



FACHVERBAND DER ELEKTRO-
UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten
der Elektro- und Elektronikindustrie

1. Mai 2004

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

Hersteller: Druckerei Friedrich VDV, 4020 Linz

Ansprechpartner: Dr. Bernhard Gruber, Tel.: 01/58839-56; gruber@feei.at
Dr. Peter Winkelmayr, Tel.: 01/58839-55; winkelmayer@feei.at

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine bedeutende Aufgabe des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI) als gesamtösterreichische Interessenvertretung der Branche ist die Schaffung von rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die den Anforderungen der Elektro- und Elektronikindustrie gerecht werden. Ein wesentlicher Schwerpunkt dabei betrifft die Gestaltung der Kollektivverträge.

Seit 2001 verhandelt der FEEI die Kollektivverträge unabhängig von der Verhandlungsgemeinschaft Eisen-Metall. Dieser eingeschlagene Weg der eigenständigen Verhandlungen ermöglicht es dem FEEI, für seine Mitglieder sozialpartnerschaftlich vereinbarte, flexiblere und branchengerechte Lösungen durchzusetzen, die dem raschen Strukturwandel und der internationalen Verflechtung der Elektro- und Elektronikindustrie gerecht werden.

Bereits im Jahr 2000 wurden intensive Gespräche und Verhandlungen zwischen dem FEEI, der Gewerkschaft Metall-Textil und der Gewerkschaft der Privatangestellten über die Einführung eines Einheitlichen Entlohnungssystems für die Elektro- und Elektronikindustrie begonnen. Dabei sollte das nicht mehr zeitgemäße, von Seniorität geprägte Biennalsprungsystem, durch ein neues Modell ersetzt werden, bei dem Qualifikation, Flexibilität und Leistung die bestimmenden Kriterien sind. Ein Hauptziel des FEEI bei den Verhandlungen war, dass das zukünftige System eine für die gesamte Branche akzeptable und kostenneutrale Lösung darstellt.

Nach drei Jahren Verhandlungsdauer wurden am 12. Dezember 2003 die Gespräche zum Einheitlichen Entlohnungssystem für die Elektro- und Elektronikindustrie mit der offiziellen Vertragsunterzeichnung erfolgreich abgeschlossen. Das neue Modell tritt mit 1. Mai 2004 in Kraft. Erstmals gibt es hiermit in Österreich ein modernes und faires Entlohnungssystem, welches ArbeiterInnen und Angestellten dieselben Rahmenbedingungen bietet.

Auch in Zukunft ist es das vorrangige Ziel des FEEI als Interessenvertretung, die Rahmenbedingungen für die Unternehmen der Elektro- und Elektronikindustrie bestmöglich zu gestalten und sie bei der Erreichung ihrer Ziele nach Kräften zu unterstützen.



Dipl.-Ing. Albert Hochleitner
Obmann des FEEI



Dr. Lothar Roitner
Geschäftsführer des FEEI

INHALTSÜBERSICHT

Seite

A) RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE VOM 1.11.1991	9
B) ÜBERGANGSRECHT ZU § 15 DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES IN DER FASSUNG VOM 1.5.2004	56
C) GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN	63
I.) Protokoll – Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde) vom 18.9.1995	63
II.) Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Metallsektor – Arbeitszeit)	63
III.) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde vom 19.10.1998	64
IV.) Abschlussprotokoll vom 16.10.2002	64
V.) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10.2002	65
VI.) Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 (EES)	65
VII.) Protokollanmerkungen vom 18.12.2003 (Altersteilzeit, Vorruhestandsmodelle)	65
VIII.) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung vom 18.12.2003	66
IX.) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004	66
D) ERLÄUTERUNGEN	68

