

**KOLLEKTIVVERTRAG
FÜR ARBEITER
DER CHEMISCHEN INDUSTRIE**

**Rahmenvertrag,
Lohnordnung,
Zulagenordnung**

in der für den Fachverband der
Chemischen Industrie geltenden Fassung

Stand: 1. Mai 2024

ÜBERSICHT

RAHMENVERTRAG	4
ANHÄNGE.....	24
KOLLEKTIVVERTRAG 2024.....	39
LOHNRECHTLICHER TEIL	40

Hinweise:

Die grauen Textpassagen sind mittlerweile materiell überholt und kommen daher nicht zur Anwendung.

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen beziehen sich auf sämtlicher Geschlechter, soweit sich nicht ausdrücklich aus einer Bestimmung anderes ergibt.

Impressum:

Medieninhaber, Verleger, Herausgeber:
 Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs - FCIO
 Wiedner Hauptstraße 63
 A-1045 Wien
 Telefon: +43 (0)5 90 900-3340
 E-mail office@fcio.at
www.fcio.at

Ansprechpartnerin im FCIO:
 Mag. Kathrin Desch
 Telefon: +43 (0)5 90 900-3356
Desch@fcio.at

INHALTSVERZEICHNIS

RAHMENVERTRAG

I	Geltungsbereich.....	4
II	Normalarbeitszeit.....	4
III	Überstunden und Feiertagsarbeit.....	7
IV	Entlohnung.....	8
IVA	Anrechnung von Karenzen (Karenzurlaubszeiten).....	13
IVB	Gesundheitliche Maßnahmen für SchichtarbeiterInnen.....	13
V	Urlaub; Urlaubszuschuss.....	13
VA	JUBILÄUMSGELD.....	15
VI	Weihnachtsremuneration.....	15
VII	Bezahlung des Entgeltes an den Arbeitnehmer in Fällen seiner Verhinderung gemäß § 1154 b ABGB.....	16
VIIA	Lehrlingseinkommen, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung.....	18
VII B	Studienfreizeit.....	19
VIII	Reisekosten und Kilometergeld.....	19
VIIIA	Bereitschaftsdienst.....	20
IX	Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses.....	20
X	Günstigkeitsklausel.....	23
XI	Verfall von Ansprüchen.....	23
XII	Einigungsverfahren.....	23
XIII	Geltungsbeginn und Geltungsdauer.....	23
Anhang I	Schlussprotokoll.....	24
Anhang II	Zusatzkollektivvertrag - EFZ nach Kalenderjahr.....	25
Anhang VI	Schlussprotokoll zum Kollektivvertragsabschluss vom 20. April 1990 Entlohnung von Jugendlichen.....	27
Anhang IX	Dienstzettel gemäß § 2 (2) Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).....	29
Anhang X	Authentische Interpretation zu den Punkten 67 und 75 des Rahmenvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987.....	30
Anhang XI	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz).....	31
Anhang XII	Altersteilzeit.....	31
Anhang XIII	Anrechnungsbestimmungen zu den Bezugstabellen.....	34
Anhang XIV	Empfehlung auf Gewährung einer bezahlten Woche zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung in den Fällen RZ 115b.....	34
Anhang XV	Empfehlung auf Verbesserung der Aus- und Weiterbildung.....	35

RAHMENVERTRAG

vom 15. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiarbeiter, 1060 Wien, Stumpergasse 60, zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse der in den Betrieben der chemischen Industrie beschäftigten Arbeiter in der **ab 1. Mai 2024** gültigen Fassung.

I Geltungsbereich

Dieser Rahmenvertrag gilt

- 1 **räumlich:** für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- 2 **fachlich:** für alle Betriebe der chemischen Industrie Österreichs. Als Betriebe der chemischen Industrie im Sinne dieses Rahmenvertrages sind jene Betriebsstätten einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nichtchemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufsstellen anzusehen, die beim Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs hauptbetreut sind.
Für im Fachverband der Chemischen Industrie nebenbetreute Betriebe gilt der Rahmenvertrag nur dann, wenn dessen Geltung ausdrücklich durch Vereinbarung zwischen den beiden vertragschließenden Organisationen auf diese ausgedehnt worden ist.
- 3 **persönlich:** für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und der technischen Zeichnerlehrlinge.

II Normalarbeitszeit

- 4 Die wöchentliche Normalarbeitszeit in nichtkontinuierlichen und kontinuierlichen Betrieben beträgt 38 Stunden ausschließlich der Pausen.
- 5 Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Einteilung der Schichten, die Regelung der Arbeits- und Waschpausen sowie deren Änderungen erfolgt einvernehmlich zwischen Firmenleitung und Betriebsrat. Die vertragschließenden Organisationen sollen hiervon verständigt werden.
- 6 Für Arbeitnehmer, die als Wächter, Lenker oder Beifahrer beschäftigt werden und in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 5 Abs. 1 AZG auf 60 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall darf die Arbeitszeit 12 Stunden täglich nicht überschreiten. Die Arbeitszeit hauptberuflicher Mitarbeiter von Betriebsfeuerwehren kann, soweit in diese regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, wöchentlich bis zu 52 Stunden betragen (§ 5 Abs. 1 AZG).
- 6a Die gesamte tägliche Lenkzeit für Kfz-Lenker darf innerhalb der nach den §§ 2 - 10 AZG zulässigen Arbeitszeit maximal neun Stunden, zweimal wöchentlich jedoch maximal zehn Stunden betragen (§ 14 Abs. 2 AZG).

Die Lenkpause (§ 15 Abs. 2 AZG) von 45 Minuten kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten Dauer ersetzt werden, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so

einzuügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten ist (§ 15 Abs. 3 AZG).

- 6b Die Einsatzzeit der Lenker von Kraftfahrzeugen kann gemäß § 16 Abs. 3 AZG über 12 Stunden hinaus so weit verlängert werden, dass die jeweils täglich einzuhaltende Ruhezeit (Pkt. 6c) eingehalten wird. Die Einsatzzeit der Lenker von Kraftfahrzeugen, die nicht unter § 16 Abs. 3 Z 1 AZG fallen, darf auf bis zu 14 Stunden täglich verlängert werden (§ 16 Abs. 4 AZG).
- 6c Die tägliche Ruhezeit für Lenker von Kraftfahrzeugen im Sinne des § 16 Abs. 3 AZG darf höchstens dreimal wöchentlich von 11 auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden (§ 15a Abs. 2 AZG). Befinden sich im Fahrzeug mindestens zwei Lenker, so ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden zu gewähren.
- 7 Die Wochenarbeitszeit für Jugendliche kann auf die Werktage abweichend von der gesetzlichen Vorschrift (§ 11 Abs. 1 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes) aufgeteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen neun Stunden nicht überschreiten.
- 8 Den Arbeitnehmern ist vor Arbeitsschluss oder zu einem sonstigen Zeitpunkt innerhalb der Arbeitszeit die erforderliche Zeit zum Putzen und Reinigen der Maschinen und Arbeitsplätze einzuräumen.

A) ARBEITSZEIT BEI EINSCHICHTIGER ARBEITSWEISE

- 9 Die Arbeitszeit im einschichtigen Betrieb ist möglichst auf fünf Arbeitstage aufzuteilen, und zwar in der Form, dass ein verlängertes Wochenende gewährleistet ist.
- 9a Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.
Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden pro Woche nicht übersteigen.
Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.
Die Bestimmungen dieses Punktes lassen die Regelung des Punktes 10 unberührt.
- 10 Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen.

- 11 Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 4 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 36 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner eingeschrieben übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist spätestens 2 Wochen im Vorhinein festzulegen.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Monatsbezug für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit und Prämienarbeit ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämien-durchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit im Sinne dieses Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung gemäß Punkt 52.

Der im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

- 12 Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Im Mehrschichtbetrieb wird an diesen Tagen bei tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung ab Beginn der 1. Schicht, spätestens jedoch ab 6:00 Uhr, ein Zuschlag von 100 % gewährt. Bestehende betriebliche Regelungen, die ab diesem Zeitpunkt eine besondere Vergütung (Zuschlag, Prämie, ...) vorsehen, sind auf diesen Zuschlag anzurechnen.
- 13 (entfallen)

B) ARBEITSZEIT BEI ZWEI- ODER MEHRSCHICHTIGER ARBEITSWEISE

- 14 Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung rechtswirksam. Zur Rechtswirksamkeit ist weiters erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung an die Kollektivvertragspartner eingeschrieben übersandt wird und von diesen innerhalb von 4 Wochen kein Einspruch erfolgt.

Die Festlegung des Freizeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

- 15 Durch entsprechende Einteilung ist Vorsorge zu treffen, dass jeder im Mehrschichtbetrieb Beschäftigte die gebührende Freizeit erhält.
- 16 Die gesetzlich vorgeschriebenen angemessenen Kurzpausen sind in die Arbeitszeit einzurechnen und zu entlohnen.
- 17 Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Im Mehrschichtbetrieb wird an diesen Tagen bei tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung ab Beginn der 1. Schicht, spätestens jedoch ab 6:00 Uhr, ein Zuschlag von 100 % gewährt. Bestehende betriebliche Regelungen, die ab diesem Zeitpunkt eine besondere Vergütung (Zuschlag, Prämie, ...) vorsehen, sind auf diesen Zuschlag anzurechnen.
- 18 Im Schichtbetrieb beginnt der Arbeitstag um 6 Uhr morgens und endet um 6 Uhr morgens des folgenden Tages. Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat können abweichende Regelungen getroffen werden.
- 19 (entfallen)

III Überstunden und Feiertagsarbeit

A) ÜBERSTUNDENARBEIT

- 20 Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche über die auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Punkt 4 vereinbarten täglichen Arbeitszeit hinausgeht. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte 7, 9 - 11 und 14 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.
- 21 Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind sie im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten. Der Betriebsrat ist hiervon möglichst vorher zu verständigen.
- 22 Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht übersteigt, soweit nicht auf Grund gesetzlicher Bestimmungen oder Bewilligungen des Arbeitsinspektorates längere Arbeitszeiten zulässig sind.¹
- 23 Bei Beginn der Überstundenarbeit unmittelbar anschließend an die normale Arbeit wird eine Pause von zehn Minuten eingeschaltet, welche in die Arbeitszeit einzurechnen ist.
- 23a Bei Arbeitsleistung über die 10. Stunde hinaus gebührt eine 10-minütige bezahlte Pause, wenn voraussichtlich mehr als eine Stunde über die 10. Stunde hinaus gearbeitet wird. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Pausenregelungen sind auf diese Pause anzurechnen.

