

KV-VERHANDLUNGEN BERGWERKE UND STAHL 2018

ANGESTELLTE

PROTOKOLL ZUM GEHALTSABSCHLUSS

Zwischen dem Fachverband Bergwerke und Stahl und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier wird nachstehende Vereinbarung geschlossen:

1. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Mindestgehälter** ab 1.11.2018 wie folgt (Beilage 1a):

BG	A-B	3,6%
BG	C-F	3,5%
BG	G	3,4%
BG	H	3,2%
BG	I	3,1%
BG	J-K	3,0%

2. Erhöhung der **Ist-Gehälter** im selben Ausmaß wie Absatz 1 jedoch mindestens um € 80,00 pro Monat (auch bei KV-Sitzer, bei Teilzeitbeschäftigten aliquotiert sich der genannte Eurobetrag pro Monat in dem Umfang, das dem Ausmaß der vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht). Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2018.

3. Die **Lehrlingsentschädigung** wird ab 1.11.2018 wie folgt festgesetzt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 719,36	€ 928,92
2. Lehrjahr	€ 920,45	€ 1.203,55
3. Lehrjahr	€ 1.204,23	€ 1.465,10
4. Lehrjahr*	€ 1.590,14	€ 1.679,99

* gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist.

4. Die **Aufwandsentschädigungen** betragen ab 1.11.2018 (Beilage 1b):

Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
mindestens		
€ 55,48	€ 32,91	€ 88,39

5. Erhöhung der **kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Nachtarbeitszulage und Schichtzulage für die dritte Schicht** um 3,5 % und der **Aufwandsentschädigungen** um durchschnittlich 2,1% ab 1.11.2018 (Beilage 1b). Die **innerbetrieblichen Zulagen** werden sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden, um 3,5 % ab 1.11.2018 erhöht.

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

- Ab 1.11.2018 auf € 2,104
- Ab 1.11.2019 auf € 2,244
- Ab 1.11.2020 auf € 2,384
- Ab 1.11.2021 auf € 2,524

6. Regelung zum Rahmenrecht

a.) Es wird ein neuer § 4d wie nachfolgend eingefügt:

Pausen

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 Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

b.) In § 4 Ziffer 4b wird lit. l) ersatzlos gestrichen.

c.) In § 4 Abs. 5 Unterabsatz 7 Satz 1 neu wie folgt:

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann folgende Abweichung von den vorstehenden Bestimmungen vereinbart werden.

d.) § 5 Abs. 3b wird wie folgt ergänzt:

Ab 1.7.2019 lautet Abs. 3b wie folgt:

Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag und für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit gemäß § 4a in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen. Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent.

e.) In § 5 wird ein neuer Abs. 14 eingefügt:

Auf Verlangen des Betriebsrates ist im Sinne des § 89 ArbVG monatlich eine schriftliche Aufstellung über die Anzahl

- der insgesamt geleisteten Überstunden,
- der geleisteten Überstunden pro Abteilung,
- der Arbeitnehmer/innen, die Überstunden geleistet haben,
- der Arbeitnehmer/innen, welche über zehn Stunden pro Tag bzw. über fünfzig Stunden pro Woche gearbeitet haben sowie
- der Krankenstandstage

zu übermitteln. Der/Die Arbeitgeber/in hat diese Aufstellung binnen 14 Tagen ab dem Verlangen auszustellen.

f.) § 5b lautet neu wie folgt:

Arbeiten an Sonn- bzw. Feiertagen bei vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf (§ 12b ARG)

1. Gemäß § 12b ARG können Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, wenn ein besonderer und vorübergehender Arbeitsbedarf besteht, **maximal viermal pro Jahr** von der Wochenend- und Feiertagsruhe im Sinne des ARG ausgenommen werden.

2. Arbeitnehmer/innen können die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit jederzeit ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Kündigungen wegen der Ablehnung der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit sind unwirksam.
3. Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.
4. Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden. Die Tages- und Wochenhöchst Arbeitszeit ist strikt einzuhalten. Darüber hinaus sind die Bestimmungen des § 6 ARG (Ersatzruhe) zu beachten.

Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise Wochenendarbeit iSd § 12b ARG leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zuschlag von mindestens 50%, an einem Sonntag von mindestens 150 %. Für Arbeiten an einem Feiertag iSd Artikel VIe gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 150% für jede Arbeitsstunde. Für die Berechnung der Zuschläge ist Punkt 13. sinngemäß anzuwenden. Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren (1 zu 1,5 bzw. 1 zu 2,5). Dieser Zeitausgleich ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Der Verbrauch des Zeitausgleichs ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen den Verbrauch von Zeitguthaben, bis zu drei Arbeitstagen, einseitig festlegen. § 5 Ziffer 9 ist anzuwenden.

g.) In § 15 Ziffer 30 wird folgender Satz ergänzt:

Liegt bei der Einstellung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers eine Berufstätigkeit von mehr als 30 Jahren bzw. 25 Jahren bei Abschluss eines Universitätsstudiums vor, kann eine Anrechnung der Erhöhung des Ist-Gehaltes auf bis zu 3 Vorrückungen vereinbart werden.

h.) In § 5 wird ein neuer Abs. 3c eingefügt:

Verbrauch von Zeitguthaben

Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben 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 für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw. fünf Schichten einseitig festlegen. Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin ist der jeweilige Zeitsaldo monatlich schriftlich bekannt zu geben und jederzeit Einsicht in die Aufzeichnungen zu gewähren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht verbrauchte Zeitguthaben ausbezahlt.

i.) § 5 erhält nachfolgenden neuen Abs. 1b:

Gleitzeit

Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Rahmen gleitender Arbeitszeit (im Sinne von § 4b AZG (BGBl I Nr. 53/2018) Arbeitsstunden nach Ende der Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 AZG an, so gelten ab dem Zeitpunkt der Anordnung diese Arbeitsstunden, welche die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 AZG übersteigen, als Überstunden im Sinne von § 5 Abs. 3.

j.) Es wird ein neuer § 4e eingefügt:

Gleitzeit

Die Gleitzeitvereinbarung muss vorsehen, dass ein Zeitguthaben mindestens sechsmal pro Jahr ganztägig verbraucht werden kann. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer mit einer All-Inclusive-Vereinbarung. Jene Überstunden, die durch ein Überstundenpauschale abgedeckt sind, können nicht zur Konsumation von ganztägigen Zeitausgleich herangezogen werden. Vor dem 1.9.2018 bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unverändert aufrecht. Die Betriebsvereinbarung kann in besonders berücksichtigungswürdigen

gerechtfertigten Fällen (zB Bindung an Öffnungszeiten, Einzelbesetzungen, etc.) Ausnahmen vom Anspruch auf den ganztägigen Verbrauch von Zeitguthaben vorsehen.

k.) Sozialpartnererklärung zur Freiwilligkeit der Leistung von 11. und 12. bzw. 51. - 60. Arbeitsstunde

Anhang II

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu § 7 Abs. 6 AZG (idF BGBl I 2018/53)

Die Kollektivvertragspartner bekennen sich vollinhaltlich zum freiwilligen Ablehnungsrecht bzw. zum Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 6 AZG für alle Überstunden im Rahmen der §§ 7 und 8 ab einer Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden. Die Kollektivvertragspartner erklären aus diesem Grund gemeinsam, dass kein Mitarbeiter direkt oder indirekt zu Leistung dieser Überstunden verpflichtet oder gar gezwungen werden soll. Das freiwillige Ablehnungsrecht gemäß § 7 Abs. 6 AZG soll daher von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betriebe des Fachverbands Bergwerke und Stahl frei von Angst und Druck ausgeübt werden können.

Zur Überprüfung und Kontrolle, ob das freiwillige Ablehnungsrecht des § 7 Abs. 6 AZG von den Arbeitnehmern/Innen auch tatsächlich völlig angstfrei und ohne jeglichen Druck durch den/die Arbeitgeber/in ausgeübt werden kann, richten die Kollektivvertragspartner eine gemeinsame, paritätisch zu besetzende Monitoring-Kommission ein, deren ausdrückliche Aufgabe die Kontrolle und sozialpartnerschaftliche Klärung von allfälligen unerwünschten unfreiwilligen Überstundenleistungen ist. Zu diesem Zwecke kann die Monitoring-Kommission auch Empfehlungen an die Betriebe und Mitarbeiter der Betriebe des Fachverbands Bergwerke und Stahl aussprechen.

7. Geltungsbeginn: 1.11.2018

Wien, am 21.11.2018