

FAQ zur Gehaltserhöhung 2026 und zur Erweiterung der Pflegefreistellung (Version 1_290626)

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen konnten wir neben einer Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter von 3% plus 5 Euro auch das zeitliche Ausmaß der Pflegefreistellung um 40% erhöhen, das sind bei Vollzeit zwei Tage. Zusätzlich wurde die Altersgrenze für Kinder von 12 auf 14 Jahre für die zweite Woche vereinbart. Die Kinderzulage steht künftig in doppelter Höhe zu, wenn die erhöhte Familienbeihilfe für ein behindertes Kind bezogen wird. Im Folgenden behandeln wir die wichtigsten Fragen zu diesen Punkten.

1. Gehalt

1.1 Warum wurde ein Fixbetrag von 5 € verhandelt und wie wirkt sich dieser aus?

Zusätzlich zu den 3% werden alle kollektivvertraglichen Mindestgehälter um einen Fixbetrag von 5 € monatlich (14-mal jährlich) erhöht. Er schafft einen progressiven Effekt für mehr soziale Gerechtigkeit: Bei niedrigeren Gehaltsstufen wirkt er stärker, während er bei höheren Stufen abgeschwächt wirkt. Statt einheitlichen 3% ergeben sich so Erhöhungen zwischen 3,08% und 3,21%.

1.2 Warum ist jeder Euro im Fixbetrag so wichtig?

Jeder der 68.000 Beschäftigten im Finanzsektor erhält durch einen 1€, 14 € mehr pro Jahr. Das wirkt auf den ersten Blick für den/die einzelne/n Arbeitnehmer:in wenig, für die gesamte Branche bedeutet dies jedoch ein Volumen von rund 950.000 € pro Jahr. Davon werden auch Beiträge in die Sozialversicherung gezahlt. Weiters ist auch die Basis für die zukünftigen Erhöhungen eine bessere.

Genau deshalb war der Fixbetrag von 5€ in der Gesamtwirkung entscheidend: Diese 5 Euro multiplizieren sich zu rund 4,76 Millionen Euro jährlich und wirken nachhaltig für alle Beschäftigten im Finanzsektor.

1.3 Werden auch individuell vereinbarte Zulagen erhöht?

Diese Gehaltsbestandteile sind betriebliche bzw. individuelle Vereinbarungen und fallen nicht unter den KV-Abschluss. Eine automatische Erhöhung hierfür konnte trotz intensiver Verhandlungen nicht erreicht werden. Die Arbeitgeberseite war dafür nicht bereit.

Bitte erkundigt euch bei eurem Betriebsrat, ob es in eurem Unternehmen interne Regelungen oder Richtlinien zur Anpassung von Überzahlungen/Zulagen gibt und wie diese angewendet werden.



Mit deiner Mitgliedschaft
stärkst du unsere **Verhandlungskraft!**

mitgliedwerden.gpa.at





2. Erweiterung der Pflegefreistellung gemäß § 16 Abs 1 UrlG

2.1 Wie funktioniert die Erweiterung der Pflegefreistellung um 2 Tage?

Die Pflegefreistellung ist gesetzlich in § 16 Abs 1 Urlaubsgesetz geregelt. Arbeitnehmer:innen haben demnach Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn sie aufgrund bestimmter Betreuungspflichten an der Arbeitsleistung verhindert sind.

Das betrifft folgende Fälle: die notwendige Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen, die Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person, die Betreuung eines Kindes bei Ausfall der Betreuungsperson sowie die Begleitung eines Kindes bei einem stationären Krankenhausaufenthalt bis zum 10. Lebensjahr. Dieser gesetzliche Anspruch steht grundsätzlich im Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu.

