



Beilage

zum
Rahmenkollektivvertrag
und zu den
Zusatz-Kollektivverträgen
für die
ANGESTELLTEN
in der
Stein- und keramischen
Industrie - Österreich

Erhöhung der Gehälter

Änderung des Rahmenkollektivvertrags

Änderung Zusatzkollektivvertrag Reisekosten Inland

Änderung Zusatzkollektivvertrag Reisekosten Ausland

Gemeinsame Erklärungen

Gehaltsordnung

wirksam ab

1. November 2018

Beilage zum Rahmenkollektivvertrag Angestellte Stein- und keramische Industrie

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der Stein- und keramischen Industrie**
einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund**
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/Säge
andererseits.

I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer;

fachlich: für alle Mitgliedsunternehmen des oben genannten Fachverbands. Für alle Mitgliedsunternehmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/Säge, 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 in der geltenden Fassung 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 2018** wie folgt zu erhöhen: **VwGr I bis IV um 3,0%, VwGr IVa um 2,4%, VwGr V um 2,3%, VwGr Va bis VI um 2,02%, M I bis M II um 3,0% und M III um 2,4%**.
Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2018.
2. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es ab 1. November 2018 um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2018 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.
3. Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2018 in ein Unternehmen eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehalts.
4. Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

III. Mindestgrundgehälter

1. Die **Mindestgrundgehälter** sind mit Wirkung ab **1. November 2018 um 3,0%** zu erhöhen.

Die ab **1. November 2018** geltenden **Mindestgrundgehälter** ergeben sich aus der im **Anhang I** angeführten Gehaltsordnung.

- Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. November 2018 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 der Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

IV. Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt der Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art. II **effektiv** erhöht.

V. Änderungen im Rahmenkollektivvertrag Angestellte

Der § 4 Abs. 9 Rahmenkollektivvertrag Angestellte wird ergänzt:

Wird am 24.12. und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

Es wird ein § 4e. neu in den Rahmenkollektivvertrag Angestellte eingefügt:

§ 4e. Selbstbestimmter ganztägiger Zeitausgleich bei Gleitzeit

Die Gleitzeitvereinbarung muss vorsehen, dass ein Zeitguthaben bis zu sechsmal pro Jahr selbstbestimmt ganztägig, nicht zusammenhängend, verbraucht werden kann. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer mit einer All-Inclusive-Vereinbarung. Jene Überstunden, die durch ein Überstundenpauschale abgedeckt sind, können nicht zur Konsumation von ganztägigem Zeitausgleich herangezogen werden. Vor dem 1.9.2018 bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unverändert aufrecht. Die Betriebsvereinbarung kann in besonders berücksichtigungswürdigen gerechtfertigten Fällen (z.B. Bindung an Öffnungszeiten, Einzelbesetzungen etc.) Ausnahmen vom Anspruch auf den ganztägigen Verbrauch von Zeitguthaben vorsehen.

Der § 9b. Abs. 1 Rahmenkollektivvertrag Angestellte wird ergänzt:

Karenzurlaube nach dem 1.11.2018 werden im Sinne des Absatzes (1) bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten pro Kind angerechnet.

Der § 15 Abs. 8 Rahmenkollektivvertrag Angestellte wird ergänzt:

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, welche nach dem 1.11.2018 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten insgesamt als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

Der § 18 lit. a) „Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung“ Rahmenkollektivvertrag Angestellte lautet wie folgt:

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. November 2018 im

| | Tabelle I | Tabelle II |
|----------------|------------------|-------------------|
| 1. Lehrjahr | € 700,00 | € 900,00 |
| 2. Lehrjahr | € 870,00 | € 1.145,00 |
| 3. Lehrjahr | € 1.140,00 | € 1.400,00 |
| 4. Lehrjahr *) | € 1.500,00 | € 1.600,00 |
| Vorlehre | € 792,00 | |

*) Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der am 1. September 1998 geltenden Ausbildungsvorschriften.

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach Vollendung des 18. Lebensjahrs oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

VI. Änderungen im Zusatzkollektivvertrag Reisekostenregelung für Inlandsdienstreisen

Die Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 3 Abs. 5 wird wie folgt abgeändert:

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt ab 1. November 2018 für je volle 24 Stunden der Abwesenheit ab Beginn der Dienstreise für

| Angestellte der Verwendungsgruppe | Taggeld mindestens | Nachtgeld mindestens | volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) mindestens |
|-----------------------------------|--------------------|----------------------|--|
| I bis III, M I | € 54,83 | € 30,40 | € 85,23 |
| IV, IVa, M II und M III | € 54,96 | € 32,81 | € 87,77 |
| V, Va, | € 61,16 | € 32,81 | € 93,97 |
| VI | € 69,91 | € 32,81 | € 102,72 |

Der Verfall von Ansprüchen gemäß § 3 Abs. 13 wird geändert:

Die Wortfolge „...innerhalb von einem Monat...“ wird auf „...innerhalb von drei Monaten...“ geändert.

