

Kollektivvertragsverhandlungen Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie

Jänner 2026

Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen in der Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie Österreichs

Gehalts-, Lohn- und Rahmenrechtlicher Abschluss 2026

Folgende Ergebnisse wurden vereinbart:

1. Die Kollektivvertragsgehälter bzw. -löhne in der Grundstufe werden mit Wirkung 1. Februar 2026 um 3,2 %, die Vorrückungsbeträge werden jeweils um 3,2 % erhöht (Beilage 1).
2. Mit Wirkung ab 1. Februar 2026 werden die **Istgehälter und Istlöhne** um 3,2 % erhöht.

Erreichen die so erhöhten Istgehälter / Istlöhne nicht die neuen Mindestgehälter / -löhne, so sind sie entsprechend anzuheben.

ArbeitnehmerInnen, die nach dem 31. Jänner 2026 in ein Unternehmen eintreten werden, haben keinen Anspruch auf die jeweilige Erhöhung ihres Istgehaltes/Istlohnes.

Einmalzahlung / einmalige zusätzliche Freizeit:

ArbeitnehmerInnen, die am 31.01.2026 in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen, erhalten mit dem Abrechnungsmonat September eine Einmalzahlung von brutto € 400,00. Wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungsmonat September endet, erhält der/die ArbeitnehmerIn die Einmalzahlung im Zuge der Endabrechnung. Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit zum Stichtag 31.01.2026 entsprechend aliquoten Teil der Einmalzahlung, bei Altersteilzeit gemäß § 27 AlVG zuzüglich des Anteiles, der dem Gehaltsausgleich entspricht.

ArbeitnehmerInnen, die sich im Auszahlungsmonat und darüber hinaus in Elternkarenz befinden oder Präsenz- oder Zivildienst leisten bzw. ArbeitnehmerInnen mit gänzlich ruhenden Hauptpflichten (wie z.B. Wochenhilfebezug, bei vereinbartem unbezahltem Urlaub, vereinbartem Papamont oder bei sonstigen Karenzen wie z.B. Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc.) sowie ArbeitnehmerInnen deren EFZ-Anspruch gemäß EFZG bzw. AngG. ausgeschöpft ist, erhalten die Einmalzahlung mit der Abrechnung jenes Monats, in dem die Arbeit wieder angetreten wird bzw. mit den Beendigungsansprüchen - frühestens jedoch im Auszahlungsmonat. Im Falle einer Karenzierung, bei Wochenhilfebezug oder sonstigen Freistellungen in obigem Sinn, die zwischen dem 31.01.2026 und dem Auszahlungszeitpunkt beginnt, ist die Einmalzahlung vor Karenzbeginn oder auch im Auszahlungsmonat auszubezahlen.

Umwandlung der Einmalzahlung in einen zusätzlichen und ganztägigen Freizeitanspruch:

Anstelle der Einmalzahlung kann in Betrieben mit Betriebsrat ausschließlich durch Betriebsvereinbarung bis längstens 13. März 2026 eine einmalige Umwandlung und Konsumation in Form von einem ganzen, unverfallbaren Freizeittag unter Fortzahlung des Entgelts vereinbart werden. Die Umwandlung kann nur für die gesamte Einmalzahlung erfolgen.

In der Betriebsvereinbarung können zusätzliche Bestimmungen (zB Umwandlung für alle ArbeitnehmerInnen oder nur für bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen) oder zusätzliche Gestaltungsrechte (zB ein Wahlrecht des/der einzelnen ArbeitnehmerIn, ein Ablehnungsrecht des Arbeitgebers in begründeten Fällen oder ein Rückumwandlungsrecht des Arbeitgebers bei unvorhersehbaren betrieblichen Umständen) festgelegt werden.

Die Betriebsvereinbarung kann in begründeten Einzelfällen Abweichungen durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulassen. Dies insbesondere bei ArbeitnehmerInnen mit großen Resturlaubsbeständen, personellen Engpässen in bestimmten Betriebsabteilungen, hohen Auftragsbeständen, sonstigen betrieblichen Erfordernissen oder in begründeten Einzelfällen auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn. Durch die Ausnahmevereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Einmalzahlung bzw. der zusätzlichen Freizeit nicht gekürzt werden.