E) EMPFEHLUNGEN	72
I.) Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit vom 19.10.1989	72
II.) Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) vom 16.10.1999	72
 F) DIENSTZETTEL-MUSTER	 73
I.) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG	73
II.) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 10 RKV	75
III.) Muster für einen ergänzenden Dienstzettel gemäß § 19a RKV	76
IV.) Übergangs-Dienstzettel	78
 G) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE	 79
I.) Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie in der ab 1.11.1998 geltenden Fassung (Inlandsdienstreisen)	79
II.) Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen...	86
III.) Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen	93
IV.) Zusatzkollektivvertrag über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	96
V.) Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen	100
VI.) Kollektivvertrag betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten	100
VII.) Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems	103
VIII.) Kollektivvertrag 1.11.2003	108
 SACHREGISTER	 111

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

A) RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE VOM 1.11.1991	9
§ 1. Vertragschließende.....	9
§ 2. Geltungsbereich.....	9
§ 3. Geltungsdauer	10
§ 4. Normalarbeitszeit.....	10
§ 4a. Mehrarbeit.....	17
§ 4b. Nacharbeit	18
§ 4c. Altersteilzeit	19
§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	20
§ 5a. Zulage für die zweite Schicht.....	23
§ 6. Nacharbeit	23
§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung.....	23
§ 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	24
§ 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen.....	25
§ 9a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG	26
§ 9b. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15f MSchG bzw. § 7c VKG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG).....	26
§ 9c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten.....	27
§ 9d. Abfertigung gemäß BMVG.....	28
§ 10. Gehaltszahlung im Todesfall	28
§ 10a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	29
§ 11. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt).....	29
§ 12. 14. Monatsgehalt	30
§ 12a. Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte (Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes; Abfertigung bei Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung).....	31

§ 12b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	33
§ 12c. Urlaubsentgelt.....	33
§ 13. Behaltspflicht	34
§ 13a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen.....	34
§ 14. Diensterfindungen.....	34
§ 14a. Verbesserungsvorschläge	35
§ 14b. Ausbildungskosten.....	35
§ 15. Entlohnung.....	35
§ 16. Ein- bzw. Austritt während eines Kalendermonats	50
§ 17. Gehälter der Meister	50
§ 18. Praktikanten.....	50
§ 19a. Telearbeit.....	51
§ 19b. Brille für Bildschirmarbeit	51
§ 19c. Dienstjubiläen	52
§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen.....	53
§ 21. Einstellungsbeschränkungen.....	53
§ 22. Fachverbandsverhandlungen	53
§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten.....	54
§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	54

B) ÜBERGANGSRECHT ZU § 15 DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES IN DER FASSUNG VOM 1.5.2004	56
§ 1. Einstufung in Beschäftigungsgruppen.....	56
§ 2. Vorrückungsstufen	57
§ 3. Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrages 1997.....	60
§ 4. Leistungsvolumen	60
§ 5. Lehrlinge.....	61
§ 6. Anpassung betrieblicher Regelungen	61
§ 7. Dienstzettel.....	62
§ 8. Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	62

C)	GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN	63
I.)	Protokoll – Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde) vom 18.9.1995	63
II.)	Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Metallsektor – Arbeitszeit)	63
III.)	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde vom 19.10.1998	64
IV.)	Abschlussprotokoll vom 16.10.2002	64
V.)	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10.2002	65
VI.)	Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 (EES)	65
VII.)	Protokollanmerkungen vom 18.12.2003 (Altersteilzeit, Vorruhestandsmodelle).....	65
VIII.)	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung vom 18.12.2003	66
IX.)	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004	66
D)	ERLÄUTERUNGEN	68
	Anmerkung 1 zu § 5 Abs. 6	68
	Anmerkung 2 zu § 7	68
	Anmerkung 3 zu § 10 Abs. 4	68
	Anmerkung 4 zu § 10a	69
	Anmerkung 5 zu § 12a Abs. 3	70
	Anmerkung 7 zu § 15 Abs. 10	71
E)	EMPFEHLUNGEN	72
I.)	Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit vom 19.10.1989	72
II.)	Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) vom 16.10.199972	