Durch den aktuellen Kollektivvertragsabschluss wird dieser bestehende gesetzliche Anspruch nun erweitert. Konkret erhalten alle Arbeitnehmer:innen, **zusätzlich zwei weitere Tage Pflegefreistellung pro Jahr (bei Vollzeit).**

2.2 Wie wirkt die Erweiterung der Pflegefreistellung bei Teilzeitkräften?

Die Erweiterung der Pflegefreistellung gemäß § 16 Abs 1 UrlG um 2 Tage wirkt bei Teilzeit anteilig zum regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsausmaß, genau wie beim gesetzlichen Grundanspruch. Zwei Tage bei Vollzeit sind 40% der Arbeitszeit, daher sind es auch bei Teilzeit 40% der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Ein Beispiel: Bei einer 4-Tage-Woche mit je 5 Stunden (20 Stunden/Woche) ergibt sich daher folgendes: Der gesetzliche Grundanspruch nach § 16 Abs 1 UrlG beträgt 20 Stunden. Die KV-Erweiterung um 2 Tage wird anteilig mit 40% berechnet. Insgesamt stehen daher 8 Stunden mehr, also statt 20 Stunden 28 Stunden Pflegefreistellung zur Verfügung.

2.3 Für wen kann ich Pflegefreistellung in Anspruch nehmen?

Wenn man wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder eines Haushaltsmitglieds nicht arbeiten gehen kann, besteht ein Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung.

Nahe Angehörige sind:

- leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder
- im gemeinsamen Haushalt lebende, leibliche Kinder von Ehegatt:innen, eingetragenen Partner:innen oder Lebensgefährt:innen
- Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen und Lebensgefährt:innen
- Eltern (auch Wahl- und Pflegeeltern)
- Enkelkinder und Urenkelkinder
- Großeltern, Urgroßeltern



Mit deiner Mitgliedschaft
stärkst du unsere **Verhandlungskraft!**

mitgliedwerden.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAGS- VERHANDLUNGEN 2026



2.4 Wie können die zusätzlichen Tage in Anspruch genommen werden?

Die zusätzlichen Tage können unter denselben Voraussetzungen wie die gesetzliche Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden. Es gelten die betrieblichen Vorgehensweisen.

2.5 Können die zusätzlichen Pflegefreistellungstage auch stundenweise konsumiert werden?

Die konkrete Konsumation (tageweise oder stundenweise) richtet sich nach den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen. **Der Abschluss selbst ändert nur das Ausmaß, nicht die Form der Inanspruchnahme. Stundenweise Konsumation ist daher möglich.**

2.6 Ab wann gilt diese Erweiterung?

Für Arbeitsjahre, die am oder nach dem 1. Juli 2026 beginnen, gilt die erweiterte Pflegefreistellung in voller Höhe. Das Arbeitsjahr beginnt grundsätzlich mit dem Start des Arbeitsverhältnisses. Beginnt ein Arbeitsverhältnis beispielsweise am 1. Oktober, dann beginnt auch das Arbeitsjahr am 1. Oktober und endet am 30. September des Folgejahres. Eine Verschiebung des „Arbeitsjahres“ auf das Kalenderjahr ist zulässig. Es gilt die betriebliche Regelung dazu.

Beginnt das Arbeitsjahr nach dem 30. Juni 2026, besteht ab diesem Zeitpunkt der Anspruch auf das volle zusätzliche Kontingent. Läuft das Arbeitsjahr am 1. Juli 2026 noch, gilt die Erweiterung ebenfalls. Jedoch nur für neue Pflegefälle. Für laufende Arbeitsjahre kann der Anspruch aliquotiert werden, muss aber nicht. Bitte informiere dich bei deinem Betriebsrat über die betriebliche Vorgehensweise.

Beispiel: Beginnt das Arbeitsjahr am 1. Oktober 2026, gilt die erweiterte Pflegefreistellung ab diesem Zeitpunkt in voller Höhe. Für den Zeitraum von 1. Juli 2026 bis 30. September 2026 besteht bei Vollzeit jedenfalls ein aliquoter Anspruch von 4 Stunden. Ab dem 1. Oktober 2026 steht dann das volle zusätzliche Kontingent von 16 Stunden zu.

3. Ausdehnung der Altersgrenze bei der erweiterten Pflegefreistellung gemäß § 16 Abs 2 UrlG

3.1 Was genau ändert sich bei der zweiten Woche Pflegefreistellung für Kinder?

Nach § 16 Abs. 2 UrlG besteht ein weiterer gesetzlicher Grundanspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung (insofern die 1. Woche nach § 16 Abs 1 ausgeschöpft wurde) mit Entgeltfortzahlung, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat.