Die konkrete Umrechnungsmethode der aliquoten Einmalzahlung in Freizeit sowie der Verbrauch der Freizeit ist für Teilzeitbeschäftigte durch Betriebsvereinbarung festzulegen und näher auszustalten. In der Betriebsvereinbarung kann aber auch festgelegt werden, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund eines geringen Beschäftigungsausmaßes kein Wandlungsrecht zusteht.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Umwandlung der Einmalzahlung in Freizeit durch schriftliche Einzelvereinbarung bis spätestens 13. März 2026 erfolgen. Durch die Einzelvereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Einmalzahlung bzw. der zusätzlichen Freizeit nicht gekürzt werden.

Der Verbrauchszeitpunkt des zusätzlichen, ganztägigen Freizeittages ist zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn zu vereinbaren. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann der/die ArbeitnehmerIn mit einer Vorankündigungszeit von 4 Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.

Der Verbrauch des Freizeittages geht der Konsumation von Urlaubstagen im Sinne des UrlG vor. Im Falle der Nichtkonsumation des Freizeittage bis längstens 30.11.2026 ist der umgewandelte Freizeittag wieder in eine Einmalzahlung rückzuwandeln, wobei für den nicht konsumierten Freizeittag eine Einmalzahlung in Höhe von brutto € 400,00 mit der Abrechnung für den Kalendermonat Dezember 2026 auszubezahlen ist.

Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses vor Konsumation des Freizeittages gebührt der nicht konsumierte Freizeittag in Form von Geld in Höhe des umgewandelten Anteils der Einmalzahlung (= brutto € 400,00) als Beendigungsanspruch.

Eine Wandlung der Einmalzahlung für ArbeitnehmerInnen, die sich am 31.01.2026 und im Auszahlungsmonat in Elternkarenz, oder Präsenz- oder Zivildienst befinden und ArbeitnehmerInnen mit gänzlich ruhenden Hauptpflichten (wie z.B. Wochenhilfebezug, bei vereinbartem unbezahltem Urlaub, vereinbartem Papamontag oder bei sonstigen Karenzen wie z.B. Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc.) zu diesen Stichtagen, sowie ArbeitnehmerInnen deren EFZ-Anspruch gemäß EFZG bzw. AngG. ausgeschöpft ist, ist nicht möglich.

Lehrlinge, die sich am 31.01.2026 in einem aufrechten Lehrverhältnis im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes befinden, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von brutto € 400,00. Eine Wandlung der Einmalzahlung in einen Freizeittag für Lehrlinge ist nicht möglich.

3. Überstundenpauschalien werden um den gleichen Prozentsatz erhöht, um den sich das/der Monatsgehalt/-lohn gemäß Punkt 1. erhöht.

4. Die Lehrlingseinkommenssätze werden ab 1. Februar 2026 um 3,2 % angepasst.

5. Die Trennungskostenentschädigung sowie Zulagen werden um 3,2 % angepasst.

Die Beträge sind aus der Beilage 1 ersichtlich.

6. Die Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Pkt. 5 und Pkt. 23 werden um 3,2 % erhöht.

7. Rahmenrecht

Änderung § 4; neuer Punkt 4. Pflegekarenz

In § 4 wird ein neuer Punkt 4. Pflegekarenz angefügt, der lautet wie folgt:

Nach Ausschöpfung des gesetzlichen Anspruchs auf Pflegekarenz kann zur Pflege von nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs 1 UrlG, BGBL I Nr. 115/2023, zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber schriftlich eine Freistellung unter Verzicht auf die Gehalts- / Lohnfortzahlung bis zu einer Maximaldauer von 12 Monaten je Pflegekarenzfall (d.h. je zu betreuendem Angehörigen) vereinbart werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ein festgestellter Pflegebedarf von zumindest Stufe 3 im Sinne des BPGG
- die Pflegeleistung in häuslicher Umgebung des Pflegefalls erbracht wird

- und der / die karenzierte ArbeitnehmerIn die Pflege überwiegend übernimmt.

Die Vereinbarung hat neben der Dauer auch das Antrittsdatum sowie das Datum des Wiederantrittes der Arbeit nach Ende der vereinbarten Pflegekarenz zu enthalten.