F) DIENSTZETTEL-MUSTER	73
I.) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG	73
II.) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 10 RKV	75
III.) Muster für einen ergänzenden Dienstzettel gemäß § 19a RKV	76
IV.) Übergangs-Dienstzettel	78
G) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE	79
I.) Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie in der ab 1.11.1998 geltenden Fassung (Inlandsdienstreisen)	79
II.) Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen...	86
III.) Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen	93
IV.) Zusatzkollektivvertrag über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	96
V.) Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen	100
VI.) Kollektivvertrag betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten	100
VII.) Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems	103
VIII.) Kollektivvertrag 1.11.2003	108
SACHREGISTER	111

A) RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE VOM 1.11.1991

in der Fassung vom 1.5.2004 für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

§ 1. VERTRAGSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, 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 § 18.¹
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;²
- c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsangestellte der Molkereien.

¹ Gilt ab 1.11.1998 mit Neuerungen ab 1.5.2004.

² Siehe 53 (§ 21 Einstellungsbeschränkungen).

§ 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.

(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 (§ 15 Abs. 22) 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 (§ 15 Abs. 63) 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 Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte 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. NORMALARBEITSZEIT³

(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

³ §§ 4 bis 5a aus dem Kollektivvertrag vom 29.10.1985 (Arbeitszeitverkürzung). – Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Seite 63).

4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.⁴

(2a) 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 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 § 4a 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 Zeitausgleichs 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

⁴ Siehe Seite 100 (Kollektivvertrag betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten).

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 Entgeltteile (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 Zusage an die Kollektivvertragspartner notwendig.

⁵ § 4 Abs. 4a sowie 11 vorletzter und letzter Satz sind mit 1.11.1997 in Kraft getreten.

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(tell)versammlung einberufen, haben die Ar-

beitnehmer 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.

(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 Nachtschwerarbeitsgesetz (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

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

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinander folgende 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 aufeinander folgenden 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.

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.

(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 Betriebsanfordernisse 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.⁶

§ 4a. MEHRRARBEIT

(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 Überstundenmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 6.

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 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 den Verbrauch 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 50 Prozent zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

⁶ Letzter Absatz gilt ab 1.11.1997.

§ 4b. NACHTARBEIT⁷

(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 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.

⁷ Gilt ab 1.11.2002. – Abschlussprotokoll vom 16.10.2002 (Seite 64).

(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.

§ 4c. ALTERSTEILZEIT⁸

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 b AMSG (i.d.F. BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbart haben.⁹

- (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 (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) 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.

⁸ Gilt ab 1.11.2000. – Protokollanmerkung vom 18.12.2003 (Seite 65).

⁹ Gilt ab 1.11.2003.

(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 auszahlbar. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch 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 Zeitguthaben 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 der 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 FEIERTAGSARBEIT

(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 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 Mehr-

arbeit 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 Feiertag¹⁰ gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an ei-

¹⁰ Anmerkung 1 (Seite 68).

nem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

(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.

(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 neu eingetretene 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.¹¹

¹¹ Siehe gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10.2002 (Seite 65).
Auf bestehende Pauschalien sind bezüglich der Mehrarbeit Artikel IV Abs. 3 des Kollektivvertrages vom 29.10.1985 [(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

(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 € 0,341¹² pro Stunde.

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

§ 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 € 1,590.¹³

§ 7. FREIZEIT BEI DIENSTVERHINDERUNG¹⁴

(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

die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.“] sowie Artikel II Abs. 3 des Kollektivvertrages 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.“] anzuwenden.

¹² Gilt ab 1.11.2003.

¹³ Gilt ab 1.11.2003.

¹⁴ Anmerkung 2 (Seite 68).

- 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 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.

§ 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)¹⁵ Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen 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 i.d.g.F.) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

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) 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 ArbeiterInnen-dienstzeiten 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

¹⁵ Gilt ab 1.1.2000.

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.