Mit deiner Mitgliedschaft
stärkst du unsere **Verhandlungskraft!**

mitgliedwerden.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAGS- VERHANDLUNGEN 2026

Durch den KV-Abschluss wird die Altersgrenze für die Inanspruchnahme der erweiterten Pflegefreistellung von den gesetzlich geregelten 12 Jahren auf 14 Jahre ausgedehnt. Dadurch können anspruchsberechtigte Arbeitnehmer:innen mit Kindern bis 14 Jahren künftig auch die zweite Woche in Anspruch nehmen.

3.2 Was passiert, wenn ein Kind während einer beanspruchten erweiterten Pflegefreistellung 14 Jahre alt wird?

Das Kind darf zu Beginn der Pflegefreistellung das 14. Lebensjahr noch nicht überschritten haben. Der Freistellungsanspruch besteht daher bis zum Höchstausmaß auch dann weiter, wenn das Kind während der Zeit der Pflegebedürftigkeit 14 Jahre alt wird.

3.3 Ab wann gilt diese Erweiterung?

Es gilt die gleiche Vorgehensweise wie bei der Erweiterung der Pflegefreistellung nach §16 Abs 1 (Erweiterung um 40% - 2 Tage bei Vollzeit) - siehe Punkt 2.6.

3.4 Können die beiden Erweiterungen miteinander kombiniert werden?

Ja, die Ansprüche bestehen unabhängig voneinander. Zu beachten ist, dass die zweite Woche Pflegefreistellung nach § 16 Abs 2 UrlG erst dann genutzt werden kann, wenn die erste Woche nach § 16 Abs 1 UrlG vollständig verbraucht ist.

Beispiel: Du arbeitest Vollzeit und hast zwei Kinder (13 und 9 Jahre). Dein neues Arbeitsjahr startet am 01.07.2026, die Erweiterungen gelten daher voll. Im September ist dein 9-jähriges Kind sieben Tage krank, du nutzt dafür die fünf Tage nach § 16 Abs 1 plus die zwei zusätzlichen Tage aus dem kollektivvertraglichen Anspruch. Danach erkrankt dein 13-jähriges Kind. Weil du den Anspruch nach § 16 Abs 1 inklusive KV-Erweiterung bereits verbraucht hast und das Kind zu Beginn der Freistellung noch nicht 14 Jahre alt ist, kannst du die zweite Woche nach § 16 Abs 2 (bis zu fünf Tage) in Anspruch nehmen.

4. Doppelte Kinderzulage für Beschäftigte mit behindertem Kind

4.1 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um die „doppelte Kinderzulage“ für mein behindertes Kind zu erhalten?

Um die doppelte Kinderzulage für ein behindertes Kind zu erhalten, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein: Zunächst muss ein Anspruch auf die reguläre Kinderzulage gemäß dem Kollektivvertrag bestehen. Zusätzlich muss für das Kind **erhöhte Familienbeihilfe** bezogen werden. Sind diese beiden Voraussetzungen erfüllt, besteht Anspruch auf die doppelte Kinderzulage.



Mit deiner Mitgliedschaft
stärkst du unsere **Verhandlungskraft!**

mitgliedwerden.gpa.at





4.2 Was bedeutet „doppelte Kinderzulage“ konkret?

Der im Kollektivvertrag festgelegte Grundanspruch an Kinderzulage, welcher für dieses Kind bisher bezogen wurde, wird in diesen Fällen verdoppelt.

4.3 Muss die doppelte Kinderzulage gesondert beantragt werden?

Ja. Es ist ein Nachweis über den Bezug der erhöhten Familienbeihilfe erforderlich (Bescheid des Finanzamtes). Damit die erhöhte Zulage zur Auszahlung gelangen kann, muss der Nachweis dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

4.4 Ab wann wird die doppelte Kinderzulage ausgezahlt?

Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, muss ein Antrag auf die erhöhte Auszahlung mit dem entsprechenden Nachweis beim Arbeitgeber gestellt werden. Ab diesem Monat wird die höhere Kinderzulage fällig. Es empfiehlt sich daher eine sofortige Beantragung, es gibt keine Nachzahlung oder einen rückwirkenden Anspruch.

Diese FAQs dienen ausschließlich der allgemeinen Information. Sie stellen keine Rechtsberatung dar und sind rechtlich nicht bindend.



Mit deiner Mitgliedschaft
stärkst du unsere **Verhandlungskraft!**

mitgliedwerden.gpa.at