Die Pflegekarenz kann grundsätzlich nur für die Dauer des bestehenden Pflegebedarfs vereinbart werden. Der Wegfall auch nur einer der obigen Voraussetzung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und der Dienst mit dem ersten Arbeitstag des nächsten Folgemonats anzutreten. Die Zeiten bis zum Wiederantritt des Dienstverhältnisses gelten als Pflegekarenz.

Änderung § 4; neuer Punkt 5. Sterbebegleitung

In § 4 wird ein neuer Punkt 5. Sterbebegleitung angefügt, der lautet wie folgt:

Nach Ausschöpfung des gesetzlichen Anspruchs auf Sterbebegleitung können ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber schriftlich eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs 1 UrlG, BGBl I Nr. 115/2023, für einen bestimmten, 6 Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer vereinbaren, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist.

Die Vereinbarung hat neben der Dauer jedenfalls auch das Antrittsdatum sowie die Möglichkeit und Bedingungen einer vorzeitigen Rückkehr zu enthalten. ArbeitnehmerInnen haben dem Arbeitgeber den Wegfall des Grundes der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben und den Dienst mit dem ersten Arbeitstag des nächsten Folgemonats anzutreten. Die Zeiten bis zum Wiederantritt des Dienstverhältnisses gelten als Sterbebegleitung.

Änderung § 26 Pkt. 3. Zusatzurlaub

§ 26 Pkt.3. wird geändert und lautet wie folgt:

Bei ArbeitnehmerInnen, die infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Kriegsinvalidität eine Rente oder Pensionsleistung beziehen, erhöht sich das Urlaubsmaß um 3 Werkstage. Diese Bestimmung gilt auch für Gleichgestellte nach den Bestimmungen des Opferfürsorgegesetzes.

Für behinderte ArbeitnehmerInnen besteht ab 1. Februar 2026 ein erhöhtes Urlaubsmaß pro Urlaubsjahr abhängig vom Grad der nachgewiesenen Behinderung wie folgt:

- ab 50 % - 3 zusätzliche Werkstage
- ab 60 % - 4 zusätzliche Werkstage und
- ab 70 % - 5 zusätzliche Werkstage.

Bestehende innerbetriebliche Regelungen bleiben aufrecht und sind anzurechnen. Auch ein erhöhtes Urlaubsmaß nach den ersten beiden Sätzen dieser Bestimmung und aufgrund der bis 31. Jänner 2026 geltenden kollektivvertraglichen

Regelung (3 zusätzliche Werkstage für Behinderte gemäß dem BehEinstG mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %) ist anzurechnen.

Für jene ArbeitnehmerInnen die bereits am 31. Jänner 2026 einen Anspruch auf ein erhöhtes Urlaubsausmaß aufgrund der bis 31. Jänner 2026 geltenden kollektivvertraglichen Regelung (3 zusätzliche Werkstage für Behinderte gemäß dem BehEinstG mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %) haben, erhöht sich dieser im Falle einer höhergradigen Behinderung ab 01. Februar 2026, wenn dem Arbeitgeber bereits ein entsprechender amtlicher Nachweis der Behinderung vorliegt.

Bestand bis 31.01.2026 noch kein Anspruch oder liegt dem Arbeitgeber kein ausreichender amtlicher Nachweis vor, entsteht dieser frühestens nach Vorlage eines amtlichen Nachweises der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice, mit dem der Grad der Behinderung nachgewiesen wird.

Erfolgt die Vorlage bis 30. Juni des laufenden Jahres, so erfolgt die Erhöhung des Urlaubsausmaßes mit diesem Urlaubsjahr, ansonsten erstmalig mit dem nach der Vorlage nächstfolgendem Urlaubsjahr.

Änderung § 30 Freizeit bei Dienstverhinderung

§ 30, Änderung Absatz 2:

Im ersten Satz wird der Nebensatz „die nicht dem AngG unterliegen“ gestrichen sowie am Ende des ersten Satzes folgender Klammerausdruck hinzugefügt: (§ 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB).

Änderung § 32 Prüfungsvorbereitung

§ 32 Abs 2 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

Sofern eine Berufsreifeprüfung nach dem Berufsreifeprüfungsgesetz idjgF in getrennten Teilprüfungen absolviert wird, kann diese Freizeit im Ausmaß bis zu einer Woche unter Fortzahlung des Entgelts zur Vorbereitung auf die jeweilige Teilprüfung und auf Verlangen des/der ArbeitnehmerIn auf mehrere Kalenderjahre aufgeteilt werden. Der Anspruch für sämtliche Teilprüfungen zusammen beträgt in diesem Fall auch höchstens eine Woche.

