

An
Alle Kunden

Rundschreiben 14/2025

Bozen – Meran, 17.12.2025

ERNEUERUNG KOLLEKTIVVERTRAG METALLINDUSTRIE

Sehr geehrter Kunde,

am 22. November 2025 haben Federmecanica, Assital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil und Uilm-Uil die Verhandlungsvereinbarung für die Erneuerung des nationalen Kollektivvertrags (CCNL) für die Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Industrie und der Anlageninstallation unterzeichnet. Der Vertrag gilt ab dem Datum der Unterzeichnung bis zum 30.06.2028 und sieht neben der Anpassung der Mindestlöhne auch eine Reihe weiterer Neuerungen vor.

Nachstehend eine Übersicht der wichtigsten Punkte.

Welfare

Der bisher zugunsten der Arbeitnehmer vorgesehene Betrag wird von 200 € auf 250 € pro Jahr erhöht.

Im Jahr 2026 muss das Welfare innerhalb Februars gewährt werden. In den Folgejahren hat die Auszahlung stets innerhalb Junis zu erfolgen und kann bis zum 31. Mai des Folgejahres genutzt werden.

Arbeitszeit

Elternzeit

Ab dem 1. Januar 2026 werden 3 Tage bezahlter Sonderurlaub pro Jahr bei Krankheit eines Kindes bis zum vollendeten 4. Lebensjahr eingeführt, mit einer Vergütung in Höhe von 80% des normalen Entgelts.

Bezahlte Jahresfreistellungen

Die kollektiv nutzbaren Freistellungen werden von 5 Tagen (40 Stunden) auf 7 Tage (64 Stunden) pro Jahr für alle Arbeitnehmer erhöht, mit entsprechender Reduzierung der individuell nutzbaren Jahresfreistellungen.

Für Tagesarbeiter wird zudem die Möglichkeit eingeführt, die Freistellungen in Blöcken von 2 Stunden (anstatt bisher 4 Stunden) zu nutzen.

Arbeitszeitverkürzung für Schichtarbeiter

Für Arbeitnehmer außerhalb des Stahlsektors, die in Schichtsystemen mit 18 oder mehr Schichten eingesetzt sind, werden ab dem 1. Januar 2027 4 Stunden bezahlter Sonderurlaub pro Jahr anerkannt.

Bei 21 oder mehr Schichten gilt dieselbe Regelung ab dem 1. Januar 2028.

Mehrwochenarbeitszeit

Die bislang vorgesehenen 80 Stunden Mehrwochenarbeitszeit werden um 16 Stunden erhöht.

Die über die ersten 80 Stunden hinausgehenden 16 Stunden werden mit einem zusätzlichen Zuschlag von 8% vergütet.

Gleichzeitig wird die jährliche Höchstgrenze der zusammengefassten Mehrwochen- und Überstunden (für die zuschlagsfreien Anteile) auf 128 Stunden pro Arbeitnehmer für Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten und auf 136 Stunden für Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten angehoben.

Wartestand

In Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten können migrantische Arbeitnehmer mit mehr als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit einen Wartestand von mindestens 1 Monat und höchstens 2 Monaten (nicht teilbar) in Anspruch nehmen.

Die Zahl der gleichzeitig abwesenden Arbeitnehmer darf 1 % der Belegschaft der jeweiligen Produktionseinheit nicht überschreiten.

Krankheit

Für Arbeitnehmer mit onkologischen Erkrankungen oder invalidisierenden bzw. chronischen Krankheiten mit einem Invaliditätsgrad von mindestens 74 % wird ab dem 1. Januar 2026 Folgendes anerkannt:

- 10 Stunden Sonderurlaub pro Jahr für Arztbesuche, diagnostische Untersuchungen, Laboranalysen und regelmäßige medizinische Behandlungen (auch bei minderjährigen Kindern mit denselben Erkrankungen);
- ein Beurlaubungszeitraum von bis zu 24 Monaten, zusammenhängend oder unterbrochen. Während dieses Zeitraums bleibt der Arbeitsplatz erhalten, es besteht jedoch kein Anspruch auf Entgelt, und es darf keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Ebenfalls ab dem 1. Januar 2026 erhalten Arbeitnehmer mit einer anerkannten Behinderung gemäß Gesetz Nr. 104/1992 und Gesetz Nr. 68/1999 bei Überschreitung des Krankheitskontingents:

- 30 zusätzliche Tage Arbeitsplatzgarantie bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Jahren;
- 45 zusätzliche Tage bei einer Betriebszugehörigkeit von über 3 bis 6 Jahren;
- 60 zusätzliche Tage bei einer Betriebszugehörigkeit von über 6 Jahren.

