

KOLLEKTIVVERTRAG

vom 1. Mai 2026

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) sowie Art. V bis VIII 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

(1) Die tatsächlich gezahlten Monatsbezüge sind mit Wirkung **1. Mai 2026** um **1,8 %**, **maximal um € 100**, zu erhöhen.

Der Maximalbetrag von **€ 100** ist bei **Teilzeitbeschäftigung** im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit zu aliquotieren. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Lohn für April 2026.

Zusätzlich erhalten ArbeiterInnen, die sowohl am 30.4.2026 als auch am 31.7.2026 im aufrechten Arbeitsverhältnis stehen, mit der Augustabrechnung eine **Einmalzahlung iHv € 300** zur Sicherung der persönlichen Kaufkraft. Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich die Höhe der Einmalzahlung aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit zum Stichtag 31.7.2026.

Die Einmalzahlung kann auf betrieblicher Ebene in einen einzelnen freien Tag gewandelt werden. Dieser ist bis längstens 30.11.2026 zu konsumieren. Bis längstens 31.7.2026 ist die Entscheidung zu fällen, ob es zur Auszahlung oder zur Wandlung kommt.

- Die Betriebsvereinbarung kann in begründeten Einzelfällen Abweichungen durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulassen. Dies insbesondere bei ArbeiterInnen mit großen Resturlaubsbeständen, personellen Engpässen in bestimmten Betriebsabteilungen, hohen Auftragsbeständen, sonstigen betrieblichen Erfordernissen oder in begründeten Einzelfällen auf Wunsch einzelner ArbeiterInnen. Durch die Ausnahmevereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Einmalzahlung bzw. die zusätzliche Freizeit nicht gekürzt werden.
- Der Verbrauch des Freizeittages geht der Konsumation von Urlaubstagen im Sinne des UrlG oder sonstigen tageweisen Zeitausgleichs vor. Im Falle der Nichtkonsumation des Freizeittages bis längstens 30.11.2026 ist der umgewandelte Freizeittag wieder in eine Einmalzahlung rückzuwandeln, wobei für Vollzeitbeschäftigte für den Freizeittag eine Einmalzahlung in Höhe von € 300 mit der Abrechnung für den Kalendermonat Dezember 2026 auszubehalten ist.
- Teilzeitbeschäftigte ArbeiterInnen erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil eines Freizeittages, aufgerundet auf ganze Stunden. Die konkrete Umrechnungsmethode der Einmalzahlung in Freizeit kann für Teilzeitbeschäftigte durch Betriebsvereinbarung näher festgelegt und ausgestaltet werden.
- Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Konsumation des Freizeittages gebührt der nicht konsumierte Tag in Form von Geld in Höhe der Einmalzahlung (VZ= € 300/Tag) als Beendigungsanspruch.
- In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Umwandlung der Einmalzahlung in Freizeit durch schriftliche Einzelvereinbarung erfolgen. Durch die Einzelvereinbarung darf weder die Höhe der Einmalzahlung noch die zusätzliche Freizeit gekürzt werden.

(2) Unter dem tatsächlich gezahlten Monatsbezug 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 2,00 % 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 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 laut den beiliegenden Bezugstabellen entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der tatsächliche Monatsbezug auf den kollektivvertraglichen Satz zu erhöhen.

Art. IV **Erhöhung bestehender Akkorde**

(1) Die bestehenden Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind um **1,8 %** 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 1,8%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 **1,8 %** erhöhten bisherigen Minutenfaktors der neue kollektivvertragliche Minutenfaktor angewendet wird, wobei aber gleichzeitig die bisherigen Vorgabezeiten der betreffenden Zeitakkorde nach folgender Formel umzurechnen sind:

$$\frac{\text{bisherige Vorgabezeit} \times \text{dem um } 1,8 \% \text{ erhöhten bisherigen Minutenfaktor}}{\text{neuer kollektivvertraglicher Minutenfaktor}} = \text{neue umgerechnete Vorgabezeit}$$

(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 2026 gültigen Fassung mit € 2,0322 festgesetzt gewesene Schichtzulage wird auf € **2,0728** je Stunde, die mit € 4,0597 festgesetzt gewesene Schichtzulage und die Nachtarbeitszulage werden auf € **4,1409** 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
Rahmenrecht

Rz 13 +19 lautet wie folgt: Festgehalten und klargestellt wird, dass sämtliche kollektivvertragliche Arbeitszeitmodelle, insbesondere alle einschichtigen sowie mehrschichtigen Durchrechnungsmodelle, seit ihrer Einführung uneingeschränkt und vollinhaltlich auch auf Teilzeitbeschäftigungen angewendet werden können.

Zum Aufbau längerer zusammenhängender Freizeit, unter anderem Sabbatical oder Altersteilzeit, kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung ein entsprechender Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Dieser kann sich über mehrere Jahre erstrecken, sofern die vereinbarte Wochenarbeitszeit über den gesamten Durchrechnungszeitraum hinweg im Durchschnitt nicht überschritten wird.

In sämtlichen Durchrechnungsmodellen entfällt der Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19 d Abs a AZG.

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im laufenden Durchrechnungszeitraum, die nicht vom Arbeitgeber verschuldet wurde, gebührt die Abgeltung der bestehenden Normalarbeitszeitguthaben im Verhältnis 1:1 und somit ohne Zuschlag gemäß § 19 e Abs 2 AZG.

Rz 97 lautet wie folgt: Zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern mit Kindern denen aufgrund einer Behinderung mit Bescheid eine erhöhte Familienbeihilfe zuerkannt worden ist.

Sind die Freistellungsansprüche gemäß § 16 UrlG verbraucht, ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer für die notwendige Pflege eines behinderten Kindes unter Fortzahlung des Entgeltes freizugeben, und zwar pro Arbeitsjahr im Ausmaß von bis zu einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Als Kind im Sinn dieser Bestimmung gelten

- das leibliche Kind, Wahl- oder Pflegekind der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sowie
- das leibliche Kind der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, für welches mit Bescheid eine erhöhte Familienbeihilfe zuerkannt worden ist.

Rz 115 a vor der Unterüberschrift „Übernahme der Fahrtkosten zum Berufsschulinternat“ wird Lit. a wird um den folgenden Absatz ergänzt:

Lehrlinge, die eine Berufsschulklasse mit ausgezeichnetem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von € 150. Lehrlinge, die sie mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von € 100. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

Art. VIII
Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2026 in Kraft. Abrechnungen von Dienstverhältnissen, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (12.6.2026) schon beendet sind, bleiben unberührt.

Wien, am 12. Juni 2026

GEWERKSCHAFTSBUND ÖSTERREICH
GEWERKSCHAFT PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Der Sekretär:

Der Bundesgeschäftsführer:

Reinhold Binder

Patrick Stockreiter

Peter Schleinbach

FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

Der Obmann:

Die Geschäftsführerin:

Dr. Ulrich Wiettsch

Mag. Sylvia Hofinger

Beilagen A,B,C,E,F