

HOLZINDUSTRIE: Neuer Kollektivvertrag bringt mehr Lohn und bessere Leistungen

Am 3. September 2026 wurde die Vereinbarung zur Erneuerung des Nationalen Kollektivvertrags für die Beschäftigten der Holzindustrie unterzeichnet. Der Vertrag läuft bis zum 31. Dezember 2028.

Die Beschäftigten erhalten höhere Löhne und mehrere Verbesserungen bei Zuschlägen, Zusatzleistungen und Freistellungen.

Mehr Geld im Lohnstreifen

Die Grundlöhne steigen in zwei Schritten: erstmals mit 1. September 2026 und nochmals mit 1. Jänner 2027. Je nach Einstufung ergibt sich eine Erhöhung von rund 100 bis 210 Euro brutto monatlich. Für die Referenzkategorie AS1 sind es insgesamt 134 Euro brutto.

Zusätzlich werden die Löhne 2027 und 2028 nochmals an die tatsächliche Inflation angepasst.

Für die vertragslose Zeit vom 1. Jänner bis 31. August 2026 gibt es außerdem eine Einmalzahlung von 100 Euro brutto, die mit dem Dezemberlohn 2026 ausbezahlt wird.

Höhere Einstufung

Beschäftigte in Produktionstätigkeiten, die länger in der Kategorie AE1 eingestuft sind, steigen künftig automatisch in die Kategorie AE2 auf. Wer am 31. Mai 2027 bereits mindestens 48 Monate in AE1 eingestuft war, steigt mit 1. Juni 2027 auf. Ab 2028 erfolgt die Höherstufung grundsätzlich nach 24 Monaten.

Höhere Zuschläge

Auch die Zuschläge werden verbessert. Für normale Überstunden gibt es künftig 30 Prozent, für Sonn- und Feiertagsarbeit 50 Prozent und für Nachtarbeit außerhalb des Schichtbetriebs 35 Prozent Zuschlag. Für Nachtüberstunden sind 50 Prozent und für Nachtüberstunden an Feiertagen sogar 70 Prozent vorgesehen.

Die Dienstalterszulagen werden ab 1. Jänner 2027 ebenfalls erhöht.

Mehr für Zusatzrente und Krankenversicherung

Der Arbeitgeberbeitrag zur Zusatzrente ARCO steigt ab 1. Jänner 2027 auf 2,40 Prozent und ab 1. Jänner 2028 auf 2,60 Prozent.

Auch bei der Zusatzkrankenversicherung ALTEA gibt es eine Verbesserung: Der Arbeitgeberbeitrag steigt ab 2027 von 15 auf 18 Euro monatlich.

Verbesserungen für Familien und bei Krankheit

Bei der Elternzeit ergänzt der Arbeitgeber in den vorgesehenen Fällen die gesetzliche Leistung um 30 Prozent des Lohnes. Insgesamt darf dabei höchstens der volle Lohn erreicht werden. Diese Leistung kann bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes genutzt werden.

Bei bestimmten schweren Erkrankungen und Behinderungen wird der Schutz ebenfalls verbessert. Nach Ablauf der normalen Schutzfrist können unter bestimmten Voraussetzungen weitere 45 Kalendertage Arbeitsplatzschutz dazukommen.

Sonderurlaub bei Todesfällen

Beim Tod des Ehepartners oder eines Verwandten bis zum zweiten Verwandtschaftsgrad stehen drei bezahlte Arbeitstage zu. Beim Tod der Schwiegereltern, eines Schwiegersohnes oder einer Schwiegertochter ist ein bezahlter Arbeitstag vorgesehen.

Arbeitnehmer, die aus einem Staat außerhalb Europas stammen und wegen eines solchen Todesfalls in ihr Herkunftsland reisen müssen, erhalten gegen Vorlage entsprechender Reisebelege zwei zusätzliche bezahlte Arbeitstage.