

KV-VERHANDLUNGEN FMTI 2023

(AUSGENOMMEN BERUFSGRUPPE DER GIESSEREIINDUSTRIE)

ANGESTELLTE

PROTOKOLL ZUM GEHALTSABSCHLUSS

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

1. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Mindestgehälter** ab 1.11.2023 (Beilage 1a) in der Grundstufe um 8,5 %. Die Höhe der Vorrückungswerte bleibt unverändert.
2. Die tatsächlichen Monatsgehälter der in den Betrieben beschäftigten Angestellten, ausgenommen die kaufmännischen Lehrlinge, werden rückwirkend ab 01.11.2023 um 10%, maximal jedoch monatlich um Euro 400,-- erhöht. Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Maximalbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit. Für Entgelte, welche nach dem 31. Oktober 2023 angefallen sind (z.B. Überstunden) bzw. fällig wurden (z.B. Weihnachtsremuneration) muss die angeführte Erhöhung berücksichtigt werden und gegebenenfalls die errechnete Differenz nachbezahlt werden.
3. **Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel für Unternehmen mit hohem Personalkostenanteil**

Präambel:

Zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit heimischer Produktionsunternehmen mit hohem Personalkostenanteil sowie Sicherung der Beschäftigung in Betrieben in Österreich haben die Kollektivvertragsparteien bei Vorliegen einer entsprechenden wirtschaftlichen Notwendigkeit erstmals die Möglichkeit einer zweigliedrigen Verringerung der in Ziffer 2 vorgesehenen nachhaltigen IST-Erhöhung bei gleichzeitigem Interessenausgleich mit sozialadäquaten Kompensationsmaßnahmen auf Betriebsebene mit nachfolgendem Prozedere vereinbart.

- a. In Unternehmen, die im letzten beim Firmenbuch hinterlegten bzw. durchgeführten Jahresabschluss für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2022 abgeschlossene (dem Kalenderjahr entsprechenden oder abweichenden) Wirtschaftsjahr (inkl. Gewinn- und Verlustrechnung) einen Anteil des Personalaufwandes gemäß § 231 Abs 2 Ziffer 6 UGB an der Wertschöpfung (Summe gemäß § 231 Abs. 2 Ziffer 6 (Personalaufwand), Ziffer 7 (Abschreibungen) und Ziffer 17 (EBT) UGB) *
 - i. **von mehr als 75% haben**, können die tatsächlichen Monatsgehälter der in den Betrieben beschäftigten Angestellten, ausgenommen die kaufmännischen Lehrlinge, rückwirkend ab 1.11.2023 und in Abweichung von Ziffer 2 vorläufig lediglich um **8,5%**, **maximal jedoch um Euro 340,--** erhöhen (mit aliquoter Verringerung des Maximalbetrages für Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit), oder
 - ii. **von mehr als 90% haben**, können die tatsächlichen Monatsgehälter der in den Betrieben beschäftigten Angestellte, ausgenommen die kaufmännischen Lehrlinge, rückwirkend ab 1.11.2023 und in Abweichung von Ziffer 2 vorläufig lediglich um **7%**, **maximal jedoch**

um Euro 280,-- erhöhen (mit aliquoter Verringerung des Maximalbetrages für Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit), wenn der jeweilige prozentuelle Anteil des Personalaufwandes an der Wertschöpfung (= Summe gemäß § 231 Abs. 2 Ziffer 6, 7 und 17 UGB) den Kollektivvertragsparteien bis spätestens **22.12.2023** per E-Mail an die Kollektivvertragsparteien (metallindustrie@gpa.at und bsiarbei@wko.at) mittels von dem bzw. von den arbeitgeber/innenseitig vertretungsbefugten Organ/en und dem Betriebsrat oder Betriebsausschuss unterschriebener Erklärung mit gleichzeitiger elektronischer Übermittlung des letzten beim Firmenbuch hinterlegten bzw durchgeführten Jahresabschluss für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2022 abgeschlossene (dem Kalenderjahr entsprechenden oder abweichenden) Wirtschaftsjahr (inkl. Gewinn- und Verlustrechnung) nachgewiesen wird. In Unternehmen mit mehreren Betrieben aber nur Betriebsräten in einzelnen Betrieben ist die Erklärung von jeder Betriebsratskörperschaft zu unterschreiben.

