

## sms.law.bites | Employment: Arbeitsrecht 2026: Was Unternehmen jetzt auf dem Radar haben sollten

Ein Beitrag von sms.law Partnerin Dr. Julia Andras und Associate Julia Sillke

Der Gesetzgeber setzt zum Jahreswechsel 2025/2026 wichtige neue Akzente im österreichischen Arbeitsrecht – mit spürbaren Auswirkungen für Arbeitgeber:innen. Drei aktuelle Neuerungen verdienen dabei besondere Aufmerksamkeit.

👉 **Neuer Aufenthaltstitel "Grenzgänger":** Mit 1.12.2025 wurde ein neuer Aufenthaltstitel für Grenzgänger:innen eingeführt und damit eine bisher bestehende Rechtslücke bei der Zulassung von Ausländern zum österreichischen Arbeitsmarkt geschlossen. Künftig können auch drittstaatsangehörige Personen, die ihren Wohnsitz in einem Nachbarstaat Österreichs haben und dort über einen Daueraufenthaltstitel mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang verfügen, zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Österreich einreisen, ohne hier einen Wohnsitz zu begründen.

Voraussetzung ist unter anderem, dass die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber mit Sitz im Bundesgebiet erfolgt und sich auf bestimmte grenznahe politische Bezirke beschränkt. Zudem bleibt die Zulassung weiterhin an arbeitsmarktbezogene Voraussetzungen geknüpft. Für Arbeitgeber:innen in Grenzregionen eröffnet diese Neuregelung zusätzliche Möglichkeiten bei der Rekrutierung.

👉 **Hitzeschutzverordnung:** Mit 1. Jänner 2026 soll in Österreich eine neue Hitzeschutzverordnung in Kraft treten, die erstmals verbindliche Anforderungen für Arbeiten im Freien etabliert. Hintergrund ist die steigende Zahl extremer Hitzetage, die nicht nur die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten beeinträchtigen, sondern auch das Unfallrisiko erhöhen können.

Im Zentrum der geplanten Verordnung steht die Verpflichtung für Arbeitgeber:innen, bereits bei einer Hitzewarnung der Stufe 2 durch GeoSphere Austria – was gefühlten Temperaturen von etwa 30 °C bis 34 °C entspricht – konkrete Schutzmaßnahmen umzusetzen. Dazu zählt unter anderem die Einführung eines betrieblichen Hitzeschutzplans sowie der Zugang zu Trinkwasser, geeigneter Schutzausrüstung und beschatteten Aufenthaltsbereiche. Für bestimmte Arbeitsfahrzeuge ist zukünftig eine ausreichende Kühlung vorgesehen.

👉 **Trinkgeldpauschale:** Ebenfalls ab dem Jahreswechsel 2026 tritt eine Neuregelung zur beitragsrechtlichen Behandlung von Trinkgeldern in Kraft. Im Rahmen dieser Anpassung sollen bundesweit einheitliche Trinkgeldpauschalen als Maximalbeträge etabliert werden, die jährlich angepasst werden können und die bisherige Schätzungsbefugnis der Sozialversicherungsträger begrenzen. Gleichzeitig werden neue Informations- und Auskunftspflichten gegenüber Arbeitnehmer:innen eingeführt, um die Transparenz bei bargeldlos gezahlten Trinkgeldern zu erhöhen und die Abrechnungsprozesse klarer zu strukturieren. Außerdem haben Arbeitnehmer:innen gegenüber Arbeitgeber:innen Anspruch auf Auskunft über bargeldlose Trinkgelder, außer diese werden zeitnah in bar durch einsichtsberechtigte Mitarbeitende verteilt.

👉 **Fazit:** Ob Beschäftigung ohne Wohnsitz im Bundesgebiet, Gesundheitsschutz bei Hitze oder mehr Klarheit bei Trinkgeldern: Die kommenden Regelungen bringen neue Pflichten, aber auch

Chancen. Einige weitere Änderungen für 2026 – etwa Bildungskarenz neu oder Änderungen für freie Dienstnehmer:innen – haben wir bereits in unseren vergangenen Beiträgen näher beleuchtet. Für Arbeitgeber:innen empfiehlt sich eine frühzeitige rechtliche und organisatorische Vorbereitung, um 2026 compliant und handlungssicher zu starten.