

**RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG,
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE
und
GEHALTSORDNUNG**

**FÜR ANGESTELLTE
DER INDUSTRIE**

in der für den Fachverband der

ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

geltenden Fassung

AUSGABE 1. NOVEMBER 2002

Der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie dankt der Bundessparte Industrie und der Gewerkschaft der Privatangestellten für die Unterstützung bei der Erstellung dieser Fassung.

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie,
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63.

Hersteller: Druckerei Robitschek, 1050 Wien, Schloßgasse 10-12

Inhaltsübersicht

Seite

<u>RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE VOM 1. NOVEMBER 1991 IN DER FASSUNG VOM 1. NOVEMBER 2002 FÜR DEN FACHVERBAND DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE</u>	8
<u>KOLLEKTIVVERTRAG ÜBER DIE ZEITVORRÜCKUNG IN DER VERWENDUNGSGRUPPE</u>	85
<u>ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG ÜBER DIE VERRECHNUNG VON KILOMETERGELD FÜR PERSONENKRAFTWAGEN</u>	89
<u>ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG ÜBER DIE ENTSENDUNG ZU AUSLANDSDIENSTREISEN</u>	93
<u>ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN</u>	102
<u>ZUSATZPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG ÜBER SEG-ZULAGEN VOM 8.7.1976</u>	108
<u>ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ANGESTELLTEN DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE VOM 7.11.1983 IN DER AB 1.11.1998 GELTENDEN FASSUNG</u>	110
<u>GEHALTSORDNUNG 1.11.2002</u>	119
<u>KOLLEKTIVVERTRAG 1.11.2002</u>	122

Inhaltsverzeichnis

Seite

<u>RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE VOM 1. NOVEMBER 1991 IN DER FASSUNG VOM 1. NOVEMBER 2002 FÜR DEN FACHVERBAND DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE</u>	8
<u>§ 1. Vertragschließende</u>	9
<u>§ 2. Geltungsbereich</u>	9
<u>§ 3. Geltungsdauer</u>	9
<u>§ 4. Normalarbeitszeit</u>	10
<u>Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Metallsektor)</u>	15
<u>§ 4a. Mehrarbeit</u>	17
<u>§ 4b. Nachtarbeit</u>	18
<u>Abschlussprotokoll vom 16.10.2002</u>	20
<u>§ 4c. Altersteilzeit</u>	20
<u>§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit</u>	21
<u>Generalkollektivvertrag Karfreitags-Regelung</u>	24
<u>Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 29.10.1985</u>	27
<u>Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 17.10.1988</u>	28
<u>Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)</u>	28
<u>§ 5a. Zulage für die zweite Schicht</u>	29
<u>§ 6. Nachtarbeit</u>	30
<u>§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung</u>	30
<u>§ 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit</u>	31
<u>§ 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen</u>	32
<u>§ 9a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG</u>	33
<u>§ 9b. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)</u>	33
<u>§ 9c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten</u>	34
<u>§ 10. Gehaltszahlung im Todesfall</u>	34
<u>§ 10a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung</u>	36
<u>§ 11. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)</u>	37
<u>§ 12. 14. Monatsgehalt</u>	38
<u>Protokoll</u>	39
<u>§ 12a. Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte (Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes; Abfertigung bei Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung.)</u>	40

§ 12b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	42
§ 12c. Urlaubsentgelt	43
§ 13. Behaltspflicht	45
§ 13a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen	45
§ 14. Diensterfindungen	46
§ 14a. Verbesserungsvorschläge	46
§ 14b. Ausbildungskosten	46
§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	46
§ 15a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	49
§ 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	50
§ 16a. Ein- bzw. Austritt	50
§ 17. Bezüge der Aufsichtsorgane	50
§ 18. Lehrlinge, Vorlehre	51
§ 18a. Praktikanten	51
§ 19. Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter	52
§ 19a. Telearbeit	59
§ 19b. Brille für Bildschirmarbeit	60
§ 19c. Dienstjubiläen	60
§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	61
§ 21. Einstellungsbeschränkungen	61
§ 22. Fachverbandsverhandlungen	62
§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	63
§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	63
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur <u>Bildungskarenz</u> (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde:	65
Dienstzettel	67
Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit	73
Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)	74
Auszug aus dem KV vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems	75
Artikel V Übergangsbestimmungen	75
Artikel VI Betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit Änderungen des Rahmenkollektivvertrages und des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung	78
Artikel VII Sonstige Bestimmungen	79
Artikel VIII	80

<u>Anhang I Öffnungszeiten-Kollektivvertrag</u>	81
<u>§ 1. Geltungsbereich</u>	81
<u>§ 2. Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit</u>	81
<u>§ 3. Arbeitsleistung als Überstunde</u>	82
<u>§ 4. Allgemeine Bestimmungen</u>	82
<u>§ 5. Arbeitszeit</u>	83
<u>§ 6. Geltungsbeginn</u>	83
<u>ZEITVORRÜCKUNGS-KOLLEKTIVVERTRAG</u>	85
<u>§ 1. Geltungsbereich</u>	85
<u>§ 2. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe</u>	85
<u>§ 3. Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt</u>	86
<u>§ 4. Geltungsbeginn</u>	87
<u>KILOMETERGELD-ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG</u>	89
<u>§ 1. Geltungsbereich</u>	89
<u>§ 2. Kilometergeld</u>	89
<u>§ 3. Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder</u>	91
<u>§ 4. Verfall der Ansprüche</u>	91
<u>§ 5. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel</u>	91
<u>§ 6. Schlichtungsverfahren</u>	92
<u>§ 7. Geltungsbeginn und Geltungsdauer</u>	92
<u>AUSLANDSREISEN-ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG</u>	93
<u>§ 1. Geltungsbereich</u>	93
<u>§ 2. Auslandsdienstreisen</u>	93
<u>§ 3. Reisevorbereitung</u>	93
<u>§ 4. Schriftliche Aufzeichnungen</u>	93
<u>§ 5. Beförderungsmittel und Fahrtkosten</u>	94
<u>§ 6. Arbeitszeit und Wochenruhe</u>	94
<u>§ 7. Aufwandsentschädigung</u>	95
<u>§ 8. Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit</u>	97
<u>§ 9. Familienheimfahrt</u>	97
<u>§ 10. Versicherungen</u>	98
<u>§ 11. Tod naher Angehöriger</u>	98
<u>§ 12. Erkrankungen und Unfälle</u>	98
<u>§ 13. Höhere Gewalt</u>	99
<u>§ 14. Bevorschussung und Reiseabrechnung</u>	99
<u>§ 15. Abtretung von Ansprüchen</u>	99
<u>§ 16. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel</u>	100

§ 17. Schlichtungsverfahren	100
§ 18. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	100
SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN-ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG	102
Artikel I Geltungsbereich	102
Artikel II SEG-Zulagen	102
§ 1. Anspruchsberechtigung	102
Artikel III Einführungsbestimmungen zum KV vom 20.10.1987	103
§ 2. Definition	103
§ 3. Höhe der Zulagen	103
§ 4. Pauschale	104
§ 5. Arbeitsplatzbewertung	105
§ 6. Geltendmachung	105
§ 7. Paritätischer Ausschuss	105
Artikel III Einführungsvorschriften	105
§ 1. Anrechnung	105
§ 2. Herausrechnung	106
Artikel IV 13. und 14. Monatsgehalt	106
Artikel V Geltungsbeginn	106
SEG-ZULAGEN-ZUSATZPROTOKOLL	108
Artikel III Einführungsbestimmungen zum KV vom 20.10.1987	109
DIENSTREISE-ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG	110
§ 1. Geltungsbereich	110
§ 2. Geltungsdauer	110
§ 3. Ergänzungen zu den im Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980 vereinbarten Verwendungsgruppenbeispielen	111
§ 4. Reisekostenregelung	111
§ 5. Heimfahrten	117
§ 6. Messegelder	117
§ 6c. Verfall der Ansprüche	118
§ 7. Günstigkeitsklausel	118
GEHALTSORDNUNG GÜLTIG AB 1.11.2002	119
KOLLEKTIVVERTRAG 1.11.2002	122
I. Geltungsbereich	122
II. Erhöhung der Istgehälter	122
III. Mindestgrundgehälter	123
IV. Überstundenpauschalien	124
V. Änderung von rahmenrechtlichen Bestimmungen	124
VI. Geltungsbeginn	125

**RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR
ANGESTELLTE DER INDUSTRIE**

VOM 1. NOVEMBER 1991

IN DER FASSUNG VOM 1. NOVEMBER 2002

**FÜR DEN FACHVERBAND DER
ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE**

§ 1. Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen nachstehender Fachverbände ...

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie ...;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) für Pflichtpraktikanten und Volontäre; Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18a. Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden;¹

c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsangestellte der Molkereien.

§ 3. Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1.11.1991 in Kraft.

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum von 1.11.1984 bis 31.10.1991 zwischen den abschlussberechtigten Partnern vereinbart wurden.

¹ Siehe Seite 61: § 21 (Einstellungsbeschränkungen).

(3) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 19 Abs. 3) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs. 1 lit. d und e getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingsentschädigungen für Lehrlinge (§ 18) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(6) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne der Abs. 3 und 5 ist unternehmerseits die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, zuständig. Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne des Abs. 4 sind unternehmerseits die einzelnen Fachverbände zuständig.

(7) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4. Normalarbeitszeit²

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die Arbeiter über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(2) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.³

(2a)⁴ Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die

² Ab 1.11.1986.

³ Siehe Seite 81: Anhang I (KV betreffend erweiterte Öffnungszeiten).

⁴ Gilt ab 1.11.1994. – Beachte das Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Seite 15).

Ausfallstage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4 a nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs. 3 unberührt.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

(4) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs. 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befragen.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 3 erfolgt.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt [das] Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltsteile (z.B. Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund sowie Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde [Das] im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Gehalt hat der Arbeitnehmer zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

(4a) Erweiterte Bandbreite⁵

a) Anstelle der Absätze 2a, 3 und 4 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Absatzes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann gleitende Arbeitszeit und Mehrarbeit gemäß § 4 a nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Abs. 5 ist unzulässig.

Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist diese Regelung mit Zustimmung des Betriebsrates und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Für längere Durchrechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zusendung an die Kollektivvertragspartner notwendig.

⁵ Die Bestimmungen des § 4 Abs. 4a sowie 11, vorletzter und letzter Satz, treten mit 1.11.1997 in Kraft.

Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

b) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

c) Zeitzuschläge

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 Prozent.

Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleichem Gehalt vereinbart werden.

Aus den Zuschlägen entstandene Zeitguthaben sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden im Ausmaß von weniger als einem Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

d) Lage der Normalarbeitszeit

Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem auf Grund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststehen, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu 120 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

e) Verbrauch des Zeitguthabens

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen. Ist dies nicht vereinbart, hat der Arbeitnehmer das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen. Der Verbrauchszeitpunkt, der vom einseitigen Antrittsrecht nicht erfassten Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

f) Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum.

Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 Prozent abzurechnen.

g) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (lit. f).

Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

h) Sonstige Bestimmungen

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern besteht, kann die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden, wenn eine gemäß lit. a) abzuschließende Betriebsvereinbarung Regelungen über die allfällige Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in den betroffenen Bereichen und Bereichen, die damit in einem Arbeitszusammenhang stehen, enthält.

Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit oberer Bandbreite verkürzen nicht den Gesamtanspruch

des Arbeitnehmers auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw. zwei Arbeitswochen.

Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die erweiterte Bandbreite eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben die Arbeitnehmer für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw. betriebliche Übungen.

Die (Betriebs)Vereinbarung hat nachteilige Folgen der erweiterten Bandbreite im Privatbereich (z.B. familiäre Pflichten, Aus- und Weiterbildung) teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden.

Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Metallsektor)

Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (§§ 4 und 4a) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.

Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (§ 4 Abs. 2a, 3, 4 und 5) schließt nicht aus, dass im Sinne des § 4 Abs. 2a eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im vorhinein fix festgelegt ist.

Die Vertragspartner stellen klar, dass Überstunden auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dann anfallen, wenn die für den Arbeitnehmer auf Grund der erweiterten Bandbreite geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

(5) Schichtarbeit.

Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen.

Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz⁶ (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Für Dienstnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

(6) Dekadenarbeit.⁷

Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden.

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Innerhalb eines 4wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Angestellte Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden.

Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen zwei aufeinanderfolgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Angestellten als Festlegung der Normalarbeitszeit. Die entsprechenden Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages über die Festlegung der Normalarbeitszeit sind anzuwenden.

Auf die Dekadenarbeit ist Abschnitt VII Punkt 6 des Kollektivvertrages für die Arbeiter sinngemäß anzuwenden.

⁶ Nunmehr: Nachtschwerarbeitsgesetz.

⁷ Fassung gilt ab 1. November 1994.

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltsschmälerung eintreten.

(7) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(8) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs. 1 bis 6 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs. 7 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(9) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(10) a) Der 24. Dezember ist arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nachtschicht vom 23. auf 24. Dezember, spätestens jedoch ab 6 Uhr früh.

b) Am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden.

c) Für die am 24. und 31. Dezember entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

d) Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen, die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.⁸

(11) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.

Im Sinne des § 11 Abs. 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.⁹

§ 4a. Mehrarbeit

(1) Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z.B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit, 1½ Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 6.

⁸ Fassung gilt ab 1.11.1991.

⁹ Die Bestimmung des Abs. 11 vorletzter und letzter Satz tritt mit 1.11.1997 in Kraft.

¹⁰ Fassung gilt ab 1.11.1988.

Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die auf Grund des § 5 Abs. 3, 5, 6, 7 und 8 ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4a, sondern als Überstunde.

Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

(2) Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 30 Prozent bzw. ab 1. November 1989 von 50 Prozent.

(3) Wird für die Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbart, gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1.

Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 bis 6 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen. Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Auf Grund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit den Angestellten – können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat übertragen werden.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 30 Prozent bzw. ab 1.11.1989 von 50 Prozent zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

§ 4b Nachtarbeit¹¹

(1) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit

¹¹ Fassung gilt ab 1.11.2002.

für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Angestellte auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

- Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die Angestellte(n) in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet,
- die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt der/des Angestellten lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
- oder der/die Angestellte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG.) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Angestellte zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

(3) Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Angestellten, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

(4) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Angestellte, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

(5) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Angestellte, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I 122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat den Angestellten allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(6) Abgesehen von den [in] § 97 Abs. 1 Z 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Angestellten durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

Abschlussprotokoll vom 16.10.2002

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass durch die Neuregelung des § 4b bestehende Betriebsvereinbarungen weder verfestigt noch in Frage gestellt werden. Sie empfehlen eine einvernehmliche Überarbeitung der am 31.7.2002 geltenden Betriebsvereinbarungen und ermächtigen dazu, sofern diese nicht bereits auf Grund ihrer eigenen Bestimmungen über die Geltungsdauer außer Kraft getreten sind.

§ 4c Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i.d.F. BGBl I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31.12.2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbaren.

- (2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
- b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit¹²

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen

¹² Ab 1.11.1986.

des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

(1a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 6 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.

(2) Die Grundvergütung für die Mehrarbeit, die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und für Mehrarbeit ist 1/143 des Monatsgehalts. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen. In die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.

(3) a) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

b) Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag nach 19 Uhr 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 miteinzubeziehen.

(4) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 Prozent. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die ArbeiterInnen des betreffenden

Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die ArbeiterInnen vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

Anmerkung

Gesetzliche Feiertage:¹³

„1. Jänner (Neujahr),
6. Jänner (Heilige Drei Könige),
Ostermontag,
1. Mai (Staatsfeiertag),
Christi Himmelfahrt,
Pfingstmontag,
Fronleichnam,
15. August (Mariä Himmelfahrt),
26. Oktober (Nationalfeiertag),
1. November (Allerheiligen),
8. Dezember (Mariä Empfängnis),
25. Dezember (Weihnachten),
26. Dezember (Stephanstag).“

„Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.“

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören:¹⁴

Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

¹³ Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz, § 7 Abs. 2 und 3.

¹⁴ Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3.4.1952, 18.2.1953 und 30.4.1954.

Generalkollektivvertrag Karfreitags-Regelung

Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund.

I. Geltungsbereich¹⁵

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die

- a) von Unternehmungen beschäftigt werden, die den Kammern der gewerblichen Wirtschaft angehören,
- b) in Österreich wohnhaft sind und
- c) ihre Zugehörigkeit zu einer in Österreich gesetzlich anerkannten Religionsgesellschaft nachweisen, bei der der Karfreitag als kirchlich gebotener Feiertag gefeiert wird (derzeit ist das die evangelische Kirche A.B. und H.B., die altkatholische Kirche und die Methodistenkirche).

II. Freistellung von der Arbeitsleistung am Karfreitag – Dienstverhinderung-Entgelt

(1) Die in Abschnitt I genannten Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber am Karfreitag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

(2) Die Freistellung von der Arbeitsleistung gemäß Abs. 1 erfolgt nicht, wenn die Arbeitsleistung der in Abschnitt I genannten Arbeitnehmer am Karfreitag aus betriebsbedingten Gründen erforderlich ist.

III. Entgeltzahlung

(1) Wegen eines Arbeitsausfalles gemäß Abschnitt II Abs. 1 darf ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen der Entgeltbemessung ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung am Karfreitag zu leisten hätte, wenn er nicht gemäß Abschnitt II von der Arbeitsleistung freigestellt wäre. Steht der Arbeitnehmer im Akkord-, Stück- oder Gedinglohn, so ist das regelmäßige Entgelt unter Beachtung der vorstehenden Bestimmungen nach dem Durchschnitt der letzten 12 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweiser geleisteter Arbeiten zu bemessen.

(4) Für die Heimarbeit gelten als regelmäßiges Entgelt zwei Drittel vom Hundert der in den letzten 26 Wochen fällig gewordenen reinen Arbeitsentgelte ohne Unkostenzuschläge.

¹⁵ In der Fassung des Kollektivvertrages vom 12.6.1954.

(5) Das regelmäßige Entgelt ist Heimarbeitern sowie solchen Hausgewerbetreibenden, die nur mit ihren Familienangehörigen oder mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften arbeiten, von dem die Heimarbeit ausübenden Gewerbetreibenden oder Zwischenmeister zu zahlen.

IV. Entlohnung der Arbeit am Karfreitag

Werden Arbeitnehmer, die Freistellung von der Arbeit am Karfreitag begehrt haben, gemäß Abschnitt II Abs. 2 zur Arbeitsleistung herangezogen, so gebührt außer dem Entgelt gemäß Abschnitt III auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.¹⁶ Hierbei ist der Berechnung des Entgelts bei einem nach Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenen Entgelt für einen vollen Arbeitstag ein Sechszwanzigstel des auf einen Monat entfallenden Entgelts, bei einem nach Wochen bemessenen Entgelt ein Sechstel des Wochenlohnes zugrunde zu legen.

V. Zahlungstermin

Das regelmäßige Entgelt (Abschnitt III) sowie allenfalls das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt (Abschnitt IV) ist zahlbar am Zahlungstage der Löhne (Gehälter) desjenigen Lohnzahlungszeitraumes, in den der Karfreitag fällt.

VI. Wirksamkeitsbeginn

Geltungsbeginn, Unterzeichnungsprotokoll

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 1952 in Kraft.

Wien, am 3. April 1952.

Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund.

Die Bestimmungen des am 3. April 1952 zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund abgeschlossenen Kollektivvertrages, der die Freistellung der der evangelischen Religionsgemeinschaft angehörigen Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung am Karfreitag gegen Fortzahlung des Entgeltes zum Gegenstande hat, finden auch auf Arbeitnehmer Anwendung, die der altkatholischen Kirchengemeinschaft in Österreich angehören. Diese Bestimmungen finden ferner auf Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören,

¹⁶ In der Fassung des Kollektivvertrages vom 12.6.1954.

sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß für diese Arbeitnehmer der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag gilt.

Wien, am 18. Februar 1953

- (7) a) Wird am 24. Dezember aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede bis 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung (Basis: Teiler für die Vergütung einer Normalstunde).
- b) Wird am 24. und 31. Dezember gearbeitet, so gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Normalarbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.
- c) Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 Prozent Zuschlag.
- (8) Wird der Angestellte nach dem Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb usw.) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten.¹⁷
- (9) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
- (10) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt.
Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.
- (11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs. 2 als auch nach Abs. 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neueingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.
- (12) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

¹⁷ Fassung gilt ab 1.11.1989.

Auf bestehende Pauschalien ist bezüglich der Mehrarbeit Artikel IV Ziffer 3 des KV vom 29.10.1985 sowie Artikel II Abs. 3 des KV vom 17.10.1988 anzuwenden:

Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 29.10.1985

Artikel IV Gehaltsausgleich

(1) Der tatsächliche Monatsgehalt bzw. die monatliche Lehrlingsentschädigung bleibt zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

(2) In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltsbestandteile, wie Zulagen, Zuschläge usw., bleiben unverändert.

(3) Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z.B. 1½ Stunden bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) § 4a. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a auf Grund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs. 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

(4) Vereinbarungen über Provisionen bleiben unberührt.

(5) Vereinbarungen über variable Prämien:

Vereinbarungen über variable Prämien, das sind Prämien, deren Ausmaß von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängig ist und die neben dem Zeitlohn gewährt werden, bleiben unberührt. Sie sind nur in jenen Fällen, in denen bei gleichbleibender wöchentlicher Leistung wegen der eintretenden Verkürzung der Arbeitszeit eine Minderung des Prämienverdienstes eintreten würde, zu modifizieren. Produktionsabhängige Prämien sind dann zu modifizieren, wenn durch die Arbeitszeitverkürzung eine Produktionsminderung eintritt.

(6) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst.

Artikel V Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt ab 1.11.1986 in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungsbeginn (z.B. Beginn des nächsten Schichtturnus) vereinbart werden. Die Bestimmung über die Dekadenarbeit tritt am 1.1.1986 in Kraft (§ 4 Abs. 6).

Artikel VI Einführungsbestimmungen

Die Neufestlegung der Normalarbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 4 Abs. 11 des Rahmenkollektivvertrages vorzunehmen. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie durch den Gehaltsausgleich gemäß Art. IV abgegolten.

Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 17.10.1988

(3) Bei Überstundenpauschalien gilt im Rahmen der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab November 1986 § 4a (z.B. 1½ Stunden bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit). Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insofern vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a (Mehrarbeitszuschlag) auf Grund der vereinbarten Stunden und des Teilers gemäß § 5 Abs. 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

(5) Die Bestimmungen des Artikels VI (Einführungsbestimmungen) des Kollektivvertrages vom 29.10.1985 bleiben aufrecht.

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)

(1) Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

(2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich

erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über [das] Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

(4) Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Wien, am 18. Oktober 2002

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

§ 5a. Zulage für die zweite Schicht

Angestellten, die zur Mehrschichtarbeit herangezogen werden, gebührt für die zweite Schicht eine Schichtzulage in der Höhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter des Betriebes vorgesehen ist, mindestens jedoch € 0,332 pro Stunde.¹⁸

Beträge, die ausdrücklich zur Abgeltung für die Arbeit in der zweiten Schicht gewährt werden, sind auf diese Zulagenregelung anrechenbar.

¹⁸ Gilt ab 1.11.2002.

§ 6. Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, mindestens jedoch € 1,55.¹⁹

§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Tage
- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
- c) bei Niederkunft der Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin 1 Tag
- d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Tag
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) 3 Tage
- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- g) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
- h) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- i) beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Tag

(2) In den Fällen des Abs. 1 lit. a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs. 1 lit. d gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des Angestellten fällt.

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit. i keine besondere

¹⁹ Gilt ab 1.11.2002.

Freizeit; in den Fällen der lit. e bis h sind dem Dienstnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit. e, f und i genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.

Anmerkung

Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11.5.1921, BGBl. Nr. 292, § 8 Abs. 3:
Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

§ 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

(3)²⁰ Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl. 1985/292 idgF.) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

²⁰ Gilt ab 1.1.2000.

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen.
Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

(4)²¹ HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff. Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl. 512/94 sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

§ 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen

(1) Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Abs. 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen:

An Stelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes auf Grund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

(4) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

²¹ Gilt ab 1.11.1994.

§ 9a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG

(1) Über die Bestimmungen des Angestelltengesetzes hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs. 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser fünfjährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung auf Grund des § 20 Abs. 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes auf Grund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

§ 9b. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG²²) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)²³

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzen (Karenzurlaube)

²² Nunmehr: § 15f MSchG, § 7c Väter-Karenzgesetz (VKG).

²³ Siehe auch § 15 Abs. 8 (Anrechnung als Verwendungsgruppenjahr), sowie § 19 Abs. 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen).

für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1.11.2000. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31.10.2000 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

§ 9c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

(1) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

(2) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen die ab 1.12.1998 ausgesprochen werden.

§ 10. Gehaltszahlung im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs. 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehältes zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehältes nach den Abs. 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im

Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 5 oder 6, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

Anmerkung

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs. 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiterzahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes bzw. § 10 Abs. 5 und 6 dieses Kollektivvertrages bestimmten Abfertigung wählen. Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

3 Dienstjahren	1 Monatsentgelt,
5 Dienstjahren	1½ Monatsentgelte,
10 Dienstjahren	2 Monatsentgelte,
15 Dienstjahren	3 Monatsentgelte,
20 Dienstjahren	4½ Monatsentgelte,
25 Dienstjahren	6 Monatsentgelte.

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Feriapraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(6) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs. 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf 70 Prozent der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung

ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

§ 10a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

Für die Berücksichtigung von Zeiten als ArbeiterIn oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23.2.1979, BGBl. Nr. 107/79, sowie die darin enthaltene Abänderung des Angestelltengesetzes.

