

**ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG**  
**zum**  
**KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ARBEITER/INNEN IN DER**  
**METALLTECHNISCHEN INDUSTRIE**  
**FÜR DIE BERUFSGRUPPE DER GIESSEREIINDUSTRIE**  
**VOM 1. NOVEMBER 2024**

**I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER**

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem  
Fachverband Metalltechnische Industrie Berufsgruppe der Gießereiindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE  
andererseits.

**II. GELTUNGSBEREICH**

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich; für den Verband der technischen Gebäudeausrüster nur für das Bundesland Wien.
2. Fachlich: Für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Fachverbände angehören, ausgenommen für die Berufsgruppe der Gießereiindustrie.
3. Persönlich: Für alle am 31.10.2024 in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter:innen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer:in genannt.

**III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt rückwirkend am 1. Jänner 2024 in Kraft und gilt in der vorliegenden Fassung bis zum 31. Dezember 2024. Die Rückwirkung erstreckt sich ausdrücklich auch auf bereits ausbezahlte Prämien.

**IV. Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024**

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 113/2024) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 46/2024) gewähren.
2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 113/2024) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:
  - wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
  - wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
  - wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
  - wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
  - wenn ein einheitlicher Prozentsatz zum Monatslohn vereinbart wird,
  - wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.  
Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).
5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.
6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.
7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig. Die vereinbarte Mitarbeiter:innenprämie muss jedoch bis spätestens 15. Februar 2025 (§ 77 Abs 5 EStG 1988 idF BGBl I 3/2021) ausbezahlt werden.
8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.
9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden. Endet das Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2024, aber vor der Auszahlung der Mitarbeiter:innenprämie gebührt die gesamte Mitarbeiter:innenprämie.
10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt nach Erhalt der Mitarbeiter:innenprämie. In diesen Fällen muss der aliquote Anteil der Mitarbeiter:innenprämie (je Woche 1/52), der nicht der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 entspricht, zurückbezahlt werden.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.
12. Wird bzw. wurde für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 113/2024) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 113/2024) zu beachten.
13. Verändert sich bei im Kalenderjahr 2024 ausbezahlten Prämien durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages nachträglich deren lohnsteuerrechtliche Behandlung, so hat der/die Arbeitgeber:in die Arbeitnehmer:innen bezüglich allfälliger in diesem Zusammenhang entstehender Steuerschulden schad- und klaglos zu halten.
14. Bestehende Vereinbarungen, die den/die Arbeitnehmer:in günstiger stellen als dieser Zusatzkollektivvertrag, bleiben unberührt (§ 3 ArbVG).

Wien, am 18. Oktober 2024

#### **Berufsgruppe der Gießereiindustrie**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

DI Bernhard Dichtl, MBA

DI Adolf Kerbl, MSc

#### **Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

Reinhold Binder

Peter Schleinbach