

KV-VERHANDLUNGEN FMTI 2023

(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 1.11.2023 (Beilage 1a) in der Grundstufe um 8,5 %. Die Höhe der Vorrückungswerte bleibt unverändert.
2. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen 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 Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen 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 Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen 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 (peter.schleinbach@proge.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 Jahresabschlusses 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 Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen 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 (peter.schleinbach@proge.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 Jahresabschlusses 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 (peter.schleinbach@proge.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 für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2022 abgeschlossene (dem Kalenderjahr entsprechenden oder abweichenden) Wirtschaftsjahr (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 (peter.schleinbach@proge.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 Lohnerhöhungen 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 Beschäftigungssicherungs-Klausel gemäß Ziffer 3 Gebrauch gemacht haben, haben aufgrund der herabgesetzten Erhöhung der Ist-Monatslöhne 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 Arbeitnehmer/innen,
 - 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 (peter.schleinbach@proge.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 Interessensausgleichsmaßnahmen 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-Löhne 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 Lohn für April 2024 eine Ausgleichszahlung in Höhe des seither entgangenen Entgelts zu bezahlen.
4. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne (Ziffern 2 und 3) nicht die neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der Monatslohn der Arbeitnehmer / innen aufgrund der Vorschrift des Anhang II Ziffer 2 und 3 effektiv erhöht.

*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. 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

6. Erhöhung der Lehrlingseinkommen ab 1.11.2023 wie folgt:

	01.11.2023
1. Lehrjahr	€ 1.000,00
2. Lehrjahr	€ 1.182,65
3. Lehrjahr	€ 1.546,13
4. Lehrjahr	€ 2.028,95

(Beilage 1).

7. Erhöhung der Entlohnung von Pflichtpraktikanten auf € 1.000,00

Lohnabschluss 1.11.2024

1. Mit Wirkung 1.11.2024 erfolgt eine Erhöhung der Ist-Löhne in Höhe der rollierenden Inflation für den Zeitraum 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 zuzüglich 1 %.
2. Die Grundstufe der kollektivvertraglichen Mindestlöhne 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.

Regelungen zum Rahmenrecht:

(Redaktionelle Änderungen 1 - 16)

1. In Abschnitt IV., Punkt 2 wird im Klammerausdruck vor „Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz“ „§ 2“ hinzugefügt. Abschnitt IV., Punkt 2 lautet damit neu wie folgt:

Dem/Der Arbeitnehmer/in ist vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (§ 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Beschäftigungsgruppe F (vor dem 1.11.2005 Lohngruppe 1) sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung eintreten. Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

2. In Abschnitt VI., Punkt 16, zweiter Absatz wird der zweite Satz gestrichen. Abschnitt VI., Punkt 16, zweiter Absatz lautet damit neu wie folgt:

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

3. In Abschnitt VI., Punkt 17, erster Absatz wird im Klammersausdruck die Wortfolge „2 und“ gestrichen. Abschnitt VI., Punkt 17, erster Absatz lautet damit neu wie folgt:

Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen (gemäß § 4 Abs. 3 AZG) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmer/innen mit diesen verlegt werden.

4. In Abschnitt VI., Punkt 21., achter Absatz wird im zweiten Satz das „des“ nach „iSd“ gestrichen. Abschnitt VI., Punkt 21., achter Absatz lautet damit neu wie folgt:

Anstelle des in den vorstehenden Regelungen von Pkt. 21 erwähnten Durchrechnungszeitraums von 26 Wochen gilt generell ein Ausgleichszeitraum von 52 Wochen. Gelingt in diesem Zeitraum kein vollständiger Ausgleich der durch Abweichungen iSd 3. Absatzes entstandenen. Über- oder Unterschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit im vorangegangenen Schichtturnus, können Überschreitungen bis zu insgesamt 40 Stunden und Unterschreitungen bis zu 180 Stunden*) nochmals in einen letztmaligen Ausgleichszeitraum von 52 Wochen übertragen werden. Darüber hinausgehende Zeiten und danach noch immer nicht ausgeglichene Zeiten sind als Überstunden auszus zahlen bzw. verfallen ersatzlos.