7. Redaktionelle Änderungen

Redaktionelle Änderung § 18 Jubiläumsgeld

In § 18 wird

- im 9. Absatz der Satz „die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen hat bis 30.6.2018 zu erfolgen“ sowie
- im 10. Absatz der Satz „Der Verbrauch des Zeitguthabens muss im Gesamten erfolgen, eine Teilung dieses Zeitguthabens ist nicht zulässig“ gestrichen.

Erforderliche Anpassungen aufgrund der Umbenennung des Fachverbandes:

Aufgrund der geänderten Fachorganisationsordnung und der damit einhergehenden Umbenennung des Fachverbandes auf „Fachverband der Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie“ bzw. „FVEK“ werden die erforderlichen Änderungen des Namens im gesamten Kollektivvertrag angepasst.

8. Protokollarmerkungen zum Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2026:

Arbeitsgruppe Borealis:

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitsgruppe aufgrund der Reorganisation der Borealis-Gruppe beendet wird.

Branchenaustausch:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, den Branchenaustausch auf Sozialpartnerebene jährlich weiterzuführen.

Arbeitsgruppe Töchterliste:

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitsgruppe aufgrund der mit 01. Jänner 2026 in Kraft getretenen neuen Fachorganisationsordnung des Fachverbandes der Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie auf „Arbeitsgruppe Fachorganisationsordnung Neu“ umbenannt wird.

Arbeitsgruppe Jubiläumsgeld:

Als Ergebnis der 2025 tagenden Arbeitsgruppe, vereinbaren die Kollektivvertragsparteien, die Fortsetzung der Arbeitsgruppe im Jahr 2030.

Interessenaustausch zum Thema „Anreizsysteme zum Abbau von offenen Urlaubstagen“:

Als Ergebnis des 2025 stattgefundenen Interessenaustausches vereinbaren die Kollektivvertragsparteien, dass dieser nicht fortgeführt wird.

Aussetzung Erhöhung der Auslandsreisekosten

Die schrittweise Anhebung der Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten an den Wert der Tages- und Nächtigungsgelder für Dienstreisen innerhalb Österreichs wird einmalig ausgesetzt.

Empfehlung auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur freiwilligen Tätigkeit in Blaulichtorganisationen:

Die Unternehmen der Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie bekennen sich zu der freiwilligen Arbeit von ArbeitnehmerInnen, die in Katastrophenhilfeorganisationen, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr tätig sind. Diese sind in Österreich eine wichtige und unverzichtbare Säule bei Katastropheneinsätzen. Es wird empfohlen, eine Betriebsvereinbarung über die Vergütung sowie das Ausmaß und Lage von Dienstfreistellungen von ArbeitnehmerInnen, die bei Großschadensereignissen nach § 3 Z 2 lit b des Katastrophenfondgesetzes, BGBl Nr. 201/1996, als Freiwillige für diese Katastrophenhilfsorganisationen tätig sind, unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse abzuschließen.

