

# KV-VERHANDLUNGEN FMTI 2017 BERUFSGRUPPE DER GIESSEREIINDUSTRIE ANGESTELLTE

## PROTOKOLL ZUM GEHALTSABSCHLUSS

Zwischen dem Fachverband der Metalltechnischen Industrie und der Gewerkschaft der Privat-angestellten, Druck, Journalismus, Papier wird, für die Berufsgruppe der Gießereiindustrie nachstehende Vereinbarung geschlossen:

1. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Mindestgehälter** ab 1.11.2017 um 3,0%, die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe A wird betragsmäßig an die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe B angeglichen (Beilage 1a).
2. Erhöhung der **Ist-Gehälter** um 3,0%.
3. Die **Lehrlingsentschädigung** wird ab 1.11.2017 wie folgt festgesetzt (Erhöhung um 3,0%):

|              | Tabelle I  | Tabelle II |
|--------------|------------|------------|
| 1. Lehrjahr  | € 619,36   | € 828,92   |
| 2. Lehrjahr  | € 830,45   | € 1.113,55 |
| 3. Lehrjahr  | € 1.124,23 | € 1.385,10 |
| 4. Lehrjahr* | € 1.520,14 | € 1.609,99 |

\* gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist.

4. Die **Aufwandsentschädigungen** betragen ab 1.11.2017 (Beilage 1b):

| Taggeld    | Nachtgeld | volle Reiseaufwandsentschädigung<br>(Tag- und Nachtgeld) |
|------------|-----------|--|
| mindestens |           |  |
| € 54,34    | € 32,23   | € 86,57  |

5. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Zulagen** um 3,0% und der **Aufwandsentschädigungen** um durchschnittlich 1,9 % ab 1.11.2017 (Beilage 1b). Die **innerbetrieblichen Zulagen** werden, sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 3,0% ab 1.11.2017 erhöht.

### 6. Regelung zum Rahmenrecht

- § 15 Ziffer 17 lauten neu wie folgt:

17. Elternkarenzen (Karenzurlaube) im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden:

- Elternkarenzen, die am 01.11.2011 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 16 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.

- Elternkarenzen, die vor dem 01.11.2011 begonnen haben, werden im Höchstausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten angerechnet.

- Elternkarenzen, die nach dem 31.10.2017 enden, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.

Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden für Elternkarenzen, die bis zum 31.10.2016 enden, höchstens 16 Monate je Kind bzw. für Elternkarenzen, die bis zum 31.10.2011 enden, höchstens 10 Monate insgesamt angerechnet.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Elternkarenzen nach Mehrlingsgeburten.

- **§ 7 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen wird nachfolgende Bestimmung angeschlossen:**

**Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Norwegen und in Länder, die nach dem 1.11.2001 Mitglied der Europäischen Union wurden, gilt:**

Bei Reisen nach Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Norwegen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten ab 1.1.2018 bis 31.10.2018 um € 3,00 anzuheben.

Ab 1.11.2018 sind bei Reisen in die o.a. Länder die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten pro 12-Monatszeitraum (1.11. - 31.10) schrittweise um die auf das Inland anzuwendende Erhöhung der kollektivvertraglichen Aufwandsentschädigung sowie um jeweils € 3,00 anzuheben, bis der Wert des Tages- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb Österreichs erreicht ist.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Taggeld und das Nachtgeld um nicht mehr als 10% unterschritten werden.

- **Es wird ein neuer § 5b mit nachfolgendem Inhalt eingefügt:**

1. Gemäß § 12a ARG sind Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist, **maximal viermal pro Kalenderjahr** von der Wochenend- und Feiertagsruhe im Sinne des ARG ausgenommen.

Dies betrifft vor allem Arbeitnehmer/innen in der Produktion, wenn dies beispielsweise aus Gründen der Kurzfristigkeit eines Auftrages notwendig ist.

2. Arbeitgeber/innen, welche von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen wollen, müssen dies beim zuständigen Fachverband sowie bei der Gewerkschaft GPA-djp schriftlich beantragen. In diesem Antrag muss das benötigte zeitliche Ausmaß der Ausnahmeregelung, die Beschreibung der Art der Tätigkeiten sowie die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die voraussichtlich benötigt werden und in welchen Abteilungen (Geschäftsbereichen, Produktionsbereiche etc.) während den Wochenenden bzw. Feiertagen gearbeitet werden soll, angeführt werden. Darüber hinaus muss der drohende wirtschaftliche Nachteil, welcher ohne die Ausnahmeregelung entstehen würde, im Antrag dargelegt werden. In Betrieben mit Betriebsrat muss dem Antrag eine Zustimmungserklärung des zuständigen Betriebsrates beigefügt werden. Fehlt diese Zustimmungserklärung des zuständigen Betriebsrates, wird der Antrag zur Verbesserung zurückgeschickt.

Nach Einlangen des Antrages entscheiden die Kollektivvertragsparteien einvernehmlich und in Schriftform, ob dem Antrag zugestimmt wird oder nicht. Die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit ist mit dem Datum der Einbringung zulässig, wenn innerhalb von 14 Tagen die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien erfolgt.

Die Kollektivvertragsparteien haben das Recht, fehlende Informationen zur Entscheidung beim Antragssteller einzufordern. Wird einem Antrag schriftlich die Zustimmung erteilt, so ist eine Kopie dieses Schriftstückes im Betrieb an für alle Arbeitnehmer/innen sichtbarer Stelle auszuhängen. Ohne diesen Aushang wird die Zustimmung nicht rechtswirksam.

3. 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.
4. Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.
5. 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.
6. Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise kurzfristige Wochenendarbeit leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 150 %. Für Arbeiten an einem Feiertag iSv § 5b gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist § 5 (2) sinngemäß anzuwenden.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren. 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. Ziffer 5 ist anzuwenden.

7. § 5b gilt befristet bis 31.10.2018.

- In § 4 Abs 4b lit. l wird das Datum „30.06.2019“ durch „30.06.2021“ ersetzt sowie der letzte Satz von § 4b lit l ersatzlos gestrichen.
- In § 4 Abs 5 wird das Datum „30.06.2019“ durch „30.06.2021“ ersetzt

7. **Geltungsbeginn:** 1.11.2017

Wien, am 15.11.2017