

KV-VERHANDLUNGEN FMTI 2024

(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 1.11.2024 (Beilage 1a) in der Grundstufe um 3,8 %. Die Höhe der Vorrückungswerte bleibt unverändert.
2. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden ab 1.11.2024 um 4,8 % erhöht.
3. **Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel für Unternehmen mit hohem Personalkostenanteil**

Präambel:

Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel für Unternehmen mit hohem Personalkostenanteil

Zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit heimischer Produktionsunternehmen mit hohem Personalkostenanteil sowie zur Sicherung der Beschäftigung in den Betrieben in Österreich haben die Kollektivvertragsparteien bei Vorliegen einer entsprechenden wirtschaftlichen Notwendigkeit die Möglichkeit einer zweigliedrigen Verringerung der in Ziffer 2 vorgesehenen nachhaltigen Ist-Lohnerhöhung 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 31.12.2023 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, ab 1.11.2024 und in Abweichung von Ziffer 2 vorläufig lediglich um **4,05 %** erhöhen oder
 - ii. **von mehr als 90 %** haben, können die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, ab 1.11.2024 und in Abweichung von Ziffer 2 vorläufig lediglich um **3,3 %** erhöhen,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 8.11.2024 per E-Mail (peter.schleinbach@proge.at, 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 Jahresabschlusses für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2023 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 Abs. 2 Ziffer 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, ab 1.11.2024 und in Abweichung von Ziffer 2 vorläufig lediglich um 3,3 %, erhöhen. Diesbezüglich müssen diese Unternehmen bis spätestens 8.11.2024 die wirtschaftlichen Gründe erklären und den letzten beim Firmenbuch hinterlegten Jahresabschluss für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2023 abgeschlossene (dem Kalenderjahr entsprechenden oder abweichenden) Wirtschaftsjahr (inkl. Gewinn- und Verlustrechnung) per E-Mail an die Kollektivvertragsparteien (peter.schleinbach@proge.at, metallindustrie@gpa.at und bsiarbei@wko.at) übermitteln. Die Bestimmungen der lit. b-k 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 31.12.2023 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 8.11.2024 per E-Mail an die Kollektivvertragsparteien (peter.schleinbach@proge.at, 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 Abschlusstichtag oder iii) im Jahresdurchschnitt 50 Arbeitnehmer/innen) müssen anstelle des letzten beim Firmenbuch hinterlegten Jahresabschlusses für das im Zeitraum zwischen 1.1. und 31.12.2023 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 8.11.2024 per E-Mail an die Kollektivvertragsparteien (peter.schleinbach@proge.at, 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 31.12.2023 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 Beschäftigungssicherungsklausel Gebrauch gemacht haben, haben aufgrund der herabgesetzten Erhöhung der Ist-Monatslöhne bis spätestens **20.12.2024** einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat oder Betriebsausschuss mittels Betriebsvereinbarung zu vereinbaren. In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Interessenausgleich mittels schriftlicher Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien zu vereinbaren.
- g. Bei Unternehmen, die bereits im Vorjahr die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel angewendet haben und neuerlich davon Gebrauch machen wollen, ist ebenfalls bis 20.12.2024 ein Interessenausgleich mit dem Betriebsrat oder Betriebsausschuss (bzw. bei Fehlen eines zuständigen Betriebsrates mit den Kollektivvertragsparteien) zu vereinbaren und darüber hinaus die ausdrückliche schriftliche Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bis 15.1.2025 einzuholen. Besteht grundsätzlich Einigkeit zwischen den betrieblichen Sozialpartnern, zeichnet sich jedoch ab, dass von einer Kollektivvertragspartei eine solche Zustimmung verweigert wird, sind von dieser unverzüglich die anderen Kollektivvertragsparteien in Kenntnis zu setzen und gemeinsam mit dem betroffenen Unternehmen sowie des Betriebsrates oder des Betriebsausschusses Einigungsversuche binnen einer Woche aufzunehmen.
- h. Der Interessenausgleich kann insbesondere in Form einer (oder mehrerer) Mitarbeiter/innenprämie(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 Leistung von Mitarbeiter/innenprämie(n)** gemäß § 124b Z 447 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 Leistung von Mitarbeiter/innenprämie(n)** gemäß § 124b Z 447 EStG für das Kalenderjahr 2024. Der Interessenausgleich kann aber auch kumulativ bzw. alternativ zu lit. h 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 Maßnahmen

erfolgen.