§ 9a. ABFERTIGUNG BEI INANSPRUCHNAHME DER VORZEITIGEN ALTERSPENSION BEI LANGER VERSICHERUNGSDAUER GEMÄSS § 253b 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 ArbeiterInnen dienstzeiten 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 vorgeesehen 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 (§ 15f MSchG BZW. § 7c VKG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBINDUNG (§ 23a AngG)¹⁶

(1) Karenzen (Karenzurlauben) 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

¹⁶ Siehe auch § 15 Abs. 19 (Anrechnung als Beschäftigungsgruppenjahr), sowie § 19 Abs. 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen).

insgesamt zehn Monaten, soweit 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. § 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.

(2) Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein abfertigungswahrender Austritt, kann der (die) ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gemäß § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.5.2004 enden.

§ 9c. ANRECHNUNG VON ARBEITERINNENVORDIENSTZEITEN

(1) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme in das Angestelltendienstverhältnis 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 in das Angestelltendienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen.

§ 9d.ABFERTIGUNG GEMÄSS BMVG¹⁷

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

(2) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMVG, ist der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 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. Monatsgehaltes zu leisten.

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

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes 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.¹⁸

(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 An-

¹⁷ Gilt ab 1.11.2003.

¹⁸ Anmerkung 3 (Seite 68).

spruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis 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 unterhaltsberechtigt 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 Fassung¹⁹ 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.

§ 11. WEIHNACHTSREMUNERATION (13. MONATSGEHALT)²⁰

(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

¹⁹ Anmerkung 4 (Seite 69).

²⁰ Protokoll vom 18.9.1995 (Seite 63).

§ 15 Abs. 26 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.²¹

(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 Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

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

§ 12. 14. MONATSGEHALT²²

(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 Angestelltegehaltes 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.²³

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

²¹ Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 15 Abs. 26 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.

²² Protokoll vom 18.9.1995 (Seite 63).

²³ Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 15 Abs. 26 zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.

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 weiteren Urlaubes 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 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.

§ 12a. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ANGESTELLTE (BERECHNUNG DES 13. UND 14. MONATSGEHALTES; ABFERTIGUNG BEI ÜBERTRITT VON VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG IN TEILZEITBE- SCHÄFTIGUNG)

(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

tnis 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. Monatsgehaltes 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 zurückzahlen 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.²⁴

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.

²⁴ Anmerkung 5 (Berechnungsbeispiel; Seite 70).

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..

(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.

(2) Bestehen vor In-Kraft-Treten 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 endet, 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 Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Landesexekutive der Gewerkschaft der Privatangestellten kann die Behaltspflicht 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.

§ 14. DIENSTERFINDUNGEN

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstfindung 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. ENTLOHNUNG²⁵

Allgemeine Bestimmungen

- (1) Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
- (2) Bei Vollendung des zweiten, vierten, siebenten und zehnten Beschäftigungsgruppenjahres wird das Mindestgrund- und Ist-Grundgehalt des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.
- (3) Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundgehälter bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen erhöht.²⁶
- (4) Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts-Erhöhung ist im Kollektivvertrag über die Erhöhung der Gehälter²⁷ geregelt.
- (5) In der Folge ist unter „Mindestgehalt“ das Mindestgrundgehalt und unter „Ist-Gehalt“ das Ist-Grundgehalt zu verstehen.
- (6) Alle Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

- (7) Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.
- (8) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

²⁵ Gilt ab 1.5.2004; Übergangsrecht ab Seite 57.

²⁶ Siehe „Individuelle Erhöhungen“ (ab Seite 44).

²⁷ Ab Seite 108.

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten,
- wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
- wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.²⁸

(9) Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

(10) Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Gehaltes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.

(11) [Gilt nur für Arbeiter.]

Beschäftigungsgruppendefinitionen

(12) Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

Arbeitnehmer, die sehr einfache, schematische Tätigkeiten ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist vorgegeben.

Die Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

Arbeitnehmer, die einfache schematische Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist im Wesentlichen vorgegeben.

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung.

Weiters Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung, die für mehrere Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe A herangezogen werden oder besondere Fertigkeiten anwenden.

