

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2025

Ausgegeben am 19. Dezember 2025

Teil II

311. Verordnung: Festsetzung des Mindestlohntarifs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten Kinderbildungseinrichtungen und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen

311. Verordnung des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, mit der der Mindestlohntarif für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten Kinderbildungseinrichtungen und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen festgesetzt wird

Das Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ist gemäß § 22 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 75/2025 ermächtigt, auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft den Mindestlohntarif festzusetzen, wenn für den betreffenden Wirtschaftszweig kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Das Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz hat mit Beschluss vom 17. Dezember 2025 nach Durchführung einer Senatsverhandlung nachstehenden Mindestlohntarif festgesetzt:

Mindestlohntarif
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten Kinderbildungseinrichtungen und privaten Kinderbetreuungseinrichtungen

M 21/2025/XXII/96/1

Geltungsbereich

§ 1. Dieser Mindestlohntarif gilt für:

1. Fachlich:

- a) Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horte (Privatkindertagesheime),
- b) Vereine, die Tagesmütter(-väter) beschäftigen, und
- c) natürliche oder juristische Personen, die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten bzw. elternverwalteten Kindergruppen beschäftigen, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber
 - weder selbst kollektivvertragsfähig noch Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind oder
 - nach Inkrafttreten des Mindestlohntarifes die Kollektivvertragsfähigkeit erlangen oder einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft beitreten, solange für sie kein Kollektivvertrag abgeschlossen wird.

2. Räumlich: Republik Österreich.

3. Persönlich:

- a) Angestellte von Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten (Privatkindertagesheimen),
- b) Tagesmütter(-väter), die von Vereinen oder Privatkindergärten beschäftigt werden und im eigenen Haushalt, in betrieblichen Einrichtungen, in anderen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen oder in den Räumlichkeiten einer Gemeinde Kinder betreuen, und
- c) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten bzw. elternverwalteten Kindergruppen/Kinderbetreuungseinrichtungen.

Entgeltbestimmungen für Angestellte von Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten (Privatkindertagesheimen)

§ 2. (1) Für eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden gebührt Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen, Hortpädagoginnen und -pädagogen, diplomierte Kinderkrankenschwestern (-pflegern), diplomierte Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Lehrerinnen und Lehrer, diplomierte Elementarpädagoginnen und -pädagogen folgender monatlicher Bruttogehalt:

	€
1. und 2. Berufsjahr	3 170,--
3. und 4. Berufsjahr	3 237,--
5. und 6. Berufsjahr	3 305,--
7. und 8. Berufsjahr	3 373,--
9. und 10. Berufsjahr	3 454,--
11. und 12. Berufsjahr	3 525,--
13. und 14. Berufsjahr	3 602,--
15. und 16. Berufsjahr	3 680,--
17. und 18. Berufsjahr	3 756,--
19. und 20. Berufsjahr	3 831,--
21. und 22. Berufsjahr	3 903,--
23. und 24. Berufsjahr	3 979,--
25. und 26. Berufsjahr	4 057,--
27. und 28. Berufsjahr	4 135,--
29. und 30. Berufsjahr	4 208,--
31. bis 36. Berufsjahr	4 283,--
37. und 38. Berufsjahr	4 308,--
39. und 40. Berufsjahr	4 380,--

(2) Geprüfte Sonder- und Inklusivkindergartenpädagoginnen und -pädagogen, Sonder- und Inklusivhortpädagoginnen und -pädagogen, Sonder- und Inklusivschullehrerinnen und -lehrer erhalten in Sonder- und Inklusivkindergärten, Sonder- und Inklusivhorten sowie Sonder- und Inklusivkinderkrippen monatlich eine Erschwerniszulage von 279,80 €.

(3) Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen, Hortpädagoginnen und -pädagogen, Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Lehrerinnen und Lehrer in Sonder- und Inklusivkindergärten, Sonder- und Inklusivhorten sowie Sonder- und Inklusivkinderkrippen erhalten 50% der Zulage nach Abs. 2.

(4) Kindergartenleiterinnen und -leiter sowie Hortleiterinnen und -leiter erhalten bei einer Gruppe eine monatliche Leitungszulage in der Höhe von 146,00 € brutto. Für jede weitere Gruppe erhöht sich die Zulage um jeweils 62,60 €.

(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten, die nicht unter Abs. 1 fallen und überwiegend in Selbstverantwortung eine Gruppe leiten, erhalten mindestens 90% des jeweiligen monatlichen Bruttogehalts nach Abs. 1 unter Beachtung der Berufsjahre.

