

# KOLLEKTIVVERTRAG über die Erhöhung der Ist-Gehälter 2003

abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der

**Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie,  
Gießereiindustrie,  
NE-Metallindustrie,  
Maschinen- und Stahlbauindustrie,  
Fahrzeugindustrie,  
Metallwarenindustrie,  
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen,**

einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten andererseits.

## I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der oben genannten Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragsschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 anzuwenden ist.



## II. Erhöhung der Istgehälter

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der Angestellten - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - ist mit Wirkung ab 1. November 2003 um 2,1 %, mindestens jedoch € 35,-- ZU erhöhen. Bei Teilzeitbeschäftigten aliquotiert sich der genannte Eurobetrag pro Monat in dem Umfang, der dem Ausmaß der vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2003.

(2) Anstelle des im Punkt 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 2,4 % vereinbart werden, wobei 0,6 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istgehaltserhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteilungsoption ist erst nach Anhebung der Istgehälter auf die Kollektivvertragsgehälter (Art. III) zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Istgehaltserhöhung gemäß Punkt 1 darf jedoch 1,8 %, mindestens jedoch € 35,-- nicht unterschreiten. Ab 1.11.2003 ist jedenfalls die Erhöhung von 1,8 %, mindestens jedoch € 35,-- auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 ist rückwirkend ab 1.11.2003 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen. Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gem. Punkt 1 zu berechnen. Die

Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 19.12.2003 und mit Wirkung vom 1.11.2003 abgeschlossen werden. Die Verteiloption soll zur Verbesserung der Gehaltsstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Gehälter sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Gehaltshöhe als auch aus dem Verhältnis Gehaltshöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

(3) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2003 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

(4) Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2003 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.

(5) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.



### **III. Mindestgrundgehälter**

(1) Die ab 1. November 2003 für obige Fachverbände geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

(2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. November 2003 geltenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.



### **IV. Überstundenpauschalien**

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art. II oder III effektiv erhöht. Der Kollektivvertrag vom 17. 10. 1988 (Neuregelung der Mehrarbeit) ist zu beachten.



### **V. Änderung von rahmenrechtlichen Bestimmungen**

#### **1. § 4 c Altersteilzeit erhält folgende Fassung:**

Absatz 1 lautet:

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 b AMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 01. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. 03. 2001 vereinbart haben. In Absatz 2 a wird nach „gebührenden“ eingefügt: „(bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: durchschnittlichen)“.

## **2. Protokollanmerkung zu § 4c**

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4c aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden.

## **3. Gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung:**

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.



## **VI. Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. November 2003 in Kraft.

Wien, am 20. Oktober 2003

