

KV-VERHANDLUNGEN FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE 2019 ARBEITER/INNEN

PROTOKOLL ZUM LOHNABSCHLUSS

Zwischen dem Fachverband der Fahrzeugindustrie und der Gewerkschaft PRO-GE wird nachstehende Vereinbarung geschlossen:

1. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Mindestlöhne** ab 1.11.2019 wie folgt (Beilage 1), in den Beschäftigungsgruppen A und B mindestens auf € 2.000,00:

| | | |
|----|-----|------|
| BG | A-C | 2,8% |
| BG | D-H | 2,7% |
| BG | I-K | 2,6% |

2. Erhöhung der Ist-Löhne im selben Ausmaß wie Absatz 1.

3. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Nachtarbeitszulage und Schichtzulage** für die dritte Schicht um 2,6 % und der **Aufwandsentschädigungen** um durchschnittlich 2,0% ab 1.11.2019 (Beilage 1). Die **innerbetrieblichen Zulagen** werden sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 2,6 % ab 1.11.2019 erhöht.

Die Kollektivvertragliche Nachtarbeitszulage sowie die Schichtzulage für die 3. Schicht werden wie folgt erhöht:

- Ab 1.11.2019 auf € 2,244
- Ab 1.11.2020 auf € 2,384
- Ab 1.11.2021 auf € 2,524

4. Erhöhung der **Lehrlingsentschädigungen** ab 1.11.2019 wie folgt

| | |
|-------------|------------|
| 1. Lehrjahr | € 738,78 |
| 2. Lehrjahr | € 945,30 |
| 3. Lehrjahr | € 1.236,74 |
| 4. Lehrjahr | € 1.633,07 |

(Beilage 1).

5. Regelung zum Rahmenrecht:

a) Abschnitt XVIII. A im Arb.-KollV lautet neu wie folgt:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebührt

zum 25jährigen Dienstjubiläum 1 Monatslohn

zum 35jährigen Dienstjubiläum 2 Monatslöhne

zum 45jährigen Dienstjubiläum 3 Monatslöhne

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatslöhnen.

Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und sofern dies betrieblich möglich ist, können alternativ zum Geldanspruch alle Dienstjubiläen, soweit sie im aufrechten Arbeitsverhältnis fällig werden, ab dem Fälligkeitszeitpunkt in Zeitguthaben umgewandelt werden. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen ein Monatslohn 22 Arbeitstagen bzw. 22 Schichten entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen auf Grund einer Vereinbarung regelmäßig weniger als fünf Tage in einer Kalenderwoche, so sind die Freizeittage entsprechend (regelmäßige Arbeitstage * 4,33 Kalenderwochen) anzupassen. Der Anspruch für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum).

Übergangsregelung: Wird ein Jubiläumsgeld zwischen dem 1.11.2019 und dem 31.3.2020 fällig, so kann der/die ArbeitnehmerIn eine Umwandlung beanspruchen. Die tatsächliche Umwandlung von Geld in Zeit kann jedoch erst mit 1.4.2020 in Anspruch genommen werden.

Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn festzuhalten. Die Umwandlung von Geldansprüchen (infolge des 35- oder 45-jährigen Dienstjubiläums) kann auch teilweise in Zeitguthaben erfolgen (z.B. ein Monatslohn in Zeit und ein Monatslohn in Geld). Die Umwandlung hat aber stets ganze Monatsentgelte zu beinhalten. Die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen hat bis 31.01.2020 zu erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Den Verbrauch der Zeitguthaben legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.

Bestehende Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktuellen Monatslohnes auszuzahlen, soweit die Zeitguthaben noch nicht aufgebraucht wurden. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beendet, so gebühren nicht verbrauchte Zeitguthaben den gesetzlichen Erben. Sind solche anspruchsberechtigte Personen nicht vorhanden, so fällt der Auszahlungsbetrag in die Verlassenschaft.

Darüber hinausgehende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen erfolgen.

b) Abschnitt XIV, Punkt 9 lautet neu wie folgt:

Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.

Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 100%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 100%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 ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent.

Bei vereinbarter Gleitzeit gebührt ab 1.11.2019 bei einer Arbeitsleistung von mehr als 50 Stunden in einer Arbeitswoche nur dann ein Überstundenzuschlag von 100%, wenn für diese Arbeitsstunden eine Überstundenleistung über die 50. Wochenarbeitsstunde hinaus vom Arbeitgeber angeordnet wurde. Passive Reisezeiten außerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit gemäß § 4b Abs 3 Ziffer 4 AZG sind für die Feststellung, ab wann der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, nicht einzubeziehen.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VI.a) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

Jedenfalls ist für Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr früh ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

Ein Zuschlag von 100 Prozent gebührt auch für Stunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden.

Für am 24. und 31. Dezember nach der Normalarbeitszeit geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Überstunden an Feiertagen - das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten normalen Arbeitszeit erbracht werden - sowie Überstunden an Sonntagen sind ab der ersten Stunde mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

Wird der/die Arbeitnehmer/in nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten. Bestehen im Betrieb für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

c) Die Regelung von Abschnitt XIV Ziffer 16 wird neu in Abschnitt VII Ziffer 8a abgebildet.