Der § 10a in der bis zum 31.10.1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch auf Grund der §§ 9, 9a und 9b Abs. 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

Anmerkung

§ 10a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung auf Grund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der Arbeiter/die Arbeiterin Anspruch hat.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltdienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

(4) Die nach Z 2 und Z 3 getrennt errechneten in Wochen bzw. Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Z 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern

heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs. 4 und 6 und 23a Abs. 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs. 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamtabfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

(7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der Arbeiter beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

§ 11. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.²⁴

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen

²⁴ Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.

Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.²⁵

§ 12. 14. Monatsgehalt

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal im Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.²⁶

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen.

Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs. 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden

²⁵ Siehe auch Protokoll Seite 39.

²⁶ Gilt ab 1.1.1991.

Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.

Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das 14. Monatsgehalt ist bei Antritt eines gesetzlichen Urlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Soweit Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen zu gewährende 14. Monatsgehalt angerechnet werden.

(7) Auf der Produktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs. 6.

Protokoll

Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde)

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (u.B. §§ 14/4 und 15/2²⁷ MSchG, 10 APStG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten

²⁷ Nunmehr: § 15f Abs. 1 MSchG.

Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

18. September 1995

**§ 12a. Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte
(Berechnung des 13. und 14. Monatsgehales; Abfertigung bei
Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung.)**

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass an Stelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs.2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehales vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5 Jahren (bis 31.10.1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses).

Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Anmerkung

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung nach § 12a Abs. 3:

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses 16 Jahre
davon Vollzeit 14 Jahre
Teilzeit 2 Jahre
Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden
Teilzeitbeschäftigung 20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsgehalt € 726,73

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes: 6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5 Prozent
2 Jahre = 12,5 Prozent
3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:
87,5 Prozent = 5,25 Monatsentgelte
12,5 Prozent = 0,75 Monatsentgelte
4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:
€ 726,73 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5 =
= € 1.398,95 zuzüglich Sonderzahlungsanteile =
= € 1.632,11
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
€ 726,73 zuzüglich Sonderzahlungsanteile = € 847,85

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:

€ 1.632,11 x 5,25

+ € 847,85 x 0,75

€ 9.204,47

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z.B. Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.398,95) abzuziehen.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Abs. 3 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Abs. 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1997).

Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1989.

Die Ausdehnung auf fünf Jahre im Abs. 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1990.

(4) Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

§ 12b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (z.B. Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund von Zusatzkollektivverträgen für die Angestellten gewährte Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten auf Grund eines Kollektivvertrages oder einer auf

Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen. Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltsteile mit dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

§ 12c. Urlaubsentgelt

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs. 2 zweiter Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen.

Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuscheiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgelts gemäß § 6 Urlaubsgesetz

*abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem
österreichischen Gewerkschaftsbund.*

§ 1 Geltungsbereich:

- 1.) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2.) Fachlich: Für alle Betriebe, für die die Kammern der gewerblichen Wirtschaft die Kollektivvertragsfähigkeit besitzen.
- 3.) Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des ersten Abschnittes des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/76, unterliegen und in einem Betrieb im Sinne des Absatzes 2 beschäftigt sind.

§ 2 Entgeltbegriff:

(1) Als Entgelt im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz (UrlG) gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer während des Urlaubs gemäß § 2 Urlaubsgesetz nicht in Anspruch

genommen werden können. Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht: Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

(2) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz gelten auch Überstundenpauschalien sowie Leistungen für Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Hat der Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt regelmäßig Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mitzubersichtigen, es sei denn, daß sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Saisonende oder Auslaufen eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

(3) Liegt keine wesentliche Änderung des Arbeitsanfalles im Sinne des Abs. 2 vor und wäre die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer während seines Urlaubs nur deshalb nicht möglich, weil der Betrieb bzw. die Abteilung, in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, während dieser Zeit geschlossen wird, so sind die regelmäßig vor Urlaubsantritt geleisteten Überstunden dennoch in das Urlaubsentgelt miteinzubeziehen.

(4) Entgelte in Form von Provisionen sind in das Urlaubsentgelt mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt einzubeziehen. Provisionen für Geschäfte, die ohne unmittelbare Mitwirkung des Arbeitnehmers zustande gekommen sind (Direktgeschäfte), sind jedoch in diesem Durchschnitt nur insoweit einzubeziehen, als für während desurlaubes einlangende Aufträge aus derartigen Geschäften keine Provision gebührt. Diese Regelung gilt sinngemäß für laufend gebührende, provisionsartige Entgelte (z.B. Umsatzprozente, Verkaufsprämien).

(5) Für die Berechnung der in das Urlaubsentgelt einzubeziehenden Überstunden gemäß Abs. 2 und der Entgelte gemäß Abs. 4 sind die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages dafür geltenden kollektivvertraglichen Durchschnittszeiträume anzuwenden.

(6) Im übrigen bleiben für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen über das Urlaubsentgelt aufrecht.

§ 3 Geltungsbeginn, Unterzeichnungsprotokoll

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 1978 in Kraft.

Wien, am 22. Februar 1978

(2) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages (1.11.1991) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw. 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden.

Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

§ 13. Behaltepflicht

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der in Abs. 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskommission der gewerblichen Wirtschaft und der Landesexekutive der Gewerkschaft der Privatangestellten kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

§ 13a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen. § 13a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.10.1995 beginnen.

§ 14. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 14a. Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

§ 14b. Ausbildungskosten

Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.

§ 15. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 19 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettel bekanntzugeben.

Anmerkung

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1²⁸ berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet

²⁸ Siehe Seite 67.

allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.
Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2²⁹) dienen kann.
Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

(2a) Bei Angestellten, die noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet haben, kann in Verwendungsgruppe II während der ersten 6 Monate, in Verwendungsgruppe III und IV während der ersten 9 Monate durch Vereinbarung das Mindestgrundgehalt im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr um bis zu 5 Prozent unterschritten werden. Diese Praxiszeit wird durch im Betrieb verbrachte Ausbildungszeiten oder im Rahmen einer Verwendung im Sinne des Angestelltengesetzes verkürzt.

(3) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der Angestellte unter Anwendung der Umstufungsregel des § 15 Abs. 11 in die Verwendungsgruppe II umgestuft. Erfolgt diese Umstufung nach Vollendung des 4. Verwendungsgruppenjahres in der Verwendungsgruppe I, bleibt der bisherige Vorrückungstichtag durch die Umstufung in die Verwendungsgruppe II unberührt.

In den Verwendungsgruppen II bis Va und M I bis M III, M IV sind 6 Gehaltsstufen (5 Biennien) vorgesehen, in Verwendungsgruppe VI 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

Ab Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages wird eine Verwendungsgruppe IVa und Va eingeführt³⁰.

(4) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter

²⁹ Siehe Seite 69.

³⁰ Fassung des Abs. 3 gilt ab 1.5.1997.

im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

(5) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterIn sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein Angestellter ab dem 1.1.1971 von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wurde bzw. wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs. 9 nicht anzuwenden. Dieser Absatz gilt mit Ausnahme des zweiten Satzes auch für jene Meister, die bereits vor dem 1.1.1971 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

(6) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

(6a) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze (4) und (9) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten. (Gilt für alle ab 1.11.1999 vorzunehmenden Einstufungen).

(7) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl. 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl. 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. Jänner 1992 nach Maßgabe des § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.

(8) Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gem. §§ 15-15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG³¹ werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1.10.1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1.11.2000 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

(9) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.

³¹ Nunmehr: Väter-Karenzgesetz (VKG).

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

(10) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(11) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

Bei Angestellten, deren tatsächliche[s] Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in [das] nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen [das] tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe anzuwenden.³²

Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

(11a) Die Bestimmungen des Abs. 11 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.

(12) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

§ 15a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch den für den jeweiligen

³² Siehe Seite 85.

Fachverbandsbereich geltenden Teiler für die Normalarbeitsstunde zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

§ 16. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes entspricht; ist dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

(2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.

§ 16a. Ein- bzw. Austritt

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht [das] ungekürzte Monatsgehalt zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.³³

§ 17. Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien wie folgt übersteigen:

Aufseher um	15 Prozent
Meister und Montageleiter um	20 Prozent
Obermeister um	25 Prozent

Der Bezug der Meister, Steiger, Montageleiter, Obermeister und Obersteiger muss mindestens den Akkordrichtsatz bzw. Gedingerichtlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

³³ Gilt ab 1. November 1999.

§ 18. Lehrlinge, Vorlehre

(a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 1 beträgt ab 1. November 2002 im

	I	II
1. Lehrjahr	€ 419,98	€ 556,92
2. Lehrjahr	€ 556,92	€ 748,17
3. Lehrjahr	€ 748,17	€ 930,62
4. Lehrjahr ³⁴	€ 1.005,60	€ 1.081,71

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

(b) Zeiten, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von zum Beispiel 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

(c) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

(Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen.)

(d) Jugendliche, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr (Tabelle I) angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 482,71 ab 1. November 2002. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

§ 18 lit. c gilt sinngemäß für Jugendliche, die eine Vorlehre absolvieren.

§ 18a. Praktikanten

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs. 2 lit. b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine

³⁴ Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technischer Zeichner aufgrund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr (Tabelle I bzw. II).

(2) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw. II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

(3) Absolvierende von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

§ 19. Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter³⁵

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Industriegruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die in § 22 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Im Zweifel ist die Auslegung des Begriffes "Großbetrieb" im Sinne der Verwendungsgruppe VI Fachverbandsverhandlungen vorbehalten.

(3) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in eigenen Gehaltsordnungen³⁶ festgelegt.

³⁵ In der ab 1. November 1999 geltenden Fassung.

Anmerkung: Für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie wurden die Verwendungsgruppenbeispiele durch den Zusatzkollektivvertrag vom 1.11.1983 (Seite 110) ergänzt. Die zusätzlichen Verwendungsgruppenbeispiele sind in den Text des § 19 in Kursivschrift eingearbeitet.

³⁶ Siehe Seite 110.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Kaufmännische, administrative und technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Hilfs- und Servicekräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (z.#B. MaschinschreiberInnen nach Konzept, WerkstättenschreiberInnen bzw. LohnschreiberInnen, KopistInnen);

Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten).

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollendung des sechsten Verwendungsgruppenjahres.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

Schreibkräfte,

FakturistInnen mit einfacher Verrechnung,

TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk),

WerkstättenschreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind,

qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand,

qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,

LohnrechnerInnen (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers/einer Lohnschreiberin ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen),

InkassantInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft,

Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

technische ZeichnerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Krankenpflegehilfsdienste.

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeit im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen,

SekretärInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung,
insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache,

Bürokräfte bzw. SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),

Lohn- und GehaltsverrechnerInnen (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrech-ners/einer Lohnrechnerin hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlungsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen),

TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,

Helpdesk-MitarbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,

KassierInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen oder solche, die einem Hauptkassier/einer Hauptkassierin unterstehen,

StatistikerInnen,

MagazineurInnen,

ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen),

RegistrierleiterInnen,

Programmiertätigkeiten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

VertreterInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,
Krankenpflegepersonal im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
hauptamtliche Werkssanitätsschwestern und Sanitätsgehilfinnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

technische ZeichnerInnen (HilfskonstrukteurInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Technische ZeichnerInnen für besonders qualifizierte Arbeiten,

TeilkonstrukteurInnen,

TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung,
Engineering und Qualitätswesen),

TechnikerInnen für einfache Ingenieurarbeiten,

RevisorInnen im Störungsdienst,

ArbeitsvorbereiterInnen, Ablauf-(Termin-)KoordinatorInnen und NachkalkulantInnen im
Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

ZeitnehmerInnen,

QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen
im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (2 bis 5 Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,

SekretärInnen, die auch schwierige SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten
selbständig ausführen,

selbständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer
Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen auch BilanzbuchhalterInnen),

selbständige KassierInnen in Betrieben mit mehr als 50 DienstnehmerInnen,

HauptkassierInnen,

*Baukaufleute mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen, denen zwei, überwiegend in
der Lohnverrechnung tätige Angestellte unterstellt sind,*

selbständige BetriebsbuchhalterInnen,

selbständige EDV-SpezialistInnen (z.B. ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung),
NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
SachbearbeiterInnen im Versand (VersandleiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
VertreterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
selbständige FilialleiterInnen,
HauptmagazineurInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

KonstrukteurInnen,

TechnikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-,
Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),

technische SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B. technische Ein-
und VerkäuferInnen, Helpdesk-MitarbeiterInnen),

selbständige ArbeitsvorbereiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbständige Ablauf-(Termin-)PlanerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbständige Vor- und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

EntwicklungstechnikerInnen,

Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Controller und RevisorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

AuditorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

*Vor- und NachkalkulantInnen, die ihre Arbeiten selbständig durchführen (im Sinne der
Tätigkeitsmerkmale der Verwendungsgruppe IV),*

*MontageinspektorInnen mit vielfacher Verwendungsfähigkeit und Ingenieurarbeit leistende
Angestellte im Störungs- und Montagedienst.*

Verwendungsgruppe IVa

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über 5 Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

BilanzbuchhalterInnen,

StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,

LeiterInnen des Personalbüros,

EinkäuferInnen, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z.#B. Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,

Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades sowie auf Grund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern,

EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie,

selbständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung, einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung,

SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,

Betriebsärzte/Betriebsärztinnen,

DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

leitende KonstrukteurInnen,

SachbearbeiterInnen für besondere Entwicklungsaufgaben,

VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen,

technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
LeiterInnen des Controlling im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
ProjektantInnen (technische SachbearbeiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe Va

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI ausüben.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,

BetriebsleiterInnen in Großbetrieben,

ChefingenieurInnen in Großbetrieben,

ChefkonstrukteurInnen in Großbetrieben,

leitende ChemikerInnen in Großbetrieben.

LeiterInnen der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

GRUPPE MEISTER

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Verwendungsgruppe M II

Meister

- ohne abgeschlossene Fachschule;
- mit abgeschlossener Fachschule oder der Tätigkeit entsprechender abgeschlossener facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung.

Fachschulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen.

Zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen.

Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung.

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch **Werkmeisterkurse** als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehnanstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss nachzuweisen.

Verwendungsgruppe M III

Obermeister

§ 19a. Telearbeit

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines (einer) Angestellten in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.³⁷

³⁷ Siehe Seite 70.

§ 19b. Brille für Bildschirmarbeit

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

Diese Regelung gilt für ab dem 1.1.1991 anzuschaffende Brillen.

§ 19c. Dienstjubiläen

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt zum
25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsgehalt
35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsgehälter
45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsgehälter
als Jubiläumsgeld.

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

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

Übergangsbestimmung:

Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1.11.1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

(3) a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

- b) Sofern im folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.
- c) Ergibt sich aufgrund der Anrechnung der Arbeitervordienstzeit aufgrund dieses Kollektivvertrages ein Dienstjubiläum zwischen 1.11.1995 und 1.11.1998, besteht Anspruch auf das Jubiläumsgeld aufgrund dieses Dienstjubiläums und ist dieses bis 31.3.1999 zu bezahlen, sofern nicht das entsprechende Jubiläumsgeld schon bezahlt wurde.
- d) Liegt ein sich aus der Anrechnung ergebendes Dienstjubiläum vor dem 1.11.1995, besteht Anspruch auf das nächste Dienstjubiläum aufgrund der Angestelltendienstzeit oder auf das nächste Dienstjubiläum, das sich aus der Zusammenrechnung der Dienstzeiten ergibt, je nachdem, welches früher eintritt.
- e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.
- f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9b Abs. 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31.10.2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 21. Einstellungsbeschränkungen

(1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(2) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

(3) Im übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten kein Volontär,
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten 1 Volontär,
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten 2 Volontäre,
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten 3 Prozent der Angestelltenzahl.

§ 22. Fachverbandsverhandlungen

(1) Um den in den einzelnen Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessektion³⁸ Industrie und der Zentrale der Sektion Industrie und Gewerbe des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

- a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen.
Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen 3 Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.
- b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.
- c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.
- d) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.
- e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Monatsgehälter der Gruppe "Meister".
- f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

(2) Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit. d und e genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sektion Industrie der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Vorarlberg bzw. deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs. 6 letzter Satz – für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

³⁸ Nunmehr: Bundessparte.

§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme der in Abs. 2 genannten Kollektivverträge bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen

(2) Sämtliche am 31.10.1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs. 3, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft ...

10. Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen, Interpretation der Verwendungsgruppen und dergleichen ...³⁹

12. Der Zusatzkollektivvertrag vom 11.12.1985 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.⁴⁰

13. Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Kilometergeld.⁴¹

14. Der Zusatzkollektivvertrag vom 5.11.1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe,⁴² ...

15. Der Zusatzkollektivvertrag vom 8.7.1976 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.⁴³

16. Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.⁴⁴

³⁹ Seite 110.

⁴⁰ Seite 93.

⁴¹ Seite 89.

⁴² Seite 85.

⁴³ Seite 102, Seite 108.

⁴⁴ Seite 81.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

Wien, am 1. November 1991

**Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur
Bildungskarenz
(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)
für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde:**

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, daß eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Wien, am 19. Oktober 1998

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:
Abg. z. NR Ing. Leopold MADERTHANER

Der Generalsekretär:
DDr. Karl KEHRER

**SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Obmann:
Dkfm. R. Engelbert WENCKHEIM

Der Syndikus:
Dr. Friedrich PLACEK

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

Die Vorsitzende:
Eleonora HOSTASCH

Der Zentralsekretär:
Hans SALLMUTTER

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

Der Vorsitzende:
Erwin REICHHARDT

Der leitende Sektionssekretär:
Ing. Walter LAICHMANN

1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

Dienstzettel⁴⁵

**gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
für Angestellte**

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
2. Arbeitnehmer:
Herr/Frau* geb. am:.....
Anschrift:
3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs. 2 AngG.*
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*
4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des
Angestelltengesetzes bzw. des anzuwendenden Kollektivvertrages.*
Kündigungsfrist/-termin:*
5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde
Arbeits(Einsatz)orte:
6. Vorgesehene Verwendung
7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie,
Gehaltsordnung für die Elektro- und Elektronikindustrie.
Verwendungsgruppe
- Angerechnete Verwendungsgruppenjahre
8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt* (Fixum)* beträgt
- Fälligkeit der Auszahlung:

⁴⁶ Anmerkung: Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile
richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen*/Betriebsvereinbarungen*
auf Grund Vereinbarung*

.....
Provisionsregelung/Prämie*

9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw. kollektivvertraglichen Regelungen.

Ergänzende Regelungen:*

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt Stunden.*

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).*

Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie.

Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:.....

Allfällige Unterschriften:

.....
....., am

gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 2 RKV

Dienstzettel

Herrn

Frau

Gemäß § 15 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die

Verwendungsgruppe eingereiht.

Auf Grund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG

**Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit
gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages⁴⁶**

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau (Arbeitnehmer)
wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19a des
Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.

b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normal-
arbeitszeit vereinbart
.....⁴⁷

c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:
.....⁴⁸

d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher
Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur
vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die
Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der
Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen
unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

⁴⁷ Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der
Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

⁴⁸ Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der
Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und
Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im übrigen die arbeitszeitgesetzlichen
Bestimmungen eingehalten werden.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

.....
.....

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw. über Aufforderung des Arbeitgebers dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw. ist# ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

.....

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....

6. Haftung:

Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt): Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:

....., am

Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

(3) Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

Wien, am 19. Oktober 1989

SEKTION INDUSTRIE DER
BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Unterstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

SEKTION INDUSTRIE DER
BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

**Auszug aus dem KV vom 28.10.1996
über die Neuregelung des Gehaltssystems**

Artikel V
Übergangsbestimmungen

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1.5.1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs. 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1.5.1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung "neu" einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungstichtag weiter anzuwenden.

(1) Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages maßgeblich.

Unter Gehaltsordnung "alt" und Biennalsprung "alt" sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1.5.1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung "neu" und Biennalsprung "neu" sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1.5.1997 geltenden Höhe zu verstehen.

(2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung "neu" umzustufen. Jene, die am 30.4.1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßig nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II "neu" umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßig nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II "neu", bleibt [das] bisher erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltsposition "neu" unter diesem Betrag liegt.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrstufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung "neu" umzustufen.

(3) Angestellte der Verwendungsgruppen II bis V, M I bis M III bzw. M IV

a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 Verwendungsgruppenjahren

befinden, sind in die Position nach 8 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

- c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jenen nach 8 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

In jenen Gehaltsordnungen, in denen in den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sowie nach 2 Jahren gleich sind, sind in diesen Meistergruppen in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren eingestufte Angestellte in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

- d) Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

(4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen:

- a) Angestellte gemäß Absatz 3 [lit.] a (nach 12, 14, 16 [18] VGJ "alt").

Diesen Angestellten wird [das] vor dem 1.5.1997, für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinne eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieser Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltsstufe nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinne des Abs. 5 lit. a dieses Artikels.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist [das] schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung "alt" nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997).

- b) Angestellte gemäß Absatz 3 [lit.] b (nach 10 VGJ "alt") und 3 [lit.] c (nach 2 bis nach 8 VGJ "alt").

Soweit [das] neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als [das] Mindestgrundgehalt "alt", wird [das] individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: [Das] individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt "neu" plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt. Der "Umstellungsunterschiedsbetrag" ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt "alt" zum Stichtag 30.4.1997 und dem Mindestgrundgehalt "neu" zum Stichtag 1.5.1997, der im weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3 b erhöht sich [dieses] individuelle Mindestgrundgehalt 2 und 4 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres "neu" um je einen Biennalsprung "alt" (Absatz 5 [lit.] a letzter Satz).

Für Angestellte gemäß Absatz 3 [lit.] c erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung "neu" (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 8 Verwendungsgruppenjahren und jener nach 10 Verwendungsgruppenjahren).

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist [das] schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997.

(5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe ("echter Biennalsprung")

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3 [lit.] a

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1.5.1997 geltenden Regelung noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennialbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1.5.1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3 [lit.] b

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, daß der Biennalsprung in die Stufe nach 10 Jahren in der Gehaltsordnung "neu" auf die Biennalsprungsanzahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.

Die Angestellten im Sinn der Absätze a und b sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs. 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs. 3 keine Anwendung.

c) Angestellte gemäß Absatz 3 [lit.] c

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung "neu" unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

In den Fällen des Absatzes 3 [lit.] c, 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1.5.1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 2 Verwendungsgruppenjahren eingestuftten Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung ...

(6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1.5.1997) auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächlicher Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt "alt" entspricht, der laufende Vorrückungstichtag aufgrund der bisherigen

Einstufung beibehalten. Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechende Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs. 11, 2. Absatz RKV).

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs. 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden.

Den Angestellten, die mit 30.4.1997 das 10. Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte: soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw. Va hinausgehender Biennalsprung zusteht, ist dieser ein Biennalsprung "alt" (Absatz 5 lit. a letzter Satz). Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs. 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs. 3 keine Anwendung.

(7) Fällt der Geltungsbeginn der Gehaltsordnung "neu" mit einem Biennalsprung zusammen, dann ist der Biennalsprung aufgrund der Gehaltsordnung "alt" zu ermitteln.

(8) Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß Abs. 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

(9) Durch den Umstieg und die dementsprechende Einstufung in die Gehaltstabellen "neu" gemäß Abs. 2 und 3 bewirkte Erhöhungen von Mindestgrundgehältern lassen effektive Monatsgehälter unberührt, soweit die neuen Mindestgrundgehälter bzw. Mindestgehaltsabsicherungen gemäß Abs. 4 nicht unterschritten werden.

Artikel VI

Betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit Änderungen des Rahmenkollektivvertrages und des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung

Mit Inkrafttreten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der

Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, d.h. infolge der Mindestgehaltserhöhungen aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw. die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neueingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht.

Kommt es binnen 3 Monaten nach Inkrafttreten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des 1. Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt.

Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehaltsordnungen vorsehen, verkürzen sich um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber den bisherigen Mindestgehaltsordnungen entspricht, ausgenommen für jene Angestellten, die im Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 16 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft sind und nicht in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden. Für die übrigen Angestellten, sofern diese im Umstiegszeitpunkt in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 bis einschließlich nach 14 Jahren eingestuft sind, ist die Umstiegsregelung dieses Kollektivvertrages innerbetrieblich so zu adaptieren, dass sich eine mit der kollektivvertraglichen Umstiegsregelung gleichwertige, der betrieblich verkürzten Zeitvorrückung entsprechend, ergibt.

Als betriebliche Regelung im Sinn dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise gegenüber allen oder einem Teil der Dienstnehmer ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.

Über betriebliche Regelungen im obigen Sinne können Betriebsvereinbarungen gemäß ArbVG abgeschlossen werden.

Artikel VII **Sonstige Bestimmungen**

1. Lenkzeitregelung:

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc. werden ab 1.5.1997 so abgeändert, dass anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

2. Umstellungsdienstzettel:

Die für die Umstellung im Sinn dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettel (Umstiegs-Dienstzettel) bekanntzugeben (siehe Anhang).

Artikel VIII

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15 und des § 19, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1.5.1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

Anhang I Öffnungszeiten-Kollektivvertrag

Kollektivvertrag betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 1. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

§ 2. Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Abs. 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18:30 und 21 Uhr und am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs. 1 beträgt für Arbeitsleistungen

a) von Montag bis Freitag zwischen 18:30 und 20 Uhr 70 Prozent

b) von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent

c) am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr 50 Prozent

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.

