

Kurztitel

Festsetzung des Mindestlohntarifs für Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen)

Kundmachungsorgan

BGBI. II Nr. 312/2025

Typ

V

§/Artikel/Anlage

§ 3

Inkrafttretensdatum

01.01.2026

Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Text**Allgemeine Bestimmungen**

§ 3. (1) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. Juni einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines monatlichen Bruttoentgelts.

(2) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten spätestens am 30. November eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines monatlichen Bruttoentgelts.

(3) Der Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gemäß Abs. 1 und 2 wird durch entgeltfreie Zeiträume aufgrund von Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall nicht vermindert. Wird ein Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres begonnen oder beendet, so gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration.

(4) Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses oder der Weihnachtsremuneration ihr bzw. sein Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus ihrem bzw. seinem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes entlassen wird, muss sie bzw. er sich den im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogenen Urlaubszuschuss oder Weihnachtsremuneration auf ihre bzw. seine aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt/-lohn) in Anrechnung bringen lassen.

(5) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei jeder Gehalts-/Lohnauszahlung der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine genaue, mit Datum versehene Abrechnung über den Gehalt/Lohn, die Zulagen und Abzüge zu übergeben. Bei Arbeitsverhältnissen, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BGBl. I Nr. 100/2002, in der jeweils geltenden Fassung, unterliegen, hat der Abrechnungsnachweis auch den in die Betriebliche Vorsorgekasse einbezahlten Betrag sowie dessen Bemessungsgrundlage zu enthalten.

(6) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Voraussetzungen des § 6 Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, in der jeweils geltenden Fassung, zutreffen. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem

Grundstundenlohn und einem Zuschlag von 50%. Der Grundstundenlohn zur Berechnung der Überstundenentlohnung beträgt 1:160 (ein Einhundertsechzigstel) des Bruttogehaltes/-lohnes. Für Arbeiten am 24. und 31. Dezember gebührt ein Zuschlag von 100%.

(7) Als Berufsjahre für die Gehalts-/Lohntafel gelten die Zeiten, in welchen die jeweilige Tätigkeit (Kinderbetreuung bzw. Tätigkeit als Hilfskraft im Sinne des Mindestlohtarifes) ausgeübt wurde, unabhängig davon, ob die Berufsjahre im Inland oder Ausland zurückgelegt wurden. Karenzen nach Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten für die Einstufung in die Gehalts-/Lohntafel anzurechnen, soweit nicht gesetzlich eine weitergehende Anrechnung vorgesehen ist.

(8) Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Mindestlohtarif nicht berührt.

Zuletzt aktualisiert am

22.12.2025

Gesetzesnummer

20013062

Dokumentnummer

NOR40273716