(6) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in pädagogischer Ausbildung befinden oder eine solche Ausbildung abgeschlossen haben, keine Gruppe leiten und als pädagogische Assistenz eingesetzt werden, erhalten 80% des monatlichen Bruttogehalts nach Abs. 1 unter Beachtung der Berufsjahre.

(7) Wenn eine Kindergartenpädagogin bzw. ein -pädagoge die Kindergartenleiterin bzw. den -leiter durch mindestens 10 Kalendertage ununterbrochen vertritt, so gebührt der Vertreterin bzw. dem Vertreter eine Vertretungszulage von 1/30 der Leitungszulage pro Tag für die Dauer der tatsächlichen Vertretung.

(8) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der unter Abs. 1, 2, 3, 5 und 6 angeführten Gehaltssätze. Für eine Arbeitsstunde ist 1:165 des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes zu rechnen. Die Leitungszulage gebührt in voller Höhe.

(9) Als Berufsjahre für die Gehaltstafeln nach Abs. 1, 5 und 6 gelten die Zeiten, in welchen überwiegend Tätigkeiten in der Kinderbetreuung in einer Kinderbetreuungseinrichtung (§ 1 Z 1) ausgeübt werden, unabhängig davon, ob die Berufsjahre im Inland oder Ausland bzw. ob sie in einer Einrichtung, die diesem Mindestlohnstarif unterliegt, oder einer anderen Einrichtung zurückgelegt werden. Die

Gehaltserhöhung durch Eintritt in ein höheres Berufsjahr tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

Tagesmütter(-väter), die von Vereinen oder Privatkindergärten beschäftigt werden und im eigenen Haushalt, in betrieblichen Einrichtungen, in anderen Kinderbildungs- und –betreuungseinrichtungen oder in den Räumlichkeiten einer Gemeinde Kinder betreuen

§ 3. (1) Tagesmütter(-väter) erhalten als Monatsgehalt für jedes Kind 704,--€. Tagesmütter(-väter) mit pädagogischer Ausbildung (z. B. Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen, Hortpädagoginnen und -pädagogen, diplomierte Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Lehrerinnen und Lehrer) oder Ausbildung als Kinderkrankenpflegerin bzw. -pfleger erhalten darüber hinaus eine Zulage von 20%. Nach jeweils zweijähriger Tätigkeit als Tagesmutter(-vater) gebührt – unabhängig von der Anzahl der betreuten Kinder – ein Zuschlag von 32,60 € pro Monat. Dieses Monatsgehalt (einschließlich allfälliger Zulagen oder Zuschläge) beinhaltet keine Aufwandsätze, wie etwa Essensbeiträge.

(2) Für die Betreuung von Kindern mit Behinderung – das sind Kinder, für die die Eltern erhöhte Familienbeihilfe beziehen – und Kindern, die vom Träger der Kinder- und Jugendhilfe schriftlich zugewiesen werden, gebührt pro Kind der 1½-fache Betrag, wie in Abs. 1 vorgesehen.

(3) Tagesmütter(-väter), die außerhalb der Normalarbeitszeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr schlafende Tageskinder betreuen, erhalten eine Pauschale von 40,10 €, an Sonn- und Feiertagen von 59,90 €.

(4) Bei der Berechnung von Mehr- und Überstunden von Tagesmüttern(-väter) ist das jeweilige Monatsgehalt zu Grunde zu legen.

(5) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der unter Abs. 1 angeführten Gehaltssätze. Für eine Arbeitsstunde ist 1:165 des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes zu rechnen.

Entgeltbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kindergruppen (z. B. in selbst organisierten Kindergruppen oder elternverwalteten Kindergruppen)

§ 4. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten/elternverwalteten Kindergruppen erhalten 80% des jeweiligen monatlichen Bruttogehalts nach § 2 Abs. 1 unter Beachtung der Berufsjahre. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten/elternverwalteten Kindergruppen mit einer Ausbildung – entsprechend dem Zertifikat des Bundesverbandes Österreichischer Elternverwalteter Kindergruppen oder einer gleichzustellenden Ausbildung – erhalten 90% des jeweiligen monatlichen Bruttogehalts nach § 2 Abs. 1 unter Beachtung der Berufsjahre. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten/elternverwalteten Kindergruppen mit einer Ausbildung nach § 2 Abs. 1 erhalten das jeweilige monatliche Bruttogehalt nach § 2 Abs. 1 unter Beachtung der Berufsjahre.

