

## Informationen zum KV-Abschluss für ArbeiterInnen in der Metallindustrie 2018

### Die Verhandlungsergebnisse im Überblick

Gilt für **Österreichweit**

Zwischen dem Fachverband der Metalltechnischen Industrie und der Gewerkschaft PRO-GE wird, ausgenommen für die Berufsgruppe der Gießereiindustrie nachstehende Vereinbarung geschlossen:

### 1. Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne

Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne ab 1.11.2018 wie folgt (Beilage 1):

BG	A-B	3,6 %
BG	C-F	3,5 %
BG	G	3,4 %
BG	H	3,2 %
BG	I	3,1 %
BG	J-K	3,0 %

### 2. Erhöhung der Ist-Löhne

Erhöhung der Ist-Löhne im selben Ausmaß wie Absatz 1 jedoch mindestens um € 80,-- pro Monat (auch bei KV-Sitzer, bei Teilzeitbeschäftigten aliquotiert sich der genannte Eurobetrag pro Monat in dem Umfang, das dem Ausmaß der vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht). Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Oktoberlohn 2018.

### 3. Kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Nachtarbeitszulage und Schichtzulage für die dritte Schicht

Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Nachtarbeitszulage und Schichtzulage für die dritte Schicht um 3,5 % und der Aufwandsentschädigungen um durchschnittlich 2,1 % ab 1.11.2018 (Beilage 1). Die innerbetrieblichen Zulagen werden sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 3,5 % ab 1.11.2018 erhöht.

Die Kollektivvertragliche Nachtarbeitszulage sowie die Schichtzulage für die 3. Schicht werden wie folgt erhöht:

- Ab 1.11.2018 auf € 2,104
- Ab 1.11.2019 auf € 2,244

- Ab 1.11.2020 auf € 2,384
- Ab 1.11.2021 auf € 2,524

## 4. Lehrlingsentschädigungen

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen ab 1.11.2018 wie folgt

1. Lehrjahr ..... € 719,36
2. Lehrjahr ..... € 920,45
3. Lehrjahr ..... € 1.204,23
4. Lehrjahr ..... € 1.590,14

## 5. Regelung zum Rahmenrecht

**a.) In Abschnitt IV Ziffer 7 wird nachfolgender Satz ergänzt:**

Der Anspruch auf Freizeit bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in entfällt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.10.2018 begründet wurden.

**b.) Abschnitt V wird um nachfolgende Ziffer 3a ergänzt:**

**3a.** Der Anspruch auf Zusammenrechnung kann in den Fällen eines Sanierungsverfahrens mit bzw. ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens entfallen, wenn dies den Kollektivvertragsparteien insbesondere aus betriebswirtschaftlichen oder sonstigen standort- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie zur möglichst weitgehenden Aufrechterhaltung der Beschäftigung geboten erscheint. Zu diesem Zweck ist auf Antrag des Veräußerers bzw. Erwerbers oder des Betriebsrates bzw. bei Fehlen eines Betriebsrates von drei Arbeitnehmern/Innen des Betriebs ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen.

**c.) Abschnitt VI wird um Ziffer 14a ergänzt:**

### **Pausen**

**14a.** Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

**d.) In Abschnitt VI wird lit l.) in Ziffer 19b ersatzlos gestrichen.**

**e.) In Abschnitt VI lautet Ziffer 21 Abs 7 Satz 1 neu wie folgt:**

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann folgende Abweichung von den vorstehenden Bestimmungen vereinbart werden.

**f.) Abschnitt VI wird um Ziffer 24 ergänzt:**

### **Lenkzeiten**

**24.** Wird ein/eine Arbeitnehmer/in im Auftrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zum Lenken eines Kraftfahrzeuges verpflichtet, so gilt die Lenkzeit als Arbeitszeit und ist somit bei den Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn dem/der Arbeitnehmer/in die Tätigkeit so angeordnet wird, dass sie die Benützung eines Kraftfahrzeuges zur Voraussetzung hat.

**g.) Abschnitt VII Ziffer 4 wird wie folgt ergänzt:**

Auf Verlangen des Betriebsrates ist ihm im Sinne des § 89 ArbVG monatlich eine schriftliche Aufstellung über die Anzahl

- der insgesamt geleisteten Überstunden,
- der geleisteten Überstunden pro Abteilung,
- der Arbeitnehmer/innen, die Überstunden geleistet haben,
- der Arbeitnehmer/innen, welche über zehn Stunden pro Tag bzw. über fünfzig Stunden pro Woche gearbeitet haben sowie

- der Krankenstandstage

zu übermitteln. Der/Die Arbeitgeber/in hat diese Aufstellung binnen 14 Tagen ab dem Verlangen auszustellen.

