deren Mitarbeitenden über Themen aus dem Bereich Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen, ergänzt um Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Informationen zur österreichischen Sozialversicherung.

Haftungsausschluss: Die mit diesem Magazin „DGservice“ veröffentlichten Inhalte sind mit größter Sorgfalt recherchiert und kontrolliert. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der gebotenen Informationen können wir dennoch keine Gewähr übernehmen.

Bildnachweis: Titelfoto: Adriana, KI-Bild/stock.adobe.com - Montage ÖGK, Seite 4 – Anführungszeichen für den Kommentar von Mag. Moritz Mitterer: Nirdal-Art/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.