

KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN 2017 FÜR DAS EISEN- UND METALLVERARBEITENDE GEWERBE (ARBEITER-KV)

VEREINBARUNG

1. Erhöhung der monatlichen Mindestgrundlöhne um 1,43 Prozent ab 1.1.2017

Monatliche Mindestgrundlöhne

gültig ab 1.1.2017

Lohngruppe	Monatslohn €
Lohngruppe Techniker	2.923,99
Lohngruppe 1	2.676,98
Lohngruppe 2	2.387,90
Lohngruppe 3	2.072,55
Lohngruppe 4	1.939,40
Lohngruppe 5	1.846,55
Lohngruppe 6	1.769,47
Lohngruppe 7	1.769,47

2. Erhöhung der IST - Löhne um 1,33 Prozent ab 1.1.2017, zumindest jedoch um einen Betrag von € 30,--.

3. Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen und Aufwandsentschädigungen um 1,43 Prozent; das ist in EURO

**Zulagen und Aufwandsentschädigungen in EURO
gültig ab 1.1.2017**

kleine Entfernungszulage	8,56
mittlere Entfernungszulage	22,47
große Entfernungszulage	44,94
Nächtigungsgeld	15,98
Schmutzzulage	0,526
Erschwerniszulage	0,526
Gefahrenzulage	0,526
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr)	1,913
Schichtzulage (zweite Schicht)	0,466
Schichtzulage (dritte Schicht)	1,913
Montagezulage	0,805

4. Erhöhung der monatlichen Lehrlingsentschädigungen in EURO:

Lehrlingsentschädigung gültig ab 1.1.2017 in EURO

1. Lehrjahr	576,65
2. Lehrjahr	773,25
3. Lehrjahr	1.040,38
4. Lehrjahr	1.397,65

Dies entspricht einer Erhöhung von **1,43 Prozent**.

5. Rahmenrechtliche Vereinbarungen:

Abschnitt VI, Punkt 19a, Z 9., erster Absatz:

„Für die Betriebe der Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede, die der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler angehören, gilt bis **30.4.2018** zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern ergänzend:“

Die Punkte a) bis c) bleiben unverändert.

Abschnitt V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT Punkt 3. lautet neu:

3. Karenzen innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. des § 2 Väter-Karenzgesetz die ab 1.1.2017 oder später begonnen haben, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer zur Gänze angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei eine Karenz im obigen Sinn einzurechnen ist.

Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. des § 2 Väter-Karenzgesetz erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

Für Karenzen innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. des § 2 Väter-Karenzgesetz die vor dem 1.1.2017 begonnen haben, gilt:

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. des § 2 Eltern-Karenzurlaubsgesetz werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei ein Karenzurlaub im obigen Sinn einzurechnen ist.

Anhang IIIa - Freizeitoption

Statt der Erhöhung der Ist-Löhne gemäß Punkt 2 kann durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren. Wird eine Vereinbarung abgeschlossen, so gelten jedenfalls folgende Bestimmungen:

- Bei Vollzeitbeschäftigung entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 2 Stunden 00 Minuten;
- Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt VI Punkt 5ff) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf.
- Auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.
- Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist jede Stunde gemäß Abschnitt X abzurechnen und zu bezahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach einem Urlaub, einem Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt XVI angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird. Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Löhne der Arbeitnehmer sind mit 01.01.2017 zu erhöhen.

- Der angestrebte Abschluss von schriftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. einer Betriebsvereinbarung ist bis 10.02.2017 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmer haben bis 24.02.2017 die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen. Bis zum 24.02.2017 kann in Betrieben mit Betriebsrat die diesbezügliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
- Kommt es bis zum 24.03.2017 zu einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so sind die Löhne der betroffenen Arbeitnehmer ab 01.04.2017 um jenen Eurobetrag zu reduzieren, der der kollektivvertraglichen Lohnerhöhung mit 01.01.2017 entsprochen hat.

Umwandlung:

- Wurde zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Freizeitoption vereinbart, so können beide Parteien eine Umwandlung von Zeit in Geld einseitig durchführen. Eine teilweise Umwandlung ist dabei nicht zulässig.
- Eine Umwandlung ist jeweils zum 31.3. und 30.9. (Umwandlungstermine) möglich. Die Umwandlung ist der anderen Partei spätestens zwei Monate vor dem 31.3. (somit bis 31.1.) bzw. vor dem 30.9. (somit bis 31.7.) schriftlich bekanntzugeben. Eine verspätete Bekanntgabe ist unwirksam.
- Zeitguthaben, welche bis zum Umwandlungstermin erworben wurden, dürfen anlässlich der Umwandlung nicht in Geld abgegolten werden.
- Nach der Umwandlung wird der Monatslohn ab 1.4. bzw. ab 1.10. um jenen Prozentsatz erhöht, auf den anlässlich der Freizeitoption verzichtet wurde. Alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die nach der Umwandlung fällig werden, sind mit dem nach der Umwandlung erhöhten Monatslohn auszubezahlen.

Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum 01.01.2017 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen.

Wird mit einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist Abschnitt X heranzuziehen.

6. Gilt für die Bundesinnungen:

- **Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler** (der fachliche Geltungsbereich erstreckt sich nur auf die Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede)
- **Bundesinnung der Fahrzeugtechnik:** ausgenommen sind folgende Berufszweige:
 - die Vulkaniseure sowie die
 - Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und Wagner, wie
 - Karosserie- und Fahrzeugbautechniker,
 - Karosseriebauer,
 - Autoverglasung,
 - Autokosmetiker,
 - Dellendrucker,
 - Wagner,
 - Ski- und Rodelerzeuger sowie
 - Werkzeugstiel-, Gabel- und Rechenmacher.

Bei den Berufszweigen der „Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer“ und der „Karosseriespengler bzw. -lackierer, soweit sie diese Tätigkeit überwiegend verrichten“ erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich auf jene Betriebe, die ab 1.1.2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (seit 11.6.2010: Bundesinnung der Karosseriebautechniker Karosserielackierer und der Wagner bzw. seit 19.5.2015: Bundesinnung der Fahrzeugtechnik) sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerkes („Karosseriespengler“) verfügen.

- **Bundesinnung der Metalltechniker**
- **Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker**
- **Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker**

- **Bundesinnung der Mechatroniker**
- **Bundesinnung der Kunsthandwerke** (ausgenommen sind die Berufszweige der Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art und Modeschmuckerzeuger, der Musikinstrumentenerzeuger, der Buchbinder, der Kartonagewaren- und Etuierzeuger und der Erzeuger kunstgewerblicher Gegenstände)
- **Bundesinnung der Gesundheitsberufe** (ausgenommen sind die Berufszweige der Miederwarenerzeuger, der Schuhmacher und Orthopädienschuhmacher sowie der Zahntechniker)
- **Fachverband der metalltechnischen Industrie** (für den Fachverband der metalltechnischen Industrie erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich nur auf die Mitgliedsbetriebe des Verbandes Zentralheizungs- und Lüftungsbau mit Ausnahme der Betriebe in Wien)

7. Geltungstermin: 1.1.2017.

Wien, am 23.11.2016