

Information zum KV-Abschluss für Arbeiter/innen im Metallgewerbe 2022

Das Verhandlungsergebnis im Überblick

Gilt für Österreichweit

Bereits in der ersten Verhandlungsrunde zum Arbeiter-Kollektivvertrag im Metallgewerbe konnte heute ein Kompromiss mit der PRO-GE erzielt werden.

Das Ergebnis im Detail: Wirksamkeit ab 1.1.2022

1. Erhöhung der IST-Löhne um 3,0 %.
2. Erhöhung der KV-Löhne um 3,45 %.
3. Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 3,45 %. Auf Wunsch des Lehrlings sind diesem die Kosten für ein Klima Ticket Ö im Kalenderjahr 2022 zu ersetzen.
4. Erhöhung der Entfernungszulagen und des Nächtigungsgeldes um 2,50 %.
5. Nachtarbeits- und Schichtzulage für die 2. und 3. Schicht wird in drei Etappen (2022, 2023, 2024) angehoben.

Monatliche Mindestgrundlöhne gültig ab 1.1.2022:

Lohngruppe	Monatslohn in Euro
Lohngruppe Techniker	3.346,73
Lohngruppe 1	3.064,00
Lohngruppe 2	2.733,13
Lohngruppe 3	2.372,19
Lohngruppe 4	2.219,79
Lohngruppe 5	2.113,51
Lohngruppe 6	2.069,00
Lohngruppe 7	2.069,00

KV-Zulagen bzw. Entfernungszulagen und Nächtigungsgeld in Euro gültig ab 1.1.2022 (bzw. 2023 und 2024 bei Nachtarbeit-/Schichtzulagen):

Zulage	Euro
kleine Entfernungszulage	9,60
mittlere Entfernungszulage	25,22
große Entfernungszulage	50,41
Nächtigungsgeld	17,93

Schmutzzulage	0,602
Erschwerniszulage	0,602
Gefahrenzulage	0,602
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2022	2,530
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2023	2,770
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2024	3,016
Schichtzulage (zweite Schicht) ab 1.1.2022	0,670
Schichtzulage (zweite Schicht) ab 1.1.2023	0,837
Schichtzulage (zweite Schicht) ab 1.1.2024	1,004
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2022	2,530
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2023	2,770
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2024	3,016
Montagezulage	0,921

Erhöhung der monatlichen Lehrlingseinkommen um 3,45 Prozent ab 1.1.2022:

Lehrlingseinkommen gültig ab 1.1.2022 in Euro

Lehrjahr	monatliches Lehrlingseinkommen in Euro
1. Lehrjahr	726,13
2. Lehrjahr	914,37
3. Lehrjahr	1.204,83
4. Lehrjahr	1.602,85

Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF BGI I 32/2018: Mindestsätze pro Monat ab 1.1.2022 in EURO:

- 1. Ausbildungsjahr 726,13
- 2. Ausbildungsjahr 788,88
- 3. Ausbildungsjahr 851,63

Rahmenrechtliche Änderungen ab 1.1.2022:

Freizeitoption:

Statt der Erhöhung der Ist-Löhne 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 gilt jedenfalls folgende Bestimmung:

Bei Vollzeitbeschäftigung entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 4 Stunden 30 Minuten.

Verlängerung des Flexi-Modells für Spengler bis 30.4.2023 zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern.

Verteilung der Normalarbeitszeit - Modell "Kurze/Lange Woche" - neue Regelung!

Gemäß § 4 Abs. 6 Ziff. 2 AZG (BGI I 2017/127) wird zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen die Arbeitszeit durch

Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gemacht werden.

Im Fall einer solchen Arbeitszeiteinteilung nach hat der Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen aus einer Woche mit fünf Arbeitstagen ("Lange Woche", Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier Arbeitstagen ("Kurze Woche", Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

Für die "Kurze/Lange Woche" beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 45 Stunden und die Untergrenze 32 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 4 Abs. 3 AZG bleibt aufrecht.

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum bzw. mehrere Durchrechnungszeiträume so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden überschreiten, Mehrarbeit- bzw. Überstundenbezahlung.

Kostensatz für ein Klima Ticket Ö für das Kalenderjahr 2022 für Lehrlinge:

Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling auf dessen Wunsch die Kosten für ein Klima Ticket Ö für das Kalenderjahr 2022 in Höhe von maximal € 821,00 zu ersetzen. Die Kosten des Klima Tickets Ö sind dem Lehrling nach der Vorlage des Nachweises über den Kauf des Klima Tickets Ö (Rechnung und Kopie des Klima Tickets Ö) mit der darauffolgenden Lohnabrechnung zu überweisen. Werden dem Lehrling die Kosten für ein Klima Ticket Ö ersetzt, entfällt der Anspruch auf jegliche anderen Fahrtkostensätze aus diesem Kollektivvertrag. Lehnt der Lehrling hingegen den Kostensatz für das Klima Ticket Ö ab, so bleiben alle sonstigen Ansprüche auf Fahrtkostensätze aus diesem Kollektivvertrag aufrecht.

Anpassungsklausel für innerbetriebliche Regelungen:

Durch Betriebsvereinbarung kann von der kollektivvertraglich vorgesehenen Etappenerhöhung der Zulagen für die 2. und 3. Schicht (bzw. subsidiär von der Nachtarbeitszulage) mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien betraglich bzw. zeitlich bezüglich der Fälligkeit der jeweiligen Etappenerhöhung abgewichen werden, wenn die kollektivvertragliche Erhöhung der Schicht- bzw. Nachtarbeitszulagen aufgrund innerbetrieblicher Regelungen zu unerwarteten und erheblichen Personalkosteneffekten oder insgesamt zu einer Gefährdung des Standortes des Betriebes führen. Ebenso kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien von den kollektivvertraglichen Schicht- bzw. Nachtarbeitszulagen betraglich abgewichen werden, wenn erhebliche schichtbedingte innerbetriebliche Überzahlungen der Grundlöhne von Schichtarbeitern, deren Normalarbeitszeit üblicherweise zumindest teilweise in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr liegt, vorliegen oder durch andere betriebliche Gestaltungsinstrumente (wie z.B. Prämien für Schichtarbeit, Zulagen für die Frühschicht, etc.) ähnliche Überzahlungseffekte bei Schichtarbeitern bestehen. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, kann einzelvertraglich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien ebenfalls Abweichendes bei den Schichtzulagen bzw. der Nachtarbeitszulage vereinbart werden.

Gemeinsame Erklärung zu überlassenen Arbeitskräften

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen des Metallgewerbes große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist. Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten. Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

Einrichtung von Arbeitsgruppen

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die Gespräche in der Arbeitsgruppe "Neuregelung der Montagevergütungen" weiter zu führen und eine Arbeitsgruppe "Weiterentwicklung der Einstufungskriterien in die Lohngruppen; mehr Anerkennung der Facharbeit" einzurichten. Diese Arbeitsgruppen sollen sich ergebnisoffen mit diesen Themen intensiv beschäftigen und den KV-Verhandlungsleitern zeitlich im Vorfeld der KV-Verhandlungen im Herbst 2022 einen gemeinsamen sozialpartnerschaftlichen Endbericht vorzulegen.

Die verbindliche Textierung ist der Endfassung des (derzeit in redaktioneller Bearbeitung befindlichen) Kollektivvertrags 2022 zu entnehmen!

Hinweis:

Bei dem Inhalt auf auf dieser Seite handelt es sich um eine Vorabinformation. Sämtliche Änderungen treten erst mit Unterzeichnung des Kollektivvertrags durch die Sozialpartner und entsprechender Hinterlegung beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) in Kraft.