6. Geltungsbeginn: 1.11.2019

Wien, am 31.10.2019

KV-VERHANDLUNGEN FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE 2019

LOHNABSCHLUSS

1. Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne ab 1.11.2019 wie folgt (Beilage 1), in den Beschäftigungsgruppen A und B mindestens auf € 2.000,00:

| | | |
|----|-----|------|
| BG | A-C | 2,8% |
| BG | D-H | 2,7% |
| BG | I-K | 2,6% |

Mindestlohntabelle gemäß Abschnitt IX, Punkt 20

| | Grundstufe | nach 2 Jahren | nach 4 Jahren | nach 6 Jahren | nach 9 Jahren | nach 12 Jahren | Vorrückungswerte | |
|--------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|------------------|------------|
| | | | | | | | 2, 4 J | 6, 9, 12 J |
| A | 2 000,00 | 2 037,94 | 2 075,88 | | | | 37,94 | |
| B | 2 000,00 | 2 038,22 | 2 076,44 | 2 095,54 | 2 114,64 | 2 133,74 | 38,22 | 19,10 |
| C | 2 101,04 | 2 141,86 | 2 182,68 | 2 203,10 | 2 223,52 | 2 243,94 | 40,82 | 20,42 |
| D | 2 295,16 | 2 346,48 | 2 397,80 | 2 423,48 | 2 449,16 | 2 474,84 | 51,32 | 25,68 |
| E | 2 644,20 | 2 703,39 | 2 762,58 | 2 792,15 | 2 821,72 | 2 851,29 | 59,19 | 29,57 |
| F | 2 960,87 | 3 047,37 | 3 133,87 | 3 177,12 | 3 220,37 | 3 263,62 | 86,50 | 43,25 |
| G | 3 390,26 | 3 522,45 | 3 654,64 | 3 720,74 | 3 786,84 | 3 852,94 | 132,19 | 66,10 |
| H | 3 711,63 | 3 856,35 | 4 001,07 | 4 073,40 | 4 145,73 | 4 218,06 | 144,72 | 72,33 |
| I | 4 519,13 | 4 695,32 | 4 871,51 | 4 959,59 | 5 047,67 | 5 135,75 | 176,19 | 88,08 |
| I (M III-5%) | 4 293,18 | 4 460,56 | 4 627,94 | 4 711,63 | 4 795,32 | 4 879,01 | 167,38 | 83,69 |
| J | 4 961,57 | 5 155,20 | 5 348,83 | 5 445,63 | 5 542,43 | 5 639,23 | 193,63 | 96,80 |
| | Grundstufe | nach 2 J | nach 4 J | nach 6 J | nach 9 J | | 2 J | 4, 6, 9 J |
| K | 6 559,31 | 6 815,30 | 6 943,27 | 7 071,24 | 7 199,21 | | 255,99 | 127,97 |

2. Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Nachtarbeitszulage und Schichtzulage für die dritte Schicht um 2,6 % und der Aufwandsentschädigungen um durchschnittlich 2,0% ab 1.11.2019 (Beilage 1). Die innerbetrieblichen Zulagen werden sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 2,6 % ab 1.11.2019 erhöht.

Die Kollektivvertragliche Nachtarbeitszulage sowie die Schichtzulage für die 3. Schicht werden wie folgt erhöht:

- Ab 1.11.2019 auf € 2,244
- Ab 1.11.2020 auf € 2,384

- Ab 1.11.2021 auf € 2,524

| | | |
|----------------------------|----------|--------------|
| SEG-Zulage | | 0,566 |
| Nachtarbeitszulage | | 2,244 |
| Schichtzulage (2. Schicht) | | 0,495 |
| Schichtzulage (3. Schicht) | | 2,244 |
| Montagezulage | | 0,873 |
| Aufwandsentschädigung, | Pkt. 2/1 | 17,18 |
| | Pkt. 2/2 | 10,51 |
| | Pkt. 3 | 28,32 |
| | Pkt. 4 | 56,59 |
| | Pkt. 4a | 28,32 |
| Nächtigungsgeld | | 19,08 |

3. Lehrlingsentschädigung

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.11.2019 im

| | |
|---------------------|------------|
| 1. Lehrjahr | € 738,78 |
| 2. Lehrjahr | € 945,30 |
| 3. Lehrjahr | € 1.236,74 |
| 4. Lehrjahr | € 1.633,07 |
| Pflichtpraktikanten | € 963,10 |

4. Die Kompetenzzulagen-Tabelle in Abschnitt XIIIa lautet:

| Beschäftigungs- gruppe | Kompetenzzulage in EURO | | | |
|---------------------------|-------------------------|------------|------------|-------------|
| | nach 2 BGJ | nach 4 BGJ | nach 7 BGJ | nach 10 BGJ |
| B | 38,22 | 57,32 | 76,42 | 95,52 |
| C | 40,82 | 61,24 | 81,66 | 102,08 |
| D | 51,32 | 77,00 | 102,68 | 128,36 |
| E | 59,19 | 88,76 | 118,33 | 147,90 |
| F | 86,50 | 129,75 | 173,00 | 216,25 |
| G | 132,19 | 198,29 | 264,39 | 330,49 |

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.