(3) Die Bezahlung im Sinne des Abs. 1 beträgt für Arbeitsleistungen
a) von Montag bis Freitag zwischen 18:30 und 20 Uhr 70 Prozent
b) von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent
c) am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr 50 Prozent
des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Abs. 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Abs. 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Abs. 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3. Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 Prozent, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent.

§ 4. Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung [im Sinne] dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1.9.1988 – auf Grund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1.9.1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes gemäß Art. I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 397/91 (§ 6 Abs. 3), während der Sommerzeit gemäß dem Zeitzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 78/76, an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gemäß § 2 Abs. 2 lit. b bzw. Bezahlung gemäß § 2 Abs. 3 lit. b zu.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13 Uhr bzw. ab 13 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1:1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

§ 5. Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.11.1991 in Kraft.

Wien, am 31. Oktober 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:
Abg. z. NR Ing. Leopold MADERTHANER

Der Generalsekretär:
DDr. Karl KEHRER

**SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Der Obmann:
Dkfm. R. Engelbert WENCKHEIM

Der Syndikus:
Dr. Friedrich PLACEK

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

Die Vorsitzende:
Eleonora HOSTASCH

Der Zentralsekretär:
Hans SALLMUTTER

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

Der Vorsitzende:
Erwin REICHHARDT

Der leitende Sektionssekretär:
Ing. Walter LAICHMANN

ZEITVORRÜCKUNGS-KOLLEKTIVVERTRAG

Kollektivvertrag über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (in der Fassung vom 1.5.1997) abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie⁴⁹ ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der oben genannten Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie und dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennial-Triennial-Sprung⁵⁰ zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennial-(Triennial-)Sprung ist der

⁴⁹ Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM für wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

⁵⁰ 1.1.1975: ein Drittel, 1.2.1976: die Hälfte, 1.4.1977: zwei Drittel, 1.7.1978: 80 Prozent, 1.9.1979: 100 Prozent. Die Ausnahme für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie entfällt ab 1.11.1981. Der Begriff des Trienniums ist überholt.

[euro]mäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(2) Von der Anwendung des Absatzes 1 sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9a des Rahmenkollektivvertrages.

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs. 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 Prozent ausgenommen werden. (Siehe Sonderregelungen im Artikel V Ziff. 5 und 6 des Kollektivvertrages vom 28.10.1996.)

Im Kalenderjahr 1997 können von der Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung bis zum 30.4.1997 anfällt, 10 Prozent, für die Angestellten, für die eine Zeitvorrückung ab 1.5.1997 anfällt, 5 Prozent ausgenommen werden.

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in 2 Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. An Stelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden.

Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs. 1 festgelegt werden. Vor dem 1.5.1997 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegte, über Abs. 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennial-Triennial-Sprung auf Grund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 3. Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in den dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren oder nächstniedrigeren Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt [das] nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in [das] nächsthöhere Mindestgrundgehalt die euromäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

(2) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums (Trienniums), so wird der Beginn des ersten Bienniums (Trienniums) in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums (Trienniums) in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(3) An Stelle der Regelung des Abs. 2 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums (Trienniums) ein aliquoter Biennal-(Triennal-)Sprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums (Trienniums) zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums (Trienniums) vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs. 1 festgelegten Gehalt.

(4) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28.10.1996 aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

§ 4. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt für ab dem 1.11.1981 eintretende Zeitvorrückungen bzw. Umreihungen in Kraft.

Wien, am 5. November 1981

⁵¹ Der Begriff des Trienniums ist überholt.

FACHVERBAND DER BERGWERKE UND
EISENERZEUGENDEN INDUSTRIE
FACHVERBAND DER ERDÖLINDUSTRIE
FACHVERBAND DER STEIN- UND KERAMISCHEN INDUSTRIE
FACHVERBAND DER GLASINDUSTRIE
FACHVERBAND DER CHEMISCHEN INDUSTRIE
FACHVERBAND DER PAPIERINDUSTRIE
FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE
FACHVERBAND DER PAPIER UND PAPPE
VERARBEITENDEN INDUSTRIE
FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE
FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE
FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE
FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE
FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE
FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

KILOMETERGELD-ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

*Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen.
Abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion
Industrie, für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie,⁵² ... einerseits und
dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion
Industrie und Gewerbe, anderseits.*

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich; für den Verband der Milchindustrie nur für das Bundesland Wien;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie und dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Zusatzkollektivverträge für Inlandsdienstreisen bzw. des Kollektivvertrages für die Erdölindustrie genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt

⁵² Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM für wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs. 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle.⁵³

bis 10.000 km	€ 0,356
ab 10.001-15.000 km	€ 0,345
ab 15.001-20.000 km	€ 0,334
darüber	€ 0,316

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1. Jänner 2002 wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,356
darüber	€ 0,334

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs. 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs. 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs. 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

⁵³ Tabelle gilt in dieser Fassung ab 1.11.2001.

§ 3. Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs. 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4. Verfall der Ansprüche

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel Vertreter), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw. wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet. Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs. 1 befassten Angestellten günstiger ist.

§ 6. Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes⁵⁴ ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 7. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1.11.1983 in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 7. November 1983

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT
SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER
DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

⁵⁴ Nunmehr: Arbeitsgericht.

AUSLANDSREISEN-ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronikindustrie⁵⁵ ... und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände ...;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie oder dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein Angestellter von seinem Dienstort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

§ 3. Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 4. Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw. einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

⁵⁵ Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

§ 5. Beförderungsmittel und Fahrtkosten

(1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Angestellten in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

(3) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

§ 6. Arbeitszeit und Wochenruhe

(1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

(2) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

§ 7. Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunfts-zusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.⁵⁶

(3) Bei Reisen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt. Absatz 2 und 3 gelten für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2001 beginnen.⁵⁷

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Abs. 2 bzw. 3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs. 2 bzw. 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem. Abs. 3 die Taggelder für Inlandsdienstreisen gebühren.

⁵⁶ In der ab 1.11.2001 geltenden Fassung.

⁵⁷ In der ab 1.11.2001 geltenden Fassung.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Abs. 4 zweiter Satz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.⁵⁸

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie z.B. Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw. zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

⁵⁸ Gilt in der Fassung ab 1.11.1984.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs. 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.⁵⁹ Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammenzurechnen.⁶⁰

(9) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Abs. 2 bzw. 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

§ 8. Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen.

Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit.

Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 9. Familienheimfahrt⁶¹

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten

⁵⁹ Gilt in dieser Fassung ab 1.11.1990.

⁶⁰ Gilt in dieser Fassung ab 1.11.1997.

⁶¹ In der ab 1.11.1998 geltenden Fassung.

ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt z.B. durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für [jeden] darüber [hinausgehenden] Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für [jeden] über 9 Monate [hinausgehenden] Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 10. Versicherungen⁶²

- a) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,--, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,-- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.
- b) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 11. Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

§ 12. Erkrankungen und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.

⁶² In der ab 1.11.1998 geltenden Fassung.

Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z.B. Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,-- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 13. Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z.B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jener Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 14. Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.

Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 15. Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw. seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw. ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 16. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

§ 17. Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs. 3 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes⁶³ ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 18. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Außerkräfttreten anderer Rechtsvorschriften

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.1986 in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

⁶³ Nunmehr: Arbeitsgericht.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsmontagen vom 28.6.1972 außer Kraft.

Wien, am 11. Dezember 1985

FACHVERBAND DER BERGWERKE UND
EISENERZEUGENDEN INDUSTRIE
FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE
FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE
FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE
FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE
FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE
FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE
FACHVERBAND DER ERDÖLINDUSTRIE
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN- ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Zusatzkollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, und zwar zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronikindustrie⁶⁴ ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits über Schmutz-, Erschwernis und Gefahrenzulagen.

Artikel I Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ...; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen; bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer, soweit es sich um Angestellte im Sinne des Art. II § 1 handelt.

Artikel II SEG-Zulagen

§ 1. Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind Angestellte im Sinne des § 17 des Rahmenkollektivvertrages (Meister, Steiger bzw. Aufseher), weiters technische Angestellte in Produktionsanlagen, Werkstätten, auf Montagestellen für industrielle, gewerbliche und bauliche Anlagen sowie in Laboratorien und Prüfanstalten, die regelmäßig mehr als 1/3 ihrer monatlichen Normalarbeitszeit in diesen Bereichen tätig sind, soweit der Arbeitgeber des Angestellten gemäß dem für sein Unternehmen (seinen Betrieb) geltenden Arbeiterkollektivvertrag

⁶⁴ Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

seinen Arbeitern bei Beschäftigung in diesen Bereichen SEG-Zulagen zu bezahlen hat bzw. hätte.⁶⁵

Artikel III Einführungsbestimmungen zum KV vom 20.10.1987

Art. III § 2 ist auf den durch die Änderung des Art. II § 1 bewirkten zusätzlichen Umfang an Anspruchsberechtigten mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Zeitpunkt des Inkrafttretens des Zusatzkollektivvertrages als für die Frist für die Geltendmachung der Herausrechnung maßgeblich der Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages (1.3.1988) gilt.

Dasselbe gilt sinngemäß für die Anwendung der Regelung im Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen vom 8.7.1976.

§ 2. Definition

(1) Schmutzzulage: Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Angestellten zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.

(2) Erschwerniszulage: Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage.

(3) Gefahrenzulage: Für Arbeiten, die infolge schädlicher Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Angestellten mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.

§ 3. Höhe der Zulagen

(1) Für die Feststellung der allgemein üblichen Arbeitsbedingungen (im Sinne des § 2) sind die allgemein üblichen Arbeitsbedingungen der Arbeiter heranzuziehen. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden, soweit die übrigen Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages einen Zulagenanspruch begründen, nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

⁶⁵ Gilt ab 1.3.1988 in der Fassung des KV vom 20.10.1987.

(2) Die Zulagen gebühren überdies nur, wenn die Arbeit unter Belastung im Sinne des § 2 am Arbeitstag länger als 2 Stunden andauert.

(3) Soweit auf Grund der vorangegangenen Bestimmungen ein Anspruch auf eine Zulage besteht, gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage in der Mindesthöhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter vorgesehen ist.

(4) Die Höhe der Zulage richtet sich nach der bei gleicher Belastung im Betrieb geltenden Arbeiterregelung, sofern diese die Mindesthöhe nach Abs. 3 erreicht. Ist der Grad der Belastung des Angestellten geringer als die des Arbeiters unter der gleichen Belastungsart, entsteht nur ein entsprechend verringerter bzw. wenn die Verringerung des Belastungsgrades einen Zulagenwert ergibt, der unter der kollektivvertraglichen Mindesthöhe läge, überhaupt kein Anspruch.

(5) Ist die Zulage für die Arbeiter nicht in festen Beträgen erstellt (sondern zum Beispiel in Prozenten vom Lohn), haben die Angestellten einen Anspruch in der Höhe der in feste Beträge (Schilling und Groschen) umgerechneten Arbeiterregelung, wobei die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden sind. Diese Umrechnung ist so vorzunehmen, dass die durchschnittliche Zulagenhöhe der unter der gleichen Belastung arbeitenden Arbeitergruppe für jede Belastungsart festgestellt wird. Der so ermittelte Durchschnitt bildet die Zulage für die Angestellten, die unter der gleichen Belastung arbeiten.

(6) Über den Personenkreis der Anspruchsberechtigten, über die Zeitdauer und den Grad der Belastung sowie über die Art der Umrechnung im Sinne des Abs. 5 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 4. Pauschale

(1) Die Abgeltung der Belastung im Sinne des § 2 kann in Form einer Pauschalierung vorgenommen werden. Bei dieser Pauschalierung ist von den regelmäßigen oder in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Arbeitsbelastungen auszugehen. Zur erstmaligen Feststellung des Pauschales ist eine Belastungsbeurteilung vorzunehmen, für die hilfsweise die durchschnittliche Belastung bzw. der durchschnittliche Zulagenverdienst des letzten Jahres vor Festsetzung des Pauschales heranzuziehen ist. Bei wesentlichen und dauernden Änderungen der Belastung während dieses Zeitraumes, etwa auf Grund einer neuen Verwendung, ist der Zeitraum ab dieser Änderung zu berücksichtigen.

(2) Das Pauschale ist neu zu errechnen, wenn sich die regelmäßige Belastung ändert, es sei denn, bei Berechnung des Pauschales wurde von vornherein auf die am betreffenden Arbeitsplatz bestehenden unterschiedlichen Belastungen Bedacht genommen. Fällt die Belastung nicht nur vorübergehend weg, entfällt das Pauschale.

(3) Innerbetrieblich können für die Durchrechnung andere Durchrechnungszeiträume, etwa 3 Kalendermonate, vereinbart werden.

§ 5. Arbeitsplatzbewertung

(1) Die §§ 1 bis 4 kommen nicht zur Anwendung, wenn im Betrieb für die Angestellten ein Arbeitsplatzbewertungssystem besteht, in dem die Belastungen im Sinne des § 2 bereits abgegolten sind.

(2) Besteht nur bei den Arbeitern ein Arbeitsplatzbewertungssystem, in dem die Belastung für SEG berücksichtigt ist, kann durch Betriebsvereinbarung die Übertragung der auf Grund des Bewertungssystems ermittelten Geldsätze für SEG auf die Angestellten vereinbart werden. Liegt keine derartige Betriebsvereinbarung vor, ist die Zulagenhöhe der Angestellten im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages zu ermitteln.

§ 6. Geltendmachung

Die Angestellten haben ihren Anspruch auf Grund einer Zeitaufstellung geltend zu machen bzw. nachzuweisen, aus der die Art der Belastung und die genaue Zeitdauer hervorgehen muss.

Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen 2 Monaten nach Beendigung des Monats, in dem die Belastung eingetreten ist, in Form einer Zeitaufstellung nachgewiesen wird.

§ 7. Paritätischer Ausschuss

Kommt es aus diesem Zusatzkollektivvertrag zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist vor Anrufung des Einigungsamtes⁶⁶ oder Arbeitsgerichtes ein paritätischer aus je drei Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Zusatzkollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

Artikel III Einführungsvorschriften

§ 1. Anrechnung

(1) SEG-Zulagen, die bereits vor Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages bezahlt wurden, sind auf Zulagen im Sinne dieser Bestimmungen anzurechnen. Dies gilt auch für Zulagen oder sonstige neben dem Monatsgehalt gewährte Entgeltsteile, die nicht ausdrücklich als SEG-Zulagen bezeichnet sind, jedoch ihrem Wesen nach Schmutz, Erschwernis, Gefahren abgelden. Diese Entgeltsteile sind den in Art. II § 2 und § 3 angeführten Zulagen zuzuordnen.

⁶⁶ Überholt.

(2) Über die Zuordnung gemäß Abs. 1 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 2. Herausrechnung

(1) Besteht bei Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages ein Anspruch auf Zulagen, sind diese aus dem vor dem Inkrafttreten bezahlten Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen und dieses entsprechend zu kürzen. Diese Herausrechnung ist nicht nur insoweit vorzunehmen, als mündlich oder schriftlich vereinbart wurde, dass die Belastungen für SEG im Entgelt für die Normalarbeitszeit berücksichtigt sind, sondern auch dann, wenn aus den Umständen des Einzelfalles abzuleiten ist, dass in diesem Entgelt die Belastungen für SEG berücksichtigt sind.

(2) Liegt keine derartige Vereinbarung über die Berücksichtigung der Belastungen im Normalentgelt vor, ist die Feststellung im Sinne des Abs. 1 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

(3) Die Herausrechnung ist vom Arbeitgeber spätestens innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages gegenüber dem Angestellten schriftlich (allenfalls durch Dienstzettel) geltend zu machen. Wird vom Angestellten gegen die Herausrechnung Einspruch erhoben, sind innerbetriebliche Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu führen, wobei die Kollektivvertragspartner beigezogen werden können. Kommt es auch hierbei zu keiner Einigung oder Betriebsvereinbarung, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes der Paritätische Ausschuss gemäß Art. II § 7 dieses Zusatzkollektivvertrages anzurufen.

Artikel IV 13. und 14. Monatsgehalt

Bei Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes im Sinne des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie in der jeweiligen Fassung sind die Zulagen im Sinne dieses Kollektivvertrages mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate zu berücksichtigen. Innerbetrieblich können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

Artikel V Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1.10.1976 in Kraft.

Wien, am 8. Juli 1976

FACHVERBAND DER BERGWERKE UND
EISENERZEUGENDEN INDUSTRIE
FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE
FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE
FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE
FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE
FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE
FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE
FACHVERBAND DER GAS- UND
WÄRMEVERSORGUNGSUNTERNEHMEN
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

SEG-ZULAGEN-ZUSATZPROTOKOLL

Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen vom 8.7.1976 abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronikindustrie⁶⁷ ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits.

Insoweit keine ausdrückliche schriftliche oder mündliche Vereinbarung über die Abgeltung der Belastungen im Normalentgelt bestanden hat, und es innerhalb von 3 Monaten nach Inkrafttreten des Zusatzkollektivvertrages zu keiner betrieblichen Einigung über die Herausrechnung im Sinne des Art. III § 2 und zu keinem arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt, ist die Hälfte der auf Grund der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages zustehenden Zulagen aus dem Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen.

Wien, am 8. Juli 1976

FACHVERBAND DER GIESSEREIINDUSTRIE
FACHVERBAND DER METALLINDUSTRIE
FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND STAHLBAUINDUSTRIE
FACHVERBAND DER EISEN- UND METALLWARENINDUSTRIE
FACHVERBAND DER FAHRZEUGINDUSTRIE
FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE
FACHVERBAND DER GAS- UND
WÄRMEVERSORGUNGSUNTERNEHMUNGEN
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

⁶⁷ Geändert auf Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

**Artikel III Einführungsbestimmungen
zum KV vom 20.10.1987**

Art. III § 2 ist auf den durch die Änderung des Art. II § 1 bewirkten zusätzlichen Umfang an Anspruchsberechtigten mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Zeitpunkt des Inkrafttretens des Zusatzkollektivvertrages als für die Frist für die Geltendmachung der Herausrechnung maßgeblich der Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages (1.3.1988) gilt.

Dasselbe gilt sinngemäß für die Anwendung der Regelung im Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen vom 8.7.1976.

DIENSTREISE-ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

*Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten
der Elektro- und Elektronikindustrie
(gültig ab 1.11.1983)
in der ab 1.11.1998 geltenden Fassung*

Auf Grund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie wird zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie⁶⁸ und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, nachstehender Zusatzkollektivvertrag vereinbart.

§ 1. Geltungsbereich

Der Vertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Firmen der Elektroindustrie;

persönlich: für alle Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Februar 1980 anzuwenden ist. Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge sind die Bestimmungen über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insoweit anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.⁶⁹

§ 2. Geltungsdauer

(1) Der Vertrag tritt am 1. November 1983 in Kraft.

(2) Der Vertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung dieses Vertrages geführt werden.

⁶⁸ Geändert auf Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie durch: VO des BM f. wirtschaftliche Angelegenheiten vom 12. Juni 1987, mit der die Fachgruppenverordnung geändert wird; BGBl. 345/1987.

⁶⁹ Der letzte Satz gilt ab 1.11.1989.

§ 3. Ergänzungen zu den im Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980 vereinbarten Verwendungsgruppenbeispielen

Gemäß § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980 werden die Verwendungsgruppenbeispiele zu den einzelnen Verwendungsgruppen, welche im Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980⁷⁰ festgelegt wurden, wie folgt ergänzt:

zu Verwendungsgruppe III:

Kaufmännische und administrative Angestellte:
hauptamtliche Werkssanitätsschwestern und Sanitätsgehilfen.

Technische Angestellte:

Technische Zeichner für besonders qualifizierte Arbeiten,
Techniker für einfache Ingenieurarbeiten,
Revisoren im Störungsdienst.

zu Verwendungsgruppe IV:

Kaufmännische und administrative Angestellte:
Baukaufleute mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen, denen zwei, überwiegend in der Lohnverrechnung tätige Angestellte unterstellt sind,
selbständige Betriebsbuchhalter.

Technische Angestellte:

Vor- und Nachkalkulanten, die ihre Arbeiten selbständig durchführen (im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Verwendungsgruppe IV),
Montageinspektoren mit vielfacher Verwendungsfähigkeit und Ingenieurarbeit leistende Angestellte im Störungs- und Montagedienst.

zu Verwendungsgruppe V:

Technische Angestellte:
Projektanten (technische Sachbearbeiter) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

§ 4. Reisekostenregelung

Begriff der Dienstreise

(1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienort vorübergehend verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.

⁷⁰ 1.11.1991.

Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26.7.1946, BGBl. Nr. 110/54, unter Berücksichtigung der Bezirkseinteilungsnovelle vom 21.10.1955, LGBl. für Wien Nr. 21/55.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 8 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt, sofern das Ziel der Dienstreise eine firmeneigene Betriebsstätte ist, die innerhalb dieses Umkreises liegt. Baustellen gelten hierbei nicht als firmeneigene Betriebsstätten.

Bemessung der Reisedauer

(2) Für die Berechnung der Abwesenheitszeiten ist der Zeitpunkt der fahrplanmäßigen Abfahrt beziehungsweise der tatsächlichen Ankunft des benützten Zuges am Bahnhof beziehungsweise der Zeitpunkt der Abfahrt oder der tatsächlichen Ankunft des Kraftwagens am Sitz der Geschäftsstelle maßgebend.

Fahrtvergütung

(3) Für die Benützung der Wagenklassen gelten folgende Bestimmungen:

Sämtliche Angestellte (Verwendungsgruppen I bis VI, M I bis M III) erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis zu 200 km Entfernung die Fahrtkosten 2. Klasse vergütet.

Die Benützung der 1. Klasse erfolgt für sämtliche Angestellte (Verwendungsgruppen I bis VI, M I bis III):

a) bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km;

b) bei Fahrten während der Nacht, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallen;

c) bei Fahrten mit Kunden.

Schlafwagen darf nur benützt werden, wenn vorher die Genehmigung der Geschäftsleitung eingeholt wurde.

Reiseaufwandsentschädigung

(4) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Übernachtungsgeld.

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Nachtfahrten im Sinne des Abs. 3 lit. b für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

(5) Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Tag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwands- entschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
	mindestens € ⁷¹		
I bis III und M I	38,36	21,28	59,64
IV, IVa, M II u. M III	39,90	24,51	64,41
V, Va	45,71	24,51	70,22
VI	52,24	24,51	76,75

(6) Dauert die Dienstreise nicht mehr als 48 Stunden, so gebührt für die ersten 24 Stunden der Dienstreise das volle Taggeld, für die darüber hinausgehende Reisezeit gebührt ein Bruchteil des Taggeldsatzes, und zwar gebührt bei einer zusätzlichen Abwesenheit von
 0 bis 3 Stunden 0
 mehr als 3 bis 6 Stunden 1/4 des Taggeldes
 mehr als 6 bis 9 Stunden 1/2 des Taggeldes
 mehr als 9 bis 12 Stunden 3/4 des Taggeldes
 mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.
 Diese Bruchteile gelten auch für Dienstreisen, die weniger als 24 Stunden dauern.

(7) Dauert die Dienstreise länger als 48 Stunden, so gebührt für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) das volle Taggeld. Für den Kalendertag, an dem die Dienstreise angetreten wird, und für jenen, an dem sie beendet wird, gebührt ein entsprechender Bruchteil des Taggeldsatzes nach Maßgabe der Reisezeit an dem betreffenden Kalendertag. Für die Ermittlung dieser Bruchteile gilt sinngemäß Abs. 6.

Reiseaufwandsentschädigung bei längerem Aufenthalt an einem Ort

(8) Ist gelegentlich einer Dienstreise oder einer aushilfsweisen Dienstleistung (Entsendung), für die nicht die Bestimmungen des Abs. 13 über die Baugelder zutreffen, ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an

⁷¹ Werte ab 1.11.2002.

einem Ort erforderlich, so mindert sich die gebührende Reiseaufwandsentschädigung ab dem 29. Kalendertag um 20 Prozent.

Entgelt für Reisezeit (zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung)

(9) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisetunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisetunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des Abs. 3 lit. b vor, gebührt die obige Vergütung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisetunden.

Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen

(10) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in Höhe des Überstundenentgelts gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.⁷² Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zum Beispiel Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(10a) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

⁷² Abs. 10 gilt in dieser Fassung ab 1.1.1988.

Gepäck- und Versicherungskosten

(11) Gepäckkosten, einschließlich Vergütung für Gepäckträger, werden – vorausgesetzt, dass sie sich im normalen Umfang halten – in tatsächlicher Höhe erstattet. Gepäckversicherung wird bei Inlandsreisen nicht vergütet.

Bauüberwachungsgelder

(12) Bei geschäftlicher Außentätigkeit innerhalb des Dienstortes ohne Nächtigung werden dem bauüberwachenden Personal Bauüberwachungsgelder bezahlt. Das Bauüberwachungsgeld beträgt je Tag bei einer Außentätigkeit von

mindestens	mindestens ⁷³
2,5 bis 5 Stunden	€ 7,04
von mehr als 5 Stunden	€ 9,26

Diese Bestimmung gilt sinngemäß auch für Instandsetzungs- und Instandhaltungsarbeiten von Anlagen, für die auch bei deren Errichtung Anspruch auf Bauüberwachungsgeld bestehen würde, sowie für auf Baustellen beschäftigte Angestellte.

Überstunden, die über Auftrag der Geschäftsleitung geleistet werden, sind durch das Bauüberwachungsgeld nicht abgegolten.

