

# KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN 2021 FÜR DAS EISEN- UND METALLVERARBEITENDE GEWERBE (ARBEITER-KV)

## VEREINBARUNG

1. Erhöhung der monatlichen Mindestgrundlöhne in den Lohngruppen Techniker und 1 bis 5 um 1,45 Prozent.

### Monatliche Mindestgrundlöhne

**gültig ab 1.1.2021**

Lohngruppe	Monatslohn €
Lohngruppe Techniker	3.235,12
Lohngruppe 1	2.961,82
Lohngruppe 2	2.641,98
Lohngruppe 3	2.293,08
Lohngruppe 4	2.145,76
Lohngruppe 5	2.043,03
Lohngruppe 6	2.000,00
Lohngruppe 7	2.000,00

2. Erhöhung der IST - Löhne um 1,45 Prozent ab 1.1.2021. \*)

\*) Für die Mitgliedsbetriebe im Berufszweig „Errichtung, Vermietung (Verleih) und Betreuung von Beleuchtungs- und Beschallungseinrichtungen“ in der Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker, die ausschließlich diese Tätigkeiten verrichten, wird im Anhang IIIb die Ist-Lohnerhöhung abweichend geregelt.

3. Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen um 1,45 Prozent, ausgenommen die Nachtarbeitszulage und die Schichtzulage für die dritte Schicht. Erhöhung der Entfernungszulagen und des Nächtigungsgeldes um 1,45 Prozent. Das ist in EURO:

**KV-Zulagen bzw. Entfernungszulagen und Nächtigungsgeld in EURO gültig ab 1.1.2021 (bzw. 2022 bei Nachtarbeit-/Schichtzulage 3. Schicht)**

kleine Entfernungszulage	9,37
mittlere Entfernungszulage	24,60
große Entfernungszulage	49,18
Nächtigungsgeld	17,49
Schmutzzulage	0,582
Erschwerniszulage	0,582
Gefahrenzulage	0,582
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2021	2,390
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2022	2,530
Schichtzulage (zweite Schicht) ab 1.1.2021	0,515
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2021	2,390
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2022	2,530
Montagezulage	0,890

**4. Erhöhung der monatlichen Lehrlingsentschädigungen um 1,45 Prozent ab 1.1.2021:**

**Lehrlingsentschädigungen gültig ab 1.1.2021 in EURO**

1. Lehrjahr	701,91
2. Lehrjahr	883,88
3. Lehrjahr	1.164,65
4. Lehrjahr	1.549,40

**5. Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl I 32/2018:  
Mindestsätze pro Monat ab 1.1.2021 in EURO:**

1. Ausbildungsjahr .....	.701,91
2. Ausbildungsjahr .....	.762,57
3. Ausbildungsjahr .....	.823,23
4. Ausbildungsjahr .....	1.164,65
5. Ausbildungsjahr .....	.1.164,65

## 5. Rahmenrechtliche Vereinbarungen:

**Abschnitt IV. wird geändert und lautet ab 1.1.2021 neu:**

### IV. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Alle Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen mit der Arbeitsaufnahme.

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.

Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen (§15 BAG).

2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Lohngruppe 1 sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

Für den Arbeitnehmer betragen die Fristen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- von 1 Monat ..... 1 Woche,
- von 1 Jahr ..... 2 Wochen,
- von 5 Jahren ..... 4 Wochen,
- von 10 Jahren ..... 6 Wochen.

Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBL. I Nr. 153/2017 gelten obige Kündigungsbestimmungen bei Kündigung durch den Arbeitnehmer weiterhin.

Für den Arbeitgeber betragen die Fristen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- von 1 Monat.. ..... 1 Woche,
- von 1 Jahr ..... 4 Wochen,
- von 5 Jahren ..... 8 Wochen,
- von 15 Jahren ..... 13 Wochen,
- von 25 Jahren ..... 16 Wochen.

Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBL. I Nr. 153/2017 gilt gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vom Arbeitgeber unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zu jedem 15. und Monatsletzten gelöst werden kann. \*\*)\*\*\*)

\*\*) Für die Betriebe in den Berufszweigen der Spengler (Spengler und Kupferschmiede) in der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler werden bezüglich der Kündigung durch den Arbeitgeber im Anhang IIIb abweichende Regelungen getroffen.

\*\*\*) Die im § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBL. I Nr. 153/2017, vorgesehenen Kündigungsfristen für Arbeitgeber sind im Anhang IIIb angeführt.

4. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist, darf dadurch keine Schmälerung des Lohnes eintreten.

5. Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung oder im Hinblick auf eine Arbeitsverhinderung gemäß § 2 EFZG einvernehmlich beendet wird.

Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch - sowie alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag - mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

6. 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.

### **Weiterverwendungszeit**

7. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate weiter zu verwenden. § 18 Abs. 2 und 3 BAG sind anwendbar.

8. Konnte der Arbeitnehmer während der Weiterverwendungszeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist der Arbeitnehmer bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung im erlernten Beruf weiter zu verwenden. Die Weiterverwendungszeit beträgt maximal 6 Monate ab Ende der Lehrzeit.

## **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 **30.4.2022** 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 2 Stunden 10 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 01.01.2021 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss von schriftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. einer Betriebsvereinbarung ist bis 05.02.2021 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmer haben bis 19.02.2021 die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen. Bis zum 19.02.2021 kann in Betrieben mit Betriebsrat die diesbezügliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
- Kommt es bis zum 19.03.2021 zu einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so sind die Löhne der betroffenen Arbeitnehmer ab 01.04.2021 um jenen Eurobetrag zu reduzieren, der der kollektivvertraglichen Lohnerhöhung mit 01.01.2021 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 01.01.2021 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.

## **Anhang IIIb - abweichende Regelungen**

### **1. Ist-Lohnerhöhung Beleuchter und Beschaller**

\*) Abweichend vom Anhang III gilt für die Mitgliedsbetriebe im Berufszweig „Errichtung, Vermietung (Verleih) und Betreuung von Beleuchtungs- und Beschallungseinrichtungen“ in der Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker, die ausschließlich diese Tätigkeiten verrichten, dass die am 28.2.2021 bestehenden Ist-Monatslöhne der am 1.3.2021 in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge) ab 1.3.2021 um 1,45 % zu erhöhen sind. Erreichen die so erhöhten Ist-Monatslöhne nicht die neuen monatlichen Mindestgrundlöhne gemäß Abschnitt IX. (Entlohnung), so sind sie entsprechend auf die neuen monatlichen Mindestgrundlöhne anzuheben. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies sinngemäß.

## 2. Kündigungsfristen Spengler (Spengler und Kupferschmiede)

\*\*) Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Berufszweige der Spengler (Spengler und Kupferschmiede) in der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den Spenglern (Spengler und Kupferschmiede) um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl. I 153/2017, handelt.

Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017 gelten folgende Kündigungsfristen in diesen Berufszweigen bei Kündigung durch den Arbeitgeber nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit:

- von 1 Monat.. ..... 2 Wochen,
- von 1 Jahr ..... 4 Wochen,
- von 5 Jahren ..... 8 Wochen,
- von 15 Jahren ..... 13 Wochen,
- von 25 Jahren ..... 16 Wochen.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber unter Einhaltung dieser Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

3. \*\*\*) Wenn § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017, am 1.1.2021 in Kraft tritt, sind bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber folgende Kündigungsfristen vorgesehen:

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

## 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: 1.1.2021

Wien, am 9.10.2020