

# KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN 2022 FÜR DAS EISEN- UND METALLVERARBEITENDE GEWERBE (ARBEITER-KV)

## VEREINBARUNG

1. Erhöhung der monatlichen Mindestgrundlöhne in den Lohngruppen Techniker und 1 bis 7 um 3,45 Prozent.

### Monatliche Mindestgrundlöhne

**gültig ab 1.1.2022**

Lohngruppe	Monatslohn €
Lohngruppe Techniker	3.346,73
Lohngruppe 1	3.064,00
Lohngruppe 2	2.733,13
Lohngruppe 3	2.372,19
Lohngruppe 4	2.219,79
Lohngruppe 5	2.113,51
Lohngruppe 6	2.069,00
Lohngruppe 7	2.069,00

2. Erhöhung der IST - Löhne um 3,00 Prozent ab 1.1.2022.
3. Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen um 3,45 Prozent, ausgenommen die Nachtarbeitszulage und die Schichtzulagen für die 2. und 3. Schicht.

Erhöhung der Entfernungszulagen und des Nächtigungsgeldes um 2,50 Prozent. Das ist in EURO:

**KV-Zulagen bzw. Entfernungszulagen und Nächtigungsgeld in EURO gültig ab 1.1.2022 (bzw. 2023 und 2024 bei Nachtarbeit-/Schichtzulagen)**

kleine Entfernungszulage	9,60
mittlere Entfernungszulage	25,22
große Entfernungszulage	50,41
Nächtigungsgeld	17,93
Schmutzzulage	0,602
Erschwerniszulage	0,602
Gefahrenzulage	0,602
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2022	2,530
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2023	2,770
Nachtarbeitszulage (22 - 6 Uhr) ab 1.1.2024	3,016
Schichtzulage (zweite Schicht) ab 1.1.2022	0,670
Schichtzulage (zweite Schicht) ab 1.1.2023	0,837
Schichtzulage (zweite Schicht) ab 1.1.2024	1,004
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2022	2,530
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2023	2,770
Schichtzulage (dritte Schicht) ab 1.1.2024	3,016
Montagezulage	0,921

**4. Erhöhung der monatlichen Lehrlingseinkommen um 3,45 Prozent ab 1.1.2022:**

**Lehrlingseinkommen gültig ab 1.1.2022 in EURO**

1. Lehrjahr	726,13
2. Lehrjahr	914,37
3. Lehrjahr	1.204,83
4. Lehrjahr	1.602,85

**5. Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl I 32/2018: Mindestsätze pro Monat ab 1.1.2022 in EURO:**

1. Ausbildungsjahr .....	.726,13
2. Ausbildungsjahr .....	.788,88
3. Ausbildungsjahr .....	.851,63

## 5. Rahmenrechtliche Vereinbarungen:

**Abschnitt IV. wird geändert und lautet ab 1.1.2022 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 vom Arbeitnehmer 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

- bis 1 Jahr ..... 1 Woche,
- über 1 Jahr. .... 2 Wochen,
- über 5 Jahre .. ..... 4 Wochen,
- über 10 Jahre.. ..... 6 Wochen.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem 15. und zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden.

Für den Arbeitgeber betragen die Fristen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- bis 2 Jahre .....6 Wochen,
- über 2 Jahre. ....2 Monate,
- über 5 Jahre .....3 Monate,
- über 15 Jahre .....4 Monate,
- über 25 Jahre .....5 Monate.

\*) 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.

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 lautet:**

**„Für die Betriebe der Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede, die der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler angehören, gilt bis 30.4.2023 zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern ergänzend:“**

Die Punkte a) bis c) bleiben unverändert.

**Abschnitt VI. wird um Punkt 16b ergänzt und lautet:**

### **Verteilung der Normalarbeitszeit - Modell "Kurze/Lange Woche"**

Gemäß § 4 Abs. 6 Ziff. 2 AZG (BGBl I 2017/127) wird zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gemacht werden.

Im Fall einer solchen Arbeitszeiteinteilung nach hat der Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen aus einer Woche mit fünf Arbeitstagen ("Lange Woche", Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit vier Arbeitstagen ("Kurze Woche", Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

Für die "Kurze/Lange Woche" beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 45 Stunden und die Untergrenze 32 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 4 Abs. 3 AZG bleibt aufrecht.

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum bzw. mehrere Durchrechnungszeiträume so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden überschreiten, Mehrarbeit- bzw. Überstundenbezahlung.