Unternehmen, welche die oben angeführten Kriterien nicht erfüllen, jedoch die Anwendung der Ziffer 2. aus sonstigen wirtschaftlichen Gründen, insbesondere im übermittelten Jahresabschluss ein negatives EBT gemäß § 231 (2) Z 17 UGB ausweisen, nicht erfüllen können, haben dennoch die Möglichkeit, die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel anzuwenden und können die tatsächlichen Monatsgehälter der in den Betrieben beschäftigten Angestellten, ausgenommen die kaufmännischen Lehrlinge, rückwirkend ab 1.11.2023 und in Abweichung von Ziffer 2 vorläufig lediglich um 7%, maximal jedoch um Euro 280,- erhöhen (mit aliquoter Verringerung des Maximalbetrages für Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit). Diesbezüglich müssen diese Unternehmen bis spätestens 22.12.2023 die wirtschaftlichen Gründe erklären und den letzten beim Firmenbuch hinterlegten Jahresabschluss für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2022 abgeschlossene (dem Kalenderjahr entsprechenden oder abweichenden) Wirtschaftsjahr (inkl. Gewinn- und Verlustrechnung) per E-Mail an die Kollektivvertragsparteien (metallindustrie@gpa.at und bsiarbei@wko.at) übermitteln. Die Bestimmungen der lit. b-j sowie der Ziffer 4 gelten auch für diese Unternehmen.

- b. In Unternehmen mit Betrieben ohne Betriebsrat muss der elektronischen Übermittlung des letzten beim Firmenbuch hinterlegten bzw durchgeführten Jahresabschluss für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2022 abgeschlossene (dem Kalenderjahr entsprechenden oder abweichenden) Wirtschaftsjahr (inkl. Gewinn- und Verlustrechnung) eine Selbsterklärung des vertretungsbefugten Organs über die Richtigkeit der Berechnung des jeweiligen Personalkostenanteiles beigelegt und bis spätestens **22.12.2023** per E-Mail an die Kollektivvertragsparteien (metallindustrie@gpa.at und bsiarbei@wko.at) übermittelt werden.
- c. Einzelunternehmen, Personengesellschaften oder kleine Kapitalgesellschaften gemäß § 221 UGB (das sind Kapitalgesellschaften, die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren nicht überschreiten: i) 5 Millionen Euro Bilanzsumme, ii) 10 Millionen Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag oder iii) im Jahresdurchschnitt 50 Arbeitnehmer/innen) müssen anstelle des letzten beim Firmenbuch hinterlegten Jahresabschlusses (inkl. Gewinn- und

Verlustrechnung) den letzten im Unternehmen befindlichen abgeschlossenen Jahresabschluss (inkl. Gewinn- und Verlustrechnung) sowie eine Selbsterklärung hinsichtlich des prozentuellen Anteils des Personalaufwandes an der Wertschöpfung sowie der Echtheit und Richtigkeit der darin befindlichen Zahlen und Werte bis spätestens **22.12.2023** per E-Mail an die Kollektivvertragsparteien (metallindustrie@gpa.at und bsiarbei@wko.at) übersenden. Wurden in diesen Unternehmen Betriebsräte gewählt, so gelten die diesbezüglichen Bestimmungen gemäß lit. a.

