

# KV-VERHANDLUNGEN FMTI 2019

(AUSGENOMMEN BERUFSGRUPPE DER GIESSEREIINDUSTRIE)

## ANGESTELLTE

### PROTOKOLL ZUM GEHALTSABSCHLUSS

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

1. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Mindestgehälter** ab 1.11.2019 wie folgt (Beilage 1a), in den Beschäftigungsgruppen A und B mindestens auf € 2.000,00:

BG	A-C	2,8%
BG	D-H	2,7%
BG	I-K	2,6%

2. Erhöhung der **Ist-Gehälter** im selben Ausmaß wie Absatz 1.
3. Die **Lehrlingsentschädigung** wird ab 1.11.2019 wie folgt festgesetzt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 738,78	€ 954,00
2. Lehrjahr	€ 945,30	€ 1.236,05
3. Lehrjahr	€ 1.236,74	€ 1.504,66
4. Lehrjahr*	€ 1.633,07	€ 1.725,35

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

4. Die **Aufwandsentschädigungen** betragen ab 1.11.2019 (Beilage 1b):

Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
mindestens		
€ 56,59	€ 33,57	€ 90,16

5. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Nachtarbeitszulage und Schichtzulage für die dritte Schicht** um 2,6% und der **Aufwandsentschädigungen** um durchschnittlich 2,0% ab 1.11.2019 (Beilage 1b). Die **innerbetrieblichen Zulagen** werden sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 2,6 % ab 1.11.2019 erhöht.

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

- Ab 1.11.2019 auf € 2,244
- Ab 1.11.2020 auf € 2,384
- Ab 1.11.2021 auf € 2,524

## 6. Regelung zum Rahmenrecht

### a) § 19c Ang.-KollV lautet neu wie folgt:

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25-jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatsgehalt  
zum 35-jährigen Dienstjubiläum ..... 2 Monatsgehälter  
zum 45-jährigen Dienstjubiläum ..... 3 Monatsgehälter

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsgehältern.

(2) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

(2a) Auf Wunsch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist, können alternativ zum Geldanspruch alle Dienstjubiläen, soweit sie im aufrechten Dienstverhältnis fällig werden, ab dem Fälligkeitszeitpunkt in Zeitguthaben umgewandelt werden. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen ein Monatsgehalt 22 Arbeitstagen bzw. 22 Schichten entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen auf Grund einer Vereinbarung regelmäßig weniger als fünf Tage in einer Kalenderwoche, so sind die Freizeittage entsprechend (regelmäßige Arbeitstage \* 4,33 Kalenderwochen) anzupassen. Der Anspruch für teilzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum).

(2aa) Übergangsregelung: Wird ein Jubiläumsgeld zwischen dem 1.11.2019 und dem 31.3.2020 fällig, so kann der/die DienstnehmerIn eine Umwandlung beanspruchen. Die tatsächliche Umwandlung von Geld in Zeit kann jedoch erst mit 1.4.2020 in Anspruch genommen werden.

Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn festzuhalten. Die Umwandlung von Geldansprüchen (infolge des 35- oder 45-jährigen Dienstjubiläums) kann auch teilweise in Zeitguthaben erfolgen (z.B. ein Monatsgehalt in Zeit und ein Monatsgehalt in Geld). Die Umwandlung hat aber stets ganze Monatsentgelte zu beinhalten. Die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen hat bis 31.01.2020 zu erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

(2b) Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Dienstgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.

(2c) Bestehende Zeitguthaben sind am Ende des Dienstverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses aktuellen Monatsgehaltes auszuführen, soweit die Zeitguthaben noch nicht aufgebraucht wurden. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin beendet, so gebühren nicht verbrauchte

Zeitguthaben den gesetzlichen Erben. Sind solche anspruchsberechtigte Personen nicht vorhanden, so fällt der Auszahlungsbetrag in die Verlassenschaft.

Darüber hinausgehende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen erfolgen.

**Übergangsbestimmung:**

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1.11.1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

(3a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

b) Sofern im Folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.

c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1.11.1995 und 1.11.1998, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31.3.1999 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde.

d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1.11.1995, besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.

e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages, kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.

f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9 b Abs. 1. werden für Dienstjubiläen die nach dem 31.10.2006 anfallen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Die Anrechnung von Karenzen für erste Lebensjahre von Kindern über (insgesamt) 10 Monate hinaus gilt für solche Karenzen, die nach dem 1.11.2006 enden. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31.10.2006 geltenden Fassung des § 9 b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Elternkarenzen, die nach dem 1.11.2016 geendet haben, werden für Dienstjubiläen zur Gänze angerechnet.

**b) § 5 Abs 3 lautet neu wie folgt:**

(3) a) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

b) Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag und für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 100%ige Zuschlag erst ab der 11. Arbeitsstunde an diesem Tag, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Bei mehrschichtiger Arbeit hingegen gebührt der 100%ige Zuschlag für die dritte und folgenden Überstunden an einem sonst arbeitsfreien Tag erst für Arbeitsleistungen, die in Verlängerung der betriebsüblich ersten Schicht geleistet werden, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit gemäß § 4a in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent.

Bei vereinbarter Gleitzeit gebührt ab 1.11.2019 bei einer Arbeitsleistung von mehr als 50 Stunden in einer Arbeitswoche nur dann ein Überstundenzuschlag von 100%, wenn für diese Arbeitsstunden eine Überstundenleistung über die 50. Wochenarbeitsstunde hinaus vom Arbeitgeber angeordnet wurde. Passive Reisezeiten außerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit gemäß § 4b Abs 3 Ziffer 4 AZG sind für die Feststellung, ab wann der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, nicht einzubeziehen.

**7. Geltungsbeginn: 1.11.2019**

Wien, am 28.10.2019