**Abschnitt IX Punkt 6. wird ergänzt um folgende Bestimmung:**

### **Kostenersatz für ein Klima Ticket Ö für das Kalenderjahr 2022**

Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling auf dessen Wunsch die Kosten für ein Klima Ticket Ö für das Kalenderjahr 2022 in Höhe von maximal € 821,00 zu ersetzen. Die Kosten des Klima Tickets Ö sind dem Lehrling nach der Vorlage des Nachweises über den Kauf des Klima Tickets Ö (Rechnung und Kopie des Klima Tickets Ö)) mit der darauffolgenden Lohnabrechnung zu überweisen. Werden dem Lehrling die Kosten für ein Klima Ticket Ö ersetzt, entfällt der Anspruch auf jegliche anderen Fahrtkostenersätze aus diesem Kollektivvertrag. Lehnt der Lehrling hingegen den Kostenersatz für das Klima Ticket Ö ab, so bleiben alle sonstigen Ansprüche auf Fahrtkostenersätze aus diesem Kollektivvertrag aufrecht.

**Im Anhang IX werden nachfolgende Protokollanmerkungen vom 19.11.2021 aufgenommen:**

## **Anpassungsklausel für innerbetriebliche Regelungen:**

Durch Betriebsvereinbarung kann von der kollektivvertraglich vorgesehenen Etappenerhöhung der Zulagen für die 2. und 3. Schicht (bzw. subsidiär von der Nachtarbeitszulage) mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien betraglich bzw. zeitlich bezüglich der Fälligkeit der jeweiligen Etappenerhöhung abgewichen werden, wenn die kollektivvertragliche Erhöhung der Schicht- bzw. Nachtarbeitszulagen aufgrund innerbetrieblicher Regelungen zu unerwarteten und erheblichen Personalkosteneffekten oder insgesamt zu einer Gefährdung des Standortes des Betriebes führen. Ebenso kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien von den kollektivvertraglichen Schicht- bzw. Nachtarbeitszulagen betraglich abgewichen werden, wenn erhebliche schichtbedingte innerbetriebliche Überzahlungen der Grundlöhne von Schichtarbeiternehmern, deren Normalarbeitszeit üblicherweise zumindest teilweise in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr liegt, vorliegen oder durch andere betriebliche Gestaltungsinstrumente (wie z.B. Prämien für Schichtarbeit, Zulagen für die Frühschicht, etc.) ähnliche Überzahlungseffekte bei Schichtarbeiternehmern bestehen. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, kann einzelvertraglich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien ebenfalls Abweichendes bei den Schichtzulagen bzw. der Nachtarbeitszulage vereinbart werden.

## **Gemeinsame Erklärung zu überlassenen Arbeitskräften**

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen des Metallgewerbes große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist. Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten. Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls gemeinsam auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

## **Einrichtung von Arbeitsgruppen**

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die Gespräche in der Arbeitsgruppe „Neuregelung der Montagevergütungen“ weiter zu führen und eine Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Einstufungskriterien in die Lohngruppen; mehr Anerkennung der Facharbeit“ einzurichten. Diese Arbeitsgruppen sollen sich ergebnisoffen mit diesen Themen intensiv beschäftigen und den KV-Verhandlungsleitern zeitlich im Vorfeld der KV-Verhandlungen im Herbst 2022 einen gemeinsamen sozialpartnerschaftlichen Endbericht vorzulegen.

## **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 4 Stunden 30 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 01.01.2022 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss von schriftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. einer Betriebsvereinbarung ist bis 04.02.2022 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmer haben bis 18.02.2022 die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen. Bis zum 18.02.2022 kann in Betrieben mit Betriebsrat die diesbezügliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
- Kommt es bis zum 18.03.2022 zu einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so sind die Löhne der betroffenen Arbeitnehmer ab 01.04.2022 um jenen Eurobetrag zu reduzieren, der der kollektivvertraglichen Lohnerhöhung mit 01.01.2022 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 01.01.2022 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. 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.

Es gelten folgende Kündigungsfristen in diesen Berufszweigen bei Kündigung durch den Arbeitgeber nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit:

- bis 1 Jahr.. ..... 2 Wochen,
- über 1 Jahr ..... 4 Wochen,
- über 5 Jahren ..... 8 Wochen,
- über 15 Jahren ..... 13 Wochen,
- über 25 Jahren ..... 16 Wochen.

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

### **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: 1.1.2022

Wien, am 19.11.2021