

Prämie im Jahr 2026 auf Basis der KV-Abschlusses 2025

FAQs zur Prämie für Angestellte auf Basis des KV-Mindestgehalts

Erhält eine Angestellte, die 2025 das ganze Jahr zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war, eine Prämie?

Ja. War die Angestellte von 1.1.2025 bis 31.12.2025 beschäftigt und wurde sie auf Basis des KV-Mindestgehalts 2024 bezahlt, beträgt die Bemessungsgrundlage bei einem monatlichen KV-Mindestgehalt von € 2.170,- (Wert 2024) insgesamt € 26.040,-. Davon sind 3,2 % zu berechnen. Das ergibt € 833,28. Dieser Betrag ist um ein Sechstel zu erhöhen, also um € 138,88. Der Gesamtbetrag beträgt damit € 972,16 und ist auf den nächsten ganzen Euro aufzurunden.

Die Prämie beträgt daher € 973,- brutto.

Erhält eine Angestellte, die erst ab 1.8.2025 eingestellt wurde und dann zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war, ebenfalls eine Prämie?

Ja, aber nur aliquot für den Zeitraum mit Entgeltanspruch. Bei Beschäftigung von 1.8.2025 bis 31.12.2025 sind fünf Monatsgehälter zu berücksichtigen. Bei einem monatlichen KV-Mindestgehalt von € 2.170,- (Wert 2024) beträgt die Bemessungsgrundlage € 10.850,-. Davon sind 3,2 % zu berechnen. Das ergibt € 347,20. Nach Erhöhung um ein Sechstel ergibt sich € 405,07 und ist der Betrag auf den nächsten ganzen Euro aufzurunden.

Aufgerundet beträgt die Prämie € 406,- brutto.

Erhält ein Angestellter eine Prämie, wenn er ab 1.8.2025 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war, aber nur 20 Wochenstunden gearbeitet hat?

Ja. Bei Teilzeit ist das Gehalt entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen. Bei 20 Wochenstunden gebührt das KV-Mindestgehalt gemäß Pkt XXII. im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden, somit zur Hälfte. Daher beträgt das monatliche KV-Mindestgehalt nicht € 2.170,- (Wert 2024), sondern € 1.085,-.

Für den Zeitraum 1.8.2025 bis 31.12.2025 sind fünf Monate zu berücksichtigen. Die Bemessungsgrundlage beträgt daher € 5.425,-. Davon sind 3,2 % zu berechnen; das ergibt € 173,60.

Dieser Betrag ist um ein Sechstel zu erhöhen. Das ergibt € 202,53 und ist das Ergebnis auf den nächsten ganzen Euro aufzurunden.
Aufgerundet beträgt die Prämie daher € 203,- brutto.

Wie stellt sich die Prämie dar, wenn ein Arbeitnehmer ab 1.8.2025 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war und ab 1.10.2025 bereits freiwillig eine Gehaltserhöhung von 2 % erhalten hat?

War die Angestellte ab 1.8.2025 beschäftigt und wurde sie grundsätzlich auf Basis eines KV-Mindestgehalts von € 2.170,- (Wert 2024) bezahlt, ist für die Prämie der Zeitraum August bis Dezember 2025 zu berücksichtigen. Die Bemessungsgrundlage beträgt daher fünf Monatsgehälter, also € 10.850,-. Davon sind 3,2 % zu berechnen. Das ergibt € 347,20.

Wurde ab 1.10.2025 bereits freiwillig eine Erhöhung von 2 % gewährt, kann diese für Oktober bis Dezember 2025 angerechnet werden. 2 % von € 2.170,- sind € 43,40 pro Monat. Für drei Monate ergibt das € 130,20.

Vom rechnerischen Prämienbetrag von € 347,20 sind daher € 130,20 abzuziehen. Es verbleiben € 217,-. Erst dieser Betrag ist um ein Sechstel zu erhöhen. Das ergibt € 253,17 und ist das Ergebnis auf den nächsten ganzen Euro aufzurunden.

Aufgerundet beträgt die Prämie daher € 254,- brutto.

Wichtig: Die bereits gewährte 2 %-Erhöhung ändert nichts daran, dass die Person im Rahmen der Prämienzahlung weiterhin als KV-Mindestbezieherin zu behandeln ist. Die freiwillige Erhöhung 2025 hat keine Auswirkung für die Bemessungsgrundlage der Prämienzahlung 2026!

Wie stellt sich die Prämie dar, wenn ein Arbeitnehmer ab 1.8.2025 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war und ab 1.10.2025 bereits freiwillig eine Gehaltserhöhung von 4 % erhalten hat?