Während dieser Zeiträume wird eine Entgeltintegration seitens des Arbeitgebers von bis zu 80 % der normalen Vergütung gewährt.

Einstufung bei Tätigkeitswechsel

Die Fristen, nach deren Ablauf im Falle von Ausübung höherwertiger Aufgaben der Anspruch auf eine entsprechende höhere Einstufung entsteht, werden wie folgt geändert:

- 60 aufeinanderfolgende Tage oder 120 nicht aufeinanderfolgende Tage innerhalb eines Jahres bzw. 6 nicht aufeinanderfolgende Monate innerhalb von 3 Jahren;
- 4 aufeinanderfolgende Monate oder 9 nicht aufeinanderfolgende Monate innerhalb von 3 Jahren für den Erwerb der Einstufungen B1, B2, B3 und A1.

Vergütung – Tarifliche Mindestentgelte

Die Vertragsparteien legen neue tarifliche Mindestentgelte fest, die jeweils Anfang Juni eines jeden Jahres angepasst werden.

Für die mittlere Entgeltgruppe C3 ist eine monatliche Erhöhung von insgesamt 205,32 € vorgesehen, die in vier Stufen bis 2028 ausgezahlt wird:

27,70 € ab 1. Juni 2025,

53,17 € ab 1. Juni 2026,

59,58 € ab 1. Juni 2027,
64,87 € ab 1. Juni 2028.

	01/06/2025		01/06/2026		01/06/2027		01/06/2028		Gesamt
	Erhöhung	Minimum	Erhöhung	Mimumum	Erhöhung	Mimumum	Erhöhung	Mimumum	
D1	22,36	1.742,03	42,91	1.784,94	48,08	1.833,02	52,35	1.885,37	165,70 €
D2	24,79	1.931,78	47,59	1.979,37	53,33	2.032,70	58,06	2.090,76	183,77 €
C1	25,33	1.973,51	48,61	2.022,12	54,47	2.076,59	59,30	2.135,89	187,71 €
C2	25,86	2.015,24	49,64	2.064,88	55,64	2.120,52	60,57	2.181,09	191,71 €
C3	27,70	2.158,26	53,17	2.211,43	59,58	2.271,01	64,87	2.335,88	205,32 €
B1	29,69	2.313,34	56,99	2.370,33	63,86	2.434,19	69,53	2.503,72	220,07 €
B2	31,85	2.481,84	61,14	2.542,98	68,51	2.611,49	74,59	2.686,08	236,09 €
B3	35,56	2.770,74	68,25	2.838,99	76,49	2.915,48	83,28	2.998,76	263,58 €
A1	36,41	2.837,12	69,89	2.907,01	78,32	2.985,33	85,27	3.070,61	269,90 €

Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge können eine Dauer von mehr als 12 Monaten und bis zu 24 Monaten haben, wenn bei der Einstellung eine der folgenden Bedingungen vorliegt:

- Einstellung von Arbeitnehmern über 50 Jahre;
- Einstellung von Arbeitnehmern unter 35 Jahren, die seit mindestens einem Jahr keiner regulär vergüteten Beschäftigung nachgehen oder Verantwortung für unterhaltsberechtigte Personen trage;
- Einstellung von Arbeitnehmern in außerordentlicher Kurzarbeit oder seit mindestens 6 Monaten arbeitslos;
- Einsatz im Zusammenhang mit Messen oder Ausstellungen, einschließlich der unmittelbar davor- und danach liegenden Zeiträume;
- Einsatz in zeitlich befristeten Projekten;
- Einsatz für befristete Aufträge, Bestellungen oder Mandate, auch bei zusätzlichem Personalbedarf zur Fertigstellung.