Ferner Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte kann von ihnen im Rahmen der Richtlinien und Anweisungen variiert werden.

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

²⁸ Protokoll vom 12.12.2003 (Seite 65).

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (insbesondere Lehrabschlussprüfung oder Abschlussprüfungszeugnis über das Erlernen „wesentlicher Teile eines Lehrberufes“ bei integrativer Berufsausbildung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.

Weiters Arbeitnehmer, die gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten durch eine qualifizierte Ausbildung in einem Betrieb und einschlägige Arbeitserfahrung erworben haben.

Für Berufsanfänger nach Abschluss der Schulausbildung kann das Mindestgehalt dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 12 Monate um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe E

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die typischerweise durch eine mehrjährige fachliche Schul- oder Berufsausbildung sowie praktische Arbeitserfahrung oder durch qualifizierte Ausbildung im Betrieb und längere einschlägige Arbeitserfahrung erworben wurden.

Ferner Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist. Bei diesen Arbeitnehmern kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestgehalt dieser Beschäftigungsgruppe um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind vertiefte Fachkenntnisse und längere praktische Arbeitserfahrung erforderlich.

Ferner Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn sie die für schwierige und selbständig ausgeführte Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse erforderlich, die typischerweise Arbeitnehmer besitzen, die

- a) – eine Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) absolviert und
 - eine langjährige Arbeitserfahrung in Beschäftigungsgruppe F erworben haben,

- entsprechende Verantwortung tragen und
 - praktische und theoretische Fachkenntnisse besitzen, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen oder
- b) eine berufsbildende höhere Schule absolviert und die für die selbständige Ausführung schwieriger und verantwortungsvoller Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens drei Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens zwei der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Für Berufsanfänger nach Abschluss der Hochschulausbildung kann das Mindestgehalt dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 18 Monate um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe H

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Aufgaben mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum selbständig ausführen.

Für diese Aufgaben sind umfangreiche Fachkenntnisse und längere einschlägige Arbeitserfahrung erforderlich.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens vier Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe G und mindestens zwei müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe I

Arbeitnehmer, die schwierige und besonders verantwortungsvolle Aufgaben mit hohem Entscheidungsspielraum oder solche Aufgaben mit Ergebnisverantwortung für ihren Bereich selbständig ausführen.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens sechs Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe H und mindestens zwei müssen der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens vier der Beschäftigungsgruppe F angehören.

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe J

Arbeitnehmer, die mit einem eigenen Aufgabengebiet mit Ergebnisverantwortung und sehr hohem Entscheidungsspielraum betraut sind.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens acht Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens zwei der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe I und mindestens drei der Beschäftigungsgruppe H oder mindestens sechs der Beschäftigungsgruppe G angehören.

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe K

Arbeitnehmer in leitender, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussender Stellung. Weiters Arbeitnehmer mit verantwortungreicher, schöpferischer Tätigkeit.

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichnung	BG
Hilfsmeister	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit – abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; – oder facheinschlägigem viersemestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens acht Wochenstunden Kursdauer; – oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.	M II m	H
Obermeister	M III	I

(13) Nach erfolgreicher Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** ist der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.

Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten, ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

(14) Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestgehälter der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder **betrieblichen Be-**

schäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestgehälter der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Gehaltserhöhungen mindestens um die jeweiligen Vorrückungswerte vorgesehen werden, und zwar spätestens zu den im Kollektivvertrag festgelegten Zeitpunkten. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Vorrückungsstufen

Allgemeines

(15) In den Beschäftigungsgruppen B bis K gibt es jeweils eine Grundstufe und vier Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach zwei, vier, sieben und zehn Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.

Beschäftigungsgruppenjahre

(16) Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer im Unternehmen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe eingestuft ist, sowie anrechenbare Vordienstzeiten. Zeiten der Einstufung in einer höheren Beschäftigungsgruppe sind auch für die Einstufung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe anzurechnen.