5. In Abschnitt VI.d. ,Punkt 1 wird die Wortfolge „oder § 37b AMMSG“ sowie „33/2001, 71/2003, 128/2003, 142/2004 und 90/2009“ gestrichen. Abschnitt VI.d., Punkt 1 lautet damit neu wie folgt:

Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG (i.d.F. BGBl. I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

6. In Abschnitt IV.e., Punkt 6, erster Absatz wird das Zitat „Abschnitt VI.e.“ geändert auf „Abschnitt VI.e.“ und „Abschnitt VI.f“ auf „Abschnitt VI.f.“ (jeweils Verschiebung des Punktes). Weiters wird der letzte Satz dieses Absatzes am Ende durch einen Punkt ergänzt. Abschnitt IV.e., Punkt 6, erster Absatz lautet damit neu wie folgt:

Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise kurzfristige Wochenendarbeit iSd § 12a ARG gem. Abschnitt VI.e. und § 12b ARG gem. Abschnitt VI.f. 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 Abschnitt XIV Ziffer 11 gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist Ziffer 14 von Abschnitt XIV sinngemäß anzuwenden.

7. In Abschnitt VIII., Punkt 7, fünfter Absatz wird der Klammerausdruck nach „BGBI“ um „I“ ergänzt. Abschnitt VIII., Punkt 7, fünfter Absatz lautet damit neu wie folgt:

Das Kilometergeld beträgt jedoch ab 1. Juli 2008 bis einschließlich 31. Dezember 2009 (lt. BGBI I 86/2008 vom 26.6.2008):

8. In Abschnitt XIV., Punkt 9, sechster Absatz wird im Klammerausdruck „Abschnitt VI.a“ durch „Abschnitt VIa.“ ersetzt (Verschiebung des Punktes). Abschnitt XIV., Punkt 9, sechster Absatz lautet damit neu wie folgt:

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VIa.) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

9. In Abschnitt XIV., Punkt 14, erster Absatz, zweiter Satz wird „Artikel VIe“ durch „Abschnitt VIe.“ ersetzt und nach „Artikel VIe“ „und Abschnitt „VIf.“ eingefügt. Abschnitt XIV., Punkt 14, erster Absatz, zweiter Satz lautet damit neu wie folgt:

Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise Wochenendarbeit iSd § 12a ARG gem. Abschnitt VIe. und § 12b ARG gem. Abschnitt VI f. 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 Abschnitt VIe. und Abschnitt VI f. gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150 % für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist Punkt 13. sinngemäß anzuwenden.

10. In Abschnitt XVI. wird dem ersten Absatz die Nummerierung „1.“ vorangestellt, der jetzige Punkt „1.“ wird zu Punkt „2.“ und die redaktionelle Anmerkung vor Beginn von Punkt 3. entfällt. Abschnitt XVI., Klammerausdruck vor Punkt 1, Punkte 1 und 2 lauten damit neu wie folgt:

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

1. Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	bei Krankheit (Unglücksfall); pro Arbeitsjahr:
ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.....	6 Wochen
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.

2. 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.

11. In Abschnitt XVI. Punkt 4, zweiter Satz, wird nach „Punkt“ das „1 und“ gestrichen. Abschnitt XVI. Punkt 4, zweiter Satz lautet damit neu wie folgt:

Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 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.

12. In Abschnitt XVI., Punkt 5a wird der letzte Satz gestrichen. Abschnitt XVI., Punkt 5a lautet damit neu wie folgt:

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.

