

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der
Chemischen Industrie
einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
andererseits.

Artikel I Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

- räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich
- fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.
- persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 anzuwenden ist.

Artikel II Erhöhung der Ist-Gehälter

1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - ist mit Wirkung **1. Mai 2026** in um **1,80 %**, **maximal jedoch 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 das Aprilgehalt 2026.

Zusätzlich erhalten DienstnehmerInnen, 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 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 DienstnehmerInnen mit großen Resturlaubsbeständen, personellen Engpässen in bestimmten Betriebsabteilungen, hohen Auftragsbeständen, sonstigen betrieblichen Erfordernissen oder in begründeten Einzelfällen auf Wunsch einzelner DienstnehmerInnen. 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 auszubezahlen ist.
- Teilzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen 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 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) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist dieses um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. Mai 2026 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

3) Angestellte, die nach dem 30. April 2026 in ein Unternehmen eintreten, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehaltes.

4) Andere Bezugsformen als das Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

Artikel III Mindestgrundgehälter

- 1) Die Mindestgrundgehälter werden mit Wirkung ab 1. Mai 2026 um **2,00 %** erhöht.
- 2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. Mai 2026 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

Artikel IV Überstundenpauschalen

Überstundenpauschalen sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art. II und III effektiv erhöht.

Art. V Rahmenrechtliche Änderungen

§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

Lit. (a) wird wie folgt abgeändert:

Das monatliche Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. Mai 2026 im

	I	II
1. Lehrjahr	975,02	1.227,38
2. Lehrjahr	1.253,55	1.648,84
3. Lehrjahr	1.648,84	2.050,97
4. Lehrjahr*	2.216,17	2.383,95

*Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technische Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

§ 4d Arbeitszeitmodelle für Teilzeitbeschäftigte Angestellte

Festgehalten und klargestellt wird, dass sämtliche kollektivvertragliche Arbeitszeitmodelle, insbesondere alle einschichtigen sowie mehrschichtigen Durchrechnungsmodelle, seit ihrer Einführung uneingeschränkt und vollinhaltlich auch auf Teilzeitbeschäftigten 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.

7a 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.

§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

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.

Artikel VI Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **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

Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs

Der Obmann:

Die Geschäftsführerin:

Dr. Ulrich Wiettsch

Mag. Sylvia Hofinger

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA**

Die Vorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

Barbara Teiber, MA

Mario Ferrari

Wirtschaftsbereich Chemie/Kunststoff/Glas

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Mario Mayrwöger

Toni Lüssow