- i. Die jeweiligen Maßnahmen dieses Interessenausgleichs sind bis 20.12.2024 per E-Mail (peter.schleinbach@proge.at, metallindustrie@gpa.at und bsiarbei@wko.at) an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. Die Kollektivvertragsparteien können dagegen bis 15.1.2025 einen schriftlichen Widerspruch erheben.
- j. Die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel kann nur für beide Arbeitnehmer/innen-Gruppen und nur bei gleichen Interessenausgleichsmaßnahmen in Anspruch genommen werden.
- k. Im Fall des Nicht-Zustandekommens einer Einigung über den Interessenausgleich oder der verspäteten bzw. unvollständigen Übermittlung der Erklärungen samt Beilagen gemäß lit. a bis d sind ebenso wie für den Fall, dass bei Widerspruch und Aufnahme der Gespräche im Sinne von lit. g letzter Satz keine Einigung zustande kommt, die Ist-Löhne ab 1.3.2025 um 4,8 % (Stand 31.10.2024) zu erhöhen und den Arbeitnehmer/innen für den Zeitraum vom 1.11.2024 bis 28.02.2025 mit dem Lohn für Februar 2025 eine Ausgleichszahlung in Höhe des seither entgangenen Entgeltes zu bezahlen.

Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne (gesamten 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 1 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

4. Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen, mit Ausnahme der Schichtzulage für die dritte Schicht und der Nachtarbeitszulage, um 3,8 % und der Aufwandsentschädigungen um durchschnittlich 3,8 % ab 1.11.2024. (Beilage 1). Die innerbetrieblichen Zulagen werden, sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 3,8 % ab 1.11.2024 erhöht.

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

- 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. Erhöhung der Lehrlingseinkommen ab 1.11.2024 wie folgt:

	01.11.2024
1. Lehrjahr	€ 1.050,00
2. Lehrjahr	€ 1.270,00
3. Lehrjahr	€ 1.625,00
4. Lehrjahr	€ 2.110,00

(Beilage 1).

6. Regelungen 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 31.12.2027 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 31.12.2027 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 31.12.2027 erstreckt.
4. Abschluss eines Zusatzkollektivvertrages über die Möglichkeit der Anwendung der Mitarbeiter/innenprämie im Sinne des § 124b Z 447 EstG für alle Betriebe.
5. Abschnitt VIII Pkt. 7 erhält folgende Änderungen:

Der den folgenden Änderungen vorstehende Text bleibt unverändert.

Wird einem/einer Arbeitnehmer/in die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihrer Privat-Kraftfahrzeuges für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise - tunlichst schriftlich - erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Fahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Das Kilometergeld beträgt ab 1. Juli 2008 bis einschließlich 31. Dezember 2024 (lt. BGBl I 86/2008 vom 26.6.2008) bis 15.000 km € 0,420 und darüber € 0,395.

Das Kilometergeld beträgt ab 1. Jänner 2025 (lt. BGBl I 144/2024 vom 9.10.2024) bis 15.000 km € 0,50 und darüber € 0,47.

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenze.

Der nachfolgende Text bleibt unverändert.

6. Protokollanmerkung zum Kollektivvertragsabschluss vom 18.10.2024:

Aus dem Umstand, dass für die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel der Jahre 2023 und 2024 das im letzten Kalenderjahr abgeschlossene Wirtschaftsjahr maßgeblich für die Beurteilung der wirtschaftlichen Situation der einzelnen Betriebe war, kann nicht abgeleitet werden, dass bei etwaigen künftigen Gestaltungselementen der Ist-Lohnerhöhung ebenfalls dieser Referenzzeitraum herangezogen wird.

7. Geltungsbeginn: 1.11.2024

Wien, am 18.10.2024