

# KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN 2019 FÜR DAS EISEN- UND METALLVERARBEITENDE GEWERBE (ARBEITER-KV)

## VEREINBARUNG

1. Erhöhung der monatlichen Mindestgrundlöhne um 3,30 Prozent ab 1.1.2019.

### Monatliche Mindestgrundlöhne

gültig ab 1.1.2019

Lohngruppe	Monatslohn €
Lohngruppe Techniker	3.111,10
Lohngruppe 1	2.848,28
Lohngruppe 2	2.540,70
Lohngruppe 3	2.205,18
Lohngruppe 4	2.063,50
Lohngruppe 5	1.964,71
Lohngruppe 6	1.882,69
Lohngruppe 7	1.882,69

2. Erhöhung der IST - Löhne um 3,30 Prozent ab 1.1.2019.

### 3. Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen um 3,30 Prozent.

Erhöhung der Entfernungszulagen und des Nächtigungsgeldes um 3,30 Prozent.

Das ist in EURO:

KV-Zulagen bzw. Entfernungszulagen und Nächtigungsgeld in EURO  
gültig ab 1.1.2019 (bzw. 2020/2021/2022 bei Nachtarbeit-/Schichtzulage 3.  
Schicht)

kleine Entfernungszulage	9,01
mittlere Entfernungszulage	23,66
große Entfernungszulage	47,30
Nächtigungsgeld	16,82
Schmutzzulage	0,560
Erschwerniszulage	0,560
Gefahrenzulage	0,560
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2019	2,110
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2020	2,250
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2021	2,390
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2022	2,530
Schichtzulage (zweite Schicht) ab 1.1.2019	0,496
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2019	2,110
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2020	2,250
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2021	2,390
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2022	2,530
Montagezulage	0,856

### 4. Erhöhung der monatlichen Lehrlingsentschädigungen in EURO:

Lehrlingsentschädigungen gültig ab 1.1.2019 in EURO

1. Lehrjahr	675,--
2. Lehrjahr	850,--
3. Lehrjahr	1.120,--
4. Lehrjahr	1.490,--

## **5. Rahmenrechtliche Vereinbarungen:**

### **Abschnitt IV. Ziffer 1 zweiter Satz lautet neu:**

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden.

### **Abschnitt IV. Ziffer 3 wird wie folgt ergänzt:**

Für Kündigungen, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden gilt als vereinbart, dass das unbefristete **Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber** unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

### **Abschnitt IV Punkt 7 lautet neu:**

Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber zur Arbeitsuche - ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung - in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen freien Arbeitstag unter Fortzahlung des Lohnes. Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, dann ist der letzte Tag der Arbeitswoche frei.

### **Abschnitt V wird um nachfolgende Ziffer 1a ergänzt:**

**1a.** Der Anspruch auf Zusammenrechnung kann in den Fällen eines Sanierungsverfahrens mit bzw. ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens entfallen, wenn dies den Kollektivvertragsparteien insbesondere aus betriebswirtschaftlichen oder sonstigen standort- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie zur möglichst weitgehenden Aufrechterhaltung der Beschäftigung geboten erscheint. Zu diesem Zweck ist auf Antrag des Veräußerers bzw. Erwerbers oder des Betriebsrates bzw. bei Fehlen eines Betriebsrates von drei Arbeitnehmern des Betriebs ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen.

### **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 **30.4.2020** zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern ergänzend:“

Die Punkte a) bis c) bleiben unverändert.

### **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 5 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 01.01.2019 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss von schriftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. einer Betriebsvereinbarung ist bis 08.02.2019 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmer haben bis 22.02.2019 die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen. Bis zum 22.02.2019 kann in Betrieben mit Betriebsrat die diesbezügliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
- Kommt es bis zum 22.03.2019 zu einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so sind die Löhne der betroffenen Arbeitnehmer ab 01.04.2019 um jenen Eurobetrag zu reduzieren, der der kollektivvertraglichen Lohnerhöhung mit 01.01.2019 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 01.01.2019 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen.

Während eines Arbeitsverhältnisses darf ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

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.

**Abschnitt VI wird um Ziffer 14a ergänzt:**

### **Pausen**

**14a.** Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen - aus welchem Titel auch immer - sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pausen besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

**Abschnitt VI wird um Ziffer 23 ergänzt:**

## **Lenkzeiten**

**23.** Wird ein Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers zum Lenken eines Kraftfahrzeuges verpflichtet, so gilt die Lenkzeit als Arbeitszeit und ist somit bei den Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet wird, dass sie die Benützung eines Kraftfahrzeuges zur Voraussetzung hat.

### **Abschnitt VIII wird im Punkt 7. im zweiten Satz wie folgt ersetzt:**

**7.** Wird ein Arbeitnehmer während einer Wegzeit außerhalb der Normalarbeitszeit als Lenker eines Fahrzeuges beschäftigt, erhält er Überstundenentlohnung nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmung.

Für die Berechnung der Überstundenzuschläge gebührt ein 50%iger Zuschlag (auch in Fällen, in denen der Kollektivvertrag einen 75%igen Zuschlag vorsieht), sofern kein 100%iger Zuschlag gebührt.

### **Abschnitt IX Punkt 4b. Entlohnung für Pflichtpraktikanten:**

Die Entlohnung für Pflichtpraktikanten wird ab 1.1.2019 auf 95% der im Text vorgesehenen Lehrlingsentschädigungen festgelegt.

### **Abschnitt XIV Punkt 8 wird nach dem zweiten Satz folgender Text eingefügt:**

Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit vor 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 75% entlohnt. Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 75%ige Zuschlag erst ab der 11. Arbeitsstunde an diesem Tag, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Bei mehrschichtiger Arbeit hingegen gebührt der 75%ige Zuschlag für die dritte und folgenden Überstunden an einem sonst arbeitsfreien Tag erst für Arbeitsleistungen, die in Verlängerung der betriebsüblich ersten Schicht geleistet werden, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z.B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.)

Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in der Höhe von 75 Prozent.

Die Endfassung des KV-Textes bleibt einer redaktionellen Überarbeitung vorbehalten.

## 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 der technischen Gebäudeausrüster mit Ausnahme der Betriebe in Wien)

**7. Geltungstermin: 1.1.2019**

Wien, am 6.12.2018