11. Geltungsbeginn und Geltungsdauer:

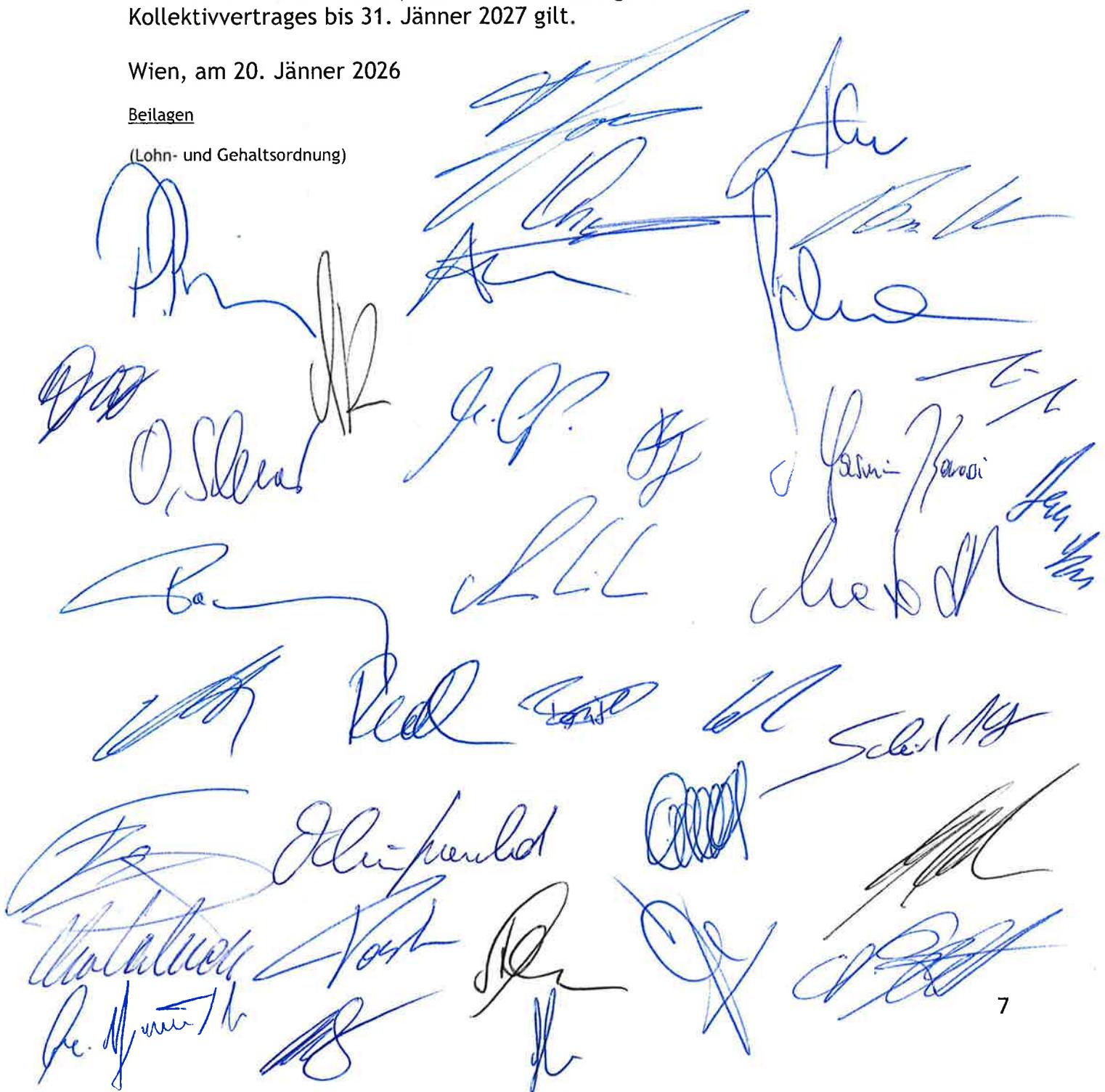
Als Geltungsbeginn des Kollektivvertrages wird der 1. Februar 2026 vereinbart.

Es herrscht Einvernehmen, dass der lohn- und gehaltsrechtliche Teil des Kollektivvertrages bis 31. Jänner 2027 gilt.

Wien, am 20. Jänner 2026

Beilagen

(Lohn- und Gehaltsordnung)



Gültig ab 1. Februar 2026

Kollektivvertragliche Mindestgehälter gemäß § 37, Punkt 3.1 des KV für die Angestellten der Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie Österreichs gültig ab 1. Februar 2026						
Verw. Gruppe I	Verw. Gruppe II	Verw. Gruppe III	Verw. Gruppe IV	Verw. Gruppe V	Verw. Gruppe VI	Verw. Gruppe VI
Biennalsprung 122,61	Biennalsprung 157,16	Biennalsprung 216,63	Biennalsprung 298,66	Biennalsprung 407,04	Biennalsprung 676,57	Biennalsprung 992,76
0-2	2 704,75	2 922,17	3 741,61	5 021,08	6 782,70	9 992,76
2	2 827,36	3 079,33	3 958,24	5 319,74	7 189,74	10 669,33
4	2 949,97	3 236,49	4 174,87	5 618,40	7 596,78	11 345,90
6	3 072,58	3 393,65	4 391,50	5 917,06	8 003,82	12 022,47
8	3 195,19	3 550,81	4 608,13	6 215,72	8 410,86	12 699,04
10	3 317,80	3 707,97	4 824,76	6 514,38	8 817,90	13 375,61
12	3 440,41	3 865,13	5 041,39	6 813,04	9 224,94	
14	3 563,02	4 022,29	5 258,02	7 111,70	9 631,98	
16	3 685,63	4 179,45	5 474,65	7 410,36	10 039,02	
18	3 808,24	4 336,61	5 691,28	7 709,02	10 446,06	