Auch hier beträgt die Bemessungsgrundlage für August bis Dezember 2025 fünf Monatsgehälter à € 2.170,-, somit € 10.850,-. Davon sind 3,2 % zu berechnen. Das ergibt € 347,20.

Wurde ab 1.10.2025 bereits freiwillig eine Erhöhung von 4 % gewährt, kann diese nur für Oktober bis Dezember 2025 angerechnet werden. 4 % von € 2.170,- sind € 86,80 pro Monat. Für drei Monate ergibt das € 260,40.

Vom rechnerischen Prämienbetrag von € 347,20 sind daher € 260,40 abzuziehen. Es verbleiben € 86,80. Erst dieser Betrag ist um ein Sechstel zu

erhöhen. Das ergibt € 101,27 und ist das Ergebnis auf den nächsten ganzen Euro aufzurunden.

Aufgerundet beträgt die Prämie daher € 102,- brutto.

Wichtig: Die bereits gewährte 4 %-Erhöhung ändert nichts daran, dass die Person im Rahmen der Prämienzahlung weiterhin als KV-Mindestbezieherin zu behandeln ist. Die weitere Berechnung der Prämie für 2026 ist daher auf Basis des KV-Mindestgehalts 2025 durchzuführen. Die freiwillige Erhöhung hat keine Auswirkung für die Bemessungsgrundlage der Prämienzahlung 2026!

(siehe dazu auch Beispiel unten).

Wie stellt sich die Prämie dar, wenn ein Arbeitnehmer ab 1.8.2025 grundsätzlich zum KV-Mindestgehalt 2024 eingestellt wurde, aber bereits ab 1.8.2025 eine freiwillige Überzahlung erhalten hat?

Gibt es eine vertragliche Vereinbarung oder sonstige Dokumentation, aus der hervorgeht, dass die Beschäftigung auf Basis des kollektivvertraglichen Mindestbezuges 2024 erfolgte, aber schon mit Beginn des Arbeitsverhältnisses eine freiwillige Erhöhung des Bezuges stattfand, ist wohl weiterhin von einem KV-Mindestbezieher 2024 auszugehen.

Ist dies nicht dokumentiert sind die Bestimmungen zur IST-Erhöhung zu beachten.

Wie stellt sich die Prämie dar, wenn ein Arbeitnehmer ab 1.8.2025 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war und ab 1.10.2025 bereits freiwillig eine Gehaltserhöhung von 10 % erhalten hat?

Auch hier beträgt die Bemessungsgrundlage für August bis Dezember 2025 fünf Monatsgehälter à € 2.170,-, somit € 10.850,-. Davon sind 3,2% zu berechnen. Das ergibt € 347,20.

Wurde ab 1.10.2025 bereits freiwillig eine Erhöhung von 10 % gewährt, kann diese nur für Oktober bis Dezember 2025 angerechnet werden. 10% von € 2.170,- sind € 217 pro Monat. Für drei Monate ergibt das € 651.

Vom rechnerischen Prämienbetrag von € 347,20 sind daher die bereits geleisteten € 651 abzuziehen, sodass keine Differenz verbleibt.

In diesem Beispiel besteht kein Anspruch auf eine Prämienleistung für 2025.

Wichtig: Die bereits gewährte Erhöhung ändert nichts daran, dass die Person für diese Regelung weiterhin als KV-Mindestbezieherin behandelt werden kann. Die Berechnung der Prämie für 2026 ist daher auf Basis des KV-

Mindestgehalts 2025 durchzuführen. Die freiwillige Erhöhung hat keine Auswirkung für die Bemessungsgrundlage der Prämie 2026.

Zu welchem Zeitpunkt der Berechnung ist die bereits gewährte Erhöhung abzuziehen und wann ist der errechnete Betrag um ein Sechstel zu erhöhen?

Zunächst ist der rechnerische Prämienbetrag zu ermitteln und davon ist die bereits gewährte Erhöhung abzuziehen. Erst dieses Ergebnis ist um ein Sechstel zu erhöhen.

Hintergrund ist folgender: Die Erhöhung um ein Sechstel soll kompensieren, dass die Sonderzahlungen 2025 auf Basis der geringeren Entlohnung gewährt wurde. Wurde allerdings 2025 unterjährig bereits eine Gehaltserhöhung durchgeführt hat dies zu einer erhöhten Sonderzahlungsleistung direkt im Jahr 2025 geführt. Aus diesem Grund ist daher im ersten Schritt die bereits gewährte Erhöhung vom errechneten Prämienbetrag abzuziehen und erst jenes Ergebnis ist um ein Sechstel zu erhöhen, um eine Doppelvergütung zu vermeiden. Dies ist auch im KV-Text so festgelegt, dass erst der „final errechnete Betrag“ um ein Sechstel zu erhöhen ist.

