Gehaltserhöhung und Prämie im Jahr 2026 auf Basis des KV-Abschlusses 2026

FAQs zur Gehaltserhöhung und zur Prämie für Angestellte auf Basis des KV-Mindestgehalts

Wie erfolgt die Gehaltserhöhung bei Arbeitnehmern, die bisher das kollektivvertragliche Mindestgehalt erhalten haben?

Bei Beziehern des kollektivvertraglichen Mindestgehalts erfolgt die Erhöhung entsprechend der jeweiligen Einstufung auf jenen Betrag, der in der Mindestgehaltstabelle ab 1.6.2026 angeführt ist.

Erhält eine Angestellte, die von 1.1.2026 bis 31.5.2026 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war, eine Prämie?

Ja. War die Angestellte im Zeitraum 1.1.2026 bis 31.5.2026 durchgehend beschäftigt und wurde sie auf Basis des KV-Mindestgehalts bezahlt, gebührt für diesen Zeitraum eine Prämie. Die Prämie beträgt 3,5 % der maßgeblichen KV-Mindestgehälter, ist aber mit maximal € 75,– pro Monat gedeckelt. Für den gesamten Zeitraum Jänner bis Mai 2026 ergibt sich daher ein Höchstbetrag von € 375,– brutto.

Da die neuen KV-Mindestgehälter erst ab 1.6.2026 gelten, wird im Beispiel vom bisherigen KV-Mindestgehalt 2024 von beispielsweise € 2.170,– (BG A, im 4. bis 6. Berufsjahr) ausgegangen. Dieser Betrag wird für 2025 fiktiv um 3,2 % erhöht. Daraus ergibt sich aus der KV-Tabelle 2025 eine Berechnungsbasis von € 2.240. Davon sind 3,5 % zu berechnen; das ergibt € 78,40 pro Monat. Wegen der Deckelung sind aber nur € 75,– pro Monat anzusetzen.

Für fünf Monate beträgt die Prämie daher **€ 375,– brutto**.

Erhält eine Angestellte, die erst ab 1.3.2026 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war, ebenfalls eine Prämie?

Ja, aber nur aliquot für den Zeitraum mit Entgeltanspruch. Bei einer Beschäftigung von 1.3.2026 bis 31.5.2026 sind drei Monate zu berücksichtigen. Der Höchstbetrag beträgt in diesem Fall € 75,– pro Monat, somit € 225,– brutto für drei Monate.

Ausgehend vom bisherigen KV-Mindestgehalt 2024 von € 2.170,– ergibt sich aus der KV-Tabelle 2025 (fiktive Erhöhung um 3,2 %) eine Berechnungsbasis von € 2.240. 3,5 % davon wären € 78,40 pro Monat. Da der monatliche

Höchstbetrag von € 75,– überschritten wird, ist die Prämie mit € 75,– pro Monat gedeckelt.
Die Prämie beträgt daher **€ 225,– brutto**.

Erhält ein Angestellter eine Prämie, wenn er von 1.1.2026 bis 31.5.2026 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war, aber nur 20 Wochenstunden gearbeitet hat?
Ja. Bei Teilzeit ist das Gehalt entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zu aliquotieren. Zusätzlich ist auch der Höchstbetrag entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren. Bei 20 Wochenstunden wird im Beispiel mit der Hälfte des Vollzeitwerts gerechnet.
Das bisherige Vollzeit-KV-Mindestgehalt 2024 beträgt € 2.170,–. Bei 20 Wochenstunden beträgt das aliquote Gehalt € 1.085,–. Dieser Betrag wird für 2025 fiktiv um 3,2 % erhöht (KV-Tabelle 2025: € 2.240,--). Daraus ergibt sich eine Berechnungsbasis von € 1.120,--. Davon sind 3,5 % zu berechnen; das ergibt € 39,20 pro Monat.
Der aliquote Höchstbetrag beträgt bei 20 Wochenstunden aber nur € 37,50 pro Monat. Für fünf Monate ergibt sich daher ein Betrag von € 187,50. Aufgerundet beträgt die Prämie **€ 188,– brutto**.

