

• Erläuterungen zum KV-Abschluss 2026

1. Einleitung

Der Abschluss unterscheidet zwischen KV-Erhöhung und IST-Erhöhung.

- KV - Erhöhung bezieht sich auf die Werte in der Lohn- und Gehaltsordnung
- IST - Erhöhung bezieht sich auf die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter

Unter dem tatsächlich gezahlten Lohn/Gehalt ... ist der effektiv gezahlte laufende Monatsbezug ... **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.

Das bedeutet, dass die **IST-Erhöhung** für alle Mitarbeitenden durchzuführen ist, die bereits am **30.4.2026 im Unternehmen beschäftigt** waren auch, wenn sie bis dahin den KV-Mindestlohn/-Gehalt bezogen haben, da auch jeder KV-Lohn/-Gehalt grundsätzlich als IST-Lohn/-Gehalt („tatsächlich bezahlter Lohn/Gehalt“) zu qualifizieren ist.

Die KV-Erhöhung ist hingegen nur für die Berechnung der neuen Lohn- und Gehaltsordnung relevant und wirkt für Neueintritte, Umreihungen, Biennien, ...

2. Ist-Löhne/Gehälter:

Erhöhung um **1,8 % jedoch maximal um 100 Euro**. Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Maximalbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

- **Der Betrag von 100 € entspricht 1,8 % von 5.555,56 €**. Über diesen Grenzwert hinaus werden die Löhne und Gehälter somit mit dem einheitlichen Deckelbetrag angehoben. Das führt zu der gewünschten sozialen Staffelung des Abschlusses.
- **Alle Löhne und Gehälter bis zum Betrag von 5.555,56 € sind um 1,8 % anzuheben**. Löhne und Gehälter über 5.555,56 € sind, um den Fixbetrag iHv 100 € anzuheben.
- Die Erhöhung ist für Löhne und Gehälter von Mitarbeitern, die bereits am 30.4.2026 im Unternehmen beschäftigt waren, rückwirkend mit **1.5.2026** durchzuführen*.



- Für später eintretende Mitarbeiter ist keine Erhöhung durchzuführen; das heißt dass **Mitarbeitende, die nach dem 30. 4. 2026 in ein Unternehmen eingetreten sind, keinen Anspruch auf Erhöhung** ihres Ist-Gehaltes/Lohns haben. Es ist jedoch zu kontrollieren, ob der vereinbarte Lohn bzw. Gehalt dem (neuen) kollektivvertraglichen Mindestwert entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist entsprechend aufzustocken. Es kommt zu keiner Aufrechterhaltung der Überzahlung.
- Für **Mitarbeiter in Teilzeit** ist der Deckelbetrag entsprechend ihres Arbeitszeitausmaßes zu aliquotieren. 100 dividiert durch 38, mal der Anzahl der vereinbarten Wochenstunden. Liegt der Bezug des Teilzeitbeschäftigten - hochgerechnet auf Vollzeit - unter 5.555,56 €, so wird um 1,8 % angehoben.
- Nach Durchführung der Ist-Erhöhung ist zu überprüfen, ob der tatsächliche Lohn bzw. Gehalt dem neuen, ab 1. 5. 2026 geltenden, Mindestlohn/-gehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist entsprechend aufzustocken. Es kommt zu keiner Aufrechterhaltung der Überzahlung.

Zusätzlich erhalten Mitarbeitende, die sowohl am 30.4.2026 als auch am 31.7.2026 im aufrechten Dienstverhältnis 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.

- Die **Auszahlung der Einmalzahlung** kann gem. dem Begutachtungsentwurf zu § 124b Z 478 lit. f EStG in der **2. Jahreshälfte steuerfrei** ausbezahlt werden.
- Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Betrag entsprechend der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit aliquotiert. 300 dividiert durch 38, mal der Anzahl der vereinbarten Wochenstunden.

Die Einmalzahlung kann auf betrieblicher Ebene in einen einzelnen freien Tag gewandelt werden.

