

KV-VERHANDLUNGEN FMTI 2022

(AUSGENOMMEN BERUFSGRUPPE DER GIESSEREIINDUSTRIE)

ARBEITER/INNEN

PROTOKOLL ZUM LOHNABSCHLUSS

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** ab 1.11.2022 (Beilage 1a) in der Grundstufe um 7,0 %. Die Höhe der Vorrückungswerte bleibt unverändert.
2. Erhöhung der **Ist-Löhne** ab 01.11.2022 um 5,4 % zuzüglich eines Fixbetrages von € 75,00. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Fixbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.
3. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Schichtzulagen und der Nachtarbeitszulage** um 7,0 % und der Aufwandsentschädigungen um durchschnittlich 7,0 % ab 1.11.2022. (Beilage 1). Die **innerbetrieblichen Zulagen** werden, sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 7,4% ab 1.11.2022 erhöht.

Die Schichtzulage für die 2. Schicht wird wie folgt erhöht:

- Ab 1.11.2022 auf € 0,837
- Ab 1.11.2023 auf € 1,004

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

- Ab 1.11.2022 auf € 2,770
- Ab 1.11.2023 auf € 3,016
- Ab 1.11.2024 auf € 3,262
- Ab 1.11.2025 auf € 3,508
- Ab 1.11.2026 auf € 3,754
- Ab 1.11.2027 auf € 4,000

4. Erhöhung der **Lehrlingseinkommen** ab 1.11.2022 wie folgt

	01.11.2022	01.11.2023	01.11.2024
1. Lehrjahr	€ 900,--	€ 1.000,--	€ 1.050,--
2. Lehrjahr	€ 1.090,--	€ 1.180,--	€ 1.270,--
3. Lehrjahr	€ 1.425,--	€ 1.525,--	€ 1.625,--
4. Lehrjahr	€ 1.870,--	€ 1.990,--	€ 2.110,--

(Beilage 1).

5. Regelung zum Rahmenrecht:

1. Änderung im Arb.-KV in Abschnitt VI, Ziffer 19b lit h:

Die Befristung bezüglich der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Minusstunden (180 statt zuvor 120 Stunden) wird auf den 31.12.2024 erstreckt.

2. Änderung im Arb.-KV in Abschnitt VI, Ziffer 21:

Die Befristung bezüglich der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Minusstunden (180 statt zuvor 120 Stunden) wird auf den 31.12.2024 erstreckt.

3. Änderungen im Arb.-KV in Abschnitt VI e: ARBEITEN AN SONN- BZW. FEIERTAGEN BEI VORÜBERGEHEND AUFTRETENDEM BESONDEREN ARBEITSBEDARF (§ 12A ARG):

a.) Die Befristung der Regelung wird auf den 31.12.2024 erstreckt.

4. Innerhalb der mit KV-Abschluss vom November 2021 eingerichteten Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitszeit“ wird die darin bestehende Sub-Arbeitsgruppe „Montage und auswärtiges Arbeiten“ beauftragt, einen gemeinsamen, möglichst einkommens- und kostenneutralen Vorschlag zur Vereinheitlichung der Dienstreisebestimmungen im Arbeiter-KV sowie im Angestellten-KV auszuarbeiten.

5. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, zeitnah und gemeinsam beim Bundesministerium für Finanzen eine angemessene Anhebung und jährliche Valorisierung

- der Beträge im EStG für Inlandsdiäten (Tages- und Nächtigungsgelder),
- der Beträge für Auslandsdiäten (Tages- und Nächtigungsgelder) lt. VO BGBl. II 483/1993 (idF BGBl. II Nr. 434/2001) aufgrund der Reisegebührevorschriften des Bundes (Gebührenstufe 3) sowie
- der Beträge im EStG für Kilometergelder zu fordern.