Wie stellt sich die Prämie dar, wenn ein Arbeitnehmer von 1.1.2026 bis 31.5.2026 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war und ab 1.3.2026 bereits freiwillig eine Gehaltserhöhung von 2 % erhalten hat?
Wurde im Zeitraum 1.1.2026 bis 31.5.2026 bereits eine Gehaltserhöhung (oder auch eine Einmalzahlung aus diesem Titel) gewährt, kann diese auf die Prämie angerechnet werden. Die Anrechnung ändert nichts daran, dass die betroffene Person weiterhin als KV-Mindestbezieher:in zu behandeln ist.
Ohne Anrechnung beträgt die Prämie auf Basis der Beträge im vorigen Beispiel aufgrund der Deckelung € 375,– brutto. Wird ab 1.3.2026 eine freiwillige Erhöhung von 2 % gewährt, ist diese im Ausmaß von 3 Monaten (März, April und Mai 2026) anzurechnen. Ausgehend vom tatsächlich laufend bezahlten bisherigen KV-Mindestgehalt von € 2.170,– beträgt die freiwillige Erhöhung 2 %, somit € 43,40 pro Monat. Für drei Monate ergibt das € 130,20.
Vom gedeckelten Prämienbetrag von € 375,– sind daher € 130,20 abzuziehen. Es verbleiben € 244,80. Auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufgerundet beträgt die nachzuzahlende Prämie **€ 245,– brutto**.

Wie stellt sich die Prämie dar, wenn ein Arbeitnehmer ab 1.1.2026 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war und ab 1.3.2026 bereits freiwillig eine Gehaltserhöhung von 4 % erhalten hat?
Auch hier ist die freiwillige Erhöhung nur für jene Monate anzurechnen, in denen sie tatsächlich gewährt wurde. Erfolgt die Erhöhung ab 1.3.2026, betrifft die Anrechnung daher März bis Mai 2026.
Ohne Anrechnung beträgt die Prämie aufgrund der Deckelung € 375,– brutto. Eine freiwillige Erhöhung von 4 % auf Basis des bisherigen KV-Mindestgehalts von € 2.170,– entspricht € 86,80 pro Monat. Für März bis Mai ergibt das € 260,40.
Vom gedeckelten Prämienbetrag von € 375,– sind daher € 260,40 abzuziehen. Es verbleiben € 114,60. Aufgerundet beträgt die nachzuzahlende Prämie **€ 115,– brutto**.

Wie stellt sich die Prämie dar, wenn ein Arbeitnehmer ab 1.1.2026 zum KV-Mindestgehalt beschäftigt war und bereits ab 1.1.2026 eine freiwillige Gehaltserhöhung von 4 % erhalten hat?
In diesem Fall ist die freiwillige Erhöhung für den gesamten Prämienzeitraum Jänner bis Mai 2026 anzurechnen.
Die gedeckelte Prämie beträgt auf Basis der Beträge im Beispiel oben € 375,– brutto. Eine freiwillige Erhöhung von 4 % auf Basis des bisherigen KV-Mindestgehalts von € 2.170,– entspricht € 86,80 pro Monat. Für fünf Monate ergibt das € 434,–. Damit ist die rechnerische Prämie bereits vollständig abgedeckt.
In diesem Beispiel besteht daher **kein zusätzlicher Anspruch auf Auszahlung einer Prämie**.