- Bis **längstens 31.7.2026** ist die **Entscheidung** zu fällen, ob es zur Auszahlung oder zur Wandlung kommt. Der **freie Tag** ist bis **längstens 30.11.2026** zu konsumieren.
- Die Betriebsvereinbarung kann eine Wandlung „für alle“ vorsehen - das ist für Betriebe mit wenigen Aufträgen, reduzierter Produktion bzw. geringer Liquidität interessant. Betriebe in denen bereits hohe Rückstellungen für Urlaube vorhanden sind und die auch entsprechend liquide sind, werden eher zur steuerbegünstigten Auszahlung greifen und keine Wandlung vornehmen.
- Die Betriebsvereinbarung kann in begründeten Einzelfällen Abweichungen durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulassen. Dies insbesondere bei Mitarbeitenden mit großen Resturlaubsbeständen, personellen Engpässen in bestimmten Betriebsabteilungen, hohen



Auftragsbeständen, sonstigen betrieblichen Erfordernissen oder in begründeten Einzelfällen auf Wunsch des Mitarbeitenden. Durch die Ausnahmereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Einmalzahlung bzw. der zusätzlichen Freizeit nicht gekürzt werden.

- Die Betriebsvereinbarung kann auch Kriterien vorgeben, die erfüllt sein müssen, damit es zur Wandlung kommt bzw. kann unter diesen Umständen auch den Mitarbeitenden ein Wahlrecht eröffnen.
- Die Betriebsvereinbarung ist nicht erzwingbar.
- **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 (nichtkonsumierten) Freizeittag eine Einmalzahlung in Höhe von 300 € mit der Abrechnung für den Kalendermonat Dezember 2026 auszubezahlen ist.
- **Teilzeitbeschäftigte** erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit (bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht) entsprechend aliquoten Teil des 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 Konsumation des Freizeittages gebührt der nicht konsumierte Tag in Form von Geld in Höhe der ursprünglichen 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.
- Mitarbeitende, die nach dem 30. 4. 2026 in ein Unternehmen eintreten, haben **keinen Anspruch auf die Einmalzahlung**.
- **Überlassene Arbeitskräfte haben keinen Anspruch** auf die IST-Erhöhung und somit auch nicht auf die Einmalzahlung. § 10 Abs. 1 AÜG sichert für die Dauer der Überlassung „das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt“ zu. Der OGH hält dazu fest: „Unter "kollektivvertraglichem Entgelt“ nach § 10 Abs 1 Satz 3 AÜG ist nur das kollektivvertragliche Mindestentgelt zu verstehen“.

*Abrechnungen von Dienstverhältnissen, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (12.6.2026) bereits beendet sind, bleiben unberührt.



3. Mindest-Löhne/Gehälter sowie Schichtzulagen: + 2 %

- Die Werte in der Lohnordnung, sowie die Werte in der Gehaltsordnung werden Neuberechnet und nach Freigabe durch die Gewerkschaften auf unserer Homepage fcio.at veröffentlicht. Dasselbe gilt für die kollektivvertraglich festgesetzten Schichtzulagen.

4. Lehrlingseinkommen: + 2 %

Die Lehrlingseinkommen in der Lohnordnung, sowie in der Gehaltsordnung werden Neuberechnet und nach Freigabe durch die Gewerkschaften auf unserer Homepage fcio.at veröffentlicht.

- Lehrlinge haben keinen Anspruch auf eine Einmalzahlung.

5. Aufwandsentschädigungen und Messegeld

- Die Entschädigungen werden nicht weiter angehoben; die Werte bleiben auf dem Niveau von 2025.

6. Zulagen

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.

7. Rahmenrecht

Durchrechnungsmodelle (voraussichtlich Rz 19 bzw. § 4d)

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.

Zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern mit Kindern, denen aufgrund einer Behinderung mit Bescheid eine erhöhte Familienbeihilfe zuerkannt worden ist (voraussichtlich Rz 97 bzw. § 7a)

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.

Prämie für den Abschluss einer BS-Klasse (voraussichtlich Rz 115a bzw. § 18)

Bei Abschluss einer Berufsschulklasse (Jahreszeugnis) mit ausgezeichnetem Erfolg gebührt Lehrlingen eine Prämie iHv 150 €. Bei einem Abschluss mit gutem Erfolg eine Prämie iHv 100 €.

Bei diesem Informationsschreiben handelt es sich um detaillierte Erläuterungen und Auslegungen zum KV-Abschluss 2026 seitens des FCIO.

Bei Rückfragen melden Sie sich gerne bei Frau Mag. Kathrin Desch desch@fcio.at