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 4 Abs. 4 wird wie folgt abgeändert:

Die Trennungskostenentschädigung beträgt ab 1. November 2018 pro Kalendertag für

| Angestellte der Verwendungsgruppe | mindestens |
|-----------------------------------|------------|
| I bis III, M I | € 23,11 |
| IV bis VI, M II und M III | € 24,75 |

Das Messegeld gemäß § 5 Abs. 1 wird wie folgt abgeändert:

Das Messegeld beträgt ab 1. November 2018 pro Kalendertag für

| Angestellte der Verwendungsgruppe | mindestens |
|-----------------------------------|------------|
| I bis III, M I | € 25,95 |
| IV bis VI, M II und M III | € 28,62 |

VII. Änderungen im Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen

Der § 7 Abs. 3 wird um folgenden Absatz ergänzt:

Für jene Staaten, die nach dem 1.11.2001 Mitglied der EU wurden, sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten pro 12-Monatszeitraum (1.11.-31.10.) schrittweise um die auf das Inland anzuwendende Erhöhung der KV-Aufwandsentschädigung sowie um jeweils EUR 3,- anzuheben, bis der Wert des Tages- bzw. Nächtigungsgeldes für Inlandsdienstreisen erreicht ist.

VIII. Gemeinsame Erklärungen

Empfehlung betreffend Wiedereingliederungsteilzeit nach langem Krankenstand

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, auf Wunsch eines Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Wiedereingliederungsteilzeit unter den Voraussetzungen des § 13 a (1) AVRAG nach langem Krankenstand zur schrittweisen Integration und zur Vermeidung von Rückfällen zu prüfen und nach Möglichkeit zu gewähren.

Nach einem mindestens 6-wöchigen ununterbrochenen Krankenstand eines Arbeitnehmers soll auf dessen Ersuchen der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betroffenen und auf allfälligen

Wunsch des Arbeitnehmers mit dem Betriebsrat bei Vorliegen der Bedingungen für eine Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13 a (1) AVRAG geprüft werden, ob Wiedereingliederungsteilzeit betrieblich möglich ist und im Einvernehmen eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit (§ 13 a Abs. 2 AVRAG) getroffen werden kann.

Empfehlung zu altersgerechtem Arbeiten

Allgemeine Zielsetzung und Grundsätze

Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich ausdrücklich zur Förderung gesundheitsbezogener Maßnahmen und zum Ziel des altersgerechten Arbeitens.

Mit ihrer Empfehlung hinsichtlich altersgerechter Arbeit leisten die Kollektivvertragspartner einen aktiven Beitrag, um die Auswirkungen des demografischen Wandels gestalten zu können und die Folgen psychischer Arbeitsbelastungen zu reduzieren.

Im Mittelpunkt steht das Ziel, die physische wie auch psychische Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über das gesamte Erwerbsleben zu erhalten und zu fördern. Dafür braucht es betriebsspezifisch passende Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens. Die Empfehlung soll betriebliche Maßnahmen anregen und trägt damit zur Erhöhung der individuellen Handlungsmöglichkeiten bei.

Als maßgeblich wird ein ganzheitlicher Blick auf den Prozess des Älterwerdens betont. Da dieser Prozess lebensbegleitend ist, beziehen Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens Beschäftigte aller Altersgruppen ein. Zu den Handlungsfeldern, die dabei jedenfalls zu berücksichtigen sind, gehören Arbeitsorganisation (insbesondere Arbeitszeitorganisation), Gesundheit, Weiterbildung und Führung.

Arbeitsplatzevaluierung

Zur Erreichung der zugrunde gelegten Zielsetzungen sollen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten Berücksichtigung finden und mit dem Betriebsrat gemäß § 92 ArbVG beraten werden.

Es wird empfohlen, bei der gesetzlich verpflichtenden Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG auch Belastungen, die im Zusammenhang mit dem Prozess des Alterns stehen, zu ermitteln. Darauf aufbauend wird empfohlen, betrieblich Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens zu entwickeln und umzusetzen.