Wird die Prämie wie im Jahr 2025 um ein Sechstel erhöht?
Nein. Die Regelung für den Zeitraum 1.1.2026 bis 31.5.2026 sieht keine Erhöhung um ein Sechstel vor. Es sind daher 3,5 % der maßgeblichen Berechnungsbasis zu ermitteln, der monatliche Höchstbetrag von € 75,– zu beachten, bereits gewährte Erhöhungen oder Einmalzahlungen aus diesem Titel anzurechnen und das Ergebnis auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufzurunden.
Für Angestellte, die über den 31.5.2026 hinaus in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis stehen, ist der Berechnung des (bis spätestens 1.7. fälligen) ersten Teils der Sonderzahlung 2026 bereits der erhöhte

Monatsbezug zugrundezulegen bzw eine allfällige Differenz durch Aufrollung nachzuzahlen.

Beim Deckel wird einmal € 57 und einmal € 75 erwähnt – handelt es sich dabei um einen Zahlendreher? Was ist korrekt?

Zu beachten ist, dass bei den Mindestgehältern ein Deckel von max € 75 zu beachten ist, bei den IST-Gehältern jedoch ein Deckel von max € 57. Beide Zahlen sind daher richtig, aber in unterschiedlichen Fällen zu beachten.

FAQs zur Gehaltserhöhung und zur Prämie für Angestellte mit IST-Gehalt über KV

Welche Ansprüche bestehen für IST-Bezieher aus dem KV 2026?
Angestellte, die ein Ist-Gehalt beziehen, haben sowohl einen Anspruch auf eine Prämie für den Zeitraum 1.1.2026-31.5.2026 (siehe Details unten) als auch auf eine nachhaltige Erhöhung des laufenden Ist-Bezuges ab 1.6.2026.

Ist der laufende Ist-Bezug zu erhöhen und wenn ja, ab wann?
Ist-Bezieher haben einen Anspruch auf eine nachhaltige Erhöhung ihres monatlichen Bezuges ab 1.6.2026.

Wie ist die IST-Gehaltserhöhung 2026 durchzuführen?
Das Ist-Gehalt ist ab 1.6.2026 um 2,3%, gedeckelt mit maximal EUR 57 anzuheben. Achtung: Die Grundlage für die Berechnung der Erhöhung ist das im Jahr 2025 fiktiv erhöhte Ist-Gehalt.
Sofern es keine zwischenzeitigen anrechenbaren Erhöhungen gab ist daher der Ist-Bezug von 2024 „für 2025" fiktiv um 3,2% zu erhöhen. Von dieser erhöhten Bemessungsgrundlage ist das Gehalt ab 1.6.2026 zu berechnen, indem der zuvor fiktiv errechnete Betrag um weitere 2,3% zu erhöhen ist, gedeckelt mit EUR 57,- (siehe auch Berechnungsbeispiel in Anhang 3).

Eine Angestellte hat im Jahr 2024 ein überkollektivvertragliches Ist-Gehalt in der Höhe von EUR 3.000 erhalten. Eine freiwillige Erhöhung wurde bis dato nicht gewährt. Wie ist die nachhaltige Erhöhung ab 1.6.2026 zu berechnen?
Die Grundlage für die Berechnung der Erhöhung ist das im Jahr 2025 fiktiv erhöhte Ist-Gehalt.

Der Betrag von EUR 3.000 ist also zunächst für 2025 fiktiv um 3,2% erhöhen, somit auf EUR 3.096. Von dieser Bemessungsgrundlage ausgehend ist die nachhaltige Erhöhung ab 1.6.2026 zu errechnen.

Erhöhung ab 1.6.2026: EUR 3.096 erhöht um 2,3%, gedeckelt mit maximal EUR 57/Monat. Ist-Bezug ab 1.6.2026 somit EUR 3.096 + EUR 57 = EUR 3.153 (vergleich dazu auch das Beispiel in Anhang 3 des KV 2026).

Erhält eine Angestellte, die von 1.1.2026 bis 31.5.2026 mit einem IST-Gehalt über KV beschäftigt war, eine Prämie?