Diese Voraussetzungen gelten auch für Verlängerungen und Erneuerungen über 12 Monate hinaus, stets innerhalb der Höchstgrenze von 24 Monaten.

Arbeitnehmerüberlassung

Ab dem 1. Januar 2026 erwerben Arbeitnehmer, die bei einem Unternehmen Tätigkeiten mit demselben Niveau und derselben rechtlichen Kategorie im Rahmen von unbefristeten Arbeitnehmerüberlassungsverträgen für einen Gesamtzeitraum von mehr als 48 Monaten (auch nicht zusammenhängend) ausgeübt haben, das Recht auf eine unbefristete Einstellung direkt beim Einsatzunternehmen.

Gesundheit und Sicherheit

Die Bedeutung von Schulungen zur Aktualisierung und Information über Arbeitssicherheitsverfahren sowie zur Vermeidung von Arbeitsunfällen wird hervorgehoben.

In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten sind Schulungen eine verpflichtende Form der Arbeitsschutzschulung.

In Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten werden sie je nach Schulungsbedarf und organisatorischen Möglichkeiten umgesetzt.

Ebenfalls in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten wird ein Meldeverfahren für Beinahe-Unfälle und Gefahrensituationen eingeführt, die von RSPP (Leiter des Dienstes für Prävention und Schutz) und RLS (Arbeitnehmervertreter für Sicherheit) gemeinsam geprüft werden.

Nach einem Arbeitsunfall ist zudem eine Unfallnachbesprechung durch den RSPP unter Beteiligung des RLS verpflichtend.

Für RLS werden zusätzlich 8 Stunden Schulung zum betriebsspezifischen Risiko eingeführt, zusätzlich zur gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildung.

Weiterbildung

Das subjektive Recht auf 24 Stunden Weiterbildung innerhalb von drei Jahren wird auch auf Leiharbeitnehmer ausgedehnt.

Zusätzlich sind 4 weitere Stunden Weiterbildung für Arbeitnehmer vorgesehen, die nach längeren Abwesenheiten (Mutterschaft, Vaterschaft, Elternzeit, Krankheit über 6 Monate, Arbeitsunfall, Sonderurlaub nach Gesetz 104/1992) in den Betrieb zurückkehren.

Zur Nutzung der Weiterbildung über eine Online-Plattform wurde das Instrument „MetApprendo“ eingeführt.

Ab dem 1. Januar 2026 sind alle Unternehmen verpflichtet, dieses Instrument über einen jährlichen Beitrag von 1,50 € pro Arbeitnehmer (berechnet auf Basis der Beschäftigtenzahl zum 31. Dezember des Vorjahres) zu finanzieren, zahlbar bis April.

Gewerkschaftsbeitrag

Vom 1. Februar bis 15. April 2026 müssen Unternehmen einen Aushang veröffentlichen, mit dem die Gewerkschaften einen außerordentlichen Mitgliedsbeitrag von 30 € für nicht organisierte Arbeitnehmer für die Jahre 2026–2028 beantragen.

Der Beitrag wird beim Junigehalt einbehalten.

Mit der Abrechnung April 2026 ist ein Formular beizulegen, mit dem der Arbeitnehmer zustimmen oder ablehnen kann; die Rückgabe hat bis 15. Mai 2026 zu erfolgen.

Die Unternehmen müssen den territorialen Gewerkschaften von Fim-Cisl, Fiom-Cgil und Uilm-Uil über ihre Arbeitgeberverbände die Anzahl der vorgenommenen Einbehalte mitteilen.

Informationspflicht

Um eine angemessene Information aller Arbeitnehmer sicherzustellen, müssen die Unternehmen zwischen Oktober und Dezember 2026 jedem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Kopie des am 22. November 2025 unterzeichneten Erneuerungsabkommens des Kollektivvertrags aushändigen.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

WHW.Arbeitsrechtsberater