¹ Derzeit sind gemäß § 9 AZG 12 Stunden Tagesarbeitszeit zulässig.

B) FEIERTAGSARBEIT

- 24 An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, insoweit dies auf Grund der Gesetze oder Verordnungen zulässig ist.
- 25 Als gesetzliche Feiertage gelten:
- | | | |
|---------------------|---------------|--------------|
| 1. Jänner | Pfingstmontag | 1. November |
| 6. Jänner | Fronleichnam | 8. Dezember |
| Ostermontag | 15. August | 25. Dezember |
| 1. Mai | 26. Oktober | 26. Dezember |
| Christi Himmelfahrt | | |
- 26 Der Karfreitag gilt für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, altkatholischen und Methodistenkirche als gesetzlicher Feiertag. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine Zugehörigkeit zu einer dieser Religionsgemeinschaften mitzuteilen beziehungsweise im Zweifelsfalle nachzuweisen.²
- 27 Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Rahmenvertrag verbindlich.
- 28 Sonstige Feiertage (z. B. Feiertage der Landespatrone) gelten als normale Arbeitstage. Sie sind als solche auch dann zu bezahlen, wenn an ihnen über Anordnung der Betriebsleitung nicht gearbeitet wird, sofern nicht die entfallenden Arbeitsstunden durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Tagen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingebracht werden. Für die einzuarbeitenden Stunden gebührt kein Zuschlag.

IV Entlohnung

- 29 Die Entlohnung erfolgt auf Monatsbasis. Sie besteht aus dem Monatsbezug, den Schichtzulagen, der Nachtarbeitszulage und allen anderen im Betrieb vereinbarten Zulagen und Zuschlägen.

KOLLEKTIVVERTRAGLICHER MONATSBEZUG

- 30 Die Festsetzung des kollektivvertraglichen Monatsbezuges ist den zwischen den Organisationen abzuschließenden Verträgen ([siehe Bezugstabellen](#)) vorbehalten.

MONATSBEZUG

- 31 Der Monatsbezug ist der effektiv gezahlte laufende Bezug einschließlich allfällig gewährter Zulagen, jedoch mit Ausnahme von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen und Sozialzulagen. Variable Entgeltsbestandteile und nicht auf den Bezug bezogene Zuwendungen gehören nicht zum Monatsbezug.

² § 7 Abs. 3 ARG wegen Gleichheitswidrigkeit aufgehoben durch Art. 1 Z 2, BGBl. I Nr. 22/2019; beachte § 7a ARG „Persönlicher Feiertag“.

SCHICHT- UND NACTARBEITZULAGEN

- 32 Arbeitnehmer, die im Dreischichtbetrieb oder im nichtkontinuierlichen Zweischichtbetrieb arbeiten, erhalten während der Schicht Schichtzulagen, deren Höhe in der jeweils geltenden [Tabelle Beilage E](#) geregelt ist.
- 33 Die vertragschließenden Teile kommen überein, diese Zulagen künftig um jenen durchschnittlichen Prozentsatz zu erhöhen, um den die kollektivvertraglichen Monatsbezüge im arithmetischen Mittel angehoben werden.
- 34 Die in den Betrieben bezahlten Schicht- und Nachtarbeitszulagen sind auf die kollektivvertragliche Erhöhung dieser Zulagen anrechenbar.

SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRE NZULAGEN

- 35 Sofern in einzelnen Betrieben gemäß der Eigenart der zu verrichtenden Arbeiten in erheblichem Maße Schmutz, Gefahr oder eine Erschwernis vorhanden ist, sind den davon betroffenen Arbeitnehmern Zulagen zu gewähren.
- 36 Sind im Betrieb die Voraussetzungen für die Gewährung einer der oben genannten Zulagen vorhanden, so sind diese zwischen Firmenleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Vereinbarte Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Vertrages. Sie können in festen Beträgen oder Prozentsätzen zum Monatsbezug bezahlt werden. Solche vereinbarten Zulagen gelten in gleicher Höhe auch für Lehrlinge.
- 37 Kommt es zu keiner Einigung bezüglich der Zulagen, sind die vertragschließenden Organisationen einzuschalten.

QUALIFIKATIONSZULAGEN UND PRÄMIEN

- 38 Für besonders qualifizierte Arbeitnehmer können betrieblich Qualifikationszulagen sowie auch Prämien vereinbart werden.
- 39 Soweit Erschwerniszulagen, Qualifikationszulagen und Prämien in Monatsbeträgen festgelegt sind, aber nur stundenweise gebühren, sind diese Monatsbeträge durch 165 zu teilen.

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

- 40 Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

AKKORDE

- 41 Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen derart, dass sich bei normalen Arbeitsbedingungen ein Monatsbezug ergibt, der mindestens 20 Prozent über dem kollektivvertraglichen Monatsbezug liegt.
- 42 Wenn der Arbeitnehmer durch Umstände, die nicht in seiner Person liegen, an der Ausführung der übernommenen Akkordarbeit verhindert ist, hat er Anspruch auf den Durchschnittsverdienst, sofern er das Hindernis unverzüglich seinem verantwortlichen Vorgesetzten gemeldet hat.

- 43 Wenn Arbeiter verschiedener Kategorien in einer Akkordgruppe zusammenarbeiten, so erfolgt die Verteilung der Akkordverdienste auf die Beteiligten entsprechend dem kollektivvertraglichen Monatsbezug und dem Anteil an der betreffenden Akkordarbeit. Im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.
- 44 Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend nicht im Akkord beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit bis zum Ende des Folgemonats den Akkordverdienst ihres letzten Abrechnungszeitraumes.
- 45 Unter ständigen Akkordarbeitern sind solche Arbeiter zu verstehen, welche im letzten abgerechneten Monat mehr als die halbe Arbeitszeit im Akkord gearbeitet haben.
- 46 Jeder im Akkord arbeitende Arbeitnehmer erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und die festgesetzten Akkordsätze verzeichnet sein müssen. An Stelle des Akkordzettels kann ein Aushang an sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle treten. Auch Einschreibungen im Lohnzettel sind zulässig.
- 47 Eine Änderung festgesetzter und seit längerer Zeit bestehender Akkorde zuungunsten des Arbeitnehmers kann, außer im Falle offenkundiger Unrichtigkeit der Akkordberechnung, deren sofortige Richtigstellung erfolgen muss, von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen.
- 48 Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen Monatsbezuges begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des Punktes 41 neu festzusetzen.
- 49 Wenn ein Arbeiter nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlichen noch fehlerhaften Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen.
- 50 Bei Entlohnung in akkordähnlichem (z.B. arbeitswissenschaftlichem) Leistungslohn, bei dem die in einer im Voraus bestimmten Zeiteinheit (Vorgabezeit, Minutenfaktor) erbrachte Leistung die Höhe des Lohnes bestimmt, sowie bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, sind die Bestimmungen der Punkte 41 bis 49 sinngemäß anzuwenden.

SCHUTZBESTIMMUNG FÜR LANGJÄHRIGE ARBEITNEHMER

- 51 Für Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr (Frauen) bzw. das 50. Lebensjahr (Männer) erreicht haben, gilt nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren folgende Regelung:

Bei einer nicht aus disziplinarischen Gründen erfolgenden Versetzung auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze erhalten diese Arbeitnehmer ein Entgelt in der Höhe ihres bisherigen Verdienstes weiterbezahlt. Dieser Verdienst wird aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen drei Monate errechnet. Bei der Errechnung des Verdienstes bleiben Überstundenentlohnungen, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrentulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen, Familienbeihilfen, Naturalzulagen, Einmal- und Sonderzahlungen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder u. dgl. unberücksichtigt. Solche Zulagen und Zuschläge sind nach Maßgabe des persönlichen Anspruchs des Arbeitnehmers und des neuen Arbeitsplatzes zu bezahlen. Betriebliche Ausgleichszahlungen können angerechnet werden.

Die Altersgrenze für Frauen wird entsprechend der gesetzlichen Bestimmung (derzeit gemäß BGBl. 832/1992 vorgesehen ab 1.1.2024) angehoben.

ENTLOHNUNG DER SONN-, FEIERTAGS- UND ÜBERSTUNDENARBEIT

GRUNDVERGÜTUNG

- 52 Für die Zwecke der Berechnung der Grundvergütung bei Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit ist der Monatsbezug im Sinne des Punktes 31 durch 165 zu teilen.

SONNTAGSARBEIT

- 53 Sonntagsarbeit wird sowohl bei kontinuierlicher als auch nichtkontinuierlicher Arbeitsweise mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.

FEIERTAGSARBEIT

- 54 Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, welche nicht auf einen Sonntag fallen, ist neben der im § 9 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz vorgesehenen Fortzahlung des regelmäßigen Entgeltes das Doppelte des auf die geleistete Arbeit entfallenden Entgeltes zu zahlen.

ÜBERSTUNDENARBEIT AN WOCHENTAGEN

- 55 Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung, soweit es sich nicht um besonders qualifizierte Überstunden handelt, für welche in der Folge ein höherer Zuschlag als 50 Prozent vorgesehen ist. In die Berechnungsgrundlage für diesen 50%igen Zuschlag sind allenfalls für die Normalarbeitszeit gezahlte Schichtzulagen sowie betrieblich vereinbarte Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen einzubeziehen, soweit nach der zeitlichen Lage der Überstundenarbeit - würde es sich um Normalarbeitszeit handeln - ein Anspruch darauf besteht.
- 56 Soweit Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr früh fallen, werden sie mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 56a Überstunden, die anschließend an die Nachtschicht nach 6 Uhr früh geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 100 % auf die Grundvergütung entlohnt, sofern nicht aufgrund einer anderen kollektivvertraglichen Zuschlagsregelung ein höherer Zuschlag als 50 % gebührt. Dies gilt nicht für Zeiten einer Schichtübergabe, die in Überstunden abgewickelt werden und jeweils die Dauer einer halben Stunde nicht überschreiten.
- 57 Jene Überstunden, die der Dienstnehmer nach erfolgtem Verlassen des Betriebes am gleichen Tag zu leisten hat, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 58 Überstunden, die während einer arbeitsfreien Zeit, die als vereinbarte Wochenruhe oder Ersatzruhe gilt, zu leisten sind, werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt.
- 58a Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Stunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in der Höhe von 100 % auf die Grundvergütung.
- 58b Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag gebührt ein Zuschlag von 100% auf die Grundvergütung.