Ja. War die Angestellte im Zeitraum 1.1.2026 bis 31.5.2026 im Rahmen dieses Kollektivvertrags beschäftigt und wurde sie in Form eines IST-Gehalts entlohnt, beträgt die Prämie 2,3 % des während der Beschäftigung verdienten IST-Bezugs. Darunter ist das KV-Gehalt plus Überzahlung für die Normalarbeitszeit zu verstehen; sonstige Entgeltbestandteile (zB Prämien, Provisionen oder eine Überstundenpauschale) sind nicht einzubeziehen. Die Prämie ist mit maximal € 57,– pro Monat gedeckelt, somit mit maximal € 285,– für den gesamten Zeitraum Jänner bis Mai 2026.
Besonders ist, dass dabei zunächst der IST-Bezug von 2024 fiktiv um den Erhöhungswert für 2025 von 3,2 % anzupassen ist.
Erst auf Basis dieses fiktiv erhöhten Betrags wird die Prämie für 2026 berechnet.

Ab 1.6.2026 ist die nachhaltige Erhöhung des laufenden Ist-Bezuges zu gewähren (IST-Bezug von 2024 erhöht um 3,2%; dieser fiktive Wert ist um weitere 2,3% - gedeckelt mit € 57,-- pro Monat – zu erhöhen).

Wie berechnet sich die Prämie bei einem IST-Gehalt von € 3.000,– im Jahr 2024?

Das IST-Gehalt 2024 von € 3.000,– ist zunächst fiktiv um 3,2 % zu erhöhen. Daraus ergibt sich ein fiktiver IST-Bezug für 2025 von € 3.096,–. Davon sind 2,3 % zu berechnen. Das ergibt € 71,21 pro Monat.
Da die Prämie mit € 57,– pro Monat gedeckelt ist, sind für Jänner bis Mai 2026 nur € 57,– pro Monat anzusetzen. Für fünf Monate ergibt das einen Anspruch auf eine Prämie in der Höhe von € 285,– brutto.

Ab 1.6.2026 ist die nachhaltige Erhöhung des laufenden Ist-Bezuges zu gewähren. Konkret bedeutet dies hier einen IST-Bezug von € 3.153 ab

1.6.2026 (IST-Bezug von 2024 [€ 3.000,--] erhöht um 3,2% ergibt € 3.096; dieser fiktive Wert ist um weitere 2,3% - jedoch gedeckelt mit € 57,-- pro Monat – zu erhöhen).

Erhält eine Angestellte mit IST-Gehalt eine Prämie, wenn sie erst ab 1.3.2026 beschäftigt war?

Ja, aber nur aliquot für den Zeitraum mit Entgeltanspruch. Bei einer Beschäftigung von 1.3.2026 bis 31.5.2026 sind drei Monate zu berücksichtigen. Der Höchstbetrag beträgt daher maximal € 57,– pro Monat, somit € 171,– für drei Monate.

Betrug der maßgebliche fiktiv erhöhte IST-Bezug beispielsweise € 3.096,–, ergibt sich daraus eine rechnerische Prämie von € 71,21 pro Monat. Wegen der Deckelung sind aber nur € 57,– pro Monat zu berücksichtigen.

Für drei Monate beträgt die Prämie daher € 171,– brutto.

Erhält ein Angestellter mit IST-Gehalt eine Prämie, wenn er von 1.1.2026 bis 31.5.2026 nur 20 Wochenstunden gearbeitet hat?

Ja. Bei Teilzeit ist der tatsächliche aliquote IST-Bezug heranzuziehen. Zusätzlich ist der Höchstbetrag entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren. Bei 20 Wochenstunden beträgt der Höchstbetrag daher nicht € 57,– pro Monat, sondern € 28,50 pro Monat.

Beispiel: Das aliquote IST-Teilzeitgehalt 2024 betrug bei 20 Wochenstunden € 1.500,–. Dieses ist zunächst fiktiv um 3,2 % zu erhöhen; daraus ergibt sich € 1.548,–. Davon sind 2,3 % zu berechnen. Das ergibt € 35,60 pro Monat. Wegen des aliquoten Höchstbetrags sind aber nur € 28,50 pro Monat zu berücksichtigen.