(2) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der unter Abs. 1 angeführten Gehaltssätze. Für eine Arbeitsstunde ist 1:165 des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes zu rechnen.

(3) Als Berufsjahre für die Gehaltstafeln nach Abs. 1 gelten die Zeiten, in welchen überwiegend Tätigkeiten in der Kinderbetreuung in einer Kinderbetreuungseinrichtung (§ 1 Z 1) ausgeübt werden, unabhängig davon, ob die Berufsjahre im Inland oder Ausland bzw. ob sie in einer Einrichtung, die diesem Mindestlohntarif unterliegt, oder einer anderen Einrichtung zurückgelegt werden. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in ein höheres Berufsjahr tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

(4) Sind zwei oder mehr Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in einer Gruppe tätig, so gelten diese Bestimmungen für beide bzw. alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

(5) Leiterinnen und Leiter von Kindergruppen erhalten bei einer Gruppe eine monatliche Leitungszulage in der Höhe von 146,00 € brutto. Für jede weitere Gruppe erhöht sich die Zulage um jeweils 62,70 €.

(6) Als Kindergruppen gemäß diesem Mindestlohntarif gelten insbesondere die genannten Einrichtungen gemäß den folgenden Rechtsvorschriften:

- a) Kärntner Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz, LGBl. Nr. 13/2011, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 96/2024: Kindertagesstätten;
- b) Niederösterreichisches Kinderbetreuungsgesetz 1996, LGBl. 5065, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 42/2024: Tagesbetreuungseinrichtungen, Kindergruppen;
- c) Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019, LGBl. Nr. 57/2019, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 70/2024: Kleinkindergruppen, alterserweiterte Gruppen und Schulkindergruppen;

- d) Tiroler Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetz, LGBL. Nr. 48/2010, zuletzt geändert durch LGBL. Nr. 71/2025: Kinderkrippen, Kindergruppen, Spielgruppen;
- e) Vorarlberger Gesetz über die Bildung und Betreuung von Kindern, LGBL. Nr. 72/2022, zuletzt geändert durch LGBL. Nr. 50/2024: Kinderspielgruppen;
- f) Wiener Tagesbetreuungsgesetz, LGBL. Nr. 73/2001, zuletzt geändert durch LGBL. Nr. 29/2024: Kindergruppen.

Allgemeine Bestimmungen

§ 5. (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für alle unter diesen Mindestlohtarif fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(2) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes - falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles - spätestens aber am 30. Juni eine Urlaubsbeihilfe in der Höhe eines monatlichen Bruttogehaltes (inklusive aller nach diesem Mindestlohtarif gebührenden Zulagen und Zuschläge, ausgenommen Vertretungszulage gemäß § 2 Abs. 7). Bei Tagesmüttern/-vätern ist das monatliche Bruttogehalt (inklusive aller nach diesem Mindestlohtarif gebührenden Zulagen und Zuschläge) nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

(3) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten spätestens am 30. November eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Bruttomonatsgehaltes (inklusive aller nach diesem Mindestlohtarif gebührenden Zulagen und Zuschläge, ausgenommen Vertretungszulage gemäß § 2 Abs. 7). Bei Tagesmüttern/-vätern ist das monatliche Bruttogehalt (inklusive aller nach diesem Mindestlohtarif gebührenden Zulagen und Zuschläge) nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

(4) Wird ein Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres begonnen oder beendet, so gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe und der Weihnachtsremuneration.

(5) Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe oder Weihnachtsremuneration das Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie bzw. er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe oder Weihnachtsremuneration auf die aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt) in Anrechnung bringen lassen.

(6) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

(7) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei jeder Gehaltsauszahlung der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine genaue, mit Datum versehene Abrechnung über das Gehalt, die Zulagen und Abzüge zu übergeben.

(8) 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 Hundertsechzigstel) des Bruttogehalts.

(9) Für Arbeiten am 24. und 31. Dezember gebührt ein Zuschlag von 100%.

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

(11) Karenzen nach Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz, in der jeweils geltenden Fassung, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten für die Einstufung in die Gehaltstafel bzw. den Anspruch auf den Zuschlag nach § 3 Abs. 1 zweiter Satz anzurechnen. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2015 beginnen, soweit nicht gesetzlich eine weitergehende Anrechnung vorgesehen ist.

Wirksamkeitsbeginn

§ 6. Dieser Mindestlohtarif tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft. Er ändert den Mindestlohtarif vom 3. Dezember 2024, M 21/2024/XXII/96/1, BGBl. II Nr. 353/2024.

Neubauer