- 58c Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 100%ige Zuschlag auf die Grundvergütung erst ab der 11. Arbeitsstunde an diesem Tag soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).
- 58d Bei mehrschichtiger Arbeit hingegen gebührt der 100%ige Zuschlag auf die Grundvergütung für die dritte und folgenden Überstunden an einem sonst arbeitsfreien Tag erst für Arbeitsleistungen, die in Verlängerung der betriebsüblich ersten Schicht geleistet werden, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Der 100 % Überstundenzuschlag gem. Rz. 58a - Rz. 58d wird bei einer künftigen³ gesetzlichen Einschränkung der täglichen Höchstarbeitszeit von 12 Stunden bzw. der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ersatzlos gestrichen.

ÜBERSTUNDENARBEIT AN SONNTAGEN

- 59 Überstunden an Sonntagen werden neben dem Zuschlag von 100 Prozent nach Pkt. 53 mit einem weiteren Zuschlag in der jeweils laut § 10 Abs. 1 AZG geltenden Höhe, derzeit 50 Prozent, auf die Grundvergütung entlohnt. Überstunden an Sonntagen, die über die tägliche vereinbarte bzw. übliche Arbeitszeit an Werktagen hinausgehen, sind mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung zu entlohnen.

ÜBERSTUNDENARBEIT AN GESETZLICHEN FEIERTAGEN

- 60 Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 200 Prozent auf die Grundvergütung entlohnt. An Feiertagen gilt jene Arbeitszeit als Überstundenarbeit, die über die Arbeitszeit hinausgeht, die nach der für den Betrieb auf Basis der 38stündigen Wochenarbeitszeit vereinbarten Arbeitszeit an diesem Tag gelten würde, wenn er ein Werktag wäre.
- 61 Für nachstehende Arbeitnehmer kann im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Regelung der Arbeitszeit und Entlohnung in nachstehendem Sinne getroffen werden:
- 61a Personen, die regelmäßig und in erheblichem Umfang Anwesenheitsdienst ausüben, wie Portiere, Wächter und Nachtwächter, erhalten bei einer Pauschalierung der Überstunden für die über die 38stündige wöchentliche Arbeitszeit in einer Woche hinausgehende Arbeitszeit bis zur Höchstgrenze von 48 Stunden einen Zuschlag von 50 Prozent auf die Grundvergütung, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um besonders qualifizierte Überstunden im Sinne der Punkte 55 bis 60 handelt oder nicht.
- 61b Die Bezahlung der Überstunden von Kraftfahrern und Mitfahrern kann unter Berücksichtigung der Punkte 55 bis 60 durch Pauschalierung erfolgen.
- 62 Bei Zusammentreffen mehrerer Überstundenzuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

ZUSÄTZLICHE VERGÜTUNG

- 63 Alle Arbeiter, welche nach Beendigung ihrer Arbeitszeit und nach Verlassen des Betriebes zur Arbeit in den Betrieb geholt werden, erhalten eine zusätzliche Vergütung in der Höhe eines 165stels des kollektivvertraglichen Monatsbezuges, sofern die Arbeit weniger als drei Stunden dauert.

³ Einführung 1.5.2020

IVA Anrechnung von Karenzen (Karenzurlaubszeiten)

- 63a Für ab dem 1.5.2005 ausgesprochene Kündigungen, begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre gilt: Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG (Väterkarenzgesetz) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung werden Karenzen bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet. Elternkarenzen im Sinne des MSchG und VKG (Väterkarenzgesetz), die nach dem 1. Mai 2017 enden, werden zur Gänze angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen im obigen Sinne einzurechnen sind.

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.12.2004 enden.

IVB Gesundheitliche Maßnahmen für SchichtarbeiterInnen

- 63b Für Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit im Wechseldienst leisten, wird vom Arbeitgeber ein Betrag von € 100 pro Jahr für gesundheitliche Maßnahmen bereitgestellt. Über die Art der Maßnahmen entscheidet der Arbeitgeber einvernehmlich mit dem Betriebsrat. Bestehende gleichwertige betriebliche Maßnahmen sind, sofern Arbeitgeber und Betriebsrat darüber gemeinsam entscheiden, auf diesen Betrag anrechenbar. Sollte es nach 2 Jahren zu keiner Einigung über die Verwendung der Mittel im Betrieb kommen, so kommt Punkt 129 des Kollektivvertrages zur Anwendung. Werden auf gesetzlicher Ebene gleichwertige Regelungen eingeführt, so vereinbaren die KV-Partner, erneut über diesen Punkt zu verhandeln.

V Urlaub; Urlaubszuschuss

- 64 Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und Urlaubsentgeltes gelten vorbehaltlich der Regelung des Punktes 66 die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1976 in der jeweils geltenden Fassung.
- 65 Bei jenen Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der Fälligkeit in Wechselschicht stehen oder deren Entgelt wegen Akkord- oder Prämienarbeit variiert, ist das Urlaubsentgelt aus dem Durchschnitt der zuletzt abgerechneten vollen drei Monate unter Ausscheidung der nicht zur Berechnungsgrundlage gehörenden Entgeltbestandteile zu ermitteln.
- 65a Wird am 31. Dezember Urlaub konsumiert, so ist nur ein halber Urlaubstag anzurechnen. Diese Regelung gilt auch für die am 31. Dezember in Schicht beschäftigten Arbeiter. Bestehende bessere innerbetriebliche Regelungen bleiben aufrecht.⁴

⁴ entfallen mit 1.5.2016; beachte nunmehr Rz 12

- 66 Die vertragschließenden Organisationen sind sich darüber einig, dass die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise wie folgt vorzunehmen ist:
- 66a Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage; Arbeitstage sind jene Kalendertage - ausgenommen gesetzliche Feiertage -, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist; demgemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werkstage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage.
- 66b Der Urlaubsanspruch beträgt 26 bzw. 32 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaftszeiten nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.
- 67 Neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer einmal im Dienstjahr einen Urlaubszuschuss im Ausmaß eines Monatsverdienstes, wobei hinsichtlich entgeltloser Dienstzeiten [Anhang X](#) zu beachten ist.
- 68 Dieser Monatsverdienst wird errechnet, indem der Bruttoverdienst des Arbeitnehmers in den zuletzt abgerechneten drei Monaten durch 3 geteilt wird. Fallen in diesen Berechnungszeitraum Fehlzeiten, für die kein oder ein vermindertes Entgelt geleistet wurde, so sind diese Monate auszuscheiden und der Berechnungszeitraum durch unmittelbar vorangegangene volle Monate zu ergänzen.
- 69 Ausgenommen von der Berechnungsgrundlage sind Einmal- und Sonderzahlungen (z.B. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Jahresprämien, Gratifikation, Prämien für Verbesserungsvorschläge) sowie Familienbeihilfen, Sozialzulagen, Naturalzulagen, Spesenvergütungen, Trennungsgelder u. dgl.
- 70 Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen; abweichende betrieblich vereinbarte Regelungen sind zulässig.
- 71 Bei Teilung desurlaubes wird der Urlaubszuschuss zur Gänze ausbezahlt, sobald ein Urlaub von wenigstens sechs Werktagen angetreten wird.
- 72 Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses von je 1/52 für jede Woche ihrer im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit.
- 73 Wird das Dienstverhältnis (Lehrverhältnis) nach Auszahlung des fälligen Urlaubszuschusses durch den Arbeitnehmer ohne einen im § 82 a der Gewerbeordnung 1859 bzw. im § 15 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen wichtigen Grund oder durch von ihm verschuldete fristlose Entlassung gelöst, so sind bei der Endabrechnung so viele Zweiundfünfzigstel des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen, als Wochen zur Vollendung des Dienstjahres fehlen.
- 74 Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für Zeiten eines Präsenzdienstes nach den Bestimmungen des Wehrgesetzes und eines Wochengeldbezuges bzw. Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes.

VA JUBILÄUMSGELD

74a Arbeiter haben nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 25, 35 bzw. 40 Jahren Anspruch auf ein Jubiläumsgeld in nachstehender Höhe:

nach 25 Jahren	1 Monatsbezug
nach 35 Jahren	2 Monatsbezüge
nach 40 Jahren	3 Monatsbezüge

Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind. Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1. Mai 1994 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung (früherer Anhang III) gewährt wurden.

Elternkarenzen im Sinne des MschG und VKG (Väterkarenzgesetz), die nach dem 1. Mai 2017 enden, werden zur Gänze angerechnet.

Umwandlung in Freizeit

Alternativ zum Geldanspruch können Dienstjubiläen nach 25 Jahren, 35 Jahren sowie nach 40 Jahren in Zeitguthaben umgewandelt werden. Voraussetzung für eine Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung (Rahmenvereinbarung) bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat das Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer. Die Umwandlung kann bei Vorliegen einer Rahmenvereinbarung nur durch Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung. Das Zeitguthaben kann nur im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer und entweder durch die Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (z.B. bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Für die Berechnung des Lohnanspruchs für eine Stunde Zeitguthaben ist der Monatslohn bei Vollzeitbeschäftigten durch 165 zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Monatslohn durch die Zahl der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitsstunden multipliziert mit 4,33 zu dividieren.

VI Weihnachtsremuneration

75 Alle am 1. Dezember mindestens durch 1 Jahr im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes. Die Berechnung erfolgt wie beim Urlaubszuschuss laut Punkt 68.