Für fünf Monate ergibt das € 142,50.

Aufgerundet beträgt die Prämie € 143,– brutto.

Muss bei IST-Bezieher:innen geprüft werden, ob der IST-Bezug über dem KV-Mindestgehalt liegt?

Ja. Vor Anwendung der Regelung zur IST-Gehaltserhöhung ist zu prüfen, ob tatsächlich ein IST-Bezug vorliegt. Ein IST-Bezug liegt nur insoweit vor, als das Entgelt für die Normalarbeitszeit über dem einschlägigen KV-Mindestgehalt liegt. Für die Berechnung ist daher zunächst der IST-Bezug 2024 dem einschlägigen KV-Mindestgehalt 2024 gegenüberzustellen.

Ist der IST-Bezug 2024 höher als das KV-Mindestgehalt 2024, ist die Person grundsätzlich als IST-Bezieher:in zu behandeln. Der IST-Bezug 2024 ist anschließend fiktiv um 3,2 % zu erhöhen; erst auf dieser Grundlage wird die Prämie 2026 (2,3 %, gedeckelt mit € 57,– pro Monat) berechnet.
Ist der angebliche IST-Bezug hingegen nicht höher als das einschlägige KV-Mindestgehalt, liegt kein echter IST-Bezug vor. In diesem Fall ist die Person grundsätzlich nach der Regelung für KV-Mindestbezieher:innen zu behandeln.

Beispiel: Beträgt das KV-Mindestgehalt 2024 € 2.170,– und das IST-Gehalt 2024 € 2.500,–, liegt ein IST-Bezug vor. Der IST-Bezug 2024 wird fiktiv um 3,2 % erhöht, somit auf € 2.580,–. Davon sind 2,3 % zu berechnen; das ergibt € 59,34 pro Monat. Wegen der Deckelung sind aber nur € 57,– pro Monat anzusetzen. Für Jänner bis Mai 2026 beträgt die Prämie daher € 285,– brutto.

Was gilt, wenn die Angestellte mit IST-Gehalt ab 1.1.2026 bereits eine IST-Erhöhung von € 50,– pro Monat erhalten hat?
Bereits ab 1.1.2026 gewährte IST-Gehaltserhöhungen (oder auch Einmalzahlungen aus diesem Titel) können auf die Prämie angerechnet werden und sind auch in weiterer Folge bei der nachhaltigen Erhöhung ab 1.6.2026 anzurechnen.
Beispiel: Das IST-Gehalt 2024 betrug € 3.000,–. Nach fiktiver Erhöhung um 3,2 % ergibt sich ein Betrag von € 3.096,–. 2,3 % davon wären € 71,21 pro Monat.
Aufgrund der Deckelung beträgt die Prämie aber nur € 57,– pro Monat, also € 285,– für fünf Monate.
Wurde ab 1.1.2026 bereits eine IST-Erhöhung von € 50,– pro Monat gewährt, sind für fünf Monate € 250,– anzurechnen. Es verbleiben € 35,–. Die nachzuzahlende Prämie beträgt daher € 35,– brutto. Die gewährte freiwillige Erhöhung kann auch im Rahmen der ab 1.6.2026 gültigen nachhaltigen Erhöhung angerechnet werden.

Was gilt, wenn die Angestellte mit IST-Gehalt erst ab 1.3.2026 eine IST-Erhöhung von € 50,– pro Monat erhalten hat?
Dann ist die IST-Erhöhung für drei Monate (März, April und Mai 2026) anzurechnen.
Bei einem IST-Gehalt 2024 von € 3.000,– beträgt die gedeckelte Prämie für Jänner bis Mai 2026 insgesamt € 285,–. Eine ab 1.3.2026 gewährte IST-

Erhöhung von € 50,– pro Monat ergibt für März bis Mai € 150,–. Diese € 150,– sind anzurechnen.
Es verbleiben € 135,–.
Die nachzuzahlende Prämie beträgt daher € 135,– brutto. Die gewährte freiwillige Erhöhung kann auch im Rahmen der ab 1.6.2026 gültigen nachhaltigen Erhöhung angerechnet werden.