Baugelder

(13) Bei ständiger Zuteilung zu einer Baustelle, auf der sowohl technische als auch administrative Verwaltungsarbeiten geleistet werden und die Bauzeit der Anlage mindestens 3 Monate dauert, gebührt für die ersten 7 Tage die Reiseaufwandsentschädigung; ab dem 8. Kalendertag werden an deren Stelle Baugelder bezahlt. Sie betragen pro Tag und Nacht für

Angestellte der Verwendungsgruppen	mindestens ⁷⁴
I bis III, M I	€ 49,88
IV bis VI, M II und M III	€ 51,64

Davon sind als Übernachtungsgelder zu betrachten
in den Verwendungsgruppen

	mindestens ⁷⁵
I bis III, M I	€ 11,78
IV bis VI, M II und M III	€ 12,85

Wird daher seitens der Firma oder durch den Kunden kostenlos Quartier beigestellt, verringert sich das Baugeld um diese Beträge. Darüber hinausgehende Quartierspesen werden gegen Vorweis der Rechnung bezahlt.

⁷³ Werte ab 1.11.2002.

⁷⁴ Werte ab 1.11.2002.

⁷⁵ Werte ab 1.11.2002.

(14) Der Anspruch auf Baugelder besteht nicht:

- a) Wenn der Angestellte infolge einer Dienstreise außerhalb seines Baugebietes Reisediäten bezieht;
- b) während des Urlaubs;
- c) bei längerem als 24stündigem Aufenthalt am Sitz der Geschäftsstelle, wenn diese mit dem ständigen Wohnsitz zusammenfällt. In diesem Fall werden die effektiven Reisekosten vergütet;
- d) im Krankheitsfall nur, wenn der Angestellte in ein Krankenhaus eingeliefert wird oder sich an [seinem] ständigen Wohnort in häusliche Pflege begibt;
- e) wird der Angestellte über dienstlichen Auftrag von der Baustelle abberufen und ist er aus diesem Grund gezwungen, sein Quartier aufzugeben, so tritt nach seiner Rückkehr zur Baustelle für die ersten 7 Tage wieder die Reiseaufwandsentschädigung in Kraft und ab dem 8. Kalendertag das Baugeld.

Nachweislich weiterlaufende Quartierkosten werden jedoch in den Fällen a) bis d) in der vollen Höhe ersetzt.

(15) Bei Baustellen, auf denen erfahrungsgemäß Überstunden geleistet werden müssen, werden mit Rücksicht auf die Unmöglichkeit einer genauen Kontrolle Überstundenpauschale im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vor Abgang zur Baustelle zeitlich begrenzt festgelegt und dem Angestellten schriftlich bekanntgegeben. Überstundenpauschale werden mit höchstens 25 Prozent des Gehaltes festzulegen sein. Ergibt sich die dringende Notwendigkeit, Nacharbeiten – das sind Arbeiten in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr – zu leisten oder Samstag nachmittags beziehungsweise, solange der Samstag beschäftigungsfrei ist, auch Samstag vormittags oder an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, so werden diese Überstunden außerhalb des vorgesehenen Überstundenpauschales nach der tatsächlichen Anzahl der Stunden vergütet, sofern die vorherige Genehmigung durch die Geschäftsleitung zur Leistung dieser Überstunden erteilt wurde.

(16) Die Bestimmungen der Abs. 4 bis 15 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer Dienstverwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt festgelegt wurde, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs. 3 über die "Fahrtvergütung".

§ 5. Heimfahrten

(1) Bei Dienstleistungen auf Bau- oder Montagestellen sowie in Geschäftsstellen, die mehr als 150 km vom ständigen Betriebsort entfernt sind, hat jeder dorthin entsandte Angestellte nach jeweils 2 Monaten ununterbrochener Abwesenheit vom ständigen Betriebsort Anspruch auf eine Heimfahrt nach diesem Betriebsort.

Die Heimfahrt muss innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch ohne jede Ablöse. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt infolge betrieblicher Notwendigkeit auf Veranlassung der Betriebsleitung nicht ausgeführt wurde. In diesem Fall wird außerdem die über die 2 Monate hinausgehende Zeit als Wartezeit für einen neuerlichen Anspruch auf eine Heimfahrt angerechnet.

Die zweimonatige Wartezeit wird durch Gebührenurlaub, Rückkehr infolge Erkrankung oder durch einen Wechsel des Montageortes, der mit einer Rückkehr zum ständigen Betriebsort verbunden ist, unterbrochen. Im Fall einer solchen Unterbrechung verfällt die bereits zurückgelegte Wartezeit ohne Ablöse. Sie beginnt mit dem Wiedereintreffen am Montageort neu zu laufen.

Bei jeder Heimfahrt wird der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel (bei Eisenbahnbenützung 2. Klasse D-Zug) vergütet.

Für jede Heimfahrt gebührt eine Freizeit von 4 Kalendertagen (96 Stunden). Die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

(2) Bei Beschäftigung in Dekadenarbeit gemäß § 4 Abs. 3a⁷⁶ Rahmenkollektivvertrag für Industrieangestellte hat der Angestellte nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung bzw. einer Heimfahrt gemäß Abs. 1 monatlich Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Dienstort und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Dienstort entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt bzw. gewährt wird.

§ 6. Messegelder⁷⁷

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld).

⁷⁶ Nunmehr: § 4 Abs. 6.

⁷⁷ Anmerkung: § 6a, § 6b und § 6d entfallen auf Grund des KV vom 31.10.1991 für den Metallsektor.

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag:

Angestellte der Verwendungsgruppe	mindestens ⁷⁸
I bis III, M I	€ 18,13
IV bis VI, M II und M III	€ 21,24

(2) Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)Dienst begründete Auslagen (zum Beispiel Repräsentationsspesen) sind gesondert zu vergüten.

(3) Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. Februar 1980 gesondert zu vergüten.

(4) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 4.

§ 6c. Verfall der Ansprüche

Die Abrechnung der Ansprüche aus diesem Zusatzkollektivvertrag hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Wenn keine berücksichtigungswürdigen Umstände vorliegen, verfallen die Ansprüche, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten erfolgt.

§ 7. Günstigkeitsklausel

Bestehende, für die Angestellten günstigere Regelungen oder Vereinbarungen bleiben aufrecht.

Wien, am 7. November 1983

FACHVERBAND DER ELEKTROINDUSTRIE ÖSTERREICHS
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

⁷⁸ Werte ab 1.11.2002.

GEHALTSORDNUNG GÜLTIG AB 1.11.2002

gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1.11.1991 für die Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Verwendungsgruppe I	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.222,73
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.276,46
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.330,19

Verwendungsgruppe II	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.387,56
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.451,39
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.515,22
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1.579,05
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1.642,88
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	1.706,71

Verwendungsgruppe III	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.669,71
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.754,76
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.839,81
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1.924,86
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.009,91
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.094,96

Verwendungsgruppe IV	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr.....	2.156,48
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.267,91
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.379,34
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.490,77
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.602,20
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.713,63

Verwendungsgruppe IVa	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr.....	2.372,31
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.494,78
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.617,25
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.739,72
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.862,19
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.984,66

Verwendungsgruppe V	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr.....	2.902,65
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	3.056,08
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	3.209,51
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.362,94
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.516,37
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.669,80

Verwendungsgruppe Va	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr.....	3.193,01
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	3.361,76
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	3.530,51
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.699,26
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.868,01
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	4.036,76

Verwendungsgruppe VI	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr.....	4.221,24
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	4.548,10
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	4.874,96
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	5.201,82
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	5.528,68

GRUPPE MEISTER

Verwendungsgruppe M I	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.926,90
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.926,90
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.994,22
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.061,54
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.128,86
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.196,18

Verwendungsgruppe M II o. F.	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.234,51
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.234,51
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.357,60
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.480,69
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.603,78
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.726,87

Verwendungsgruppe M II m. F.	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.362,32
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.362,32
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.459,67
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.557,02
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.654,37
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.751,72

Verwendungsgruppe M III	Euro
1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.683,35
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.833,76
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.984,17
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.134,58
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.284,99
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.435,40

KOLLEKTIVVERTRAG 1.11.2002

*abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie einerseits
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten
andererseits.*

I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 anzuwenden ist.

II. Erhöhung der Istgehälter

1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung **ab 1. November 2002 um 2,2 %** zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2002.

2) Anstelle des im Punkt 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 2,5 % vereinbart werden, wobei 0,5 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istgehaltserhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteilungsoption ist erst nach Anhebung der Istgehälter auf die Kollektivvertragsgehälter (Art. III) zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Istgehaltserhöhung gemäß Punkt 1 darf jedoch 2,0 % nicht unterschreiten. Ab 1.11.2002 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,0 % auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 ist rückwirkend ab 1.11.2002 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gem. Punkt 1 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 20.12.2002 und mit Wirkung vom 1.11.2002 abgeschlossen werden.

Die Verteiloption soll zur Verbesserung der Gehaltsstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Gehälter sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Gehaltshöhe als auch aus dem Verhältnis Gehaltshöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

3) Einmalzahlung

Angestellte (ausgenommen Lehrlinge), die am 1.11.2002 in einem Dienstverhältnis stehen und dieses am 15.1.2003 aufrecht ist, erhalten eine Einmalzahlung von € 85,-.

Lehrlinge erhalten dann eine Einmalzahlung von € 85,-, wenn sie am 1.11.2002 in einem Lehrverhältnis und am 15.03.2003 beim selben Arbeitgeber in einem Dienstverhältnis stehen.

Angestellte, die sich sowohl am 1.11.2002 als auch am 1.3.2003 in Mutterschafts- oder Väterkarenz befinden oder an beiden Stichtagen Präsenz- oder Zivildienst leisten, erhalten keine Einmalzahlung.

Teilzeitbeschäftigte erhalten den dem Verhältnis ihrer normalen Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechenden Teil.

Die Einmalzahlung ist spätestens bis 1.3.2003, für Lehrlinge bis spätestens 1.4.2003, auszuführen.

4) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2002 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

5) Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2002 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.

6) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

III. Mindestgrundgehälter

1) Die ab 1. November 2002 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

- 2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Art. II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. November 2002 geltenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1. Mai 1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

IV. Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften des Art. II oder III effektiv erhöht. Der Kollektivvertrag vom 17.10.1988 (Neuregelung der Mehrarbeit) ist zu beachten.

V. Änderung von rahmenrechtlichen Bestimmungen

- 1) In § 5a des Rahmenkollektivvertrages in der für den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages geltenden Fassung tritt anstelle des Betrages von € 0,073 der Betrag von € 0,332.
- 2) Für den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages wird § 6 des Rahmenkollektivvertrages für Industrieangestellte wie folgt abgeändert: An die Stelle des Punktes am Ende des letzten Satzes tritt ein Beistrich; der letzte Satz wird um die Wortfolge „mindestens jedoch € 1,55.“ ergänzt.
- 3) Für den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages wird § 4b des Rahmenkollektivvertrages für Industrieangestellte wie folgt abgeändert:
Der Klammerbegriff „Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot“ entfällt.
Absatz 1: entfällt.
Absatz 2 wird zu Absatz 1; der zweite Satz entfällt.
Absatz 3 wird zu Absatz 2; der vorletzte⁷⁹ Absatz lautet: „Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.“
Absatz 6 wird zu Absatz 5; die Wortlaute „in regelmäßigen Zeitabständen unter Anwendung der Verordnung zu § 51 ASchG, BGBl II/27/1997“ werden durch die Wortfolge „im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002“ ersetzt.
Absatz 7 wird zu Absatz 6 und erhält folgenden Wortlaut: „Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Z 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Angestellten durch Nacharbeit abgeschlossen werden.“

⁷⁹ Richtig: „drittletzte“. – Der bisherige Satz „Weitere wichtige Gründe sind in der Betriebsvereinbarung zu regeln.“ wird ersetzt.

Absatz 8: entfällt.

Das Abschlussprotokoll vom 16.3.1998 entfällt.

Protokoll vom 16.10.2002

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass durch die Neuregelung des § 4b bestehende Betriebsvereinbarungen weder verfestigt noch in Frage gestellt werden. Sie empfehlen eine einvernehmliche Überarbeitung der am 31.7.2002 geltenden Betriebsvereinbarungen und ermächtigen dazu, sofern diese nicht bereits auf Grund ihrer eigenen Bestimmungen über die Geltungsdauer außer Kraft getreten sind.

VI. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. November 2002 in Kraft.

Wien, am 16. Oktober 2002

FACHVERBAND DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Der Obmann:
Gen.Dir. Dipl.-Ing. Albert HOCHLEITNER

Der Geschäftsführer:
Dr. Lothar ROITNER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:
Hans SALLMUTTER

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl PROYER

WIRTSCHAFTSBEREICH ELEKTRO/ELEKTRONIK

Der Vorsitzende:
Ing. Martin KRASSNITZER

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Peter SCHLEINBACH

Sachregister

Abfertigung		Einarbeitungsphase	21
Alterspension, vorzeitige	33	Freistellungsphase	21
Altersteilzeit	20	Gehaltsausgleich	20
Anrechnung von Karenz	34	Jubiläumsgeld	20
Anrechnung von Versorgungsleistung	32, 33	Sozialversicherungsbeiträge	20
Anrechnung von Vordienstzeit	<i>Siehe</i>	Tod, ArbeitnehmerIn	21
Vordienstzeit		Urlaub	21
Betriebsvereinbarung	42	Vollbeschäftigung, Rückkehr zur	21
Entbindung	33	Zuschlag	21
Günstigkeitsklausel	32, 36	Anrechnung	
Regelpensionsalter	32	Abgeltung auf Mehrarbeits-	
Teilzeit	40	Zeitgutschrift/Zuschlag	82
Tod	35	Betriebsversammlung, Entgelt-	
Wegfall wegen Versorgungsleistung	32, 33	fortzahlung	15
Abgeltung	82	Biennium, Neuregelung 1997	77
2. Schicht	29	Bilanzgeld	39
Aufwandsentschädigung, Auslands-		Bildungskarenz, Dienstzeit	65
dienstreise	100	Entschädigung auf Aufwands-	
Belastungen	104, 108	entschädigung, Auslandsdienst-	
Fahrtkosten	116	reise	96
Familienheimfahrt, Auslands-		Familienzulage auf Mindestgrund-	
dienstreise	98	gehalt	50
Lenkzeit, Auslandsdienstreise	100	Frauzulage auf Mindestgrund-	
Mehrarbeit	81	gehalt	50
Reisezeit, Auslandsdienstreise	100	Hausstandszulage auf Mindestgrund-	
Überstunde	29	gehalt	50
Zeitguthaben	14, 21	Heimaufenthalt	31
Abtretung		Jubiläumzahlung auf Jubiläums-	
Ersatzansprüche an ArbeitgeberIn,		geld	60
Auslandsdienstreise	99	Karenz, Abfertigung	34
Akkordlohn	24, 50	Karenz, Dienstjubiläum	61
All-in-Vereinbarung	<i>Siehe</i> Überstunde	Karenz, Krankenentgelt	33
Altersteilzeit		Karenz, Kündigungsfrist	33
Abfertigung	20	Karenz, Urlaub	33
Arbeitszeit	20	Karenz, Verwendungsgruppenjahre	48
Betriebspension	21	Kinderzulage auf Mindestgrund-	
Betriebsrat	20	gehalt	50
Blockung	20, 21	Krankenurlaub	31
		Mittelschule, Urlaubsdauer	31
		Prämie	39

Präsenzdienst, Verwendungsgruppenjahre	48	SEG-Zulagen	105
Provision auf Mindestgrundgehalt	50	Arbeitsunfähigkeit	<i>Siehe Krankheit</i>
Provision auf Urlaubsremuneration	38	Arbeitsunfall	
Provision auf Weihnachtsremuneration	37	Auslandsdienstreise	96, 98
Remuneration auf Mindestgrundgehalt	50	Arbeitsverhältnis	
Schichtzahlung auf Zulage		Beendigung	11, 12, 14, 18, 21, 32, 38, 39, 40, 45, 60, 65, 74, 83
2. Schicht	29	Beendigung, Kündigungsfrist	33
Sonderzahlung auf Mindestgrundgehalt	50	Beendigung, Zeitvorrückung	86
Sonderzuwendung auf Urlaubsremuneration	39	Befristung	45
Sozialzulage auf Mindestgrundgehalt	50	Beginn	38, 39, 40, 87
Studienfreizeit	32	Beginn, Monatsgehalt	50
Überstundenausmaß, Mehrarbeit	17	Ende, Monatsgehalt	50
Überstundenpauschalentlohnung	29	Arbeitszeit	83
Umstufung, Verwendungsgruppenjahre	49	4-Tage-Woche	17
Versorgungsleistung auf Abfertigung	32, 33	Altersteilzeit	<i>Siehe Altersteilzeit</i>
Vordienstzeit	<i>Siehe Vordienstzeit</i>	Auslandsdienstreise	94
Vorlehrzeit bei Lehrlingseinstufung	51	Bandbreite	<i>Siehe Normalarbeitszeit</i>
Zeiten bei Lehrlingseinstufung	51	Betriebsrat	12, 13
Zivildienst, Verwendungsgruppenjahre	48	Betriebsvereinbarung	10, 11, 12, 13, 14, 16, 18
Zulage auf SEG-Zulage	105	Dekadenarbeit	16, 27, 117
Arbeitsfrei	<i>Siehe Feiertag</i>	Durchrechnungszeitraum	10, 12, 13, 14, 16, 18, 83
24. Dezember	17	Einarbeiten	<i>Siehe Einarbeiten</i>
4-Tage-Woche	17	Fachverbandsverhandlungen	62
Begräbnistag	30	Gleitzeit	12
Dekadenarbeit	16	Günstigkeitsklausel	28
Nachtschwerarbeit	16	Jugendliche	12, 17
Versöhnungstag	26	Lehrling	17
Arbeitsgericht		Leiharbeitnehmer	14
Auslandsdienstreise	100	Mehrarbeit	<i>Siehe Mehrarbeit</i>
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	80	Nachtarbeit	<i>Siehe Nachtarbeit</i>
Kilometergeld	92	Normalarbeitszeit	<i>Siehe Normalarbeitszeit</i>
SEG-Zulagen	105, 106, 108	Rahmenplan	13
Arbeitsordnungen	61	Ruhetag, Auslandsdienstreise	94
Arbeitsplatzbewertung		Ruhezeit	<i>Siehe Ruhezeit</i>
		Schichtarbeit	<i>Siehe Schichtarbeit</i>
		Schiedskommission	12, 16
		Teilzeit	<i>Siehe Teilzeit</i>
		Überstunde	<i>Siehe Überstunde</i>
		Verkaufsstellen	10

Verteilung	17	Aufwandsentschädigung	<i>Siehe</i>
vollkontinuierliche	16	Aufwandsentschädigung	
Zeitausgleich	10, 11, 13, 14, 16, 18	Ausschuss, paritätischer	100
Zeitguthaben	<i>Siehe</i> Zeitguthaben	Beförderungsmittel	94, 98
Zeitgutschrift	<i>Siehe</i> Zeitgutschrift	Betriebsrat	96, 100
Zeitkonto	13	Betriebsvereinbarung	94, 100
Zuschläge	<i>Siehe</i> Zuschläge	Dienstauslagen	96
Aufsichtsorgan		Dienstzettel	93
Bezug	50	Gefährdung, persönliche	99
SEG-Zulagen	102	Gewalt, höhere	99
Aufwandsentschädigung	110, 118	Günstigkeitsklausel	100
Fachverbandsverhandlungen	62	Heimfahrt	<i>Siehe</i> Heimfahrt
Fahrtkostenentschädigung	89	Krankenhausaufenthalt	96
Messegeld	117	Krankheit	98
Nachtgeld	<i>Siehe</i> Nachtgeld	Lenkzeit	100
Reiseaufwandsentschädigung	<i>Siehe</i>	Lenkzeitvergütung	97
Reiseaufwandsentschädigung		Nachtfahrt	95
Taggeld	<i>Siehe</i> Taggeld	Reisevorbereitung	93
Urlaubsentgelt	43	Reisezeit	100
Zusatzkollektivvertrag	<i>Siehe</i> Zusatz-	Reisezeitvergütung	97
kollektivvertrag		Schlichtungsverfahren	100
Aufwandsentschädigung,		Tod, Angehörige	98
Auslandsdienstreise	95	Tod, ArbeitnehmerIn	98, 99
Anrechnung von Entschädigung	96	Überstunde	97
Betriebsrat	94, 96	Unfall	98
Betriebsvereinbarung	94	Urlaub	97
Dienstzettel	93	Versicherung	98
Entfall	96	Wochenruhe	94
Fremdwährung	96	Zusatzkollektivvertrag	<i>Siehe</i> Zusatz-
Nachtgeld	<i>Siehe</i> Nachtgeld	kollektivvertrag	
Pauschale	100	Ausschuss, paritätischer	63
Taggeld	<i>Siehe</i> Taggeld	Auslandsdienstreise	100
vor Grenzübertritt	96	Kilometergeld	92
Ausbildungskosten		SEG-Zulagen	105, 106
Rückerstattung	46	Austritt	12, 14
Ausland		Dienstjubiläum	60
Entsendung	<i>Siehe</i> Entsendung	Nachtarbeit	19
Vordienstzeit	<i>Siehe</i> Vordienstzeit	Bandbreite	11
Zulage	100	Bandbreite, erweiterte	12
Auslandsdienstreise	93	Baugeld	115
Abrechnung	99	Baustelle	112
Arbeitsgericht	100	Dekadenarbeit	16
Arbeitszeit	94	Fahrtkostenersatz	117

Feiertag	116	Normalarbeitszeit	17
Großbaustelle	16	Schichtplan	15
Heimfahrt	117	SEG-Zulagen	104, 105, 106
Nachtarbeit	116	Sonderzahlung	40, 43
Reiseaufwandsentschädigung	115, 116	Telearbeit	59
Samstag	116	Umstufung, Verwendungsgruppe	86
Sonntag	116	Urlaubsentgelt	45
Überstunde	116	Urlaubsremuneration	39
Bauüberwachungsgeld	115	Verbesserungsvorschläge	46
Beförderungsmittel	<i>Siehe</i> Auslands-	Verteilungsoption	122
/Dienstreise		Zeitausgleich	18
Behaltepflcht	45	Zeitvorrückung	86
Betriebspension	32	Zulagen	43
Altersteilzeit	21	Zulagen, Herausrechnung von	106
Ruhen wegen Abfertigung	33	Zuschläge	43
Betriebsrat		Betriebsversammlung	
Altersteilzeit	20	Entgeltfortzahlung	15
Arbeitsordnungen	61	Biennium	<i>Siehe</i> Zeitvorrückung
Arbeitszeit	12, 13	Bilanzgeld	
Aufwandsentschädigung, Auslands-		Nichtanrechnung auf Urlaubsre-	
dienstreise	94, 96	muneration	39
Ausbildungskosten	46	Bildschirmarbeit	60, 73
Auslandsdienstreise	96, 100	Bildschirmbrille	
Dienstreise	116	Kostenersatz	60
Urlaubsentgelt	45	Bildungskarenz	
Verwendungsgruppeneinreihung	46	Anrechnung, Dienstzeit	65
Zeitvorrückung	86	Betriebsvereinbarung	65
Betriebsvereinbarung	61	Kündigungsschutz	65
Abfertigung	42	Sozialversicherung	65
Arbeitszeit	10, 11, 12, 13, 14	Zugang	65
Arbeitszeitverkürzung	27	Dekadenarbeit	16
Aufwandsentschädigung, Auslands-		Fahrtkostenersatz, Heimfahrt	117
dienstreise	94	Diensterfindung	46
Auslandsdienstreise	100	Dienstjubiläum	
Bandbreite, erweiterte	15	Anrechnung von ArbeiterInnen-	
Bildungskarenz	65	vordienstzeit	60
Dekadenarbeit	16	Anrechnung von Jubiläumzahlung	60
Durchrechnungszeitraum	16	Anrechnung von Karenz	61
Fachverbandsverhandlungen	62	Günstigkeitsklausel	60
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	79	Jubiläumsgeld	60
Kilometergeld	91	Dienstreise	
Mehrarbeit	18	Aufwandsentschädigung <i>Siehe</i>	
Nachtarbeit	19	Aufwandsentschädigung	