75a Hinsichtlich entgeltloser Dienstzeiten ist [Anhang X](#) zu beachten.

76 Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer erhalten den aliquoten Teil.

77 Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für Zeiten eines Präsenzdienstes nach den Bestimmungen des Wehrgesetzes und eines Wochengeldbezuges bzw. Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes.

78 Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt mit dem Monatsbezug für November, spätestens jedoch in der ersten Dezemberwoche bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

**VII Bezahlung des Entgeltes an den Arbeitnehmer in Fällen seiner Verhinderung
gemäß § 1154 b ABGB**

VORAUSSETZUNGEN DES ENTGELTANSPRUCHES

79 bis 88 entfallen

Für den Fall, dass § 2 EFZG in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017 derart geändert wird, dass sich Dauer oder Höhe des Entgeltanspruchs im Krankheitsfall gegenüber der Rechtslage gemäß BGBl. I Nr. 153/2017 reduziert, treten die Randziffern 79 - 88 in der Fassung Mai 2018 wieder in Kraft.

UNFALLENTGELT

- 89 Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Betriebs- bzw. Wegunfall hervorgerufen, so gebührt bis zur Höchstdauer von zehn Wochen ein Entgelt in der Höhe von 49 % unter Anrechnung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG in der Fassung BGBl. I Nr. 399/1974 idF BGBl. I Nr. 153/2017.
- 90 Als Wegunfälle gelten Unfälle auf dem direkten Weg von und zur Arbeitsstätte unmittelbar vor oder nach der Arbeit, sofern nicht grobe Fahrlässigkeit vorliegt.
- 91 Ist die Dienstverhinderung des Arbeitnehmers durch ein Verschulden Dritter entstanden, so hat der Arbeitnehmer seinen dem Drittschuldner gegenüber bestehenden Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges entweder an den Dienstgeber abzutreten, oder er ist verpflichtet, sich die ihm vom Drittschuldner als Ersatz des Verdienstentganges gewährte Entschädigung bis zur vollen Höhe des nach diesem Kollektivvertrag bestehenden Entgeltanspruches vom Dienstgeber anrechnen zu lassen.
- 92 entfallen
- 93 Im Falle eines neuerlichen Betriebs- bzw. Wegunfalls entsteht der Anspruch auf das Unfallentgelt immer wieder von neuem, unabhängig davon, ob das Unfallentgelt beim letzten Unfall ausgeschöpft wurde oder nicht.
- 94 entfallen

ENTGELT BEI AMBULANTER BEHANDLUNG

- 95 Bei ambulanter Behandlung wird dem (der) Arbeitnehmer(in) für die tatsächlich notwendig versäumte Zeit das Entgelt ungekürzt weiterbezahlt. Das Entgelt gebührt nur für ambulante Behandlungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten.

ANDERE ENTGELTSFÄLLE

- 96 Der (die) Arbeitnehmer(in) hat Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, wenn er (sie) durch die in nachstehenden Punkten genannten, seine (ihre) Person betreffenden Gründe ohne sein (ihr) Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

97 bis 101 entfallen

- 102 Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfälle in der engsten Familie, hinsichtlich der leiblichen Kinder des (der) Ehegatten(-gattin), eingetragenen Partners(-in) oder des(der) Lebensgefährten(-in) nur bei gemeinsamem Haushalt, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der (die) betreffende Arbeitnehmer(in) zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt notwendig war.
- 103 Bei nachfolgend angeführten Ereignissen wird der Lohnausfall unter Freizeitgewährung in folgendem Ausmaß unter Beachtung der Bestimmungen der Punkte 96 vergütet:
- 104 Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG 3 Arbeitstage
- 105 Bei Eheschließung von Eltern, Geschwistern oder Kindern bzw. des Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG, wenn die Eheschließung nicht auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag fällt 1 Arbeitstag
- 106 Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin..... 1 Arbeitstag
- 107 Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes..... 2 Arbeitstage
- 108 Beim Tod des Ehegatten (-gattin) bzw. des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG..... 3 Arbeitstage
- 109 Beim Tod des Lebensgefährten (-gefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- 110 Beim Tod der Eltern (Zieheltern) 3 Arbeitstage
- 111 Beim Tod der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Arbeitstage
- 112 Beim Tod der Kinder (Ziehkinder) oder Enkelkinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin und der Großeltern 1 Arbeitstag
- 112a Beim Tod eines unterhaltsberechtigten Kindes, das mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- 113 In den Fällen der Punkte 104 bis 112 muss der Freizeitanspruch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.
- 114 Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.
- 115 Ein Entgelt gebührt nicht, wenn eine Entschädigung anderwärts vorgesehen ist.

VIIA Lehrlingseinkommen, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

115a Diese betragen

im ersten Lehrjahr	40%
im zweiten Lehrjahr	50%
im dritten Lehrjahr	70% und
im vierten Lehrjahr	80%

des kollektivvertraglichen Mindestbezuges der Kategorie 6, wobei auf die nächsten vollen 50 Cent aufzurunden ist.

Für ab dem 1.9.2006 neu eintretende Lehrlinge beträgt das Lehrlingseinkommen:

Im ersten Lehrjahr.....	40%
Im zweiten Lehrjahr.....	50%
Im dritten Lehrjahr.....	60%
Im vierten Lehrjahr.....	70%

Des kollektivvertraglichen Mindestbezuges der Kategorie 6, wobei auf die nächsten vollen 50 Cent aufzurunden ist.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 300 Euro. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

Der Anspruch auf die Prämie besteht nur solange, als Lehrbetriebe nach der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009 gefördert werden. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Übernahme der Fahrtkosten zum Berufsschulinternat

Lehrlingen, denen zusätzliche Kosten durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen die Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels zu ersetzen. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten, bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert. Auf Verlangen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr und jenem für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

ArbeitnehmerInnen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr ein monatliches Lehrlingseinkommen in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach ein monatliches Lehrlingseinkommen in Höhe von 45 % des kollektivvertraglichen Mindestbezuges der Kat. 6) ab 1. Mai 2005. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen

oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein, als das während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die Vorlehre oder teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als das während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

VIIB Studienfreizeit

- 115b Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungs-gesetz (StudBerG - BGBl. 1985/292 idgF.) ist dem Arbeiter auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß von bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren⁵. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.
- 115c Arbeiter, die sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Werkmeister qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Werkmeisterprüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu drei Tagen. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

VIII Reisekosten und Kilometergeld

- 116 Arbeitern, die im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb ihres sonst üblichen Dienstortes Tätigkeiten zu verrichten haben, gebührt eine Reisekosten- und Aufwandsentschädigung im Sinne der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages für Angestellte der chemischen Industrie vom 20. Oktober 1987 über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und über Messgeld abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, sowie des Zusatzkollektivvertrages vom 7. November 1983 über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, in der jeweils geltenden Fassung.
- 116a Bei Anwendung von § 5 Abs. 3 (Inlandsdienstreisen) des erstgenannten Zusatzkollektivvertrages gebührt Arbeitern der Kategorien 2 - 5 das Tag- bzw. Nachtgeld der Verwendungsgruppe III, Arbeitern der Kategorien 6 - 8 das Tag- bzw. Nachtgeld der Verwendungsgruppe IV.
- 116b Bei Anwendung von § 11 Abs. 3 (Auslandsdienstreisen) gebührt Arbeitern das Tag- bzw. Nachtgeld der Gebührenstufe 2b (Reisegebührenvorschrift Verordnung BGBl. Nr. 483/1993 in der jeweils geltenden Fassung).

⁵ Beachte [Anhang XIV](#) „Empfehlung auf Gewährung einer bezahlten Woche zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung in den Fällen RZ 115b“

VIII A Bereitschaftsdienst

116c Bereitschaftsdienst liegt dann vor, wenn ein Arbeiter außerhalb der normalen kollektivvertraglichen Arbeitszeit auf Anordnung der Betriebsleitung an einem von ihm bekanntzugebenden Ort erreichbar sein muss. Dieser Bereitschaftsdienst wird unter Ausschluss der Zeit von 22 bis 6 Uhr früh mit 30 % der auf die Zeit des Bereitschaftsdienstes entfallenden Grundvergütung gemäß den Punkten 31 und 52 des Rahmenkollektivvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie entlohnt. Die Einzelheiten des Bereitschaftsdienstes sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zu regeln. Bestehende günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben unberührt. Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden (§ 20a Abs. 1 AZG).

IX Beginn und Lösung des Dienstverhältnisses

117 Bei Beginn eines Dienstverhältnisses gilt eine Probezeit im Ausmaß eines Monats als vereinbart. Während dieser Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gelöst werden.

118 Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen

bis zum vollendeten zweiten Dienstjahr	6 Wochen
nach vollendetem zweitem Dienstjahr	2 Monate
nach vollendetem fünftem Dienstjahr	3 Monate
nach vollendetem fünfzehntem Dienstjahr	4 Monate
nach vollendetem fünfundzwanzigstem Dienstjahr	5 Monate

Der Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat kündigen.

Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate als Arbeiter beschäftigt werden. § 18 Abs. (2) und (3) des Berufsausbildungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

118a Für alle bestehenden sowie künftig⁶ neu begründeten Dienstverhältnisse gilt gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB (idF BGBl. Nr. 153/2017) im ersten Dienstjahr der 15. und letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Darüber hinaus gilt ab dem zweiten Dienstjahr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Diese Regelung gilt ab 1.1.2021 auf unbestimmte Zeit und daher über den Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 1159 Abs. 3 ABGB (idF BGBl. I Nr. 153/2017) per 1.1.2021 hinaus.

119 Die Bestimmungen des § 82 der Gewerbeordnung 1859 bleiben unberührt.

120 Während der Kündigungsfrist aufgrund einer Arbeitgeberkündigung hat der Arbeitnehmer - ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung - in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch acht Stunden, unter Fortzahlung des Entgelts. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 1160 Abs. (2) und (3) ABGB.

