

REZESSIONSOPTION

1. Bilanzierungspflichtige rechtsfähige Unternehmen im Sinn des UGB, deren
- EBIT¹** in den **letzten zwei** beim Firmenbuch hinterlegten bzw. durchgeführten Jahresabschlüssen negativ ist oder
 - EBIT-Marge** laut dem **letzten** beim Firmenbuch hinterlegten bzw. durchgeführten Jahresabschluss unter -2% liegt,

die das EBIT bzw. die EBIT-Marge sowie den maßgeblichen Jahresabschluss bzw. die maßgeblichen Jahresabschlüsse bis **31.7.2025** (einlangend)

an die Kollektivvertragsparteien per **E-Mail** (eva.scherz@gpa.at; peter.schleinbach@proge.at; jeglitsch@feei.at; gruber@feei.at) **oder Post** übermitteln,

haben (im Fall von Konzernverbundenheit auf der Ebene der jeweiligen Einzelgesellschaft) das Recht, die Rezessionsoption in Anspruch zu nehmen.

Die **EBIT-Marge** ist (auf der Grundlage des letzten beim Firmenbuch hinterlegten bzw. durchgeführten Jahresabschlusses) mit folgender Formel zu berechnen:

$$\text{EBIT-Marge in \%} = \frac{\text{EBIT}}{\text{Netto-Umsatzerlöse}^2} \times 100$$

2. Einzelunternehmen, Personengesellschaften oder kleine Kapitalgesellschaften gemäß § 221 Abs. 1 UGB³ müssen (abweichend von Punkt 1) den letzten abgeschlossenen Jahresabschluss (einschließlich Gewinn- und Verlustrechnung) bzw. die letzten zwei abgeschlossenen Jahresabschlüsse (einschließlich Gewinn- und Verlustrechnung) sowie eine **Selbsterklärung** hinsichtlich des sich ergebenden EBIT bzw. der sich ergebenden EBIT-Marge sowie der Echtheit und Richtigkeit der Jahresabschluss-Zahlen bis zum 31.7.2025 (einlangend) den Kollektivvertragsparteien per E-Mail oder Post übermitteln.

3. Die angestrebte Inanspruchnahme der Rezessionsoption ist unverzüglich, spätestens jedoch bis **27.6.2025** den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bekannt zu geben (z.B. durch Aushang). In diesem Fall erfolgt die Erhöhung der Löhne und Gehälter vorläufig gemäß Punkt 4 lit. a.

¹ § 231 Abs. 2 Ziffer 9 bzw. Abs. 3 Ziffer 8 UGB.

² § 231 Abs. 2 Ziffer 1 bzw. Abs. 3 Ziffer 1 UGB.

³ Das sind Kapitalgesellschaften, die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren nicht überschreiten:

- 5 Millionen Euro Bilanzsumme,
- 10 Millionen Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag oder
- im Jahresdurchschnitt 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

4. Bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Punkt 1 bzw. 2 ist folgende **Abweichung von Punkt 2 Anhang 1 KVEEI (Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne) zulässig:**

a) Regelfall:

- i) Die **Ist-Löhne und -Gehälter** sind um 1,375%,⁴ jedoch höchstens um 57,50 €⁵ zu erhöhen.
- ii) Zusätzlich sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 5,4⁶ (bei 5 Tage-Woche) unverfallbare **Urlaubstage** bis spätestens 31.7.2025 gutzuschreiben.
- iii) Weiters ist bis spätestens 30.9.2025 eine **Einmalzahlung** in der Höhe von mindestens 28,8%⁷ des Ist-Gehaltes bzw. Ist-Lohns der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im April 2025 zu leisten.

Sofern sich durch Anwendung des Höchstbetrages von 115 € (bei Vollzeitbeschäftigung) eine niedrigere prozentuelle Erhöhung als 2,75% ergibt, ist für die Ermittlung der Urlaubstage und der Einmalzahlung der effektive Erhöhungsprozentsatz heranzuziehen.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis spätestens am 30.9.2026 durch Arbeitnehmer-Kündigung, verschuldete Entlassung oder ungerechtfertigten Austritt endet, haben Anspruch auf die aliquoten Urlaubstage (0,32 Urlaubstage⁸ je Monat) und die aliquote Einmalzahlung (1,7%⁹ des Ist-Gehaltes bzw. Ist-Lohns der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im April 2025 je Monat), sofern nicht der Höchstbetrag greift.

b) Mittels **Betriebsvereinbarung kann für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes vereinbart werden, dass**