Auslandsdienstreise	<i>Siehe</i> Auslands-				
dienstreise					
Baugeld		113, 115			
Bauüberwachungsgeld		115			
Beförderungsmittel		114			
Begriff		111			
Entfernungszulage		44			
Entgelt für Reisezeit		114			
Entsendung	<i>Siehe</i> Entsendung				
Fahrtkosten	<i>Siehe</i> Fahrtkosten				
Feiertag		114			
Gepäckkosten		115			
Günstigkeitsklausel		118			
Heimfahrt	<i>Siehe</i> Heimfahrt				
Kilometergeld		89			
Lenkzeit		79, 114			
Messegeld		117			
Nachtfahrt		112, 114			
Nachtgeld	<i>Siehe</i> Nachtgeld				
Reiseaufwandsentschädigung	<i>Siehe</i>				
Reiseaufwandsentschädigung					
Reisedauer		112			
Reisekosten		110, 111			
Reisender		116			
Samstag		114			
Sonntag		114			
Taggeld	<i>Siehe</i> Taggeld				
Trennungsgeld		44			
Überstunde		114, 116			
Verfall der Ansprüche		118			
Vertreter		116			
Wegzeitvergütung		110			
Dienstverhältnis	<i>Siehe</i> Arbeits-				
verhältnis					
Dienstverhinderung		11			
Auslandsdienstreise		96			
Begräbnis, Hin- und Rückfahrt		31			
Gründe		30			
Urlaubsentgelt		43			
Zeitausgleich		18			
Dienstzettel		67			
Auslandsdienstreise		93			
Nachtarbeit		18			
Telearbeit			59, 70		
Umstellungsdienstzettel			80		
Verwendungsgruppe, Einstufung			46		
Durchrechnungszeitraum	<i>Siehe</i> Arbeits-				
zeit					
Betriebsvereinbarung			16		
SEG-Zulagen			105		
Eheschließung	<i>Siehe</i> Dienst-				
verhinderung (Gründe)					
Einarbeiten			15		
Altersteilzeit			21		
Fenstertag			10, 11		
Einarbeitungszeit, Verwendungs-					
gruppe			53		
Einigungsamt	<i>Siehe</i> Arbeitsgericht				
Einmalzahlung			123		
Einstellungsbeschränkung					
Volontär			61		
Empfehlung					
Bildschirmarbeit			73		
Frühwarnsystem			74		
Entfernungszulage			44		
Entgeltfortzahlung	<i>Siehe</i> Dienstver-				
hinderung					
Betriebsversammlung			15		
Untersuchung, ärztliche			19		
Entlassung					
Dienstjubiläum			60		
Entlassungsschutz, Nachtarbeit			19		
Zeitguthaben			12, 14		
Zeitschuld			14		
Entsendung					
Auslandsdienstreise			93		
Auslandsmontage			101		
Dekadenarbeit			117		
Dienstleistung, aushilfsweise			113		
Lehrling			110		
Erklärung, gemeinsame					
Bildungskarenz			65		
Pauschalentlohnung			28		
Erkrankung	<i>Siehe</i> Krankheit				
Ersatzansprüche					

Abtretung an ArbeitgeberIn, Auslands-		Gehaltsordnung	63, 119
dienstreise	99	ab 1.11.2002	119, 123
Erschwerniszulage <i>Siehe</i> SEG-Zulagen		alt	75
Fachhochschulpraktikum		neu	75
Lehrlingsentschädigung	52	Gehaltsordnung, neue	
Fachverbandsverhandlungen	62	Zusammentreffen mit Zeitvor-	
Fahrpreisvergütung		rückung	78, 86
Heimfahrt	117	Gehaltsstufe <i>Siehe</i> Verwendungsgruppe	
Fahrtkosten	117	Gehaltssystem	
Pauschale	116	Neuregelung 1997	75
Fahrtkosten, Auslandsdienstreise		Geheimhaltung	
Akonto	99	Erfindung	46
Beförderungsmittel	94	Generalkollektivvertrag	
Familienheimfahrt	98	Karfreitag	24
Heimfahrt bei Tod Angehöriger	98	Urlaubsentgelt	43
Verfall	99	Gesamtstreitigkeiten	
Fahrtkostenentschädigung	89	Schlichtung	63
Fahrtkostenersatz		Gewalt, höhere	
Dekadenarbeit, Heimfahrt	117	Auslandsdienstreise	99
Fahrtkostenvergütung		Gleitzeit	12
Urlaubsentgelt	44	Großbetrieb	58
Fahrtvergütung	112	Begriff	52
Entfall	116	Grundvergütung	12, 82
Überstunde	114	Feiertag	22
Feiertag	11, 17, 21	Mehrarbeit	22
Baustelle	116	Sonntag	22
Dienstreise	114	Teilungsfaktor	40
Entlohnung	23	Überstunde	22, 26, 114
Fenstertag	10	Günstigkeitsklausel	61, 63, 64
Karfreitag	23, 24	Abfertigung	32, 36
Sonderzahlung	22	Arbeitszeit	28
Überstunde	23	Auslandsdienstreise	100
Versöhnungstag	23	Dienstjubiläum	60
Zeitausgleich	18	Dienstreise	118
Zuschlag	26	Kilometergeld	91, 92
Zuschlagsgrundlage	22	Umstufung, Verwendungsgruppe	87
Feiertage, gesetzliche	23	Urlaubsentgelt	44
Fenstertag	10, 11	Zeitvorrückung	86
Frühwarnsystem	74	Haftung	
Geburt <i>Siehe</i> Dienstverhinderung		ArbeitgeberIn, Privat-PKW	90
(Gründe)		ArbeitnehmerIn, Telearbeit	59, 71
Gedingslohn	24	Heimarbeit	24
Gefahrenzulage <i>Siehe</i> SEG-Zulagen		Heimaufenthalt	

Nichtanrechnung auf Urlaub	31	Abrechnung	91
Heimfahrt		Betriebsvereinbarung	91
Baustelle	117	Nachweis	91
Fahrpreisvergütung	117	Pauschale	91
Fahrtkostenersatz	117	Verfall	91
Familienheimfahrt, Auslands-		Zusatzkollektivvertrag	<i>Siehe Zusatz-</i>
dienstreise	97	kollektivvertrag	
Freizeit	117	Krankenentgelt	
persönliche Gefährdung, Auslands-		Anrechnung von ArbeiterInnen-	
dienstreise	99	vordienstzeit	34
Tod Angehöriger, Auslandsdienst-		Anrechnung von Karenz	33
reise	98	Krankenhausaufenthalt	
Wartezeit	117	Auslandsdienstreise	96
Information	45	Krankenurlaub	
Betriebsrat	46	Nichtanrechnung auf Urlaub	31
Internatskosten		Krankheit	
Lehrling	51	Auslandsdienstreise	98
Invalidität		Baugeld	116
Versicherung, Auslandsdienstreise	98	Heimfahrt	117
Istgehalt		Krankenurlaub	31
Erhöhung	122	Urlaubsentgelt	43
Neuregelung 1997	78	Zeitguthaben	14
Umstufung, Verwendungs-		Kündigung	
gruppe	49, 86	Arbeitsverhältnis	12, 14, 33, 86
Jahreswechsel	17	Kollektivvertrag	10, 92, 100, 110
Überstundenzuschlag	26	Kündigungsfrist	
Jubiläumsgeld	<i>Siehe Dienstjubiläum</i>	Anrechnung von ArbeiterInnen-	
Altersteilzeit	20	vordienstzeit	34
Jugendliche		Anrechnung von Karenz	33
Arbeitszeit	12, 17	Kündigungsschutz	
Vorlehre	51	Bildungskarenz	65
Karenz	<i>Siehe Bildungskarenz</i>	Nachtarbeit	19
Anrechnung bei Abfertigung	34	Lehrling	9, 34, 83
Anrechnung bei Dienstjubiläum	61	Abfertigung	36
Anrechnung bei Krankenentgelt	33	Anrechnung, Vorlehrzeit bei	
Anrechnung bei Kündigungsfrist	33	Einstufung	51
Anrechnung bei Urlaubsdauer	33	Anrechnung, Zeiten bei Einstufung	51
Anrechnung, Verwendungsgruppen-		Arbeitszeit	17
jahre	48	Behaltspflicht	45
Bildungskarenz	65	Einmalzahlung	123
Einmalzahlung	123	Entsendung	110
Karfreitag	23, 24	Internatskosten	51
Kilometergeld	89	Lehrlingsentschädigung	51

Arbeitszeitverkürzung	27	Mindestgrundgehalt	
Fachhochschulparktikum	52	Anrechnung	<i>Siehe</i> Anrechnung
Ferialpraktikant	52	Erhöhung	123
Kollektivvertragskündigung	10	Erhöhung bei Provisionsvertretern	123
Pflichtpraktikant	52	Fachverbandsverhandlungen	62
Urlaubsremuneration	38	Kollektivvertragskündigung	10
Weihnachtsremuneration	37	Nachzahlung	50
Leiharbeitnehmer		Neuregelung 1997	75
Arbeitszeit	14	Teilzeit	49
Lenkzeit	<i>Siehe</i> Dienstreise	Überstundengrundvergütungs-Be-	
Mehrarbeit	11, 124	grenzung	114
Abend	81	Unterschreitung, zulässige	47
Abgeltung	81	Urlaubsremuneration	38
Bandbreite, erweiterte	12	Verwendungsgruppe, Umstufungs-	
Begriff	17	regel	49
Betriebsvereinbarung	18	Verwendungsgruppenjahre	47
Grundvergütung	22	Weihnachtsremuneration	37
Messegeld	118	Mitarbeitervorsorgekasse	68
Pauschale	27, 29	Monatsgehalt	
Samstag	81	Arbeitsverhältnis, Beginn/Ende	50
Sonderzahlung	29, 40	Nachtarbeit	17
Teilzeit	22	Austritt	19
Zeitausgleich	18	Baustelle	116
Zuschlag	18, 28	Betriebsvereinbarung	19
Zuschlagsgrundlage	22	Dienstzettel	18
MeisterIn		Frauennachtarbeitsverbot	124
Bezug	50	Kündigungsschutz	18
Fachverbandsverhandlungen	62	Tagesarbeitsplatz	19
Gehaltsordnung	121	Überstundenzuschlag	22, 82
SEG-Zulagen	102	Untersuchung, ärztliche	19
Verwendungsgruppe	58	Versetzung	19
Verwendungsgruppe, Neuregelung		Weiterbildung	19
1997	76, 77	Zeitgutschrift	81, 82
VorarbeiterInnenvordienstzeit, Ver-		Zulage	30
wendungsgruppenjahre	48	Zuschlag	42
Messegeld	117	Zuschlag, Kollektivvertrags-	
Mindestgarantie	76, 77, 123	kündigung	10
Mindestgehalt	63, 75	Nachtfahrt	<i>Siehe</i> Dienstreise
Absicherung	78	Nachtgeld	<i>Siehe</i> Reiseaufwandsent-
Absicherung bei Umstufung, Neu-		schädigung	
regelung 1997	78	Entfall, Auslandsdienstreise	95
Absicherung, Neuregelung 1997	76	Höhe	113
Erhöhung, Neuregelung 1997	79	Urlaubsentgelt	44

Zweck	112	Mehrarbeit	27, 29
Nachtgeld, Auslandsdienstreise		Reiseaufwandsentschädigung	116
Akonto	99	Reisezeit, Auslandsdienstreise	100
Dienstzettel	94	SEG-Zulagen	104
Entfall	96	Überstunden	<i>Siehe</i> Überstunde
EU	95	Zulagen	20
Höhe	95	Zuschläge	20
Krankenhausaufenthalt	96	Pausen	17
Reisezeit	97	Pflegefreistellung	15
Verfall	99	Postensuchtage, Befristung	45
Zweck	95	Praktikant	51
Nachtschwerarbeit	16, 19	Ferialpraktikant	52
Normalarbeitsstunde		Pflichtpraktikant	9, 51
Teiler	22	Prämie	123
Normalarbeitszeit	41, 56, 58, 106, 108	Arbeitszeitverkürzung	27
Bandbreite	11	Nichtanrechnung auf	
Bandbreite, erweiterte	12	Urlaubsremuneration	39
betriebliche	42	Urlaubsentgelt	44
Betriebsvereinbarung	17	Präsenzdienst	
kollektivvertragliche	12, 16, 21, 42, 49, 123	Anrechnung, Verwendungsgruppen-	
Lage	13	jahre	48
monatliche	102	Einmalzahlung	123
Sonntag	22	Praxiszeit	<i>Siehe</i> Verwendungsgruppe
tägliche	15, 17, 18, 22, 23, 26, 82, 114, 118	Probemonat	45
tägliche, Auslandsdienstreise	94	Provision	
Teilzeit	42	Anrechnung auf Mindestgrund-	
Verteilung	10, 12, 17, 22	gehalt	50
Verteilung, Auslandsdienstreise	94	Anrechnung auf Urlaubs-	
wöchentliche	10, 11, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 27, 28, 81, 82, 83, 114	remuneration	38
wöchentliche	22	Anrechnung auf Weihnachts-	
wöchentliche, Auslandsdienstreise	94	remuneration	37
Zeitguthaben	21	Arbeitszeitverkürzung	27
Öffnungszeiten-Kollektivvertrag	81	Urlaubsentgelt	44
Patentrecht	46	Provisionsbezieher	
Pauschale		Urlaubsremuneration bei Fixum	38
Aufwandsentschädigung, Auslands-		Weihnachtsremuneration bei Fixum	37
dienstreise	100	Provisionsvertreter	
Fahrtauslagen	116	Fixum, Erhöhung	122, 123
Kilometergeld	91	Zeitvorrückung	86
Lenkzeit, Auslandsdienstreise	100	Prüfungsvorbereitung	
		Studienfreizeit	31
		Studienfreizeit, Dipl.-HTL-Ingenieur	32
		Rahmenplan	<i>Siehe</i> Arbeitszeit

Reiseaufwandsentschädigung	112	Arbeitszeit	12, 16
Baustelle	115, 116	Gehaltssystem-Neuregelung 1997	80
längerer Aufenthalt	113	Schlichtung	
Nachtgeld	<i>Siehe</i> Nachtgeld	Auslandsdienstreise	100
Pauschale	116	Gehaltssystem-Neuregelung 1997	80
Taggeld	<i>Siehe</i> Taggeld	Gesamtstreitigkeiten	63
Überstunde	114	Kilometergeld	92
Reiseaufwandsentschädigung, zusätzliche	114	Studienfreizeit	32
Reisekosten	<i>Siehe</i> Dienstreise	Schmutzzulage	<i>Siehe</i> SEG-Zulagen
Fachverbandsverhandlungen	62	SEG-Zulagen	<i>Siehe</i> Zulagen
Rückerstattung		Anspruchsberechtigte	102
Ausbildungskosten	46	Arbeitsgericht	105
Rücktransport		Arbeitsplatzbewertung	105
Tod, ArbeitnehmerIn auf Auslandsdienstreise	99	Ausschuss, paritätischer	105
Ruhen		Betriebsvereinbarung	104, 105, 106
Versorgungsleistung wegen Abfertigung	32, 33	Einführungsvorschriften	105
Ruhetag		Höhe	103
wöchentlicher, Auslandsdienstreise	94	Pauschale	104
Ruhezeit		Sonderzahlung	42, 106
Mindestruhezeit	15	Verfall	105
Wochenruhe, Auslandsdienstreise	94	Zusatzkollektivvertrag	<i>Siehe</i> Zusatzkollektivvertrag
wöchentliche	16	Sonderentlohnung	
Sachbezug	43, 123	Fachverbandsverhandlungen	62
Samstag		Sonderzahlung	
Arbeitsende	17	Anrechnung auf Mindestgrundgehalt	50
Baustelle	116	Berechnung	42
Dienstreise	114	Betriebsvereinbarung	40, 43
Mehrarbeit	81	Feiertag	22
Zeitgutschrift	81, 83	Mehrarbeit	29, 40
Zuschlag	82	Sonntag	22
Schichtarbeit		Teilzeit	40
3. Schicht	30	Überstunde	22
Freischicht	16	Urlaubsremuneration	38
Nachtarbeit	<i>Siehe</i> Nachtarbeit	Weihnachtsremuneration	37
Nachtschwerarbeit	16, 19	Zulagen	106
Schichteinteilung	17	Sonntag	21
Schichtplan	15, 16	Baustelle	116
Schichtturnus	15, 27	Dienstreise	114
Zulagen	<i>Siehe</i> Zulagen	Normalarbeitszeit	22
Schiedskommission		Ruhetag, wöchentlicher, Auslandsdienstreise	94

Sonderzahlung	22	Mehrarbeit	22
Überstunde	22	Mindestgrundgehalt	49
Zuschlag	22, 26	Sonderzahlung	40
Zuschlaggrundlage	22	Teiler	50
Sozialversicherungsbeiträge		Überstunde	22
Altersteilzeit	20	Telearbeit	
Stücklohn	24	Begriff	59
Studienfreizeit	31	Betriebsvereinbarung	59
Dipl.-HTL-Ingenieur	32	Dienstzettel	59, 70
Taggeld <i>Siehe Reiseaufwandsent-</i>		Haftung, ArbeitnehmerIn	59, 71
schädigung		Vereinbarung	59
Höhe	113	Tod	
Urlaubsentgelt	44	Angehörige, Auslandsdienstreise	98
Zweck	112	Angehörige, Dienstverhinderung	
Taggeld, Auslandsdienstreise		(Gründe)	30
Akonto	99	ArbeitnehmerIn auf Auslands-	
Ausbildung	97	dienstreise, Versicherung	98
Dienstzettel	94	ArbeitnehmerIn, Abfertigung	35
Entfall	96	ArbeitnehmerIn, Altersteilzeit	21
EU	95	ArbeitnehmerIn, Auslandsdienst-	
Flugreise	95	reise	98, 99
Frühstück	96	ArbeitnehmerIn, Gehalt	34
Höhe	95	Trennungsgeld	44
Krankenhausaufenthalt	96	Trennungskosten	
kurze Dauer	97	Fachverbandsverhandlungen	62
Mittagessen	96	Triennium <i>Siehe Zeitvorrückung</i>	
Nachtmahl	96	Übernachtungsgeld <i>Siehe Nachtgeld</i>	
Reisezeit	97	Überstunde	
Schulung	97	All-in-Vereinbarung	28
Verfall	99	Altersteilzeit	20
Zweck	95	Auslandsdienstreise	97
Teiler	27, 28, 82	Baustelle	116
Grundvergütung	22	Bauüberwachungsgeld	115
Normalarbeitsstunde	22, 50	Begriff	15, 18, 21, 22
Teilzeit	50	Dienstreise	114, 116
Weihnachten	26	Entlohnung	12, 14, 22, 114
Zuschläge	22	Fahrzeiten	114
Teilungsfaktor	<i>Siehe Teiler</i>	Feiertag	23
Teilzeit	27, 42	Grundvergütung	22, 26
Abfertigung	40	Grundvergütungsbegrenzung	114
Altersteilzeit	20	Jahreswechsel	26
Bandbreite, erweiterte	15	Mehrarbeit	17
Einmalzahlung	123	Nachtarbeit	22, 82

Pauschale	20, 26, 27, 28, 29, 44, 116, 124	Begriff	43
Reiseaufwandsentschädigung	114	Betriebsrat	45
Sonderzahlung	22	Betriebsvereinbarung	45
Sonntag	22	Dienstverhinderung	43
Teilzeit	22	Entfernungszulage	44
Urlaubsentgelt	43, 44	Fahrtkostenvergütung	44
Urlaubsremuneration	38	Generalkollektivvertrag	43
Verfall	29	Günstigkeitsklausel	44
Vergütung	11, 26	Krankheit	43
Weihnachten	26	Nachtgeld	44
Weihnachtsremuneration	37	Prämie	44
Zeitausgleich	11	Provision	44
Zuschlag	14, 22, 23, 26, 82	Taggeld	44
Zuschlagsgrundlage	22	Trennungsgeld	44
Übung, betriebliche	15, 64, 79, 87	Überstunde	43, 44
Umreihung	<i>Siehe Umstufung</i>	Urlaubsremuneration	<i>Siehe Sonder-</i>
Umstellungsdienstzettel	<i>Siehe Dienst-</i>	zahlung	
zettel		Anrechnung	50
Umstufung		Anrechnung von Provision	38
Betriebsvereinbarung	86	Anrechnung von Sonderzuwendung	39
Istgehalt	49, 86	Betriebsvereinbarung	39
Mindestgrundgehalt	49	Nichtanrechnung von Bilanzgeld	39
Neuregelung 1997	75, 78, 79	Nichtanrechnung von Prämie	39
Umstufungsregel	47, 49	SEG-Zulagen	106
Unfall		Verbesserungsvorschläge	46
Auslandsdienstreise	98	Verfall	
Versicherung, Auslandsdienstreise	98	Dienstreiseansprüche	118
Untersuchung, ärztliche		Fahrtkosten, Auslandsdienstreise	99
Nachtarbeit	19	Kilometergeld	91
Urlaub	11	Nachtgeld, Auslandsdienstreise	99
Altersteilzeit	21	SEG-Zulagen	105
Baugeld	116	Taggeld, Auslandsdienstreise	99
Dauer, Anrechnung von Karenz	33	Überstunde	29
Dauer, Anrechnung von Mittel-		Zeitgutschrift	83
schule	31	Versetzung	
Familienheimfahrt, Auslandsdienst-		Nachtarbeit	19
reise	97	Versicherung	
Heimfahrt	117	Auslandsdienstreise	98
unbezahlter	40	Gepäckversicherung	115
Zeitausgleich	18	Invalidität, Auslandsdienstreise	98
Urlaubsentgelt		Krankenrücktransport, Auslandsdienst-	
Aufwandsentschädigung	43	reise	98
		Rücktransport, Auslandsdienstreise	99

Tod, ArbeitnehmerIn auf Auslands-			
dienstreise	98		
Unfall, Auslandsdienstreise	98		
Versöhnungstag	23		
Versorgungsleistung			
Anrechnung auf Abfertigung	32, 33		
Ruhen wegen Abfertigung	32, 33		
Verteilungsoption	123		
Vertreter		<i>Siehe</i>	Provisionsvertreter
Fahrzeiten, Überstunde	114		
Privat-PKW, Aufwandsersatz	91		
Reiseaufwandsabgeltung	116		
Verwendungsgruppe			
Anrechnung von Karenz	48		
Anrechnung von Präsenzdienst	48		
Anrechnung, Zivildienst	48		
Arbeitsgericht	80		
Beispiele	53, 111		
betriebliche Regelung, Neuregelung			
1997	78		
Biennium		<i>Siehe</i>	Zeitvorrückung
Dienstzettel	46		
Einreihung, Betriebsratsmitwirkung	46		
Fachverbandsverhandlungen	62		
Gehaltsordnung	119		
Gehaltsstufen	47		
Neuregelung 1997, Übergangsbe-			
stimmungen	75		
Praxiszeit, Mindestgrundgehaltsunter-			
schreitung	47		
Umstufung		<i>Siehe</i>	Umstufung
Verwendungsgruppenjahr, Begriff	47		
Vordienstzeit		<i>Siehe</i>	Vordienstzeit
Vorrückung		<i>Siehe</i>	Zeitvorrückung
Zeitvorrückung		<i>Siehe</i>	Zeitvorrückung
Zusatzkollektivvertrag <i>Siehe</i> Zusatz-			
kollektivvertrag			
Verwendungsgruppenschema	52		
Fachverbandsverhandlungen	62		
Volontär	9		
Einstellungsbeschränkung	61		
Vorarlberg	62, 63		
Vordienstzeit			
			anderer Dienstgeber, Verwendungs-
			gruppenjahre
			49
			ArbeiterIn, Abfertigung
			32
			ArbeiterIn, Abfertigung
			33, 36
			ArbeiterIn, Dienstjubiläum
			60
			ArbeiterIn, Krankentgelt
			34
			ArbeiterIn, Kündigungsfrist
			34
			Ausland, Verwendungsgruppenjahre
			48
			öffentlicher Dienst, Verwendungs-
			gruppenjahre
			48
			Umstufung, Verwendungsgruppen-
			jahre
			49
			VorarbeiterIn, Verwendungsgruppen-
			jahre
			48
			Vorlehre
			51
			Vorrückung
			<i>Siehe</i> Zeitvorrückung
			Weihnachten
			23
			arbeitsfrei
			17
			Überstundenzuschlag
			26
			Zuschlag
			26
			Weihnachtsremuneration <i>Siehe</i>
			Sonderzahlung
			Anrechnung
			50
			Anrechnung von Provision
			37
			Rückzahlung
			40
			SEG-Zulagen
			106
			Weiterbildung
			15
			Bildungskarenz
			65
			Nacharbeit
			19
			Wochenruhe
			Auslandsdienstreise
			94
			Wohnungswechsel <i>Siehe</i>
			Dienstverhinderung (Gründe)
			Zeitausgleich
			<i>Siehe</i> Arbeitszeit
			Zeitguthaben
			Abgeltung
			14, 21
			Abwesenheitszeiten
			21
			Altersteilzeit
			21
			Beendigung
			21
			Verbrauch
			14, 21
			Zeitzuschläge
			13
			Zuschlag
			21
			Zeitgutschrift

Abend	81	SEG-Zulagen	<i>Siehe</i> SEG-Zulagen
Altersteilzeit	21	Sonderzahlung	42, 106
Mehrarbeit	81	Verfall	105
Nachtarbeit	81, 82	Zulage 2. Schicht	29
Öffnungszeiten	82	Zusatzkollektivvertrag	
Samstag	81	Aufwandsentschädigung	63
Verbrauch	82	Auslandsdienstreisen	63, 93
Verfall	83	Auslandsmontagen	101
Zeitkonto	13	Dienstreisen	79
Zeitvorrückung	47, 85, 87	Inlandsdienstreisen	89, 94, 95, 96, 97, 110
Anrechnung, Neuregelung 1997	77	Kilometergeld	63, 89
betriebliche Regelung, Neuregelung 1997	79	SEG-Zulagen	63, 102
Betriebsrat	86	SEG-Zulagen, Zusatzprotokoll	108
Betriebsvereinbarung	86	Verwendungsgruppen	63
Gehaltserhöhungszeitpunkt	49	Verwendungsgruppenbeispiele	110
Günstigkeitsklausel	86	Weitertgeltung	63
Neuregelung 1997	77	Zeitvorrückung	49, 63, 77, 78, 85
Stichtag	75, 77	<i>Siehe</i> Zeitvorrückung	
Verwendungsgruppenjahre-Höchstzahl	49	Zuschläge	42
Zusammentreffen mit neuer Gehaltsordnung	78, 86	Zuschläge	<i>Siehe</i> Zeitgutschrift
Zusatzkollektivvertrag	<i>Siehe</i> Zusatzkollektivvertrag	Abend	82
Zeitzuschläge	13	Altersteilzeit	20, 21
Zivildienst		Arbeitszeitverkürzung	27
Anrechnung, Verwendungsgruppenjahre	48	Bandbreite	12
Einmalzahlung	123	Feiertag	<i>Siehe</i> Feiertag
Zulagen	12	Mehrarbeit	<i>Siehe</i> Mehrarbeit
Altersteilzeit	20	Nachtarbeit	<i>Siehe</i> Nachtarbeit
Anrechnung auf Mindestgrundgehalt	50	Pauschale	20
Arbeitsgericht	105	Samstag	<i>Siehe</i> Samstag
Arbeitszeitverkürzung	27	Schichtarbeit	42
Ausland	100	Sonderzahlung	42
Betriebsvereinbarung	106	Sonntag	<i>Siehe</i> Sonntag
Herausrechnung	106, 108	Überstunde	<i>Siehe</i> Überstunde
Höhe	103	Unkostenzuschläge	24
Nachtarbeit	<i>Siehe</i> Nachtarbeit	Weihnachten	26
Pauschale	20, 104	Zeitguthaben	21
		Zeitzuschläge	13
		Zusammentreffen	26
		Zusatzkollektivvertrag	<i>Siehe</i> Zusatzkollektivvertrag

**ARBEITER
KOLLEKTIVVERTRAG**

FÜR DIE

ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

1. November 2002

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Elektro- und
Elektronikindustrie, Mariahilfer Straße 37-39, 1060 Wien

Hersteller: Druckerei Robitschek, 1050 Wien, Schloßgasse 10-12

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Kollektivvertragspartner	4
II. Geltungsbereich	5
III. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	6
IV. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	7
V. Betriebszugehörigkeit	9
VI. Arbeitszeit	10
VI.a Mehrarbeit	17
VI.b Nacharbeit	18
VI.c Regelungen für Teilzeitbeschäftigte	20
VI.d Altersteilzeit	21
VII. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	23
VIII. Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes	25
IX. Entlohnung	34
X. Verdienstbegriff	36
XI. Betriebliches Vorschlagswesen	36
XII. Akkordarbeit	37
XIII. Prämienarbeit	39
XIV. Zulagen und Zuschläge	41
XV. Abrechnung und Auszahlung	44
XVI. Entgelt bei Arbeitsverhinderung	46
XVII. Urlaub und Urlaubszuschuss	50
XVIII. Weihnachtsremuneration	52
XVIII.a Jubiläumsgeld	53
XIX. Abfertigung	54
XX. Verfall von Ansprüchen	56
XXI. Begünstigungsklausel	57
Anhänge I-X	58-73
Sachregister	77

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie,
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Metall-Textil,

andererseits.

II. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:
Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. Fachlich:
Für alle Betriebe, die dem vertragschließenden Fachverband angehören.
3. Persönlich:
Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.11.2002 in Kraft.
2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

1. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.
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. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Ende der Arbeitswoche durch Kündigung lösen.

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

Die Dauer einer Lehrzeit, die nach dem 1.1.2002 begonnen hat, ist bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht zu berücksichtigen.

4. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Letzten eines Kalendermonats durch Kündigung lösen:

Die Frist beträgt bei 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

Die Dauer einer Lehrzeit, die nach dem 1.1.2002 begonnen hat, ist bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht zu berücksichtigen.

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, wengleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss - sowie alle anderen Ansprüche aus dem Kollektivvertrag - mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.
6. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so ist sein Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats weiterzuzahlen.
Für die Dauer der Verdienstfortzahlung sind auch die aliquoten Teile von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration zu bezahlen.

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet war.

7. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer - ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung - in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden unter Fortzahlung des Entgelts. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Freizeit mindestens 4 Stunden. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 und 3 AngG.

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 (bzw. 4) Stunden der Arbeitswoche frei.

- 7a. Gibt der Arbeitnehmer im Laufe eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Äußerung ab, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als 2monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist der auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Verdienst über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - § 22 AngG) zu bezahlen.

Weiterverwendungszeit

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit sechs Monate weiter zu verwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken.

Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Absatz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.

9. Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Landesleitung der GMT kann die Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden. Konnte der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist er bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber für die in Punkt 8 festgelegte Dauer, im erlernten Beruf weiterzuverwenden.

V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1.7.1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches gilt, dass sich dieser Anspruch um jene Anzahl von Monatsentgelten verringert, die bereits als Abfertigung für zusammenrechenbare Arbeitsverhältnisse bezahlt wurden.

2. Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankengeldanspruches, des Krankengeldzuschusses, des Dienstjubiläum und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit solche Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23 a Abs. 3 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

3. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

VI. ARBEITSZEIT

Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.
2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz), Portiere, Chauffeure und Beifahrer, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarung über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden.
Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit beträgt.
3. Die verlängerte Wochenarbeitszeit im Sinne des Punktes 2 darf höchstens 60 Stunden betragen.
4. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der zweiten Hälfte der 39. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30 Prozent zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.
5. Werden hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegriffene Sonntags- und Nachtarbeit keine besondere Vergütung. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung. Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt in jeder Woche eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe im Sinne des Arbeitsruhegesetzes). Diese hat jede dritte Woche einen Sonntag einzuschließen.
6. Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.
7. Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeitsbedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.
8. Für Lenker von Kraftfahrzeugen, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt, kann durch Betriebsvereinbarung
 - die tägliche Lenkzeit (§ 14a Abs. 1 AZG) auf 9 Stunden verlängert und vorgesehen werden, dass in unvorhergesehenen Fällen zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von 10 Stunden zulässig ist;
 - in Fällen der Arbeitsbereitschaft (Punkte 2 bis 6) dreimal wöchentlich eine Einsatzzeit bis zu 14 Stunden zugelassen werden, sofern eine Lenkzeit von 8 Stunden nicht überschritten wird. Die Ruhezeit muss in diesem Fall mindestens 10 Stunden betragen;

- festgelegt werden, dass eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden in zwei oder drei Abschnitten genommen werden kann, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile mindestens 1 Stunde betragen müssen;
- festgelegt werden, dass eine Lenkpause von 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden kann, die jedoch in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause eine Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

Tägliche Arbeitszeit

9. Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen.
10. Mitgebrachte Speisen können während der Arbeitszeit ohne Beeinträchtigung der Arbeit eingenommen werden.
11. Zum Reinigen des Arbeitsplatzes bzw. der Maschinen ist die erforderliche Zeit einzuräumen. Diese fällt in die Arbeitszeit.
12. Das Reinigen der Werkstätten wird von hierfür bestimmten Arbeitnehmern vorgenommen. Lehrlinge dürfen nur zu solchen betriebsnotwendigen Reinigungsarbeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.
13. Für männliches hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden - für weibliche bis 10 Stunden - ausgedehnt werden.
14. Die Arbeitszeit bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch von der für den Betrieb geltenden Einteilung abweichend festgesetzt werden.

Kurzarbeit

15. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herabgesetzt werden; in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmern ist das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber erforderlich. Eine derartige Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Kollektivvertragspartner, sofern Beihilfen nach dem AMFG beantragt werden.

Verteilung der Normalarbeitszeit

16. Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen. Im Falle einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 12 Uhr enden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 6 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Eine Abweichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit ist möglich, wobei die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf. Der Zeitausgleich für diese Abweichung hat längstens in einem Zeitraum von 26 Wochen zu erfolgen.

Die Einführung derartiger Regelungen bzw. der „gleitenden Arbeitszeit“ bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

17. Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen (gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmern mit diesen verlegt werden.

Ein Einarbeitungszeitraum von über 13, jedoch höchstens 52 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Durchrechenbare Arbeitszeit

18. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes.

Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

Bandbreite

19. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich, insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung

der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befragen.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Punktes 18 erfolgt.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit (Abschnitt XII) und Prämienarbeit (Abschnitt XIII) ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämierendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche).

Auf Stunden bezogene Entgelteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit

Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst (Abschnitt X).

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Erweiterte Bandbreite:

19.a

a) Anstelle der Punkte 16 (ausgenommen erster Absatz) bis 19 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Abschnitt VI.a nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Punkt 21 ist unzulässig.

Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist diese Regelung mit Zustimmung des Betriebsrates und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Für längere Durchrechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zusendung an die Kollektivvertragspartner notwendig. Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

b) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite:

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

c) Zeitzuschläge:

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 Prozent.

Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich vereinbart werden.

Aus den Zuschlägen entstandene Zeitguthaben sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden im Ausmaß von weniger als einem Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

d) Lage der Normalarbeitszeit:

Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem auf Grund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststehen, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu 120 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

e) Verbrauch der Zeitguthaben:

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, so kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen. Ist dies nicht vereinbart, hat der Arbeitnehmer das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen. Der Verbrauchszeitpunkt der vom einseitigen Antrittsrecht nicht erfassten Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

f) Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes:

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleichs jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 Prozent abzurechnen.

g) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses:

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (lit. f).

Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

h) Montageabsicherung

Regelmäßig angefallene Montagezulagen sind mit ihrem Durchschnittsbetrag gleichzeitig mit dem Monatslohn auszubezahlen. Die Angemessenheit des Durchschnittsbetrages ist mit Ende jedes Durchrechnungszeitraumes und bei wesentlicher Veränderung der Verhältnisse an Hand der tatsächlich erbrachten Montagearbeiten (Abschnitt XIV Punkt 7) zu überprüfen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Für infolge des Zeitausgleichs gänzlich arbeitsfreie Tage ist die ausfallende Wegzeitvergütung mit dem Durchschnittswert der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen fortzuzahlen. Bei leistungsbezogenen Entgelten (Akkord, Prämie usw.) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die erweiterte Bandbreite möglichst vermeidet.

i) Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite:¹

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern besteht, kann die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden, wenn eine gemäß lit. a abzuschließende Betriebsvereinbarung Regelungen über die allfällige Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in den betroffenen Bereichen und Bereichen, die damit in einem Arbeitszusammenhang stehen, enthält.

Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit oberer Bandbreite verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw. zwei Arbeitswochen.

Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die erweiterte Bandbreite eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben die Arbeitnehmer für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw. betriebliche Übungen.

Die (Betriebs-)Vereinbarung hat nachteilige Folgen der erweiterten Bandbreite im Privatbereich (z. B. familiäre Pflichten, Aus- und Weiterbildung) teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden.

20. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden. Bei Anwendung der Punkte 16 bis 19 sind die Vorschriften über die Mindestruhezeit nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes sowie des Arbeitsruhegesetzes zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

¹ Siehe auch Abschlussprotokoll im Anhang VI.

Schichtarbeit

21. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnus nicht überschritten wird.

Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens zwei von drei Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden nicht überschreitet.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befasen.

Die Festlegung des Freizeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem NSchG werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Dekadenarbeit

22. Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden.

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Innerhalb eines vierwöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinanderfolgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Festlegung der Normalarbeitszeit sind die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Arbeitnehmer als Festlegung der Normalarbeitszeit.

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

23. Der 24. Dezember ist bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nachtschicht vom 23. auf 24. Dezember, spätestens jedoch

ab 6 Uhr früh. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit.

Wird aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede am 24. Dezember bis 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 Prozent, für jede am 24. und 31. Dezember, nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100 Prozent.

VI.a MEHRARBEIT

Das Ausmaß der ab 1. November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1 1/2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16 bis 22.

Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Die Berechnung ist in Abschnitt XIV, Punkt 13 geregelt.

Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit sowie für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 16 bis 22 geleistet wird, gilt Abschnitt VII, Punkt 9.

Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Kollektivvertrages (Abschnitt VII, Punkte 2 bis 5) sinngemäß anzuwenden.

Arbeitszeiten, für die auf Grund des Abschnittes XIV, Punkte 9 und 10 ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes VIa, sondern als Überstunden.

Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

Die Günstigkeitsklausel im Sinne der Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1.11.1986, Artikel VII (Anhang III), bleibt aufrecht.

VIb. NACTARBEIT

1. Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung vorliegt.
Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.
2. Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:
 - Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,
 - die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
 - oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

3. Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.
4. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit - allenfalls nach zumutbarer Umschulung - verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.
5. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002, ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

6. Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Z 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

VIc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern beträgt der Mindest-Monatslohn den gemäß Abschnitt IX gebührenden Betrag, geteilt durch 38,5 und vervielfacht mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl.
2. Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus beschäftigt, so ist der Verdienst für die Mehrstunden um 16,8 % zu erhöhen, oder mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.
3. Für Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen.

VId. ALTERSTEILZEIT

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i.d.Fg. BGBl I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31.12.2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbaren.

2. a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
 - b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
 - c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
 - d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
 - e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
 - f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.
3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:
 - Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
 - Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszu zahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese

Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a. Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b. Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c. Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit Abschnitt VI Punkt 1 sowie der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VI a vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.
Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI Punkte 16 bis 22 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Abschnitt VI a überschritten werden.
2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.
3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.
4. Der Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter ist verpflichtet, den Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu verständigen. Das gilt nicht bezüglich der Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitnehmer. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, dann ist diese sofort nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.
5. Überstunden für den laufenden Tag dürfen grundsätzlich nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle angeordnet werden.

Sonn- und Feiertagsarbeit

6. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise bzw. bei Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere Regelung vorsehen. Fällt auf einen als Sonntag geltenden Werktag ein gesetzlicher Feiertag, so ist für jede an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.
7. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gemeinsame Bestimmungen

8. Die Bezahlung von Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Abschnitt XIV - Zulagen und Zuschläge - geregelt.
An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann auf Grund einer Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern - eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.
Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent im Verhältnis 1 : 1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 Prozent im Verhältnis 1 : 2 abzugelten.
Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1 : 1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.
Sieht eine Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung eine derartige Regelung vor, kommen die Bestimmungen des Abschnittes XX hinsichtlich der Konsumierung der Freizeit nicht zur Anwendung.
Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

9. Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit gelten die Grundsätze des Punktes 8 sinngemäß mit der Maßgabe, dass für die Mehrarbeit ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 gebührt.
- Ein Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 18 bis 22 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen. Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Auf Grund einer Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern - können abweichende Regelungen vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.
- Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV übertragen werden.
- Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

VIII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES STÄNDIGEN BETRIEBES

Aufwandsentschädigung

1. Bei Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.), einschließlich Reisen, hat der Arbeitnehmer nach Maßgabe der Punkte 2 bis 4 Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung zur Abdeckung seines mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vereinbart wurde.

Aufwandsentschädigungen im Sinne nachstehender Bestimmungen gelten jeweils - mit Ausnahme des Punktes 4, ab 2. Satz - für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

2. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 11,63¹

Abweichend davon gebührt unter der Voraussetzung des vorigen Satzes, wenn die Beschäftigung an einem Tag ausschließlich innerhalb einer Entfernung - Luftlinie - von bis zu 4 km vom ständigen Betrieb bzw. Montagebüro erfolgt oder

wenn sich die Abwesenheit nur über die Zeit von 11 bis 14 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 7,11

3. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden - einschließlich Wegzeit und einer Mittagspause von maximal 30 Minuten (für Arbeitnehmer im Sinne des § 15 (2) 1. AZG: Lenkpause von 45 Minuten) - gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 19,18

4. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 38,36

Eine Aufwandsentschädigung ist erstmals für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von mindestens € 38,36

wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 19,18
wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt.

Für den Tag der Rückreise wird eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 19,18

bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 38,36
wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

Wegzeiten und Verkehrsmittel

5. Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeiten bezahlt. Für Wegzeiten außerhalb der Arbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst) ohne Zulagen und Zuschläge.
6. Wegzeiten, die nicht in die Arbeitszeit fallen, sind wie folgt zu vergüten: Bei Entfernungen - Luftlinie - zwischen dem ständigen Betrieb bzw. Montagebüro und dem nichtständigen Arbeitsplatz
bis 10 km mit 1 Stundenlohn,
und von mehr als 10 km mit dem Lohn für die tatsächlich aufgewendete Wegzeit, jedoch mindestens 1 Stundenlohn.
Wird ein Arbeitnehmer während einer Wegzeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, als Lenker eines Fahrzeuges beschäftigt, erhält er nach Maßgabe der vorangeführten Bestimmung an Stelle der Wegzeitvergütung Überstundenentlohnung.
Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gilt die Bestimmung des Punktes 6, 1. Satz, analog auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat, innerhalb von 2 km (Luftlinie) vom nichtständigen Arbeitsplatz entfernt angemessen zu nächtigen. Wird der Arbeitnehmer an einem Ort beschäftigt, in dem es eine Betriebsstätte oder ein Montagebüro (Baubüro) gibt, so gilt die für die dortige Betriebsstätte bzw. Montagebüro (Baubüro) geltende Wegkreiseinteilung.
Die Wegzeitvergütung gebührt nur in der halben Höhe, wenn der Hin- oder Rückweg in die Arbeitszeit fällt. Steht die Berechnung der Wegzeit auf Grund der „Luftlinie“ offensichtlich in einem größeren Widerspruch zur tatsächlich aufgewendeten Wegzeit, so ist betrieblich eine Regelung zu vereinbaren.

7. Ist bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes ein Verkehrsmittel zu benutzen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.
Der Arbeitnehmer erhält die Eisenbahnfahrtkosten 2. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 250 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Eisenbahnfahrtkosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr fallen.
Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.
Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise - tunlichst schriftlich - erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.
Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich gemäß nachstehender Tabelle wie folgt:

bis 10.000 km	€ 0,356
ab 10.001-15.000 km	€ 0,345
ab 15.001-20.000 km	€ 0,334
darüber	€ 0,316

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1. Jänner 2002 wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,356
darüber	€ 0,334

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenzen. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z. B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrvereinigungen veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z. B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw durch den Arbeitnehmer entstehen.

Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkw zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkw in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Dienstnehmers die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Der Arbeitnehmer hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Für den Verfall der Ansprüche gilt Abschnitt XX sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt.

Für Sonderregelungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel gilt Punkt 29.

Nächtigungsgeld

8. Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes - einschließlich Reisen - eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird.

Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 12,93

9. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier (Anhang IV) zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hiebei zu vermeiden.

Heimfahrten

10. Bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, die Nüchtigungen außer Haus erforderten oder wenn solche angeordnet wurden, hat der Arbeitnehmer nach jeweils zwei Monaten Wartezeit Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt zum ständigen Betrieb (Aufnahmeort). Bei jeder Heimfahrt sind die Wegzeit (Reisezeit), die Fahrtkosten und die entsprechende Aufwandsentschädigung zu vergüten. Zudem entsteht ein Anspruch auf unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden). Die Wegzeit kann nicht in die Freizeit eingerechnet werden.
11. Die Heimfahrt nach jeweils zwei Monaten Wartezeit muss innerhalb von zwei Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt auf Veranlassung des Betriebes unterblieben ist.
12. Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt, Wegzeit (Reisezeit) und die entsprechende Aufwandsentschädigung entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer erkrankt und die Heimreise antritt, wenn er die Heimreise wegen schwerer Erkrankung oder Ableben eines nahen Familienangehörigen antreten muss, ebenso vor Antritt desurlaubes und bei Rückkehr sowie bei einer arbeitsbedingten Rückkehr zum ständigen Betrieb.
Bei Beschäftigung im Sinne des Punktes 10 hat der Arbeitnehmer nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung bzw. ab einer bezahlten Heimfahrt Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Betrieb und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Betrieb entfernt ist.
Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt.

Urlaub

13. Wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes seinen gesetzlichen Urlaub antritt, erhält er die Wegzeit, das Fahrgeld und die Aufwandsentschädigung für die Reise bis zum ständigen Betriebsort auch dann vergütet, wenn die Heimreise nicht angetreten wird. Führt der Arbeitnehmer die Reise zum ständigen Betriebsort aus und meldet im ständigen Betrieb den Urlaubsantritt bzw. das Urlaubsende, so beginnt und endet der Urlaub zum Zeitpunkt dieser Meldung.
- 13a. Für die Berechnung der Ansprüche im Zusammenhang mit den Punkten 1 bis 13 Heimfahrtsregelung kann durch Betriebsvereinbarung anstelle des ständigen Betriebes ein anderer Ausgangspunkt für die Anspruchsberechtigung festgelegt werden.

Erkrankung und Unfälle

14. Wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes erkrankt, so erhält der Arbeitnehmer, wenn er sich in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in Spitalspflege begibt, ein Drittel der Aufwandsentschädigung vergütet. Verbleibt ein erkrankter Arbeitnehmer auf Anordnung des Arztes in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in häuslicher Pflege, so erhält er die volle Aufwandsentschädigung vergütet, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Die Ansprüche nach dem EFZG sowie die Bestimmungen über den Zuschuss zum Krankengeld werden hievon nicht berührt.

15. Stirbt ein Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, so hat der Arbeitgeber die Überführungskosten vorschussweise zu tragen, die zurückzuzahlen sind, wenn den Angehörigen diese von dritter Seite bezahlt werden. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung, haben die Angehörigen den Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen. Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen sind die Angehörigen nicht verpflichtet. Sie haben sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann. Entsprechende Anträge zur Rückerstattung sind jedoch von den Angehörigen zu stellen.

Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des ständigen Betriebes

16. Aufnahmeort von Arbeitnehmern ist der Betrieb oder dessen Montagebüro.

Bei räumlich fortschreitenden Arbeiten (z. B. Fernleitungsbau) gilt als Betriebsstätte der Sitz der Bauleitung (Baubüro), die für das Baulos zuständig ist. Die Bestimmungen über die Bezahlung von Wegzeiten (Punkte 5 und 6) gelten sinngemäß.

Beschäftigung im Ausland

Reisevorbereitung

17. Für die Dauer der Entsendung zu einer vorübergehenden Dienstleistung im Ausland gelten nachstehende Bestimmungen, Punkte 18 bis 30.

Dem Arbeitnehmer ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben, die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen sind in diesem Zusammenhang zu ersetzen.

Vereinbarungen

18. Vereinbarungen, die von diesem Kollektivvertrag bzw. betrieblichen Regelungen abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich unter Beiziehung des Betriebsrates festzuhalten, z. B. in Form einer Ergänzung zum Dienstzettel gemäß Abschnitt IV Punkt 2.

Dem Arbeitnehmer ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und Nächtigungsgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart und Währung des Entgeltes,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung (gemäß § 2 (3) AVRAG: 1 Monat) und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

Verkehrsmittel und Fahrtkosten

19. a) Die Wahl des Verkehrsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Arbeitgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Arbeitgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Arbeitnehmers in zeitlicher und körperlicher Hinsicht eintreten.

b) Bei Bahnfahrten in Staaten, in denen die Wagenklasse 2 den Österreichischen Standard nicht erreicht, z. B. in Staatshandelsländern, wird jene Wagenklasse erstattet, die nach Österreichischem Standard der Wagenklasse 1 entspricht, in den übrigen Fällen werden die Kosten der Wagenklasse 2 im Sinne des Österreichischen Standards ersetzt.

c) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

Arbeitszeit

- 20.a) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Arbeitnehmer entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland vereinbart werden.
- b) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Arbeitnehmer entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

Aufwandsentschädigung

- 21.a) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nächtigungsgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.
Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftbezahlung, bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht (Nachtfahrten gemäß Pkt. 7) für den anfallenden Mehraufwand. Bei kostenloser Beistellung eines angemessenen Quartiers (Anhang IV bzw. Schlafwagen) entfällt das Nächtigungsgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Fall vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hiebei zu vermeiden.
- b) Das Tag- und Nächtigungsgeld ist, soweit nicht eine betriebliche Regelung besteht, jeweils vor Antritt der Entsendung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.
Das Taggeld und das Nächtigungsgeld gebührt für die ersten 28 Tage einer Dienstreise in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten; danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld um nicht mehr als 10 % unter dem Tag- bzw. Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegen.
Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2001 beginnen.¹
Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.¹
- c) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag (Punkte 18 bis 30) gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztberührten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nächtigungsgeld (lit. b) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Arbeitnehmer zur Verrichtung der Tätigkeit aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt. Bis zum Grenzübertritt bzw. bis zum letztberührten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach Abschnitt VIII, Punkte 1 bis 5 zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Der Arbeitnehmer erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthalts im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, von mehr als 8 Stunden zwei Drittel und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Ergibt

¹ Siehe Übergangsregelung bis 1. Mai 1998 in Anhang VI.

sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein aliquoter Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden, im Inland geltenden Sätze der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

- d) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl.
Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt beziehungsweise die sonstigen Aufwendungen nicht vom Arbeitnehmer getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend.
Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Bei Aufenthalten zu Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das jeweils zustehende Taggeld auf 10 % des vorgesehenen Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird. Für vor dem 1.11.1998 begonnene Aufenthalte bleibt es bei der bisherigen Regelung.
- e) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende Dienstaufwendungen, wie zum Beispiel Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.
- f) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nächtigungsgeld) entfällt im Fall eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Fall eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.
Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf ein Drittel des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nächtigungsgeld entfällt, jedoch werden unvermeidbar weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch den Arbeitgeber ersetzt.
- g) Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in Österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.
Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung vom Arbeitgeber als anrechenbar bezeichnete oder von einem Dritten besonders gewährte Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigung dieses Punktes anrechenbar.
Die Aufwandsentschädigung (einschließlich Fahrtkosten) ist dem Arbeitnehmer zeitgerecht zu akontieren.

Reisezeiten

22. Reisezeiten innerhalb der Arbeitszeit werden wie Arbeitszeit bezahlt. Für die effektive Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst) ohne Zulagen und Zuschläge.

Familienheimfahrt

23. Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine

bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt - zum Beispiel durch die Auftragslage - nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat ein Sechstel, in außereuropäischen Staaten für jedes über 11 Monate hinausgehende Monat ein Elftel der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

Unfallversicherung

24. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen.

Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,-- , für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,-- festgesetzt.¹ Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Arbeitnehmer schriftlich Mitteilung zu machen.