ABFERTIGUNG

120a Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

⁶ Regelung trat mit 1.1.2021 in Kraft

- 121 Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979, in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden ergänzenden Besserstellungen:
- 122 Nach einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses besteht Anspruch auf Abfertigung, wenn Arbeitnehmer das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei Frauen bzw. des 65. Lebensjahres bei Männern oder bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst lösen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Arbeitnehmers unter Einhaltung jener Kündigungsfrist aufgekündigt wird, die der Arbeitgeber auf Grund des Punktes 118 einzuhalten hätte.
- 123 Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 123a) für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Monatsbezug (Punkt 123a) für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.
- Hadte der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Monatsbezug (Punkt 123a) in voller Höhe nur für den ab dem Todestag laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.
- 123a Der Monatsbezug im Sinne des Punktes 123 versteht sich einschließlich allfälliger laufender Zahlungen, jedoch unter Ausschluss von Überstundenentlohnungen und Einmalzahlungen (z.B. Gewinnbeteiligungen).
- 123b Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Punktes 123 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten.
- 123c Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben (dazu zählen auch Eingetragene Partner bzw. Partnerinnen im Sinne des EPG), zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
- 123d Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Monatsbezuges (Punkt 123 bis 123 c auch ein Anspruch nach Punkt 124 bis 124b, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.
- 124 Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Abfertigungsanspruch auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.
- Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Feriapraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.
- 124a Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer bzw. dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.
- 124b Ist ein(e) Ehegatte (in) bzw. ein/eine eingetragene (r) Partner/in im Sinne des EPG, jedoch kein(e) minderjährige(r) Angehöriger im Sinne des Punktes 124 zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung nach dem Abfertigungsgesetz auf die volle Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der(die) überlebende Ehegatte(in) zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers bereits 3 Jahre gedauert hat.

- 125 Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsverdienstes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlich im Voraus zahlbaren Teilbeträgen innerhalb des Zeitraumes, für den die Abfertigung gebührt, abgestattet werden.
- 126 Für jenen Zeitraum, der der Dauer der Abfertigungszahlung entspricht, entfallen sonstige Versorgungsleistungen wie Pensionszuschüsse, Firmenpension und ähnliche Zuwendungen, die der Arbeitgeber oder eine von ihm unterhaltene Unterstützungseinrichtung (z.B. Pensionsfonds) ansonsten gewähren würde.

ABFERTIGUNG BEI ÜBERTRITT VON VOLLZEIT- IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

- 126a Wird das Arbeitsverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes beendet oder innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung „alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Arbeiter zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsbezuges im Sinne des Punktes 31, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden. Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Punkt 126a gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird. Punkt 126a gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt. Punkt 126a gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 30. April 1998.

RÜCKTRITTSANSPRUCH BEI ÜBERTRITT IN EINE MITARBEITER-VORSORGEKASSE

- 126b Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

X Günstigkeitsklausel

- 127 Bestehende günstigere finanzielle Bestimmungen und Benefizien finanzieller Natur, auch wenn sie über die in diesem Vertrag festgesetzten Vereinbarungen hinausgehen, bleiben weiterhin aufrecht, soweit ihnen nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen und sofern sie nicht durch in diesem Vertrag ausdrücklich aufgenommene Vereinbarungen außer Kraft gesetzt worden sind.
Betriebliche Mehrleistungen, wie höherer Nachtarbeitszuschlag usw., können auf die neuen kollektivvertraglichen Bestimmungen angerechnet werden.

XI Verfall von Ansprüchen

- 128 Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Monats geltend gemacht werden, in dem sie entstanden sind.

XII Einigungsverfahren

- 129 Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich ist, vor Anwendung irgendwelcher Zwangsmaßnahmen den vertragschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten. Die vertragschließenden Organisationen haben über die anhängige Streitfrage so rasch wie möglich gemeinsam zu beraten und können hierzu Vertreter der Streitteile beiziehen.

XIII Geltungsbeginn und Geltungsdauer

- 130 Dieser Rahmenvertrag tritt am 1. Mai 1987 in Kraft. Er gilt nicht für zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses schon gekündigte oder aufgelöste Dienstverhältnisse.
- 131 Gleichzeitig tritt der Kollektivvertrag vom 12. Juli 1961 außer Kraft.
- 132 Der vorliegende Rahmenvertrag kann von jedem vertragschließenden Teil jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von acht Wochen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Wien, am 15. Jänner 1987

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
Dr. UNGER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. STRASSNITZKY e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der Vorsitzende:
HOLZERBAUER e.h.

Der Zentralsekretär:
LINNER e.h.

ANHÄNGE**Anhang I Schlussprotokoll**

zum Rahmenvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987.

Zu Punkt 14:

Um im Mehrschichtbetrieb eine bessere Schichteinteilung zu ermöglichen, kann die wöchentliche Arbeitszeit verlängert werden, wobei ein Schichtplan festzulegen ist, der sich auf höchstens zwölf Wochen erstreckt. Dabei ist die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit entsprechend Punkt 4 des Kollektivvertrages zugrunde zu legen.

Zu Punkt 20:

Ergeben sich aus einem auf Grundlage der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit entsprechend Punkt 4 des Kollektivvertrages aufgestellten Schichtturnus längere Arbeitszeiten, so sind diese nicht als Überstunden zu entlohnen.

Zu Punkt 35:

Soweit diese Erschwernisse nachweisbar bereits im Lohnsystem berücksichtigt sind, ist dadurch den Erfordernissen des Punktes 35 Rechnung getragen.

Zu Punkt 41:

Wenn Fälle offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen vorzuliegen scheinen, werden die vertragschließenden Organisationen diese untersuchen.

Wien, am 15. Jänner 1987

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
Dr. UNGER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. STRASSNITZKY e.h.

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER**

Der Vorsitzende:
HOLZERBAUER e.h.

Der Zentralsekretär:
LINNER e.h.

Anhang II Zusatzkollektivvertrag - EFZ nach Kalenderjahr

zum Rahmenvertrag vom 15. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiarbeiter, 1060 Wien, Stumpergasse 60, andererseits zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse der in den Betrieben der chemischen Industrie beschäftigten Arbeiter.

I Geltungsbereich

- Räumlich:** für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- Fachlich:** für alle Betriebe der chemischen Industrie Österreichs. Als Betriebe der chemischen Industrie im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages sind jene Betriebsstätten einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nichtchemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufsstellen anzusehen, die beim Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs hauptbetreut sind. Für im Fachverband der Chemischen Industrie nebenbetreute Betriebe gilt der Rahmenvertrag nur dann, wenn dessen Geltung ausdrücklich durch Vereinbarung zwischen den beiden vertragschließenden Organisationen auf diese ausgedehnt worden ist.
- Persönlich:** für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und der technischen Zeichnerlehrlinge.

II

Zur Anpassung des Kollektivvertrages an die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) wird folgendes vereinbart:

- 1 Einverständnis wird festgehalten, dass als Entgeltbegriff im Sinne des § 3 EFZG der Bruttodurchschnittsverdienst gemäß Punkt 84⁷ des oben zitierten Rahmenvertrages herangezogen wird.
- 2 Die Ansprüche aus dem Gesetz über die Entgeltfortzahlung werden vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt (siehe § 2 Abs. 8 EFZG).
- 3 Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Jänner bis 1. Juli jedes Kalenderjahres eintreten, haben den vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im laufenden Kalenderjahr; jene Arbeitnehmer, die nach dem 1. Juli eintreten, haben Anspruch auf die Hälfte der in § 2 Abs. 1 und Abs. 5 EFZG genannten Dauer.
- 4 Der jeweils höhere Anspruch nach § 2 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 5 2. Satz EFZG gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.
- 5 Im Sinne des § 7 EFZG tritt der gesetzliche Anspruch an die Stelle des kollektivvertraglichen Anspruches.

Für den Fall einer günstigeren Regelung im Kollektivvertrag lebt diese nach Anrechnung des ausgeschöpften gesetzlichen Anspruches wieder auf.

⁷ Der Bruttodurchschnittsverdienst und der Nettoverdienst werden aus dem letztabgerechneten vollen Monat berechnet.

Wien, am 15. Jänner 1987

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
Dr. UNGER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. STRASSNITZKY e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der Vorsitzende:
HOLZERBAUER e.h

Der Zentralsekretär:
LINNER e.h.

Anhang III (entfallen)

(entfallen; siehe nunmehr Abschnitt Va des Rahmen-Kollektivvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie)

Anhang IV Einführungsbestimmungen

zum Kollektivvertrag vom 15. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiewerker, 1060 Wien, Stumpergasse 60, andererseits betreffend die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab 1. Mai 1987.

- I Die kollektivvertraglichen und die tatsächlichen Monatsbezüge bzw. Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Die zu diesem Zeitpunkt abzuschließende Bezugsänderung bleibt hievon unberührt.
- II Zulagen und Zuschläge gemäß Punkt 32 sind entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 5,26% aufzuwerten.
- III Bei Dienstnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Monatsbezug aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Dienstnehmer angepasst.
- IV Arbeitszeitabhängige Grundlagen für Akkord- und Prämienentlohnung sind entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 5,26% aufzuwerten.
- V Pauschalentlohnungen sind zu überprüfen und müssen bei Arbeitszeitabhängigkeit entsprechend dem Ausmaß der Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der Mehrarbeit aufgewertet werden.
- VI Der Zusatzkollektivvertrag vom 23. Jänner 1985 betreffend die Urlaubsregelung im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb wird bis zum Geltungsbeginn der Arbeitszeitverkürzung verlängert.

VII Die Bestimmungen betreffend Arbeitszeitverkürzung dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

VIII Geltungsbeginn:

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 1987 in Kraft.

Wien, am 15. Jänner 1987

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
Dr. UNGER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. STRASSNITZKY e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der Vorsitzende:
HOLZERBAUER e.h.

Der Zentralsekretär:
LINNER e.h.

Anhang V Übernahme der Berufsschul-Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt⁸.