Erhalten auch jene Arbeitnehmerinnen eine Prämie, die bereits im Jahr 2025 oder zu Beginn des Jahres 2026 ausgeschieden sind?

Ja, der Anspruch auf die Prämie ist nicht daran geknüpft, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag weiterhin aufrecht gewesen sein muss.

Ist eine seit 2023 beschäftigte Arbeitnehmerin zB bereits mit 30.6.2025 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden gebührt jedoch nur der aliquote Anteil der Prämie für den Zeitraum 1.1.2025-30.6.2025.

Der Anspruch auf die Prämie entfällt jedoch zur Gänze, wenn das Arbeitsverhältnis durch berechtigte Entlassung geendet hat.

FAQs zur Prämie für Angestellte mit IST-Gehalt über KV

Wer fällt unter die IST-Gehaltserhöhung?

Die auf Basis des kollektivvertraglichen Mindestgehalts beschäftigten Arbeitnehmer sind nach den Regelungen zur Mindesterhöhung abzurechnen. Jene Angestellten, die überkollektivvertraglich entlohnt sind, sind im Rahmen der Bestimmungen zur IST-Gehaltserhöhung zu berücksichtigen.

Für das Jahr 2025 gibt es keine Verpflichtung, die überkollektivvertragliche Entlohnung rückwirkend zu erhöhen. Anstelle dessen ist eine Prämie auf Basis der unten näher dargestellten Grundsätze zu leisten.

Zu beachten ist, dass die Prämie 2026 (siehe separate FAQs) auf Basis eines fiktiv erhöhten IST-Bezuges 2025 zu berechnen sind. Ab 1.6.2026 gebührt dann eine nachhaltige Erhöhung des IST-Bezuges.

Erhält eine Angestellte, die 2025 das ganze Jahr mit einem IST-Gehalt (über KV) von € 2.500,- beschäftigt war, eine Prämie?

Ja. Bei IST-Bezieherinnen ist die Bemessungsgrundlage der während der Beschäftigung im Jahr 2025 verdiente IST-Gesamtbruttobezug für die Normalarbeitszeit; sonstige Entgeltbestandteile (zB Prämien, Provisionen oder eine Überstundenpauschale) sind nicht einzubeziehen. Bei einem monatlichen Gehalt von € 2.500,- und Beschäftigung von 1.1.2025 bis 31.12.2025 beträgt die Bemessungsgrundlage € 30.000,-. Davon sind 3,2 % zu berechnen. Das ergibt € 960,-.

Nach Erhöhung um ein Sechstel, also um € 160,-, beträgt die Prämie € 1.120,- brutto.

Bei einer All-In-Vereinbarung ist das Gesamtentgelt die Bemessungsgrundlage.

Erhält eine Angestellte mit IST-Gehalt (über KV) von € 2.500,-, die erst ab 1.8.2025 beschäftigt war, eine Prämie?

Ja, aliquot für den Beschäftigungszeitraum mit Entgeltanspruch. Bei Beschäftigung von 1.8.2025 bis 31.12.2025 sind fünf Monatsgehälter zu berücksichtigen. Die Bemessungsgrundlage beträgt daher € 12.500,-. Davon sind 3,2 % zu berechnen. Das ergibt € 400,-. Nach Erhöhung um ein Sechstel ergibt sich € 466,67.

Auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufgerundet beträgt die Prämie € 467,- brutto.

Erhält ein Angestellter eine Prämie, wenn er ab 1.8.2025 über KV bezahlt war, aber nur 20 Wochenstunden gearbeitet hat?

Ja. Bei Teilzeit ist der tatsächliche aliquote IST-Bezug heranzuziehen, im Beispiel € 1.250,-.

Für den Zeitraum 1.8.2025 bis 31.12.2025 sind fünf Monate zu berücksichtigen. Die Bemessungsgrundlage beträgt daher € 6.250,-. Davon sind 3,2 % zu berechnen; das ergibt € 200,-.

Dieser Betrag ist um ein Sechstel zu erhöhen.

Das ergibt € 233,33. Auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufgerundet beträgt die Prämie daher € 234,- brutto.

Was gilt, wenn die Angestellte mit IST-Gehalt (über KV) ab 1.8.2025 beschäftigt war und 2025 bereits eine IST-Erhöhung von 2 % erhalten hat?