**h.) Abschnitt VI.E lautet neu wie folgt:**

**Vle. Arbeiten an Sonn- bzw. Feiertagen bei vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf (§ 12b ARG)**

1. Gemäß § 12b ARG können Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, wenn ein besonderer und vorübergehenden Arbeitsbedarf besteht, maximal viermal pro Jahr von der Wochenend- und Feiertagsruhe im Sinne des ARG ausgenommen werden.
2. Arbeitnehmer/innen können die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit jederzeit ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Kündigungen wegen der Ablehnung der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit sind unwirksam.
3. Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.
4. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden. Die Tages- und Wochenhöchst Arbeitszeit ist strikt einzuhalten. Darüber hinaus sind die Bestimmungen des § 6 ARG (Ersatzruhe) zu beachten.

**i.) Abschnitt VIII wird im Punkt 6. im ersten Absatz der letzte Satz wie folgt ersetzt:**

Wird ein/eine Arbeitnehmer/in während einer Wegzeit außerhalb der Normalarbeitszeit als Lenker eines Fahrzeuges beschäftigt, erhält er/sie Überstundenentlohnung nach Maßgabe der vorangeführten Bestimmung.

**j.) In Abschnitt IX Ziffer 30 wird folgender Satz ergänzt:**

Liegt bei der Einstellung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers eine Berufstätigkeit von mehr als 30 Jahren bzw. 25 Jahren bei Abschluss eines Universitätsstudiums vor, kann eine Anrechnung der Erhöhung des Ist-Lohnes i.o.S. auf bis zu 3 Vorrückungen vereinbart werden.

**k.) Abschnitt XIV Ziffer 9 wird wie folgt geändert:**

Ab 1.7.2019 lautet Ziffer 9 Abs 1 wie folgt: Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab der dritten Überstunde ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt. Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent.

**l.) Abschnitt XIV Ziffer 14 lautet neu wie folgt:**

**14. Zuschläge für Wochenend- bzw. Feiertagsarbeiten bei einem vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf (§ 12b ARG)**

Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise Wochenendarbeit iSd § 12b ARG leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag, soweit kein Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht, ein Zuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 150 %. Für Arbeiten an einem Feiertag iSd Artikel VIe gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist Punkt 13. sinngemäß anzuwenden. Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren (1:1,5 bzw. 1:2,5). Dieser Zeitausgleich ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Der Verbrauch des Zeitausgleichs ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen den Verbrauch von Zeitguthaben, bis zu drei Arbeitstagen, einseitig festlegen. Punkt 12 ist anzuwenden.

**m.) Abschnitt VII wird um Ziffer 8 wie folgt ergänzt:**

**Verbrauch von Zeitguthaben**

Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw. fünf Schichten einseitig festlegen. Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin ist der jeweilige Zeitsaldo monatlich schriftlich bekannt zu geben und jederzeit Einsicht in die Aufzeichnungen zu gewähren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht verbrauchte Zeitguthaben ausbezahlt.

## n.) Sozialpartnererklärung zur Freiwilligkeit der Leistung von 11. und 12. bzw. 51. – 60. Arbeitsstunde

### Anhang X

#### **Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu § 7 Abs. 6 AZG (idF BGBl I 2018/53)**

Die Kollektivvertragspartner bekennen sich vollinhaltlich zum freiwilligen Ablehnungsrecht bzw. zum Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 6 AZG für alle Überstunden im Rahmen der §§ 7 und 8 ab einer Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden. Die Kollektivvertragspartner erklären aus diesem Grund gemeinsam, dass kein Mitarbeiter direkt oder indirekt zu Leistung dieser Überstunden verpflichtet oder gar gezwungen werden soll. Das freiwillige Ablehnungsrecht gemäß § 7 Abs. 6 AZG soll daher von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betrieben der Metalltechnischen Industrie frei von Angst und Druck ausgeübt werden können.

Zur Überprüfung und Kontrolle, ob das freiwillige Ablehnungsrecht des § 7 Abs. 6 AZG von den Arbeitnehmer/Innen auch tatsächlich völlig angstfrei und ohne jeglichen Druck durch den/die Arbeitgeber/in ausgeübt werden kann, richten die Kollektivvertragspartner eine gemeinsame, paritätisch zu besetzende Monitoring-Kommission ein, deren ausdrückliche Aufgabe die Kontrolle und sozialpartnerschaftliche Klärung von allfälligen unerwünschten unfreiwilligen Überstundenleistungen ist. Zu diesem Zwecke kann die Monitoring-Kommission auch Empfehlungen an die Betriebe und Mitarbeiter der Betriebe der Metalltechnischen Industrie aussprechen.

### **6. Geltungsbeginn**

Geltungsbeginn: 1.11.2018