Erkrankung und Unfälle

25. Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Der Arbeitgeber hat im Falle des Todes des Arbeitnehmers während der Entsendung den Rücktransport zu veranlassen und die Kosten zu übernehmen, wobei die Kostenübernahme bis zu einem Höchstausmaß von € 7.268,-- nach oben begrenzt ist. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Abschnittes VIII, Punkt 15, sinngemäß.

Tod naher Angehöriger

26. Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern eine Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

Höhere Gewalt

27. Im Falle einer konkreten persönlichen Gefahr (z. B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dem örtlichen Vorgesetzten herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Rückreise verhindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet ist, jener Verdienst (Abschnitt X) für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

¹ Siehe Übergangsregelung bis 1. Mai 1998 in Anhang VI.

Abrechnung

28. Die Abrechnung der Ansprüche seitens des Arbeitnehmers hat tunlichst für jede abgelaufene Verrechnungsperiode bis zum Ende des Folgemonats durch schriftliche Abrechnung zu erfolgen.

Zur Geltendmachung der Ansprüche im Sinne des Abschnittes XX, Punkt 2, gilt als Fälligkeitstag der Tag der Beendigung der Beschäftigung im Ausland.

Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

29. a) Alle Ansprüche nach Punkt 21 und 22 können unter Beiziehung des Betriebsrates auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschalregelung oder Auslandszulage abgegolten werden.
- b) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat die Weitergeltung der Firmenregelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt lit. c. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.
- c) Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass diese betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird.

Schlichtungsverfahren

30. Kommt es im Betrieb zu Auslegungsstreitigkeiten oder Streitigkeiten über die Anwendungen der Günstigkeitsklausel, ist der jeweilige Fachverband und die Gewerkschaft Metall-Textil zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hiebei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

IX. ENTLOHNUNG

Kollektivvertragslöhne (Mindestmonatslöhne)

1. Lohngruppen

LG Techniker	€ 2.042,02
LG 1.....	€ 1.871,49
LG 2.....	€ 1.659,98
LG 3.....	€ 1.447,19
LG 4.....	€ 1.354,91
LG 5.....	€ 1.288,29
LG 6.....	€ 1.234,46
LG 7.....	€ 1.215,24

2. Lohngruppenmerkmale

Lohngruppe Techniker:

Arbeitnehmer mit langjähriger Berufspraxis in der Lohngruppe 1, die inhaltlich so anspruchsvolle Arbeiten selbständig ausführen, dass dafür praktische und theoretische Fachkenntnisse, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen, Voraussetzung sind und die hervorragende Verantwortung tragen.

Die genannten Qualifikationen müssen entsprechend nachgewiesen werden.

Lohngruppe 1:

Spitzenfacharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung). Hervorragende Fachkenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechende Verantwortung. Fähigkeit zur selbständigen Arbeit.

Lohngruppe 2:

Qualifizierte Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung). Große Fachkenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechende Verantwortung. Fähigkeit zur selbständigen Arbeit.

Lohngruppe 3:

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen.

Lohngruppe 4:

Besonders qualifizierte Arbeitnehmer mit einer längeren Zweweckausbildung, großen Arbeitserfahrungen und dementsprechender Verantwortung.

Lohngruppe 5:

Qualifizierte Arbeitnehmer mit einer Zweweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung und Verantwortung.

Lohngruppe 6:

Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung und Verantwortung. Auch Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung in Produktion oder Montage, sofern sie mehrere Arbeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit.

Lohngruppe 7:

Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung.

3. Der Kollektivvertragslohn (Mindestmonatslohn) einer Lohngruppe stellt keine Begrenzung des Ist-Lohnes einer niedrigeren Lohngruppe dar.
Regelmäßige Überzahlungen des Kollektivvertragslohnes, die weder unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages) fallen noch zweckbestimmte Zulagen sind, gelten als Bestandteil des Monatslohnes.
4. Nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betriebsüblichen Gesichtspunkte entsprechend seinen Fähigkeiten einzustufen.
Die Einstufung setzt voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird.
Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestlohnes gemäß Lohngruppe 4.
Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung zum erstanberaumten Termin hat die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen zu erfolgen.
Ab Beendigung der Lehrzeit bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Differenz zwischen der Lohngruppe 4 und 3 nachzuzahlen. Keine Nachzahlung erfolgt, wenn der Ist-Lohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der Mindestmonatslohn der Lohngruppe 3.

Pflichtpraktikanten

- 4a. Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von Punkt 1-4 für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (max. 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspraktika aufgrund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 817,79. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.
Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von wenigster als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. 4 Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

Lohngruppenerweiterung

5. Die kollektivvertraglichen Lohngruppen können auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden, dabei ist es möglich, über den Mindestsatz der darüberliegenden Lohngruppen hinauszugehen. Es ist jedoch eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser betrieblichen Lohngruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen.

Lehrlingsentschädigung

6. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt im

1. Lehrjahr	€ 416,55
2. Lehrjahr	€ 558,07
3. Lehrjahr	€ 754,68
4. Lehrjahr	€ 1.021,28

Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 482,71. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

Internatskosten

7. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die eine Vorlehre absolvieren.

Ist-Lohn-Erhöhung

8. Die Ist-Lohn-Erhöhung ist im Anhang II geregelt.

X. VERDIENSTBEGRIFF

Monatsverdienst ist der Arbeitslohn, bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit. Bei hauptberuflichem Bewachungspersonal (Werkschutz), Portieren, Chauffeuren und Beifahrern, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zugrunde zu legen.

Bei Pauschalentlohnungen auf Montage- und Baustellen gebührt für jene Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit mehr als die Hälfte der Zeit im Pauschale beschäftigt worden sind, an Stelle des 13-Wochen-Durchschnitts der eingestufte Monatslohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent.

In den Monatsverdienst sind einzubeziehen:

Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulage sowie Vorarbeiterzuschlag.

Fallen Zulagen und Zuschläge nicht regelmäßig an, so sind sie nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 14 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

XII. AKKORDARBEIT

1. Die Akkorde sind so zu erstellen, dass ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normalleistung den betrieblichen Akkordrichtsatz seiner Lohngruppe verdient.
2. Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der entsprechenden Lohngruppe liegen und einen Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienst ermöglichen, der jedenfalls um 30 Prozent höher liegt als der vergleichbare Kollektivvertragslohn.
3. Die Akkorde sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen; soweit wie möglich erfolgt die Festsetzung auf Grund objektiver Messgrößen (zum Beispiel Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkordvorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.
4. Bei der Erstellung der Akkorde ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann.
Die einzelnen Bestimmungsgrößen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkordsystem.
5. Die Akkorde sind vor Beginn der Akkordarbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.
6. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.
7. Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkordvorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch den Mehrverdienst bei anderen Akkorden infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkordvorgaben auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtigzustellen.
8. Unterschreitet der Akkordverdienst ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuführen.
9. Eine Änderung von bereits feststehenden Akkorden setzt eine geänderte Arbeitsmethode oder eine Änderung der technischen Einrichtungen, wie Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen und dergleichen, voraus.
10. Ergeben sich durch Umstände, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (zum Beispiel hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Aus-

gleichzuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkordvorgabe eine Änderung ergibt, so ist der geänderte Akkord frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
12. Wird ein im Akkord beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Tage der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkte 13 und 14 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.
13. Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkorddurchschnittsverdienst weiterbezahlt. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.
14. Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkorddurchschnittsverdienst weiterbezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst werden, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.
15. Die Weiterbezahlung des Akkorddurchschnittes gemäß Punkte 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkordarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z. B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).
16. Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkordarbeit unmöglich und wird der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, so gebührt ihm bis zur Dauer von vier Wochen sein Akkorddurchschnittsverdienst.
17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern dies durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem Arbeitnehmer die entsprechende Zeit einzuräumen und mit seinem Akkorddurchschnittsverdienst zu vergüten.
18. Der Akkorddurchschnittsverdienst ist der durchschnittliche Akkordverdienst der letzten 13 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Wochen (beziehungsweise 3 Monate oder Kalendervierteljahr).
19. Bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.
20. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Akkordbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.
21. Bei offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen werden auf Antrag des Betriebsrates die Kollektivvertragspartner auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

XIII. PRÄMIENARBEIT

1. Eine Prämienentlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruht.
2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers im Verrechnungszeitraum. Erwirbt der Arbeitnehmer auf Grund seiner Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist ihm der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu bezahlen.
3. Als Bezugsgrößen für die Ermittlung der Prämie kommen in Betracht: Güte und Menge der Erzeugnisse, Nutzungsgrad der Betriebsmittel, Ausnutzung der Werkstoffe, Verbrauch an Betriebs- und Hilfsstoffen, Verbrauch an Energie.
4. Für die Festsetzung der Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt.
5. Die Prämien sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.
6. Die Prämien sind vor Aufnahme der Prämienarbeit dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.
7. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so führt dies zu keiner Herabsetzung der Prämie.
8. Die Grundlagen zur Prämienermittlung können geändert werden, wenn sie fehlerhaft erstellt sind oder wenn sich die Arbeitsbedingungen oder die Voraussetzungen geändert haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
9. Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Zeitpunkt der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord-, Prämien- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 10 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.
10. Wird ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er vier Wochen hindurch 90 Prozent seines Durchschnittsverdienstes, jedoch mindestens 50 Prozent seiner in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte Durchschnittsverdienst niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu bezahlen.
11. Die Weiterbezahlung des Prämienlohnes gemäß Punkt 10 gebührt dann nicht, wenn die Prämienarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (zum Beispiel Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

12. Der Durchschnittsverdienst entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) je Stunde verdient worden ist.

13. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Prämienbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.

14. Bei akkordähnlicher Prämienarbeit sind die Prämienvorgaben so festzulegen, dass sie einen Prämierendurchschnittsverdienst der Gesamtheit jener Arbeitnehmer, die der gleichen Lohngruppe zuzuordnen sind, ermöglichen, der um 30 Prozent höher liegt als der vergleichbare Kollektivvertragslohn.

Akkordähnliche Prämien sind Mengenprämiensysteme in der Produktion, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden (z. B. Vorgabezeit, Richtsatz). Liegen dem Prämiensystem auch andere Merkmale als die Menge zugrunde, gilt dieses dann als akkordähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (bis zu einem Viertel der Prämienvorgabe) sind.

XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Schutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

1. Schmutzzulage

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage.

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,379

2. Erschwerniszulage

Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage.

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,379

3. Gefahrenzulage

Für Arbeiten, die infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage.

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,379

4. Gemeinsame Bestimmungen

Die Zulagen nach den Punkten 1 bis 3 gelten nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden. Wenn ein Lohnbewertungssystem bereits Schmutz, Erschwernis, Gefahr berücksichtigt, kommen die Punkte 1 bis 3 nicht zur Anwendung.

Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Zulage nach Abschnitt XIV Punkte 1 bis 3 gebührt, zu keiner Einigung, so ist nach einer zweiwöchigen Wartefrist der jeweilige Fachverband und die Gewerkschaft Metall-Textil zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hiebei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

5. Nachtarbeitszulage

Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens € 1,550 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt eine Zulage nach Punkt 6 nicht.

6. Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für

die 2. Schicht pro Stunde mindestens € 0,332

für die 3. Schicht pro Stunde mindestens € 1,550

7. Montagezulage

Für Montagen - Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb des ständigen Betriebes (Abschnitt VIII, Punkt 1) - gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens € 0,585

8. **Vorarbeiterzuschlag**

Dem Vorarbeiter gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10 Prozent seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst). Dieser Zuschlag gebührt auch Arbeitnehmern für jene Zeit, in der ihnen bei Montagearbeiten sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes wenigstens drei, bei Arbeiten innerhalb des ständigen Betriebes wenigstens sechs Arbeitnehmer unterstellt sind.

9. **Überstundenzuschläge**

Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab dritter Überstunde ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen.

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 miteinzubeziehen.

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 Arbeitnehmer 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 die Arbeitnehmer für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

10. **Sonntagszuschlag**

Für jede an einem Sonntag innerhalb der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt auf das für die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ein Zuschlag von 100 Prozent. Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, mit denen eine Sonntagsarbeit ausdrücklich abgedungen wurde.

11. **Feiertagsentlohnung**

Für jede an einem gesetzlichen Feiertag innerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 2 ARG auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt (§ 9 Abs. 5 ARG); pro Stunde 1/143 des Monatslohnes zuzüglich anfallender Zulagen und Zuschläge.

12. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge der Punkte 9 bis 11 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

13. Die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkte 9 bis 11 beziehungsweise Abschnitt VIa - nicht jedoch für das fortlaufende Feiertagsentgelt sowie den Grundlohn für Sonntagsarbeit - beträgt $\frac{1}{143}$ des Monatslohnes (bei 38,5 Wochen-Stunden Normalarbeitszeit); der Vorarbeiter-Zuschlag gemäß Punkt 8 ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen.

Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG wird die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkte 9 bis 11 bzw. des Abschnittes VIa so ermittelt, dass der Akkord- bzw. Prämienverdienst pro Stunde (Überstunde, Feiertagsstunde) oder ein sonstiges leistungsbezogenes Entgelt pro Stunde um 16,8 Prozent erhöht wird. Diese Berechnungsart kann durch Betriebsvereinbarung anders geregelt werden, sofern dadurch ein gleichwertiges Ergebnis zustande kommt.

Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss Abschnitt XVII und Weihnachtsremuneration Abschnitt XVIII) aliquot in der Überstundenvergütung bzw. im Feiertags- und Sonntagszuschlag berücksichtigt.

Betriebliche Regelungen, die obige Zahlungen in die Sonderzahlungen einbeziehen, treten daher entsprechend der Einführung dieser Berechnungsgrundlage außer Kraft.

14. Für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung des Ladenöffnungsgesetzes, sei es als Normalarbeitszeit, Mehrarbeit oder Überstunde, gebühren dem Arbeitnehmer Zeitgut-schriften bzw. Zuschläge in zumindest jener Höhe, die Angestellte erhalten.

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

1. Die Verrechnungsperiode ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten bzw. vereinbart werden. Eine bargeldlose Lohnzahlung bedarf einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.

Soweit durch BV nichts anderes vorgesehen wird, sind – erstmals anlässlich des Übergangs auf den Euro – in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung 3 oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist jedoch der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden. Betriebe ohne Betriebsrat, die in der Lohnverrechnung nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen können, haben bei der Festsetzung solcher Werte per 1.11.2001 aufzurunden. In den Folgejahren ist kaufmännisch zu runden.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:
 - a) den Verrechnungsmonat,
 - b) den Monatslohn bzw. Akkord- oder Prämienverdienste,
 - c) Überstunden,
 - d) Zulagen, Zuschläge sowie Provisionen,
 - e) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
 - f) Sonderzahlungen,
 - g) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
 - h) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

Wenn bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich, Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist der Arbeitnehmer monatlich, spätestens vor Ende der diesem Verrechnungszeitraum nachfolgenden Lohnabrechnungsperiode, über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit (Abschnitt VI, Punkt 1) und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (\pm Stunden) schriftlich zu informieren.

3. Die Auszahlung erfolgt vereinbarungsgemäß und ist so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.
4. Fälligkeit

Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiter-Zuschlages und aller pauschalierten Ansprüche (insbes. auch gem. Abschnitt VI/Pkt. 4) hat spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Prämien udgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuzahlen.

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmern ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord - bzw. Prämien-durchschnittsverdienst (Abschnitt XII/Pkt. 18; XIII/Pkt. 12), auf Basis von 167,4 Stunden, zu bezahlen. Arbeitnehmern die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn bzw. Grundlohn zu bezahlen; die Entgeltdifferenz ist im Folgemonat fällig.

Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden; ferner kann durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn bis dahin der Monatslohn und alle variablen Entgelt-Bestandteile vollständig und auf Basis des Vormonates ausbezahlt werden.

5. Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatslohn zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Besteht sonst nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag innerhalb des bezahlten Zeitraumes $\frac{1}{30}$ des Monatslohnes zu bezahlen. Einzelne Stunden ohne Lohnanspruch sind vom Monatslohn abzuziehen.

Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167 zu teilen. Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung (bzw. Anspruch) oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am 31.12.1999 bestehende, gleichwertige Regelungen bleiben aufrecht.

XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

(EFZG idF ARÄG 2000, BGBl. Nr. 44/2000; Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG; §§ 1154 b, 1155 ABGB)

Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor (für Arbeitsverhinderungen, die in nach dem 31.12.2000 begonnen Arbeitsjahren eintreten):

Dauer des Arbeits- verhältnisses	bei Krankheit (Unglücksfall) pro Arbeitsjahr:
ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	6 Wochen
ab 5 Jahren	8 Wochen
ab 15 Jahren	10 Wochen
ab 25 Jahren	12 Wochen

volles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;

	bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:
ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen
ab 15 Jahren	10 Wochen

volles Entgelt.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

- Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

bis 5 Jahre	für 5 Wochen
ab 5 Jahren	für 7 Wochen
ab 15 Jahren	für 9 Wochen
ab 25 Jahren	für 11 Wochen

 über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus¹.
- Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden AN-Beiträgen) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden.
Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltbegriff des EFZG in Verbindung mit dem Generalkollektivvertrag. Bei Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49 Prozent des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen.
Fallen die ersten 3 Tage einer Erkrankung in den Zeitraum eines Anspruches auf Krankengeldzuschuss und wird gemäß § 138 Abs. 1 ASVG kein Krankengeld bezahlt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.

¹ Siehe Protokollanmerkung vom 24.10.2001 im Anhang VI.

2a. Über die Anspruchsdauer des EFZG hinaus besteht ferner unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit). Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

bis 5 Jahre	für 2 Wochen
ab 5 Jahren	für 4 Wochen
ab 25 Jahren	für 6 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus¹. Für seine Berechnung gilt Punkt 2. Nach Erschöpfung dieses Anspruches hat der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in Punkt 1 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält der Arbeitnehmer Krankenentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss, der zurückzuzahlen ist, wenn dem Arbeitnehmer vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der Arbeitnehmer diesen Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er hat sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann.

4. **Gemeinsame Bestimmungen**

Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dieses Kollektivvertrages gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. drei Monaten oder Kalendervierteljahr) vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 1 und 2 sind jene drei abgeschlossenen Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuschneiden.

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Überstunden dann als regelmäßig gelten, wenn in mindestens 7 der 12 Kalendermonate vor der Arbeitsverhinderung Überstunden geleistet worden sind. Diesfalls sind für die Ermittlung des Durchschnittes die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Auf zwischenzeitige Lohnerhöhungen ist Bedacht zu nehmen. Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

5. Wird der Anspruch gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz durch Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr umgestellt, ist § 2 Abs. 8 Entgeltfortzahlungsgesetz anzuwenden.

5a. **Nachweispflicht**

¹ Siehe Protokollanmerkung vom 24.10.2001 im Anhang VI.

Arbeitnehmer sind ab 01.01.1999 nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuch, Behördenwegen udgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass von der Mehrzahl der Angestellten des Betriebes ein solcher Nachweis gefordert wird. § 8 Abs. 5 EFZG bleibt unberührt.

Andere Entgeltfälle (§ 1154 b ABGB)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste gehindert wird:

6. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten oder Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten:
3 Arbeitstage.
7. Anlässlich der eigenen Eheschließung:
3 Arbeitstage.
8. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat:
1 Arbeitstag.
Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten:
1 Arbeitstag.
- 8a. Findet das Begräbnis im Inland, jedoch außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers statt, so gebührt außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort bis zum Höchstausmaß eines weiteren Tages.
9. Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin:
1 Arbeitstag.
10. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt:
die nachweislich notwendige Zeit.
11. Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar:
2 Arbeitstage.
12. Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes:
1 Arbeitstag.
13. Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt:
1 Arbeitstag.
14. Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird.

Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A). Eine Fortzahlung des Entgelts entfällt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält. Weiters besteht kein Anspruch im Sinne dieses Abschnittes für die Pflege eines unter 12 Jahre alten Kindes für die 2. Woche der Pflegefreistellung (§ 16 Abs. 2 UrlG).

15. Ansprüche im Sinne der Punkte 6, 7, 8 und 9 sowie 11 und 12 gebühren auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt, müssen jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)

16. Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Arbeitnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muss sich jedoch, außer bei Verzicht auf die Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist, anrechnen lassen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

Wurde er infolge solcher Umstände durch Zeitverlust bei der Arbeitsleistung verkürzt, so gebührt ihm angemessene Entschädigung.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, dann, wenn die gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes, einzelner Abteilungen oder einzelner Arbeitsplätze notwendig ist, oder - wenn diese Tatsache einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Betriebsrat festgestellt wird - die Arbeitsleistung durch Witterungseinflüsse nicht erbracht werden kann, vorübergehend auch andere als seinem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

Studienfreizeit

17. HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen der §§ 16 ff Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl 512/94 sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.
18. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Hochschule bzw. ab 1.1.2000 einer Fachhochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Gleiches gilt für die Vorbereitung auf die Berufsreifepfung (an jeder Schule). Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.
2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich - unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten - nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
Nach 2jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer, der Studien an einer Mittelschule oder an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen, sofern diese Jahre nicht bereits als Dienstjahre für den Urlaub berücksichtigt wurden. Diese Anrechnung ist wirksam für Urlaubsjahre, die nach dem 31.10.1998 beginnen.
Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
3. Zum Verbrauch einesurlaubes während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.
4. Im Falle von Kurzarbeit ist für die Bemessung desurlaubesentgeltes die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Urlaubszuschuss

5. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichenurlaubesentgelt Anspruch auf einenurlaubeszuschuss. Dieserurlaubeszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst (Abschnitt X).
6. Derurlaubeszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubeszuschusses. Regelungen, nach denen die Auszahlung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt desurlaubesverbrauches einheitlich für alle Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag erfolgt, können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Spätestens ist derurlaubeszuschuss jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.
7. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil desurlaubeszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52).
Dieser ist bei Antritt desurlaubes fällig.
Wird einurlaubesanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder derurlaubes nicht angetreten, wird dieser aliquoteurlaubeszuschuss mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt; ab 1.1.1999 wird dieser aliquoteurlaubeszuschuss mit der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.
8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt desurlaubeszuschusses, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) unabhängig vom Verbrauch einesurlaubes, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil desurlaubeszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird.
 - a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
 - b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),

- c) Austritt ohne wichtigen Grund.
9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) vor Erhalt des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei:
- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - b) Austritt ohne wichtigen Grund.
10. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche 1/52) anteilmäßig.

Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22. Februar 1978 über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.
- Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnittsberechnung gilt Abschnitt XVI Punkt 4 sinngemäß.
- Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X).

XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Abschnitt X) nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen:
2. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat mit dem Monatslohn für November zu erfolgen. Wurde durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit des Monatslohnes hinausgeschoben, hat die Auszahlung der Weihnachtsremuneration bis spätestens zum Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.¹
Für später eintretende Arbeitnehmer ist die Weihnachtsremuneration mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.
3. Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52).
4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch
 - a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - b) Austritt ohne wichtigen Grund.
5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Weihnachtsremuneration, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil der Weihnachtsremuneration dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:
 - a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
 - b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - c) Austritt ohne wichtigen Grund.
6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52) anteilmäßig.

Berechnung der Weihnachtsremuneration

7. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X).

¹ Für Betriebe, die noch nicht auf Monatslohn umgestellt haben: am Ende jener Arbeitswoche in die der 1. Dezember fällt (siehe Anhang IX).

XVIII.a JUBILÄUMSGELD

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 (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.

XIX. ABFERTIGUNG

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl Nr. 107/79 (Arbeiterabfertigungsgesetz) sowie das Nachtschwerarbeitsgesetz (BGBl Nr. 354/81) in der jeweils geltenden Fassung.

Das Arbeiterabfertigungsgesetz sieht derzeit folgende Abfertigungsabstufungen vor:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

3 Jahren.....	2 Monatsentgelte
5 Jahren.....	3 Monatsentgelte
10 Jahren.....	4 Monatsentgelte
15 Jahren.....	6 Monatsentgelte
20 Jahren.....	9 Monatsentgelte
25 Jahren.....	12 Monatsentgelte

2. Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat und der Arbeitnehmer dieses unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist aus folgenden Gründen löst:
- Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);
 - Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b ASVG bzw. Artikel X NSchG.
3. Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung. Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger in obigem Sinn, zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz auf 70 Prozent der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers drei Jahre gedauert hat.

Berechnung der Abfertigung

4. Für die Berechnung des Entgeltes gelten die gesetzlichen Bestimmungen; bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG ist als Grundlage deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

Wird innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung

tigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Stunden- bzw. Monatslohnes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

Diese Bestimmungen gelten nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

Diese Bestimmungen gelten für die Beendigung von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1997.

Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung erbracht, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG aufgrund der Dienstzeit vorgesehen ist.)

XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3jährige Verjährungsfrist.
2. Abweichend davon müssen
 - Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge,
 - Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
 - Reiseaufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungenbei sonstigem Verfall binnen 4 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinne des GIBG sind.
3. Eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

1. Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.
2. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge, ausgenommen der Kollektivvertrag vom 23.8.2002 betreffend Maßnahmen für schwer vom Hochwasser betroffene Betriebe, außer Kraft.