- d. Ersatzweise kann anstelle des letzten Jahresabschlusses inkl. der Gewinn- und Verlustrechnung gemäß lit. a-c eine Bestätigung eines Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers über die Richtigkeit, der aus dem Jahresabschluss inkl. der Gewinn- und Verlustrechnung entnommenen erforderlichen Zahlen und Werte für die Inanspruchnahme der Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel beigelegt werden. Diese Ersatzvornahme steht jedoch nur für beim Firmenbuch hinterlegte Jahresabschlüsse für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2022 abgeschlossene (dem Kalenderjahr entsprechenden oder abweichenden) Wirtschaftsjahr zur Verfügung.
- e. Beteiligungsgesellschaften („Holdinggesellschaften“), die selbst über keine Produktion in Österreich verfügen sowie Montageunternehmen, die Gehaltserhöhungen durch vertragliche oder gesetzliche Regelungen überwiegend weiter verrechnen können (sog. „Preisgleitklauseln“) sind von der Inanspruchnahme der Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel ausgenommen.
- f. Unternehmen, die von der Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel gemäß Ziffer 3 Gebrauch gemacht haben, haben aufgrund der herabgesetzten Erhöhung der Ist-Monatsgehälter bis spätestens **29.2.2024** einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat oder Betriebsausschuss mittels Betriebsvereinbarung zu vereinbaren. In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Interessenausgleich mittels schriftlicher Vereinbarung mit den arbeitnehmer/innenseitigen Kollektivvertragsparteien zu vereinbaren.
- g. Der Interessenausgleich kann insbesondere in der Gewährung einer (oder mehrerer) Teuerungsprämie(n) erfolgen. Zu diesem Zweck ermächtigt der gegenständliche Kollektivvertrag die Parteien der Betriebsvereinbarung iSd §§ 29ff ArbVG ausdrücklich im Sinne von § 68 Abs 5 Z 5 EStG zum Abschluss von **Betriebsvereinbarung(en) zur Gewährung von Teuerungsprämie(n)** gemäß § 124b EStG für das Kalenderjahr 2024. Im Fall von Betrieben ohne Betriebsrat ermächtigt der gegenständliche Kollektivvertrag vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages erfasste Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in, nach vorheriger schriftlicher Vereinbarung mit den arbeitnehmer/innenseitigen Kollektivvertragsparteien, ausdrücklich zum Abschluss von **Einzelvereinbarungen zur Gewährung von Teuerungsprämie(n)** gemäß § 124b EStG für das Kalenderjahr 2024. Der Interessenausgleich kann aber auch kumulativ bzw. alternativ zu lit. g erster oder zweiter Satz beispielsweise in Form
 - i. zusätzlicher Freizeit für Angestellte,
 - ii. einer Dotierung von Bildungsmaßnahmen oder eines Wohlfahrtsfonds oder
 - iii. in sonstigen adäquaten Maßnahmenerfolgen.

- h. Die jeweiligen Maßnahmen dieses Interessenausgleichs sind bis 29.2.2024 per E-Mail (metallindustrie@gpa.at und bsiarbei@wko.at) an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. Diese können dagegen bis 31.3.2024 einen schriftlichen Widerspruch erheben.
- i. Die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel kann nur für beide Arbeitnehmer/innen-Gruppen und nur bei gleichen Interessenausgleichsmaßnahmen in Anspruch genommen werden.
- j. Im Falle eines Widerspruches, dem Nicht-Zustandekommen einer Einigung über den Interessenausgleich oder der verspäteten bzw. unvollständigen Übermittlung der Erklärungen samt Beilagen gemäß lit. a-d sind die Ist-Gehälter ab 1.5.2024 um 10% (Stand 31.10.2023), monatlich um maximal € 400,- zu erhöhen und den Arbeitnehmer/innen für den Zeitraum vom 1.11.2023 bis 30.4.2024 mit dem Gehalt für April 2024 eine Ausgleichszahlung in Höhe des seither entgangenen Entgelts zu bezahlen.
4. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter (Ziffern 2 und 3) nicht die neuen Mindestgehälter, so sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich **die Ist-Gehälter der Angestellten aufgrund der Ziffern 2 und 3 effektiv erhöhen.**

*Die Formel lautet:

Personalaufwand gem. § 231 (2) Z 6
Personalaufwand gem. § 231 (2) Z 6 + Abschreibungen gem. § 231 (2) 7 + Ergebnis vor Steuern gem. § 231 (2) 17

5. Die Lehrlingseinkommen werden ab 1.11.2023 wie folgt festgesetzt:

Tabelle I	1.11.2023
1. Lehrjahr	€ 1.000,00
2. Lehrjahr	€ 1.182,65
3. Lehrjahr	€ 1.546,13
4. Lehrjahr*	€ 2.028,95