**Anhang VI Schlussprotokoll zum Kollektivvertragsabschluss vom 20. April 1990
Entlohnung von Jugendlichen**

Für jugendliche Arbeiter bis zum vollendeten 17. Lebensjahr kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis zu einer zweimonatigen Tätigkeit in der Kategorie 2 der kollektivvertragliche Monatsbezug um bis zu 20 Prozent unterschritten werden, soweit diese Arbeiter nicht die vollwertige Arbeitsleistung erbringen.⁹

(In den Lohntabellen lautet es künftig: Kategorie 1: entfällt)

⁸ Kostenersatz der Internats- bzw. Unterbringungskosten für Lehrlinge

Seit 1. Jänner 2018 haben alle Lehrberechtigten die in einem Lehrlingshaus bzw. Internat während des Berufsschulbesuchs ihrer Lehrlinge entstehenden Kosten zu tragen. Unternehmen, die gemäß § 2 Berufsausbildungsgesetz (BAG) zur Lehrlingsausbildung berechtigt sind oder eine ermächtigte Vertretung, können bei der zuständigen Lehrlingsstelle Kostenersatz beantragen.

Ersetzt werden die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem Schülerheim, das für die Schüler der Berufsschule bestimmt ist, entstehen.

⁹ Ausbildungspflicht: Für Jugendliche besteht eine Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Die Erziehungsberechtigten müssen dafür sorgen, dass Jugendliche nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht eine weitere Ausbildung bekommen. Sie können entweder eine weiterführende Schule besuchen, eine Lehre absolvieren oder eine sonstige Ausbildung (z.B. ein Praktikum) machen.

Anhang VII Protokoll zum Kollektivvertragsabschluss vom 23. April 1991

I Arbeitszeitverkürzung:

Zwischen dem Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs und der Gewerkschaft der Chemiewerke wurde vereinbart, konkrete Verhandlungen über eine Arbeitszeitverkürzung zu führen unter Berücksichtigung der österreichischen Gegebenheiten und im Gleichklang mit der für die Österreichische chemische Industrie bedeutsamen internationalen Konkurrenz. Diese Verhandlungen sollen gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten geführt werden.

II Lösung des Dienstverhältnisses:

Die im Punkt 118 des Rahmen-Kollektivvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie vorgesehenen Kündigungsfristen sollen bis 1. Mai 1994 in Etappen an die für Angestellte dann gültigen Kündigungsfristen angeglichen werden.

Wien, am 23. April 1991

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
Dr. UNGER e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. STRASSNITZKY e.h.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der geschäftsführende Vorsitzende:
LINNER e.h.

Der Zentralsekretär:
Dr. HIRSS-WERDISHEIM e.h.

Anhang VIII Protokoll zum Kollektivvertragsabschluss vom 29. April 1992

Arbeitszeit:

Es wird vereinbart, im Rahmen der Arbeitszeit-Verhandlungen den Problembereich "Schichtarbeit" in allen Facetten zu durchleuchten, um bessere Lösungsmöglichkeiten zu finden.

Wien, am 29. April 1992

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Anhang IX Dienstzettel¹⁰ gemäß § 2 (2) Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

- (1) Arbeitgeber:in [Name und Adresse]
- (2) Arbeitnehmer:in [Name und Adresse]
- SV-Nummer:
- (3) Beginn des Arbeitsverhältnisses: [Datum]
- (4) Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet* / befristet bis [Datum]*
- (5) Probezeit gem. Rz 117 KV: Bis [Datum]
- (6) Kündigungsfrist und Kündigungstermin: gemäß Kollektivvertrag sowie Arbeitsvertrag*
- Kündigungsverfahren: Die Kündigung kann schriftlich* oder mündlich* erfolgen
- Es wird auf das Kündigungsverfahren in 105 ArbVG verwiesen.
- (7) Gewöhnlicher Arbeits-/Einsatzort:
- ev. wechselnde Arbeits-/Einsatzorte:
- Sitz des Unternehmens, falls von obiger Arbeitgeberadresse abweichend:
- (8) Vorgesehene Verwendung:
- kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:
.....
- (9) Einstufung laut Kollektivvertrag*, Betriebsvereinbarung*, innerbetriebliches Lohnschema* in Lohnkategorie:.....
- Nächste Vorrückung*:
- (10) Bruttolohn monatlich: €; Zulagen gemäß Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung* sowie Arbeitsvertrag*; Prämie*:
- (11) Die Vergütung von Überstunden erfolgt gemäß AZG sowie anzuwendendem Kollektivvertrag; Sonderzahlungen gebühren gemäß anzuwendendem Kollektivvertrag; allfällige weitere Entgeltbestandteile/Entgelte:,
- Fälligkeit der Auszahlung:
- Art der Auszahlung: Überweisung auf Bankkonto
- (12) Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie anzuwendenden

¹⁰ Ein Dienstzettel enthält lediglich die Zusammenfassung von vereinbarten bzw. gesetzlichen Tatsachen. **Schließen Sie unbedingt vor Beginn des Dienstverhältnisses einen schriftlichen Dienstvertrag ab.**

Kollektivvertrag:

Urlaubsausmaß pro Arbeits-*/Kalenderjahr*: Werktage*/Arbeitstage*

(13) Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt derzeit Stunden.*

Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.*

Die Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richtet sich nach der Vereinbarung*/ Betriebsvereinbarung* Arbeitszeitmodell:

.....

Die Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen richtet sich nach dem AZG sowie der Betriebsvereinbarung

(14) Kollektivvertrag: Arbeiter in der chemischen Industrie Österreich, Betriebsvereinbarungen*:

....., Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarungen* liegen zur Einsicht auf.

(15) Sozialversicherungsträger: Österreichische Gesundheitskasse, 1100 Wien, Wienerbergstraße 15-19; Betriebliche Vorsorgekasse: [Name und Adresse]

(16) Anspruch auf Fortbildung*:

Dienstzettel übernommen:

Ort, Datum

.....

.....
Unterschrift Arbeitgeber/in

.....
Unterschrift Arbeitnehmer/in

* Nichtzutreffendes streichen

Anhang X Authentische Interpretation zu den Punkten 67 und 75 des Rahmenvertrages für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 ArbPlSichG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

Wien, 13. November 1995

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
Dipl.-Ing. FRICK

Der Geschäftsführer:
Dr. STRASSNITZKY

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der Vorsitzende:
LINNER

Der Bundessekretär:
Dr. HIRSS-WERDISHEIM

Der stellvertr. Bundessekretär:
BECK

Anhang XI Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrechterhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Anhang XII Altersteilzeit

1 Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AVVG oder § 37 b AMVG (idF BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die

nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind.

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.03.2001 vereinbart haben.

- 2a Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden - entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
- 2b Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- 2c Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- 2d Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- 2e Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- 2f Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.
- 3 Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weitergearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:
- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
 - Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
 - Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- 4 Empfehlungen:
Die Kollektivvertragspartner empfehlen:
- 4a Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

- 4b Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- 4c Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

Wien, am 27. November 2000

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
KommR. Dr. Wolfgang Frank

Der Geschäftsführer:
Dr. Wolfgang Eickhoff

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der GF-Vorsitzende:
Wilhelm Beck

Der stv. Bundessekretär:
Peter Schissler

PROTOKOLL

zum Kollektivvertragsabschluss vom 27. November 2000 zwischen Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs und Gewerkschaft der Chemiearbeiter betreffend Altersteilzeit.

- 1 Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des Anhanges XII zum Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.
- 2 Die Kollektivvertragsparteien stimmen ferner darin überein, dass sowohl das Altersteilzeitgeld als auch die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (Punkt 2b des Kollektivvertrages vom 27. November 2000) entsprechend einer Vereinbarung mit dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger und dem Arbeitsmarktservice zu valorisieren sind.

Wien, am 27. November 2000

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
KommR. Dr. Wolfgang Frank

Der Geschäftsführer:
Dr. Wolfgang Eickhoff

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der GF-Vorsitzende:
Wilhelm Beck

Der stv. Bundessekretär:
Peter Schissler

Anhang XIII Anrechnungsbestimmungen zu den Bezugstabellen

Anrechnungsbestimmung zu Kat. 2a:

Bei Arbeitnehmern, die auf Grund der ab 1. August 2001 neu geltenden Kategorie 2a von Kat. 2 in Kat. 2a umgestuft werden bzw. in Hinkunft dort einzustufen sind, können Überzahlungen bzw. Zulagen, sofern sie auch vor dem 1. August 2001 zur Abdeckung der höheren Qualifikation in der Lohnkategorie 2 bezahlt wurden, angerechnet werden.

Anrechnungsbestimmung zu Kat. 5:

Bei Arbeitnehmern im Sinne des 2. Satzes (die aufgrund der ab 1. Jänner 1999 erfolgten Änderung der Kategorisierung von Kat. 4 in Kat. 5 umgestuft werden bzw. in Hinkunft dort einzustufen sind) können Überzahlungen bzw. Zulagen, sofern sie auch vor dem 1. Jänner 1999 zur Abdeckung der höheren Qualifikation in der Lohnkategorie 4 bezahlt wurden, angerechnet werden.

Wien, am 22. Juni 2001

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Vorsteher:
KommR. Dr. Wolfgang Frank

Der Geschäftsführer:
Dr. Wolfgang Eickhoff

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der GF-Vorsitzende:
Wilhelm Beck

Der stv. Bundessekretär:
Peter Schissler

Anhang XIV Empfehlung auf Gewährung einer bezahlten Woche zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung in den Fällen RZ 115b¹¹

Der Fachverband der Chemischen Industrie und die Gewerkschaft der Chemiarbeiter empfehlen zur Prüfungsvorbereitung für den erstmaligen Antritt zu einer Abschlussprüfung mit der die Ausbildung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, Fachhochschule oder Hochschule einschließlich einer dazu allfälligen Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG, BGBl. I 1995/292 idgF) abgeschlossen wird, dem Arbeitnehmer pro Kalenderjahr Freizeit insgesamt im Ausmaß einer Woche unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Wien, am 23. April 2003

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann:
KommR. Dr. Wolfgang Frank

Der Geschäftsführer:
Dr. Wolfgang Eickhoff

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der Vorsitzende:
Wilhelm Beck

Die Bundessekretäre:
Peter Schissler/Peter Schaabl

¹¹ §115b gewährt 2 Wochen unbezahlte Freizeit.