Lehrlingsentschädigungen gemäß § 10 Punkt 2 des KV gültig ab 1. Februar 2026						
im 1. Lehrjahr	1 281,74					
im 2. Lehrjahr	1 602,18					
im 3. Lehrjahr	1 922,62					
im 4. Lehrjahr	2 371,23					

Kollektivvertragliche Mindestgehälter / -löhne gemäß § 10, Punkt 1 des KV für die ArbeitnehmerInnen der Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie Österreichs gültig ab 1. Februar 2026						
I	II	III	IV	V	VI	VII
VwGj	A	B	C	D	E	F
Biennium	65,24	48,85	51,46	69,30	97,51	124,93
Grundstufe	2 744,90	2 854,68	3 008,37	3 315,82	3 667,18	4 109,59
n. 2	2 810,14	2 903,53	3 059,83	3 385,12	3 764,69	4 234,52
n. 4	2 875,38	2 952,38	3 111,29	3 454,42	3 862,20	4 359,45
n. 6	3 001,23	3 162,75	3 523,72	3 959,71	4 484,38	5 248,28
n. 8	3 050,08	3 214,21	3 593,02	4 057,22	4 609,31	5 419,25
n. 11	3 098,93	3 265,67	3 662,32	4 154,73	4 734,24	5 590,22

VI	V	IV	III	II	I	
K	J	H	G	F	E	D
436,90	266,44	229,69	189,74	170,97	124,93	97,51
9 200,62	7 789,20	6 362,11	5 549,57	4 735,37	4 109,59	2 854,68
9 637,52	8 055,64	6 591,80	5 739,31	4 906,34	4 234,52	3 008,37
10 074,42	8 322,08	6 821,49	5 929,05	5 077,31	4 359,45	2 952,38
10 511,32	8 588,52	7 051,18	6 118,79	4 484,38	3 959,71	3 523,72
10 948,22	8 854,96	7 280,87	6 308,53	4 609,31	4 057,22	3 593,02
9 121,40	7 510,56	6 498,27	5 590,22	4 734,24	4 154,73	3 662,32

**§ 38, Punkt 3.2 Höhe der Vorrückungswerte
KV Angestellte in der Fassung vom 1.2.2018
gültig ab 1. Februar 2026**

Biennal- sprünge	I	II	III	IV	V	VI
	77,05	91,57	122,09	159,84	220,90	469,33

§ 12, Punkt 1.2 Nachtarbeitszulage

Ab 1. Februar 2026	4,766
--------------------	--------------

§ 12, Punkt 2.2 Schichtzulage

Ab 1. Februar 2026	1,794
--------------------	--------------

**§ 21, Punkt 23 Inlandsdienstreisen ab 1. Februar 2026
(Sonderbestimmung für Transport-(Montage)arbeiten)**

Quartier kostenlos bereitgestellt	66,43
Quartier nicht bereitgestellt davon Quartiergeb	88,03 21,59
mindestens 6 Stunden	30,57
mindestens 7 Stunden	34,16
mindestens 11 Stunden	66,43
vereinbarte Mittagszeit 11:00 bis 14:00 Uhr	30,57

§ 24, Punkt 4 Trennungskostenentschädigung ab 1. Februar 2026

wenn mehr als eine im Punkt 2 genannte Person im Haushalt pro Kalendertag	41,14 28,48
--	------------------------------

§ 21, Punkt 5 und 6 Reiseaufwandentschädigung ab 1. Februar 2026

Taggeld	73,02	12,96
Übernachtungsgeld	38,92	29,23
zusammen	111,94	30,83
Außendienstgeld	79,49	73,02

6. Von den genannten Taggeldsätzen entfallen auf:

Frühstück	41,14
Mittagessen	28,48
Abendessen	
Taggeld zusammen	