Tabelle II	1.11.2023
1. Lehrjahr	€ 1.218,34
2. Lehrjahr	€ 1.502,68
3. Lehrjahr	€ 1.841,04
4. Lehrjahr*	€ 2.130,53

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

6. Die Aufwandsentschädigungen betragen ab 1.11.2023 (Beilage 1b):

Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
mindestens		
€ 68,32	€ 40,52	€ 108,84

7. Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Schichtzulagen und der Nachtarbeitszulage um 8,5 % und der Aufwandsentschädigungen um durchschnittlich 8,5 % ab 1.11.2023. (Beilage 1). Die innerbetrieblichen Zulagen werden, sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 8,65 % ab 1.11.2023 erhöht.

Die Schichtzulage für die 2. Schicht wird ab 1.11.2023 auf € 1,004 erhöht.

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

- 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

Gehaltsabschluss 1.11.2024

1. Mit Wirkung 1.11.2024 erfolgt eine Erhöhung der Ist-Gehälter in Höhe der rollierenden Inflation für den Zeitraum 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 zuzüglich 1%.
2. Die Grundstufe der kollektivvertraglichen Mindestgehälter wird im Ausmaß der rollierenden Inflation für die Monate 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 erhöht.
3. Diäten und Auslösen werden um die rollierende Inflation für die Monate 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 erhöht.
4. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Zulage für die 3. Schicht und der Nachtarbeitszulage** um die rollierende Inflation für die Monate 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024. Die **innerbetrieblichen Zulagen** werden, sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, im Ausmaß der rollierenden Inflation für die Monate 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 erhöht.

Für die 3. Schicht sowie für die Nachtarbeitszulage gilt:

- 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
5. Lehrlingseinkommen werden im Ausmaß der rollierenden Inflation für die Monate 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 erhöht. Erreichen die Werte nicht die Höhe der bereits vereinbarten Werte, so gelten die bereits vereinbarten Werte.
 6. Es wird vereinbart, dass die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel des KV-Abschlusses 1.11.2023 einer Evaluierung unterzogen wird, und geprüft wird, ob und allenfalls unter welchen Rahmenbedingungen für den Zeitraum ab dem 1.11.2024 diese neuerlich in Geltung gesetzt wird.

Regelung zum Rahmenrecht

1. Änderung im Ang.-KV in § 4 Abs. 4b lit h: Die Befristung bezüglich der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Minusstunden (180 statt zuvor 120 Stunden) wird auf den 31.12.2026 erstreckt.
2. Änderung im Ang.-KV in § 4 Abs. 5: Die Befristung bezüglich der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Minusstunden (180 statt zuvor 120 Stunden) wird auf den 31.12.2026 erstreckt.
3. Arbeiten an Sonn- bzw. Feiertagen bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf (§ 12A ARG); Änderungen im Ang.-KV in § 5b: a) Die Befristung der Regelung wird auf den 31.12.2026 erstreckt.
4. Qualifizierungsoffensive:
Die KV-Parteien kommen überein, Gespräche auf Ebene der Verhandlungsleiter der Fachverbände und Berufsgruppe aufzunehmen, mit dem Ziel die Qualifizierung im Rahmen von Lehrabschlussprüfungen insbesondere gem. § 23 Abs. 5 BAG (idFv BGBI 2013/29) zu fördern, insbesondere unter Berücksichtigung bestehender Weiterbildungseinrichtungen und regionalen Strukturen sowie laufender Maßnahmen der Fachverbände und der Gewerkschaften.
5. Die KV-Parteien bekräftigen ihre Vereinbarung vom 4.11.2022 (Arb. Anhang XIII) (Ang. Anmerkung 10), Gespräche zur Evaluierung und möglichen Weiterentwicklung des einheitlichen Entgeltsystems baldmöglichst aufzunehmen, wobei auch Aspekte der Gleichwertigkeit von Facharbeit mit anderen Tätigkeiten berücksichtigt werden sollen.

8. Geltungsbeginn: 1.11.2023

Wien, am 07.12.2023