- i) die nachhaltige Ist-Erhöhung bis auf mindestens 1,0%, jedoch höchstens 41,80 € (bei Vollzeitbeschäftigung) verringert und entsprechend in einen einmaligen Anspruch gemäß Punkt 4 lit. a ii und iii gewandelt wird. Hierfür ist die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien einzuholen.
- ii) die nachhaltige Ist-Erhöhung erhöht und der einmalige Anspruch gemäß Punkt 4 lit. a ii und iii entsprechend verringert wird.
- iii) das Verhältnis zwischen Urlaubstagen und Einmalzahlung aus Punkt 4 lit. a ii und iii geändert werden. Es ist auch möglich, den gesamten Anspruch aus Punkt 4 lit. a ii und iii in Urlaubstage oder in eine Einmalzahlung zu wandeln. Durch die Änderung der Verteilung darf es jedoch zu keinem materiellen Nachteil gegenüber der Regelung des Punktes 4. lit. a ii und iii für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen.
- iv) der Fälligkeitstermin verschoben wird oder an die Stelle der Einmalzahlung eine Zahlung in Raten tritt. Hierfür ist die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien einzuholen.

⁴ 2,75% [volle Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt] : 2 [halbe Dauerwirkung der Erhöhung bei Inanspruchnahme der Rezessionsoption] = 1,375%.

⁵ Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Höchstbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

⁶ Berechnung der **Urlaubstage**:

167 [Normalarbeitsstunden eines Monats bei Vollzeitbeschäftigung] x 12 x 3 [3 Jahre] x 0,0275 [volle Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt] : 4 [Viertel der vollen Ist-Erhöhung] : 7,7 [Tagesstunden] = **5,4 Urlaubstage**

⁷ Berechnung der **Einmalzahlung**:

2,75% [volle Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt] : 4 [Viertel der vollen Ist-Erhöhung] x 14 x 3 [3 Jahre **Monatsbezüge und Sonderzahlungen**] = **28,8%**

⁸ 5,4 Urlaubstage [bei 5 Tage-Woche] : 17 Monate [1.5.2025 bis 30.9.2026] = **0,32 Urlaubstage**

⁹ 28,8% [des Ist-Bezuges im April 2025] : 17 Monate [1.5.2025 bis 30.9.2026] = **1,7% des Ist-Bezuges im April 2025**

Änderungen gemäß lit. b sind mittels Betriebsvereinbarung nur dann zulässig, wenn die Betriebsvereinbarung unverzüglich an die Kollektivvertragsparteien übermittelt wird.

In Unternehmen ohne Betriebsrat können solche Regelungen mittels schriftlicher Vereinbarung mit der für die Arbeitnehmergruppe zuständigen Gewerkschaft vereinbart werden. Die mit der Gewerkschaft abgeschlossene Vereinbarung ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb schriftlich bekannt zu geben.

5. Beteiligungsgesellschaften („Holdinggesellschaften“), die über keine Produktion in Österreich verfügen, sowie **Montageunternehmen**, die Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen durch vertragliche oder gesetzliche Regelungen überwiegend weiterverrechnen können („Preisgleitklauseln“), sind von der Inanspruchnahme der Rezessionsoption ausgenommen.

6. Bei verspäteter bzw. unvollständiger Übermittlung der Erklärungen samt Beilagen (EBIT und Jahresabschlüsse oder EBIT-Marge und Jahresabschluss) sind die Ist-Löhne bzw. -Gehälter (Stand 30.4.2025) ab 1.5.2025 rückwirkend gemäß Anhang 1 Punkt 2 KVEEI zu erhöhen (Aufrollung, dies betrifft auch davon abhängige Ansprüche, wie insbesondere Urlaubsgeld und Überstundenvergütungen).

7. Die Rezessionsoption findet keine Anwendung auf Lehrlinge sowie auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- a) die am 1.5.2025 in einem aufrechten Arbeitsverhältnis gestanden sind und deren Arbeitsverhältnis vor der vollständigen Übermittlung der Erklärung samt Beilagen gemäß den Punkten 1 oder 2 beendet wird;
- b) mit befristetem Arbeitsverhältnis;
- c) die am 1.5.2025 und am 15.9.2025
 - i) in gesetzlicher Elternkarenz sind oder
 - ii) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2024, aber vor dem 1.5.2025 begonnen hat und am 15.9.2025 aufrecht ist, dürfen von der Anwendung der Rezessionsoption ausgenommen werden.

8. Die Rezessionsoption kann nicht mit der Einmalzahlungs-, Verteilungs- oder Freizeitoption kombiniert werden.