ANHANG I

Muster eines Dienstzettels

DIENSTZETTEL

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift)
2. Arbeitnehmer(in): Herr/Frau: Anschrift:
3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes^{*)}
zum Fachverband gilt der Kollektivvertrag für die eisen- und metallherstellende
und -verarbeitende Industrie.
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit beträgt *).
Das Dienstverhältnis ist bisbefristet*).
5. Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.
6. Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)Ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-
(Einsatz-)Orte:
7. Einstufung in kollektivvertragliche Lohnordnung:
Bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Lohngruppe 1:
8. Vorgesehene Verwendung:
Entsendung zu Dienstreisen oder Montagen:
im Inland o Ja o Nein
im Ausland o Ja o Nein
9. Anfangsbezug/Einstell-Lohn (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile)*).
Sonderzahlungen:
Sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag.
Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt
Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekanntgegebenes Konto über-
wiesen. o Ja o Nein
10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des
Urlaubsgesetzes bzw. nach dem Kollektivvertrag.
11. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und
beträgt Stunden. Ihre Normalarbeitszeit beträgt Stunden*
(Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlich möglich ist.)
Bei Teilzeitbeschäftigung:
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgtStunden*).

^{*)} Nichtzutreffendes bitte streichen.

12. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmerseite abgeschlossene Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekassa:

....., am

*) Nichtzutreffendes bitte streichen.

ANHANG II

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

Arbeitnehmer in Zeitlohn

1. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, ausgenommen die der gewerblichen Lehrlinge, werden um 2,2 % erhöht. 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

2. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 2,2 % zu erhöhen.
- b) Erreichen die so erhöhten Akkordrichtsätze nicht die neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.
- c) Liegen die danach ermittelten Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienste nicht 30 % über dem jeweiligen Mindestlohn, so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
- d) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung in den Betrieben geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der entsprechenden Lohngruppen zu erhöhen.

In Prämientlohnung beschäftigte Arbeitnehmer

3. Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
 - a) Zunächst ist der Grundlohn um 2,2 % zu erhöhen. 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 Prämienätze sind um 2,2 % zu erhöhen.

Verteilungsoption

4. Anstelle des in den Punkten 1 bis 3 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Lohnsumme um 2,5 % vereinbart werden, wobei 0,5 % der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istloohnerhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteilungsoption ist erst nach Anhebung der Istlöhne auf die Kollektivvertragslöhne (Punkt 1 bis 3) zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist.

Die Istloohnerhöhung gemäß Punkt 1 bis 3 darf jedoch 2,0 % nicht unterschreiten.

Ab 1. 11. 2002 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,0 % auszubezahlen. Die Entgelt Differenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 bis 3 ist rückwirkend ab 1. 11. 2002 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage des Monats Oktober, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie udgl.) des Durchschnittes der Monate August bis einschließlich Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gem. Punkt 1 bis 3 zu berechnen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage des Monats Oktober, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie udgl.) des Durchschnittes der Monate August bis einschließlich Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gem. Punkt 1 bis 3 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 20. 12. 2002 und mit Wirkung vom 1. 11. 2002 abgeschlossen werden.

Die Verteilungsoption soll zur Verbesserung der Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

Zulagen

5. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,2 % erhöht.

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

ANHANG IIa

EINMALZAHLUNG

Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge), die am 1. 11. 2002 in einem Arbeitsverhältnis stehen und dieses am 15. 1. 2003 aufrecht ist, erhalten eine Einmalzahlung von € 85. Lehrlinge erhalten dann eine Einmalzahlung von € 85, wenn sie am 1. 11. 2002 in einem Lehrverhältnis und am 15. 3. 2003 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Arbeitnehmer, die sich sowohl am 1. 11. 2002 als auch am 15. 1. 2003 in Mutterschafts- oder Elternkarenz befinden oder an beiden Stichtagen Präsenzdienst leisten, erhalten keine Einmalzahlung.

Teilzeitbeschäftigte erhalten den dem Verhältnis ihrer normalen Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechenden Teil.

Die Einmalzahlung ist spätestens bis 1. 3. 2003, für Lehrlinge bis spätestens 1. 4. 2003 auszahlen.

ANHANG III

Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1. November 1986.

Die Artikel I bis IV sind im Kollektivvertrag eingearbeitet.

Die Artikel V bis VII sind weiterhin in Geltung.

ANHANG IV

REGELUNG BETREFFEND ANGEMESSENES QUARTIER

Eine Nächtigungsmöglichkeit in angemessener Weise gemäß Abschnitt VIII dieses Kollektivvertrages liegt nur vor, wenn sie neben den Kriterien von Arbeitnehmerschutzgesetz und Arbeitnehmerschutzverordnung mindestens folgenden Anforderungen entspricht:

1. Nach Möglichkeit ist den Arbeitnehmern ein ortsfestes Quartier zur Verfügung zu stellen.
2. Den Arbeitnehmern sind nach Möglichkeit Ein- oder Zweibettzimmer zur Verfügung zu stellen, wobei ein Einbettzimmer mindestens 8 m², ein Zweibettzimmer mindestens 12,5 m² haben muss. Doppelbetten sind unzulässig. Bettzeug und Bettwäsche sind beizustellen und mindestens alle zwei Wochen zu wechseln. Pro Bett muss ein Nachttisch oder eine ähnlich zweckentsprechende Einrichtung vorhanden sein.
Zimmer müssen über eine elektrische Beleuchtung verfügen. Neben der Raumbelichtung, die das ganze Zimmer einwandfrei beleuchten muss, ist auch eine eigene Beleuchtung bei Bett und Waschbecken vorzusehen. Die vorhandene Beleuchtung muss auch das Lesen und Schreiben beim Tisch einwandfrei ermöglichen. Auch eine Steckdose mit Spannungsangabe muss vorhanden sein.
3. Die Zimmer sind durch Vorhänge oder andere geeignete Einrichtungen gegen Einblick von außen zu schützen. Sofern die Zimmer nicht versperrbar sind, ist ein versperrbarer Schrank mit Fächern, Ablage- und Aufhängemöglichkeiten und Kleiderbügel zur Verfügung zu stellen.
4. Waschplätze sind jedenfalls mit Kalt- und Warmwasser auszustatten. Je acht Arbeitnehmer ist eine Brauseeinrichtung vorzusehen.
Die Waschplätze müssen mit einem Spiegel und einer Ablage ausgestattet sein.
5. Pro acht Arbeitnehmer muss eine mit einem Wasserklosett ausgestattete, verschließbare, belüftbare Abortzelle zur Verfügung stehen. Bruchteile zählen voll.
6. Der Arbeitgeber hat für eine regelmäßige Reinigung der Quartiere auf seine Kosten zu sorgen.
7. Nach Möglichkeit sind die Quartiere auch mit ausreichend großen gemeinschaftlichen Aufenthaltsräumen auszustatten.
8. Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen sowie Kühlvorrichtungen (Kühlschränke) und Abfallbehälter müssen für den Arbeitnehmer ausreichend zur Verfügung stehen.
Ist dies bei gewerblichen Vermietern nicht möglich, müssen diese Einrichtungen am Montageort vorhanden sein.
9. Das Quartier gilt auch als angemessen, wenn nur geringfügige Abweichungen von dem angeführten Standard vorliegen. Dies wird insbesondere dann zutreffen, wenn die Einhaltung dieser Kriterien auf Grund der örtlichen Lage oder in bezug auf Bauvolumen und Dauer der Baustelle nur schwer möglich ist. Darüber hinaus kann durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat eine andere Regelung getroffen werden.
10. Diese Regelung tritt für ab 1.4.1991 neu einzurichtende Baustellen in Kraft.

ANHANG IVa

Brille für Bildschirmarbeit

Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät (§ 67 Abs. 1 ASchG) vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Arbeitgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen, sofern die Arbeit mit bzw. am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit ist.

Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrundegelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

ANHANG V**PROTOKOLL vom 18. September 1995****Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII/10 und XVIII/6:**

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. §§ 14/4 und 15 f/1 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

ANHANG VI

PROTOKOLL vom 7. Oktober 1997

Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19a:

Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (Abschnitt VI und Abschnitt VIa) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.

Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (VI/16 bis 19 und 21) schließt nicht aus, dass im Sinne des Punktes 17 eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im vorhinein fix festgelegt ist. Die Vertragspartner stellen klar, dass Überstunden auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dann anfallen, wenn die für den Arbeitnehmer auf Grund der erweiterten Bandbreite geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Hinsichtlich der Fortzahlung der Wegzeitvergütung ist die getroffene Regelung so zu verstehen, dass z. B. bei Zahlung der Wegzeitvergütung jeweils nur bei An- und Abreise (Fernmontage) ein zwischen An- und Abreise liegender arbeitsfreier Tag keinen Ausfall bewirkt und daher keine Fortzahlung zusteht. Unterbleibt hingegen z. B. im Zusammenhang mit arbeitsfreien Zeiträumen auf Grund von Zeitausgleich im Sinne des Punktes 19a eine Entsendung und entfällt dadurch die Wegzeitvergütung, steht die Fortzahlung zu.

PROTOKOLL vom 20. Oktober 1997

Übergangsregelungen zu Abschnitt VIII/2 und 6:

In Betrieben, in denen aufgrund von am 31.10.1997 bestehenden Vereinbarungen oder Übungen insgesamt höhere Wegzeitvergütungen zustehen, als nach der ab 1.11.1997 geltenden Neufassung des Abschnittes VIII/6, tritt für die Dauer des aufrechten Bestandes dieser Regelungen die Neufassung des Abschnittes VIII/2 und 6 nicht in Kraft. Es bleibt die bis 31.10.1997 gültige Fassung mit der Maßgabe aufrecht, dass die Aufwandsentschädigung in der Höhe des jeweils für Beschäftigung innerhalb 4 km geltenden Satzes gebührt.

Durch diese Regelung werden bestehende Vereinbarungen weder verfestigt noch in Frage gestellt.

PROTOKOLL vom 19. Oktober 1998:

Die Vertragsparteien stimmen überein, dass hinsichtlich jener Änderungen dieses Kollektivvertrages, die der Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten dienen (insbesondere hinsichtlich Kündigungsbestimmungen, Krankenentgelt und Sonderzahlungen) Verhandlungen aufzunehmen sind, wenn anderslautende gesetzliche Regelungen in Kraft treten.

PROTOKOLL vom 24.10.2000:

Zu Abschnitt VI d:

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des Abschnittes VI d aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

PROTOKOLL vom 24.10.2001:**Zu Abschnitt XVI:**

Der Entfall des Punktes B sowie die Neuregelung in Abschnitt XVI Punkt 1 und 2a sind auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31. Dezember 2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Soweit für solche Arbeitsverhinderungen vor dem 1.11.2001 Krankengeldzuschuss für längere Zeiträume geleistet wurde, kann er nicht zurückgefordert werden. Für Arbeitsunfälle, bei denen der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch am 1.11.2001 bereits erschöpft ist, entsteht Anspruch auf Krankengeldzuschuss gemäß Abschnitt XVI Punkt 2a erst für nach diesem Zeitpunkt beginnende Krankenstände.

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die Regelungen des Krankengeldzuschusses bei einer Änderung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bei Krankheit bzw. Arbeitsunfall zu überprüfen.

PROTOKOLL vom 16. Oktober 2002**Zu Abschnitt VIb**

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass durch die Neuregelung des Abschnittes VIb bestehende Betriebsvereinbarungen weder verfestigt noch in Frage gestellt werden. Sie empfehlen eine einvernehmliche Überarbeitung der am 31.7.2002 geltenden Betriebsvereinbarungen und ermächtigen dazu, sofern diese nicht bereits auf Grund ihrer eigenen Bestimmungen über die Geltungsdauer außer Kraft getreten sind.

ANHANG VII

Aufgrund des § 12a ARG wird für die Erzeugung und Prüfung von magnetischen Vorschaltgeräten und Transformatoren für die Anwendung in Beleuchtungssystemen, die im Imprägnationsverfahren hergestellt werden, ab 15.11.1997 bis 31.10.2006 Sonntagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), die Einführung eines Monatslohnes im Sinne des Abschnittes VI, Pkt. 19a lit. h, eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeitern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

Allen Arbeitnehmern, die auf Grundlage dieses Anhanges Sonntagsarbeit leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zeitzuschlag von mindestens 50%, an einem Sonntag von mindestens 100%.

Abschnitt VII Pkt. 3 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass auch die Aufnahme bzw. weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden kann.

ANHANG VIII

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz und Empfehlung zum Frühwarnsystem

Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Unterstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

ANHANG IX

Einführung des Monatslohnes

Spätestens ab 1.1.2001 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Monatslohn.

Die vor Einführung des Monatslohnes bestehenden Stundenlöhne (auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind mit 167,4 zu multiplizieren (bei Einführung am 1.11. ist anschließend gemäß Anhang II zu erhöhen). Bestehende Monatslöhne, die auf Grundlage von 167 Stundenlöhnen errechnet wurden, sind (ggf. vor der Anwendung von Anhang II) mit 1,0024 ($167,4:167$) zu multiplizieren. Sinngemäß zu errechnende Aufwertungsfaktoren gelten für alle Monatslöhne, die auf Grundlage von weniger als 167,4 Stundenlöhnen errechnet wurden. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die bestehenden Stundenlöhne gleichfalls mit dem Faktor laut den voranstehenden Regelungen zu vervielfachen, sodann durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

ANHANG X

V E R E I N B A R U N G
b e t r e f f e n d S E G - Z u l a g e n

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil.

Der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil vereinbaren, den Firmen und deren Betriebsräte zu empfehlen,

- die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen Zulagen des Abschnittes I. mit Wirkung vom **1. 11. 2002** auf die in diesem Abschnitt vereinbarten Beträge zu erhöhen bzw.
- die Bestimmungen des Abschnittes I., soweit sie ihrem Wesen nach für die Firmen in Betracht kommen, in Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, die mit Wirkung vom **1. 11. 2002** neu abgeschlossen werden.

I.

1. Schmutzzulage

(lt. Kollektivvertrag Abschnitt XIV Pkt. 1 mit mindestens **€ 0,379**)

2. Erschwerniszulage

(lt. Kollektivvertrag Abschnitt XIV Pkt.2 mit mindestens **€ 0,379**)

2.1 Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe von 1.600 m **€ 0,964** pro Stunde.

2.2 Prosekturenzulage

Diese Zulage gebührt bei im Betrieb stehenden Prosekturen, Bestattungshallen und Verbrennungsstätten. Die Zulage beträgt **€ 1,209** pro Stunde.

Bei der Errichtung bzw. bei im Bau befindlichen Anlagen ist keine Prosekturenzulage zu entrichten.

2.3 Grubenzulage

In Gruben und Kavernen sowie bei U-Bahnbau unter Tag gebührt bei Arbeiten in Röhren und bei im Bau befindlichen und außerhalb von Stationen durchgeführten Tätigkeiten eine Grubenzulage, diese beträgt **€ 0,815** pro Stunde.

Nach Fertigstellung einer U-Bahn fällt bei Arbeiten in Stationen oder Nebenräumen sowie auf öffentlich zugänglichen Flächen und in Betriebsräumen keine Grubenzulage an.

3. Gefahrenzulage

(lt. Kollektivvertrag Abschnitt XIV Pkt. 3 mindestens € 0,379)

3.1 Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

Diese Zulage gebührt für Arbeiten auf Gerüsten, Leitern, auf schwebenden Montagebühnen, auf Freileitungsmasten für die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer in dieser Lage befindet und beträgt bei allen Arbeiten mit einer Standhöhe (Höhe über begehbarem Boden):

von 6 – 15 m.....	€ 0,451 pro Stunde,
von 15 – 40 m.....	€ 1,515 pro Stunde,
von 40 – 70 m.....	€ 2,272 pro Stunde,
über 70 m.....	€ 2,984 pro Stunde.

3.2 Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen

Für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen im Gleis- bzw. Straßenbereich, wo unter Spannung gearbeitet wird, und bei Arbeiten an bereits fertiggestellten Anlagen gebührt bis zu einer Standhöhe von 15 m eine Zulage von € 0,566 pro Stunde.

Bei Neutrassierungen und an Plätzen, die noch nicht dem öffentlichen Verkehr übergeben wurden bzw. bei Arbeiten an noch nicht im Betrieb befindlichen Anlagen ist diese Zulage nicht zu entrichten, es sei denn, die Neutrassierung usw. erfolgt im Gefahrenbereich einer im Betrieb befindlichen Anlage (insbes. Neutrassierung neben einer bestehenden Strecke).

3.3 Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten

Für Arbeiten mit Bolzensetzgeräten, die mit Kartuschen betrieben werden, gebührt eine Zulage von..... € 0,379 pro Stunde.

3.4 Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung

Für Arbeiten an Straßenbeleuchtungsanlagen, Verkehrssignal- und Hinweseinrichtungen, Oberleitungen von Straßenbahnen und O-Bussen gebührt eine Zulage von € 1,125 pro Stunde.

Sie gebührt nur dann, wenn diese Arbeiten auf Straßen und Plätzen der Bundeshauptstadt und der Landeshauptstädte, sowie auf allen Bundesstraßen, Vorrangstraßen, Autobahnen, Schnell- und Durchzugstraßen, Unterführungen, Tunnels, Brücken und im Bereich aller Kreuzungen, ferner auf allen Straßen mit Straßenbahn, O-Bus- oder sonstigem regelmäßigen Linienbetrieb durchgeführt werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass bei Durchführung dieser Arbeiten die Fahrbahn betreten werden muss.

Wird diese Gefahrenzulage gewährt, entfällt die Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe.

II.

Unabhängig von den Bestimmungen dieses Abschnittes bleibt es weiteren betrieblichen Vereinbarungen vorbehalten, Zulagen im Rahmen des Abschnittes XIV, Punkt 1 bis 3 des Kollektivvertrages festzulegen.

Grundsätzlich sollen die SEG-Zulagen nur dann gewährt werden, wenn tatsächlich außerordentliche Verschmutzungen oder Erschwernisse entstehen bzw. Gefahren herrschen, die zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen; dies ist der Fall, wenn die in Abschnitt I. festgelegten Voraussetzungen vorliegen.

Wien, am 13. 11. 2002

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Der Obmann:
Gen.Dir. Dipl.Ing. Albert Hochleitner e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Lothar Roitner e.h.

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Metall-Textil**

Der Vorsitzende:
Rudolf Nürnberger e.h.

Der Zentralsekretär:
Karl Haas e.h.

Wien, am 16. Oktober 2002

ÜBERSICHTSTABELLE – SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT

Auf Wunsch unserer Mitglieder und Funktionäre stellten wir eine einfache Übersichtstabelle über die sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Behandlung der im Kollektivvertrag aufscheinenden Bezugsarten zusammen.

(Stichtag: 31.10.2001)

Die Tabelle ist nur für die Regelfälle der jeweiligen, im Kollektivvertrag aufscheinenden Entgeltarten anzuwenden. Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe Spezialbestimmungen, die geänderte Abgaben bewirken.

In diesen Ausnahmefällen ist zur Klärung, welche Steuer- und Sozialversicherungsabgaben vom Arbeitnehmer zu leisten sind, der zuständige Fachverband anzurufen.

ERLÄUTERUNGEN ZUR NACHSTEHENDEN TABELLE

¹ SEG-Zulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sind gemäß § 68 EStG 1988 insgesamt bis € 360,-- monatlich steuerfrei. Zusätzlich sind Zuschläge für die ersten 5 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohns, maximal € 43,-- pro Monat, steuerfrei.

² Die Sozialversicherungsfreiheit der Schmutzzulage ist gewährleistet, wenn sie gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen ist.

³ Sonderzahlungen (WR + UZ) sind in der Sozialversicherung beitragspflichtig, wie ein laufender Bezug, bis zu bestimmten Höchstbeitragsgrundlagen, und zwar jährlich bis maximal

in der Arbeitslosenversicherung:

in der Krankenversicherung:

in der Pensionsversicherung:

AKU und WFB sind von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.

}	2002: € 6.540,--
}	2003: € 6.720,--

⁴ Freibetrag: Bei einmaligen bzw. sonstigen Bezügen (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration usw.) sind bis € 620,-- jährlich steuerfrei.

⁵ Die im Überstundenpauschale enthaltenen Überstundenzuschläge sind im Rahmen der Steuerfreiheit von Zulagen und Zuschlägen dann steuerfrei, wenn mit dem Finanzamt eine entsprechende Vereinbarung besteht und der Nachweis für die Überstundenleistung erbracht wird.

⁶ Bis zu € 26,40 pro Tag steuer- und sozialversicherungsfrei.

pfl. = abgabenpflichtig

frei = abgabenfrei

LSt. = Lohnsteuer

BMVG = Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz

SV = Sozialversicherung

AKU = Arbeiterkammerumlage

WFB = Wohnbauförderungsbeitrag

	LSt.	SV	AKU/ WFB
Abfertigung	pfl.	frei	frei
Abfertigungsbeitrag gemäß BMVG	frei	frei	frei
Arbeitskleidung, normal übliche (wenn sie der AN kostenlos vom AG erhält)	frei	frei	frei
Schutzkleidung, arbeitsbedingt		ist vom AG beizustellen	
Fahrtkostenvergütung für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten) (KV/Absch. VIII und Kilometergelder)	frei	frei	frei
Aufwandsentschädigung ⁶ (KV/Absch. VIII)	frei	frei	frei
Erschwerniszulage (KV/Absch. XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Gefahrenzulage (KV/Absch. XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Montagezulage (KV/Absch. XIV)	pfl.	pfl.	pfl.
Nachtarbeitszulage (KV/Absch. XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Nächtigungsgeld (KV/Absch. VIII)	frei	frei	frei
Schichtzulage (KV/Absch. XIV) (außer Nacht- und Sonntagsschichtzuschläge)	pfl.	pfl.	pfl.
Schmutzzulage (KV/Absch. XIV)	frei ¹	frei ²	frei
Sonntagszuschlag (KV/Absch. XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Stundenlohn/Wochenlohn/Monatslohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenentlohnung	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenzuschläge 50 + 100 Prozent (KV/Absch. XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Überstundenpauschale ⁵	pfl.	pfl.	pfl.
Sonderzahlungen (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)	frei/pfl. ⁴	pfl. ³	frei
Feiertagsarbeitszuschläge	frei ¹	pfl.	pfl.
Wegzeit (KV/Absch. VIII)	pfl.	pfl.	pfl.

SACHREGISTER

	Seite
Abfertigung	54
Abfindung	
- Urlaubszuschuss	50
- Weihnachtsremuneration	52
Abrechnung und Auszahlung	44
Akkordarbeit	37
Akkorddurchschnittsverdienst	38
Altersteilzeit	21
Ansprüche bei Kündigung während Arbeitsverhinderung	7
Arbeitsende	
- am 24. und 31. Dezember	16
- an Samstagen	11
Arbeitszeit	10
- für Jugendliche	15
- Verteilung	11
- Wächter, Portiere, Chauffeure und Beifahrer	10
Arztbesuch	48
Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes	8
Aufwandsentschädigung	25
Auslandsentsendung	29
Auszahlung	44
Bandbreite	12
Bandbreite, erweiterte	13
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	7
Begünstigungsklausel	57
Berechnung	
- des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung	46
- des Urlaubsentgeltes	51
- des Urlaubszuschusses	51
- der Weihnachtsremuneration	52
- nach dem Verdienstbegriff	36
Betriebliches Vorschlagswesen	36
Betriebszugehörigkeit	9
Bezahlung	
- der Feiertagsarbeit	42
- der Sonntagsarbeit	42
- der Überstunden	42
Bildungskarenz	
- gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner	69
Brille für Bildschirmarbeit	64
Dekadenarbeit	16
Dienstzettel	7
- Muster eines	58

Durchrechenbare Arbeitszeit	12
Eheschließung	48
Entbindung	48
Entfernungszulage, siehe Aufwandsentschädigung	
Entgelt bei Arbeitsverhinderung	46
Entlohnung	34
Erschwerniszulage	41
Feiertagsarbeit	42
Frühwarnsystem	
- gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner	69
Gefahrenzulage	41
Geltungsbeginn und Geltungsdauer	6
Geltungsbereich	5
Heimfahrten	28
Ist-Lohn-Erhöhung	60
Jubiläumsgeld	53
Kollektivvertragslöhne	34
Kollektivvertragspartner	4
Kontinuierliche Arbeitsweise	15
Kündigung	7
Kündigungsfristen	7
Kurzarbeit	11
Lehrlingsentschädigung	36
Lohnauszahlung	44
Lohngruppenerweiterung	35
Lohngruppenmerkmale	34
Mehrarbeit	17
Mindestmonatslöhne	34
Monatslohn.....	70
Montagearbeiten sowie andere Beschäftigung	
außerhalb des ständigen Betriebes	25
Montagezulage	41
Nachtarbeitszulage	41
Nächtigungsgeld	27
Normalleistung	37
Pflichtpraktikanten	35
Prämienarbeit	39
Probezeit	7
Rückzahlung	

- Urlaubszuschuss	51
- Weihnachtsremuneration	52
Schichtarbeit	15
- Überstundenzuschlag	42
- Zulage	41
Schlechtwetterregelung	49
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	41
Schmutzzulage	41
Sonntagsarbeit	23
Studienfreizeit	49
Teilzeitbeschäftigte	20
Todesfall	7, 48, 54
Überstunden	
- Verweigerung	23
- Zuschläge	42
Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	23
Urlaub	50
- bei Arbeiten außerhalb des ständigen Betriebes	28
Urlaubszuschuss	50
Verdienstbegriff	36
Verfall von Ansprüchen	56
Verfall des Urlaubszuschusses	50
Verfall der Weihnachtsremuneration	52
Verzichtserklärung	56
Vorarbeiterzuschlag	42
Vorladung vor Ämter und Behörden	48
Vorlehre.....	36
Wegzeiten	26
Weihnachtsremuneration	52
Weiterverwendungszeit	8
Wohnungswechsel	48
Zulagen und Zuschläge	41
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	9