Die 2 %-Erhöhung kann auf die Prämie angerechnet werden. Bei einem Gehalt von € 2.500,- beträgt die verpflichtende Prämie laut KV (3,2%) für fünf Monate € 400,-. Eine bereits gewährte IST-Erhöhung von 2 % entspricht € 50,- pro Monat, für fünf Monate daher € 250,-. € 250,- können somit in Abzug gebracht werden und es verbleiben bloß € 150,-.

Dieser Betrag ist um ein Sechstel zu erhöhen.

Das ergibt € 175,- brutto.

Was gilt, wenn die Angestellte mit IST-Gehalt (über KV) ab 1.8.2025 beschäftigt war und 2025 bereits eine IST-Erhöhung von 4 % erhalten hat?

Die verpflichtende Prämie laut KV (3,2%) für fünf Monate beträgt € 400,-. Eine bereits gewährte IST-Erhöhung von 4 % entspricht € 100,- pro Monat, für fünf Monate daher € 500,-. Damit ist der rechnerische Prämienbetrag bereits abgedeckt. Es verbleibt kein positiver Restbetrag.

Die nachzuzahlende Prämie beträgt daher € 0,-.

Sonderfragen zu entgeltfreien Zeiten (Elternschaft, Krankenstand etc) sowie geringfügig Beschäftigten, unabhängig von der Frage einer Mindest- oder IST-Entlohnung

Eine Angestellte war bis 31.3.2025 in Karenz und beginnt ab 1.4.2025 wieder in der Ordination zu arbeiten. Besteht hier ein Anspruch auf eine Prämie?

Wie in den sonstigen Beispielen ist auch hier zu berücksichtigen, wie die Angestellte ab 1.4.2025 entlohnt war. Der Unterschied besteht nur darin, dass bloß die Zeiten mit Entgeltanspruch zu berücksichtigen sind. In diesem Fall ist daher nur der Zeitraum von 1.4.2025-31.12.2025 für die Berechnung der Prämie relevant.

Derselbe Grundsatz gilt auch für jene Fälle, in denen die Angestellte 2025 unterjährig den Mutterschutz und/oder eine angetreten hat. Hat zB das absolute Beschäftigungsverbot ab 15.3.2025 begonnen besteht ab diesem Zeitpunkt kein Entgeltanspruch und ist die Prämie daher nur für den Zeitraum von 1.1.2025-14.3.2025 zu berechnen.

Welcher Prämienanspruch besteht, wenn eine Arbeitnehmerin bis 20.2.2025 im Langzeitkrankenstand war und für die Zeit von 1.1.2025-20.2.2025 keinen Entgeltfortzahlungsanspruch mehr hatte?

Eine Prämie gebührt nur für jene Zeiten, während derer ein Entgeltanspruch bestanden hat. In diesem Beispiel gebührt daher erst für den Zeitraum ab 21.2.2025 ein Prämienanspruch. Konkret ist der während der Beschäftigung im Jahr 2025 verdiente IST-Gesamtbruttobezug für die Normalarbeitszeit bzw der Gesamtbetrag des kollektivvertraglichen Mindestbezuges als Bemessungsgrundlage heranzuziehen.

Welcher Prämienanspruch besteht, wenn ein Arbeitnehmer unterjährig einen reduzierten Entgeltfortzahlungsanspruch hatte und für die Zeit von 29.6.2025-14.7.2025 nur 50% Entgeltfortzahlung gebührte?

Als Bemessungsgrundlage für die Prämie ist der während der Beschäftigung im Jahr 2025 verdiente IST-Gesamtbruttobezug für die Normalarbeitszeit bzw der Gesamtbetrag des kollektivvertraglichen Mindestbezuges heranzuziehen. Im konkreten Beispiel ist für den Zeitraum von 29.6.2025-14.7.2025 daher nur das halbierte Entgelt zu berücksichtigen und reduziert sich somit die Bemessungsgrundlage für die Prämie entsprechend.

Kann die Prämie als Sonderzahlung abgerechnet werden?

Ja. Der KV-Text hält ausdrücklich fest, dass es sich um eine wiederkehrende Zahlung handelt, die als Sonderzahlung abgerechnet werden kann. Diese Beurteilung gilt unabhängig davon, ob es im Jahr 2027 erneut zu einer derartigen Prämienzahlung kommt.

Die Qualifikation der Zahlung als wiederkehrende Zahlung und somit Sonderzahlung folgt der ÖGK-Linie, die zB im Rahmen der Mitarbeiterprämie für geringfügig Beschäftigte vertreten wurde.