5. Der Wert in Anhang IXa, Punkt 4 lautet: **€ 2.154,03.**

6. Tabelle in Anhang IXa, Punkt 17

| 2019 | Kompetenzzulagen-Tabelle in Euro bei Einreihung in Grundstufe | | | |
|--|--|----------|----------|----------|
| | Beschäftigungs- gruppe | n. 2 BGJ | n. 4 BGJ | n. 7 BGJ |
| B | 33,00 | 52,10 | 71,20 | 90,30 |
| C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz max. 0,6% über KV | 20,42 | 40,84 | 61,26 | 61,26 |
| C aus LG 5 sonst | 35,53 | 55,95 | 76,37 | 96,79 |
| C aus LG 4 | 40,82 | 61,24 | 81,66 | 102,08 |
| D | 44,32 | 70,00 | 95,68 | 121,36 |
| E | 51,41 | 80,98 | 110,55 | 140,12 |
| F | 72,81 | 116,06 | 159,31 | 202,56 |
| G | 110,77 | 176,87 | 242,97 | 309,07 |

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.

7. Tabelle in Anhang IXa, Punkt 18

| Beschäftigungs- gruppe | Kompetenzzulagentabelle in Euro Einreihung in Vorrückungsstufen "n. 2 BGJ", "n. 4 BGJ" oder "n. 7 BGJ" | | | | | |
|--|--|----------|-----------|------------|-----------|------------|
| | nach 2 BGJ | | | nach 4 BGJ | | nach 7 BGJ |
| | n. 4 BGJ | n. 7 BGJ | n. 10 BGJ | n. 7 BGJ | n. 10 BGJ | n. 10 BGJ |
| B | 19,10 | 38,20 | 57,30 | 19,10 | 38,20 | 19,10 |
| C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz max. 0,6% über KV | 20,42 | 40,84 | 40,84 | 20,42 | 20,42 | 20,42 |
| C aus LG 5 sonst | 20,42 | 40,84 | 61,26 | 20,42 | 40,84 | 20,42 |
| C aus LG 4 | 20,42 | 40,84 | 61,26 | 20,42 | 40,84 | 20,42 |
| D | 25,68 | 51,36 | 77,04 | 25,68 | 51,36 | 25,68 |
| E | 29,57 | 59,14 | 88,71 | 29,57 | 59,14 | 29,57 |
| F | 43,25 | 86,50 | 129,75 | 43,25 | 86,50 | 43,25 |
| G | 66,10 | 132,20 | 198,30 | 66,10 | 132,20 | 66,10 |

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.

Wien, am 31.10.2019

ANHANG II

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER MONATSLÖHNE, AKKORD-, PRÄMIENVERDIENSTE UND ZULAGEN

Arbeitnehmer/innen in Zeitlohn

1. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden wie folgt erhöht, jedoch in den Beschäftigungsgruppen A und B auf mindestens € 2.000,00:

| | | |
|----|-----|------|
| BG | A-C | 2,8% |
| BG | D-H | 2,7% |
| BG | I-K | 2,6% |

Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer/innen

2. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind wie folgt zu erhöhen:

| | | |
|----|-----|------|
| BG | A-C | 2,8% |
| BG | D-H | 2,7% |
| BG | I-K | 2,6% |

- b) Erreichen die so erhöhten Akkordrichtsätze nicht die neuen Mindestlöhne (Grundstufe), so sind sie entsprechend anzuheben.
- c) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne nicht 30 Prozent über dem jeweiligen Mindestlohn (Grundstufe), so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
- d) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung in den Betrieben geltenden 13-Wochen-Durchschnittsentgelte sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der entsprechenden Beschäftigungsgruppen zu erhöhen.

In Prämienentlohnung beschäftigte Arbeitnehmer/innen

3. Bei Arbeitnehmer/innen im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
 - a) Zunächst ist der Grundlohn der Arbeitnehmer/innen ist wie folgt zu erhöhen:

| | | |
|----|-----|------|
| BG | A-C | 2,8% |
| BG | D-H | 2,7% |
| BG | I-K | 2,6% |

Erreicht der so erhöhte Grundlohn nicht den neuen Kollektivvertragslohn des Abschnittes IX des Kollektivvertrages, so ist er auf diesen aufzustocken.

- b) Ist die Prämie in einem Prozentwert des Grundlohnes festgelegt, so ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentwertes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.

c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämiensätze sind wie folgt zu erhöhen:

| | | |
|----|-----|------|
| BG | A-C | 2,8% |
| BG | D-H | 2,7% |
| BG | I-K | 2,6% |

Zulagen

4. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden mit 2,6% erhöht.

Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist das nicht der Fall, ist auf diese nachzuziehen.

Schlussbestimmungen

5. Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte 1 bis 4 unter Beachtung der Bestimmungen über den Geltungsbeginn gilt dieser Anhang II als erfüllt.