6. XVI. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

(EFZG i.d.Fg., BGBl. I Nr. 100/2018; Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG; §§ 1154b, 1155 ABGB)

Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	bei Krankheit (Unglücksfall); pro Arbeitsjahr:
---------------------------------------	---

ab Beginn des Arbeitsverhältnisses

6 Wochen

Dauer des Arbeitsverhältnisses	bei Krankheit (Unglücksfall); pro Arbeitsjahr:
ab dem vollendeten 1. Jahr des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen
ab 15 vollendeten Jahren des Arbeitsverhältnisses	10 Wochen
ab 25 vollendeten Jahren des Arbeitsverhältnisses	12 Wochen

volles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt.

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:
ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen
ab 15 vollendeten Jahren des Arbeitsverhältnisses	10 Wochen

volles Entgelt.

1. Über die Anspruchsdauer des EFZG hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit). Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

bis 5 Jahre	für 2 Wochen
ab 5 Jahren	für 4 Wochen
ab 25 Jahren	für 6 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden AN-Beiträgen) und dem vollen Krankengeld, auch wenn

der/die Arbeitnehmer/in kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden. Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltbegriff des EFZG in Verbindung mit dem Generalkollektivvertrag. Bei Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49 Prozent des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen.

Fallen die ersten 3 Tage einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles bzw. einer Berufserkrankung in den Zeitraum eines Anspruches auf Krankengeldzuschuss und wird gemäß § 138 Abs. 1 ASVG kein Krankengeld bezahlt, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.

**) Die Punkte 1 und 2 in der Fassung des Kollektivvertrages 1. November 2021 entfallen. Der Punkt 2a in der Fassung des Kollektivvertrages 1. November 2021 wird zu Punkt 1 in der Fassung ab 1. November 2022..*

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit Folge eines von einem/einer Dritten schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält er/sie Krankenentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss. Dieser ist zurückzuzahlen, wenn ihm/ihr von dem/der Dritten Schadenersatz geleistet wird.

Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der/die Arbeitnehmer/in diesen Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist der/die Arbeitnehmer/in nicht verpflichtet. Er/Sie hat sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den/die Arbeitgeber/in abzutreten. Diesem/dieser steht die Verfolgung der Ansprüche auf eigene Gefahr und Kosten offen.

4. Gemeinsame Bestimmungen

Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und diesem Kollektivvertrag gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. drei Monaten oder Kalendervierteljahr) vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden. Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 1 und 2 sind jene drei abgeschlossenen Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Überstunden dann als regelmäßig gelten, wenn in mindestens 7 der 12 Kalendermonate vor der Arbeitsverhinderung Überstunden geleistet worden sind. Diesfalls sind für die Ermittlung des Durchschnittes die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Auf zwischenzeitige Lohnerhöhungen ist Bedacht - 125 - zu nehmen. Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

5. Wird der Anspruch gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz durch Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr umgestellt, ist § 2 Abs. 8 Entgeltfortzahlungsgesetz anzuwenden.

5a. Nachweispflicht

Arbeitnehmer/innen sind nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuch, Behördenwegen udgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass von der Mehrzahl der Angestellten des Betriebes ein solcher Nachweis gefordert wird. § 8 Abs. 5 EFZG bleibt unberührt.

Anhang XI

Protokollanmerkung vom November 2022

Aufnahme von Verhandlungen betreffend die Weiterentwicklung des einheitlichen Entlohnungssystems

Seit Einführung des einheitlichen Entlohnungssystems im Jahr 2005 hat sich die Arbeitswelt verändert. Insbesondere die Art und Weise, wie gearbeitet wird hat sich durch Digitalisierung/Industrie 4.0, demografischer Wandel, Wertewandel, neue Managementstrukturen und Dekarbonisierung stark gewandelt. Das einheitliche Entlohnungssystem ist hingegen unverändert geblieben. Ziel der Verhandlungen ist es, das Entlohnungssystem und dessen Wirkung/Anwendung zu evaluieren und allenfalls dahingehend weiterzuentwickeln, um den Anforderungen der Gegenwart und der unmittelbaren Zukunft zu entsprechen.

Die Kollektivvertragsparteien kommen daher überein, Gespräche bzw. Verhandlungen zur „Evaluierung und möglichen Weiterentwicklung des einheitlichen Entlohnungssystems“ baldmöglichst aufzunehmen.

8. Geltungsbeginn: 1.11.2022

Wien, am 4.11.2022