13. In Abschnitt XVII., Punkt 7, dritter Satz, wird der Satzteil „wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt; ab 1.1.1999“ gestrichen. Abschnitt XVII., Punkt 7 lautet damit neu wie folgt:

Arbeitnehmer/innen erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Dieser ist bei Antritt desurlaubes fällig. Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

14. In Abschnitt XVIIIa. wird die Übergangsregelung im fünften Absatz gestrichen, im sechsten Absatz, dritter Satz, wird „Monatsentgelte“ durch „Monatslöhne“ ersetzt. Abschnitt XVIIIa. lautet damit neu wie folgt:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebührt
zum 25-jährigen Dienstjubiläum..... 1 Monatslohn
zum 35-jährigen Dienstjubiläum..... 2 Monatslöhne
zum 45-jährigen Dienstjubiläum..... 3 Monatslöhne
als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatslöhnen. Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

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

Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn festzuhalten. Die Umwandlung von Geldansprüchen (infolge des 35- oder 45-jährigen Dienstjubiläums) kann auch teilweise in Zeitguthaben erfolgen (z. B. ein Monatslohn in Zeit und ein Monatslohn in Geld). Die Umwandlung hat aber stets ganze Monatslöhne zu beinhalten. Die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen hat bis 31.1.2020 zu erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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 einseitig festlegen.

Bestehende Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktuellen Monatslohnes auszuzahlen, soweit die Zeitguthaben noch nicht aufgebraucht wurden. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beendet, so gebühren nicht verbrauchte Zeitguthaben den gesetzlichen Erben. Sind solche anspruchsberechtigte Personen nicht vorhanden, so fällt der Auszahlungsbetrag in die Verlassenschaft. Darüberhinausgehende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen erfolgen.

15. In Abschnitt XIX., Punkt 2, Buchstabe b) wird „gemäß § 253b ASVG“ ersetzt durch „bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung“. Abschnitt XIX., Punkt 2 lautet damit neu wie folgt:

Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat und der/die Arbeitnehmer/in dieses unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist aus folgenden Gründen löst:

- a) Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);
- b) Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bzw. Artikel X NSchG.

16. In Anhang IXa., Punkt 16, letzter Satz vor der Tabelle, wird im Klammersausdruck die Wortfolge „; Die Tabelle in Anhang XIIIa KollV ist nicht anzuwenden“ gestrichen. Anhang IXa., Punkt 16 (bis vor der Tabelle) lautet damit neu wie folgt:

Bei Arbeitnehmern mit Akkordlohn (in der Folge wird dieser Begriff auch für akkordähnliche Prämienlöhne in diesem Kollektivvertrages verwendet) ist die Einreihung in die jeweilige Kompetenzzulagenstufe nach dem im Zeitraum vom 1.11.2003 bis 31.10.2004 durchschnittlich erzielten Akkord- bzw. Prämienverdienst aller Arbeitnehmer vorzunehmen, die in derselben Lohngruppe eingestuft waren („Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst“). Wenn die Berechnung auf Grundlage dieses Zeitraums nicht repräsentativ ist, kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer, repräsentativerer Betrachtungszeitraum vereinbart werden. Die Einreihung in die jeweilige Kompetenzzulagenstufe erfolgt nach der folgenden Tabelle (Vorrückungsstufen der Kompetenzzulage gem. Pkt. 17 und 18):

17. 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 31.12.2026 erstreckt.
18. 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 31.12.2026 erstreckt.
19. 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 31.12.2026 erstreckt.
20. 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 BGBl 2013/29) zu fördern, insbesondere unter Berücksichtigung bestehender Weiterbildungseinrichtungen und regionalen Strukturen sowie laufender Maßnahmen der Fachverbände und der Gewerkschaften.
21. Die KV-Parteien bekräftigen ihre Vereinbarung vom 4.11.2022 (Arb. Anhang XIII), Gespräche zur Evaluierung und möglichen Weiterentwicklung des einheitlichen Entgeltsystems baldmöglichst aufzunehmen, wobei auch Aspekte der Gleichwertigkeit von Facharbeit mit anderen Tätigkeiten berücksichtigt werden sollen.

7. Geltungsbeginn: 1.11.2023

Wien, am 07.12.2023