Anhang XV Empfehlung auf Verbesserung der Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

Wien, am 19. April 2004

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann:
Vorst.-Dir. Dr. Peter Untersperger

Der Geschäftsführer:
Dr. Wolfgang Eickhoff

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Der Vorsitzende:
Wilhelm Beck

Der Bundessekretär:
Peter Schaabl

KOLLEKTIVVERTRAG 2024

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, und der Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, betreffend die Neuregelung der Löhne, Lehrlingseinkommen, der Akkorde, der Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie rahmenvertraglichen Änderungen.

Art. I Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. **räumlich:** für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
2. **fachlich:** für alle dem Rahmenvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 unterliegenden Betriebe mit Ausnahme der Firmen LAT Nitrogen Linz GmbH, Patheon Austria GmbH & CoKG, ESIM Chemicals GmbH, Aurorium Austria GmbH und Nufarm GmbH & Co KG, für die Art. II (Abs 1), V bis IX gelten.
3. **persönlich:** für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie unterliegenden kaufmännischen und technischen Zeichner-Lehrlingen.

Art. II Erhöhung der effektiven Löhne und Lehrlingseinkommen

(1) Die tatsächlich gezahlten Monatsbezüge und Lehrlingseinkommen sind mit Wirkung 1. Mai 2024 um **6,33 %**, maximal jedoch um **316,50 Euro** zu erhöhen.

Der Maximalbetrag von 316,50 Euro ist bei Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit zu aliquotieren. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Lohn für April 2024.

(2) Unter dem tatsächlich gezahlten Monatsbezug bzw. Lehrlingseinkommen im Sinne des Abs. (1) ist der effektiv gezahlte laufende Monatsbezug bzw. das Lehrlingseinkommen einschließlich allfällig gewährter Zulagen, jedoch mit Ausnahme von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen und Sozialzulagen zu verstehen.

Ferner sind ausgenommen variable Entgeltbestandteile und variable Prämien, deren Anspruch und Ausmaß von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängt, sowie sonstige nicht auf den Monatsbezug bezogene Zuwendungen.

(3) Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen, variable Entgeltbestandteile und variable Prämien und sonstige nicht auf den Monatsbezug bezogene Zuwendungen bleiben in ihrer absoluten Höhe unverändert. Soweit diese Zulagen prozentuell vom Monatsbezug ermittelt worden sind, werden sie unter Beibehaltung ihres bisherigen Betrages entsprechend prozentuell herabgesetzt.

Art. III Erhöhung der kollektivvertraglichen Monatsbezüge

- (1) Die kollektivvertraglichen Monatsbezüge werden um **6,33 %** erhöht und laut den beiliegenden Bezugstabellen (Beilagen A-C) neu festgesetzt.
- (2) Nach Durchführung der Bezugserhöhung im Sinne des Art. II, Abs. (1) ist der neue tatsächliche Monatsbezug (Lehrlingseinkommen) ohne Anrechnung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen, Schichtzulagen, Nachtarbeitszulagen, Dienstalterszulagen, Sozialzulagen, variablen Entgeltbestandteilen und variablen Prämien und sonstigen nicht auf den Monatsbezug bezogenen Zuwendungen daraufhin zu überprüfen, ob er dem neuen kollektivvertraglichen Monatsbezug bzw. dem Lehrlingseinkommen laut den beiliegenden Bezugstabellen entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der tatsächliche Monatsbezug bzw. das Lehrlingseinkommen auf den kollektivvertraglichen Satz zu erhöhen.
- (3) Die Bezugstabelle für Arbeiter und Lehrlinge in der Steiermark (bisher Beilage D) wird mit den Bezugstabellen Beilage A bis Beilage C zusammengeführt.

Art. IV Erhöhung bestehender Akkorde

- (1) Die bestehenden Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind um **6,33 %** zu erhöhen. Dies hat in der Form zu erfolgen, dass bei Geldakkorden der vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages geltende Akkordsatz (Stückpreis), bei Zeitakkorden der Minutenfaktor um den entsprechenden Satz erhöht wird.
- (2) Ergibt bei einem Zeitakkord die 6,33%ige Erhöhung des bisherigen Minutenfaktors laut Abs. (1) einen Wert, der ziffernmäßig geringer ist als der neue kollektivvertragliche Minutenfaktor (d.i. 1/60 des neuen kollektivvertraglichen Akkordrichtsatzes), dann ist bei solchen Zeitakkorden die Erhöhung des Akkordes in der Weise vorzunehmen, dass in Hinkunft anstelle des um **6,33 %** erhöhten bisherigen Minutenfaktors der neue kollektivvertragliche Minutenfaktor angewendet wird, wobei aber gleichzeitig die bisherigen Vorgabezeiten der betreffenden Zeitakkorde nach folgender Formel umzurechnen sind:

$$\frac{\text{bisherige Vorgabezeit} \times \text{dem um } 6,33 \% \text{ erhöhten bisherigen Minutenfaktor}}{\text{neuer kollektivvertraglicher Minutenfaktor}} = \text{neue umgerechnete Vorgabezeit}$$

- (3) Würde die Erhöhung bzw. Umrechnung der Akkorde im Sinne der Abs. (1) und (2) für eine Akkordarbeit einen neuen Akkorddurchschnittsverdienst ergeben, der geringer als der neue kollektivvertragliche Akkordrichtsatz (d.i. der neue kollektivvertragliche Monatsbezug laut Bezugstabelle plus 20 %) ist, so sind die Akkorde so aufzustocken, dass der Durchschnittsverdienst der Akkordarbeit in der jeweiligen Kategorie den neuen kollektivvertraglichen Akkordrichtsatz mindestens erreicht.

Art. V Neufestsetzung der Schichtzulagen (Nachtarbeitszulagen)

Die bisher gemäß Punkt 32 des Rahmenvertrages vom 15. Jänner 1987 in der ab 1. Mai 2023 gültigen Fassung mit € 1,8618 festgesetzt gewesene Schichtzulage wird auf € **1,9797** je Stunde, die mit € 3,7195 festgesetzt gewesene Schichtzulage und die Nachtarbeitszulage werden auf € **3,9549** je Stunde erhöht (Beilage E).

Art. VI Lohntarif der ehemaligen Chemie Linz AG.

Für die Arbeiter und gewerblichen Lehrlinge der Firmen LAT Nitrogen Linz GmbH, Patheon Austria GmbH & CoKG, ESIM Chemicals GmbH, Aurorium Austria GmbH und Nufarm GmbH & Co KG wird der Lohntarif laut Beilage F neu festgesetzt.

Art. VII Rahmenrechtliche Änderungen

Das Dienstzettelmuster im Anhang IX wird durch ein aktualisiertes Muster ersetzt.

Art. VIII Mitarbeiter:innenprämie

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.
2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.
4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:
 - wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
 - wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
 - wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
 - wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
 - wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
 - wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).
5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungslieferung für den Teuerungsausgleich dienen soll.
6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die

üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechts-unwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.
8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.
9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.
10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.
11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.
12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

Art. IX Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2024 in Kraft und hat eine Laufzeit von 12 Monaten, das ist bis 30. April 2025. Die Regelung betreffend der Mitarbeiter:inneprämie in Artikel VIII gelten bereits ab 1.1.2024. Abrechnungen von Dienstverhältnissen, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses schon beendet sind, bleiben unberührt.

Wien, am 17.06.2024

GEWERKSCHAFTSBUND ÖSTERREICH GEWERKSCHAFT PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Der Sekretär:

Der Bundesgeschäftsführer:

Reinhold Binder e.h.

Franz Stürmer

Peter Schleinbach e.h.

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann:

Der Geschäftsführer-Stellvertreter:

Prof. KommR Ing. Hubert Culik MAS e.h.

DI Dr. Christian Gründling e.h.

LOHNRECHTLICHER TEIL

**Bezugstabelle
für Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge in der**

CHEMISCHEN INDUSTRIE

Beilage A zum Kollektivvertrag vom 17. Juni 2024

Geltungsbereich

Diese Bezugstabelle gilt ab 1. Mai 2024

- 1. räumlich:** für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- 2. fachlich:** für alle dem Rahmenvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 gemäß dessen Abschnitt I, Ziffer 2, unterliegenden Betriebe mit Ausnahme der kunststoffverarbeitenden Industrie, der pharmazeutischen Industrie und der LAT Nitrogen Linz GmbH, Patheon Austria GmbH & CoKG, ESIM Chemicals GmbH, Aurorium Austria GmbH und Nufarm GmbH & Co KG.
- 3. persönlich:** für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie unterliegenden kaufmännischen und technischen Zeichner-Lehrlinge.

II Kategorisierung und Entlohnung

Kategorisierung und Entlohnung gültig ab 1. Mai 2024

		EURO
Kat. 1:	Entfällt	
Kat. 2:	Arbeiten, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können	2.508,29
Kat.2a:	Arbeiten, mit höherer Komplexität im Sinne höherer Anforderungen, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können	2.612,74
Kat. 3:	Angelernte Arbeiten bis zu einer sechsmonatigen Tätigkeit in dieser Kategorie im Betrieb	2.612,74
Kat. 4:	Angelernte Arbeiten nach einer sechsmonatigen Tätigkeit in der Kategorie 3 im Betrieb	2.700,94
Kat. 5:	Geprüfte Dampfkesselwärter an kleinen Anlagen. Maschinenverantwortliche für selbständige Betreuung von mehrstufigen Produktionsanlagen nach Abschluss einer betrieblichen Qualifizierung, hauptberufliche Staplerfahrer, die besonders qualifizierte Arbeiten ausführen	2.918,27
Kat. 6:	Professionisten bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit; Spezialarbeiter mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, die besonders qualifizierte Arbeiten selbständig ausführen; Chauffeure	3.044,31
Kat. 7:	Professionisten; Spezialarbeiter und Chauffeure mit qualifizierten Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbständig ausführen	3.325,70
Kat. 8:	Professionisten oder Spezialarbeiter mit hervorragenden theoretischen und praktischen Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbständig ausführen	3.584,33

Vorarbeiter erhalten einen Zuschlag von 15 % von dem ihrer Arbeit entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug.