Was gilt, wenn die bereits gewährte IST-Erhöhung die rechnerische Prämie übersteigt?
Dann verbleibt kein positiver Auszahlungsbetrag. Beispiel: Das fiktive IST-Gehalt 2025 betrug € 3.000,–. Die gedeckelte Prämie für Jänner bis Mai 2026 beträgt € 285,–. Wurde ab 1.1.2026 bereits eine IST-Erhöhung von € 100,– pro Monat gewährt, wurden für fünf Monate bereits € 500,– geleistet. Damit ist die Prämie vollständig abgedeckt.
In diesem Beispiel besteht daher kein zusätzlicher Anspruch auf Auszahlung einer Prämie.

Was gilt bei einer All-In-Vereinbarung?
Bei einer All-In-Vereinbarung ist das Gesamtentgelt die Bemessungsgrundlage. Es ist daher nicht nur das KV-Mindestgehalt, sondern das vereinbarte Gesamtentgelt heranzuziehen. Auch hier gilt aber die Deckelung von € 57,– pro Monat, bei Teilzeit aliquot.

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

Sind entgeltfreie Zeiten bei der Prämienberechnung zu berücksichtigen?
Nein. Für beide Gruppen, also KV-Mindestbezieher:innen und IST-Bezieher:innen, sind nur jene Zeiten zu berücksichtigen, in denen ein Entgeltanspruch bestanden hat. Zeiten eines entgeltfreien Krankenstands, die Schutzfrist der werdenden Mutter, Zeiten der Elternkarenz oder ähnliche entgeltfreie Zeiten sind nicht zu berücksichtigen (siehe dazu weitere Ausführungen bei den FAQ 2025).

Gibt es eine verpflichtende Aufrollung für den Zeitraum 1.1.2026 bis 31.5.2026?
Nein. Für den Zeitraum 1.1.2026 bis 31.5.2026 hat keine Aufrollung zu erfolgen. Die Abrechnung ist in Form einer Prämie umzusetzen. Die Zahlung hat bis spätestens 1.8.2026 zu erfolgen. Die Prämie hat keine Auswirkungen auf Schnittberechnungen, etwa für Urlaub, Krankenstand oder Überstunden.

Wann entfällt die Verpflichtung zur Zahlung der Prämie?
Die Verpflichtung zur Zahlung entfällt nur dann, wenn bis spätestens 30.6.2026 bereits eine rückwirkende Aufrollung für das Jahr 2026 erfolgt ist bzw. dies im Juli 2026 nachgeholt wurde. Wurde keine solche Aufrollung vorgenommen, ist die Prämie nach den dargestellten Grundsätzen zu berechnen und bis spätestens 1.8.2026 auszuzahlen.

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.

Wie ist mit geringfügig Beschäftigten umzugehen, die durch eine nachhaltige Erhöhung ab 1.6.2026 über die Geringfügigkeitsgrenze kommen würden?
Hier ist die Möglichkeit zu prüfen, ob eine neue Vereinbarung abgeschlossen werden kann, die eine Aufrechterhaltung der geringfügigen Beschäftigung ermöglicht. Kommt es dabei zu einer Stundenreduktion ist zu beachten, dass die Vereinbarung **schriftlich**(!) zu erfolgen hat.

Beim Deckel wird einmal € 57 und einmal € 75 erwähnt – handelt es sich dabei um einen Zahlendreher? Was ist korrekt?

Zu beachten ist, dass bei den Mindestgehältern ein Deckel von max € 75 zu beachten ist, bei den IST-Gehältern jedoch ein Deckel von max € 57. Beide Zahlen sind daher richtig, aber in unterschiedlichen Fällen zu beachten.