Dazu können beispielsweise Veränderungen der Arbeitszeiten, der Arbeitsorganisation, Tätigkeitswechsel nach rechtzeitiger altersgerechter Qualifizierung, ergonomische Veränderungen, etc. gehören.

Es wird empfohlen, im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG, insbesondere für die Evaluierung psychischer Belastungen Arbeits- und Organisationspsychologen beizuziehen.

Es wird empfohlen, um den betriebsspezifischen Handlungsbedarf zu erkennen und einschätzen zu können, auf betrieblicher Ebene Altersstrukturanalysen durchzuführen (Referenzverfahren: AUVA Altersstrukturcheck).

Altersteilzeit

Die Reduzierung der Arbeitszeit im Alter durch Altersteilzeit kann im Sinn des altersgerechten Arbeitens ein Beitrag zur besseren Verträglichkeit von beruflichen Belastungen im Alter sein.

Die Kollektivvertragspartner empfehlen, auf Ersuchen eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, die Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Altersteilzeit zu reduzieren, die betrieblichen organisatorischen Voraussetzungen dafür zu prüfen und nach Möglichkeit zu vereinbaren. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist der Betriebsrat beizuziehen.

IX. Vereinbarung einer Sonder-Kollektivvertragsrunde Angestellte

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, frühestens nach Abschluss der Kollektivvertragsverhandlungen 2019 für die Arbeiter Steine-Keramik, eine Sonder-KV-Runde Angestellte zum Thema Überstunden in der 11. und 12. Arbeitsstunde abzuhalten.

X. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. November 2018 in Kraft.
Der gehaltsrechtliche Teil gilt von 1. November 2018 bis 31. Oktober 2019.

Wien, am 19. Dezember 2018

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie

Der Obmann:
Mag. Dr. Manfred ASAMER e.H.

Der Geschäftsführer:
Dipl.-Ing. Dr. Andreas PFEILER e.H.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten - Druck, Journalismus, Papier

Die gf. Vorsitzende:
Barbara TEIBER, MA e.H.

Der Bundesgeschäftsführer:
Karl DÜRTSCHER e.H.

Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/Säge

Der Vorsitzende:
Helmut TOMEK e.H.

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Mag. Albert STEINHAUSER e.H.

Anhang I

GEHALTSORDNUNG

gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages
für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 i.d.g.F.
für die Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der

Stein- und keramischen Industrie

gültig ab 1. November 2018

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten - Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich 07 Stein und Keramik/Holz/Säge, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Verwendungsgruppen

| Verw.Gr. Jahre | I | II | III | IV | IVa | V | Va | VI | M I | M II oF | M II mF | M III |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <i>Alle Beträge in EUR</i> | | | | | | | | | | | | |
| 1. u. 2. | 1.764,17 | 1.998,37 | 2.391,23 | 3.054,96 | 3.358,10 | 4.058,00 | 4.461,85 | 5.881,94 | 2.693,78 | 3.129,20 | 3.316,91 | 3.545,98 |
| n. 2. | 1.842,48 | 2.089,11 | 2.511,26 | 3.211,85 | 3.530,76 | 4.263,87 | 4.688,41 | 6.320,45 | 2.693,78 | 3.129,20 | 3.316,91 | 3.744,66 |
| n. 4. | 1.920,79 | 2.179,85 | 2.631,29 | 3.368,74 | 3.703,42 | 4.469,74 | 4.914,97 | 6.758,96 | 2.786,72 | 3.260,77 | 3.455,91 | 3.943,34 |
| n. 6. | | 2.270,59 | 2.751,32 | 3.525,63 | 3.876,08 | 4.675,61 | 5.141,53 | 7.197,47 | 2.879,66 | 3.392,34 | 3.594,91 | 4.142,02 |
| n. 8. | | 2.361,33 | 2.871,35 | 3.682,52 | 4.048,74 | 4.881,48 | 5.368,09 | 7.635,98 | 2.972,60 | 3.523,91 | 3.733,91 | 4.340,70 |
| n. 10. | | 2.452,07 | 2.991,38 | 3.839,41 | 4.221,40 | 5.087,35 | 5.594,65 | | 3.065,54 | 3.655,48 | 3.872,91 | 4.539,38 |
| BS in EUR | 78,31 | 90,74 | 120,03 | 156,89 | 172,66 | 205,87 | 226,56 | 438,51 | 92,94 | 131,57 | 139,00 | 198,68 |