Als "Professionisten" gelten Arbeiter mit abgeschlossener Lehre, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden.

Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt im

1. Lehrjahr	1.218,00
2. Lehrjahr	1.522,50
3. Lehrjahr	1.827,00
4. Lehrjahr	2.131,50

Schichtzulagen

EURO

Nachmittagsschichtzulage	1,9797
Nachtschichtzulage	3,9549

**Bezugstabelle
für Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge in der**

KUNSTSTOFFVERARBEITENDEN INDUSTRIE

Beilage B zum Kollektivvertrag vom 17. Juni 2024

Geltungsbereich

Diese Bezugstabelle gilt ab 1. Mai 2024

1. **räumlich:** für das gesamte Gebiet der Republik Österreich;
2. **fachlich:** für alle dem Rahmenvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 gemäß dessen Abschnitt I, Ziffer 2, unterliegenden Betriebe, welche ausschließlich oder überwiegend mit der Kunststoffverarbeitung beschäftigt sind;
3. **persönlich:** für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie unterliegenden kaufmännischen und technischen Zeichner-Lehrlinge.

II Kategorisierung und Entlohnung

<h3 style="margin: 0;">Kategorisierung und Entlohnung</h3> <h3 style="margin: 0;">gültig ab</h3> <h3 style="margin: 0;">1. Mai 2024</h3>
--

EURO

Kat. 1:	Entfällt	
Kat. 2:	Arbeiten, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können	2.508,29
Kat.2a:	Arbeiten, mit höherer Komplexität im Sinne höherer Anforderungen, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können	2.612,74
Kat. 3:	Angelernte Arbeiten bis zu einer sechsmonatigen Tätigkeit in dieser Kategorie im Betrieb	2.612,74
Kat. 4:	Angelernte Arbeiten nach einer sechsmonatigen Tätigkeit in der Kategorie 3 im Betrieb	2.700,94
Kat. 5:	Geprüfte Dampfkesselwärter an kleinen Anlagen. Maschinenverantwortliche für selbständige Betreuung von mehrstufigen Produktionsanlagen nach Abschluss einer betrieblichen Qualifizierung, hauptberufliche Staplerfahrer, die besonders qualifizierte Arbeiten ausführen	2.918,27
Kat. 6:	Professionisten bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit; Spezialarbeiter mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, die besonders qualifizierte Arbeiten selbständig ausführen; Chauffeure	3.044,31
Kat. 7:	Professionisten; Spezialarbeiter und Chauffeure mit qualifizierten Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbständig ausführen	3.325,70
Kat. 8:	Professionisten oder Spezialarbeiter mit hervorragenden theoretischen und praktischen Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbständig ausführen	3.584,33

Vorarbeiter erhalten einen Zuschlag von 15 % von dem ihrer Arbeit entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug.

Als "Professionisten" gelten Arbeiter mit abgeschlossener Lehre, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden.

Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt im

1. Lehrjahr		1.218,00
2. Lehrjahr		1.522,50
3. Lehrjahr		1.827,00
4. Lehrjahr		2.131,50

Schichtzulagen

EURO

Nachmittagsschichtzulage	1,9797
Nachtschichtzulage	3,9549

**Bezugstabelle
für Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge in der**

PHARMAZEUTISCHEN INDUSTRIE

Beilage C zum Kollektivvertrag vom 17. Juni 2024

Geltungsbereich

Diese Bezugstabelle gilt ab 1. Mai 2024

1. **räumlich:** für das gesamte Gebiet der Republik Österreich;
2. **fachlich:** für alle dem Rahmenvertrag für Arbeiter der chemischen Industrie vom 15. Jänner 1987 gemäß dessen Abschnitt I, Ziffer 2, unterliegenden Betriebe, welche ausschließlich oder überwiegend mit der Erzeugung pharmazeutischer Produkte beschäftigt sind;
3. **persönlich:** für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge mit Ausnahme der dem Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie unterliegenden kaufmännischen und technischen Zeichner- Lehrlinge.

II Kategorisierung und Entlohnung

Kategorisierung und Entlohnung gültig ab 1. Mai 2024

		EURO
Kat. 1:	Entfällt	
Kat. 2:	Arbeiten, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können	2.508,29
Kat. 2a:	Arbeiten, mit höherer Komplexität im Sinne höherer Anforderungen, die nach kurzen Anweisungen ausgeführt werden können	2.612,74
Kat. 3:	Angelernte Arbeiten bis zu einer sechsmonatigen Tätigkeit in dieser Kategorie im Betrieb	2.612,74
Kat. 4:	Angelernte Arbeiten nach einer sechsmonatigen Tätigkeit in der Kategorie 3 im Betrieb	2.700,94
Kat. 5:	Geprüfte Dampfkesselwärter an kleinen Anlagen. Maschinenverantwortliche für selbständige Betreuung von mehrstufigen Produktionsanlagen nach Abschluss einer betrieblichen Qualifizierung, hauptberufliche Staplerfahrer, die besonders qualifizierte Arbeiten ausführen	2.918,27
Kat. 6:	Professionisten bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit; Spezialarbeiter mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, die besonders qualifizierte Arbeiten selbständig ausführen; Chauffeure	3.044,31
Kat. 7:	Professionisten; Spezialarbeiter und Chauffeure mit qualifizierten Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbständig ausführen	3.325,70
Kat. 8:	Professionisten oder Spezialarbeiter mit hervorragenden theoretischen und praktischen Fachkenntnissen, die besonderes Vertrauen erfordernde Arbeiten selbständig ausführen	3.584,33

Vorarbeiter erhalten einen Zuschlag von 15 % von dem ihrer Arbeit entsprechenden kollektivvertraglichen Monatsbezug.

Als "Professionisten" gelten Arbeiter mit abgeschlossener Lehre, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden.

Lehrlingseinkommen

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt im

1. Lehrjahr	1.218,00
2. Lehrjahr	1.522,50
3. Lehrjahr	1.827,00
4. Lehrjahr	2.131,50

Schichtzulagen

EURO

Nachmittagsschichtzulage	1,9797
Nachtschichtzulage	3,9549

Schicht- und Nachtarbeitszulagen für Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge in der

CHEMISCHEN INDUSTRIE

Beilage E zum Kollektivvertrag vom 17. Juni 2024

Geltungsbereich

Diese Zulagentabelle gilt ab 1. Mai 2024

1. **räumlich:** für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
2. **fachlich:** für alle Betriebe der chemischen Industrie Österreichs. Als Betriebe der chemischen Industrie sind jene Betriebsstätten einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nichtchemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufsstellen anzusehen, die beim Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs hauptbetreut sind.

Für im Fachverband der Chemischen Industrie nebenbetreute Betriebe gilt die Zulagentabelle nur dann, wenn deren Geltung ausdrücklich durch Vereinbarung zwischen den beiden vertragschließenden Organisationen auf diese ausgedehnt worden ist.
3. **persönlich:** für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und der technischen Zeichner-Lehrlinge.

II Höhe der Zulagen

	EURO
1. Schicht (Vormittagsschicht)	,--
2. Schicht (Nachmittagsschicht)	1,9797
3. Schicht (Nachtschicht)	3,9549

Arbeitnehmer, die im kontinuierlichen Zweischichtbetrieb (zwei Schichten à 12 Stunden) arbeiten, erhalten während der Zeit von 14 Uhr bis 22 Uhr eine Schichtzulage von € 1,9797 je Stunde und von 22 Uhr bis 6 Uhr eine Schichtzulage von € 3,9549 je Stunde.

Wird in vier Schichten à 6 Stunden innerhalb eines Arbeitstages gearbeitet, so gebühren die Schichtzulagen in folgender Weise:

	EURO
1. Schicht (Vormittagsschicht)	,--
2. Schicht (Nachmittagsschicht)	1,9797
3. Schicht	
für die ersten 4 Stunden	1,9797
für die letzten 2 Stunden	3,9549
4. Schicht	3,9549

Bei sonstiger Nachtarbeit wird allen beteiligten Arbeitnehmern für die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von € 3,9549 je Stunde bezahlt.

MONATSLOHNTARIF

FÜR ARBEITER UND GEWERBLICHE LEHRLINGE DER FIRMEN

**LAT Nitrogen Linz GmbH, Patheon Austria GmbH & CoKG,
ESIM Chemicals GmbH, Aurorium Austria GmbH
und Nufarm GmbH & Co KG**

BEILAGE F ZUM KOLLEKTIVVERTRAG VOM 17. JUNI 2024

Ab 1. Mai 2024 gilt bei 38-stündiger wöchentlicher Arbeitszeit nachstehende Lohntabelle:

<i>Kategorie</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Monatsgrundwert in Euro</i>
15	Spezialfacharbeiter Sonderklasse I	3.587,58
14	Spezialfacharbeiter Sonderklasse II	3.497,82
13	Spezialfacharbeiter I	3.408,17
12	Spezialfacharbeiter II	3.318,62
11	Qualifizierte Facharbeiter I	3.229,05
10	Qualifizierte Facharbeiter II	3.139,46
09	Facharbeiter I	3.055,41
08	Facharbeiter II	2.984,42
07	Angelernte Arbeiter I	2.899,35
06	Angelernte Arbeiter II	2.827,23
05	Angelernte Arbeiter III	2.754,43
04	Angelernte Arbeiter, Sonst. Arbeiter I	2.687,86
03	Sonstige Arbeiter II	2.615,02
02	Sonstige Arbeiter III	2.555,02

Die Zuordnung der Arbeiter zu den einzelnen Kategorien ergibt sich aus der betrieblichen Vereinbarung über die lohnmäßige Einstufung der Arbeiter und Arbeiterinnen der oben angeführten Unternehmen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Vom Monatsgrundwert wird der Erfahrungswert berechnet, allenfalls auch die Funktionszulage und die Vertretungszulage.

Lehrlingseinkommen:	Euro/Monat
Lehrlinge im 4. Lehrjahr	2.131,50
Lehrlinge im 3. Lehrjahr	1.827,00
Lehrlinge im 2. Lehrjahr	1.522,50
Lehrlinge im 1. Lehrjahr	1.218,00