(17) Dienstzeiten als VorarbeiterIn, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens fünf Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

Dies gilt sinngemäß auch, wenn ein Meister von der Beschäftigungsgruppe F in die Beschäftigungsgruppe G oder H umgestuft wird.

(18) Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes vorsieht.

(19) Zeiten einer Karenz (eines Karenzurlaubes) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von bis zu zehn Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

Anrechnung von Vordienstzeiten

(20) Beschäftigungszeiten bei anderen in- oder ausländischen Unternehmen bzw. im öffentlichen Dienst sind anzurechnen, wenn die dort erfüllte Aufgabe der Tätigkeitsbeschreibung der jeweiligen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe entsprochen hat.

Es dürfen höchstens sechs Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

(21) Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von vier Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

(22) Mindestgehaltstabelle²⁹

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.246,90						
B	1.266,55	1.291,88	1.317,21	1.329,88	1.342,55	25,33	12,67
C	1.390,15	1.431,86	1.473,57	1.494,42	1.515,27	41,71	20,85
D	1.484,80	1.529,35	1.573,90	1.596,17	1.618,44	44,55	22,27
E	1.703,15	1.771,28	1.839,41	1.873,47	1.907,53	68,13	34,06
F	1.920,15	1.996,96	2.073,77	2.112,17	2.150,57	76,81	38,40
G	2.212,55	2.301,05	2.389,55	2.433,80	2.478,05	88,50	44,25
H	2.434,00	2.531,36	2.628,72	2.677,40	2.726,08	97,36	48,68
I	2.978,10	3.097,23	3.216,36	3.275,92	3.335,48	119,13	59,56
J	3.276,05	3.407,09	3.538,13	3.603,65	3.669,17	131,04	65,52
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.331,00	4.504,24	4.590,86	4.677,48	4.764,10	173,24	86,62

(23) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind das Mindestgehalt und die Vorrückungswerte durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu vervielfachen.

(24) Die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem der Arbeitnehmer die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsjahren erreicht.

Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Mindestgehaltstabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestgehaltstabelle heranzuziehen.

Anrechnungen auf das Mindestgehalt

(25) Regelmäßige **Überzahlungen** des Mindestgehaltes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen gelten als Bestandteil des Monatsgehaltes und sind auf den Mindestgehalt anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelteten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung

²⁹ Alle Werte in €.

für Rufbereitschaft), sind nicht Bestandteil des Monatsgehaltes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

(26) Anrechenbar sind ferner regelmäßige **Provisionen**. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatsgehälter, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestgehälter zuzüglich des zweifachen Dezembermindestgehaltes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

(27) Auf den Jahresbezug sind solche Teile von **Remunerationen** anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß § 11) und der Urlaubszuschuss (gemäß § 12) um mehr als das Dezembergehalt überschritten werden.

Ist-Gehalt

Wirkung von Vorrückungen

(28) Zum Zeitpunkt der Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe ist auch das Ist-Gehalt um den jeweiligen Vorrückungswert zu erhöhen. Abs. 23 (Teilzeitbeschäftigte) gilt sinngemäß.

Wird von den Ausnahmeregelungen des Abs. 30 und/oder 31 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestgehaltes vorzunehmen.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

(29) Abs. 28 gilt nicht für:

- Provisionsvertreter,
- jene Arbeitnehmer, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinne des Angestelltengesetzes entsteht.

(30) Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Gehälter aufgrund einer Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmer gemäß Abs. 29 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5% ausgenommen werden (**5%-Klausel**). Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

In Betrieben mit bis zu fünf Arbeitnehmern kann jeweils für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Vorrückung gemäß Absatz 28 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern zwei Arbeitnehmer.

An Stelle der Kalenderjahre können mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – auch andere Zeiträume festgelegt werden.

Bei der Auswahl jener Arbeitnehmer, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die zweimalige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig.

Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer ist eine Beratung durchzuführen.

(31) Durch Betriebsvereinbarung können in **wirtschaftlich begründeten Fällen** weitere Ausnahmen oder ein Aufschub von der ist-gehalts-wirksamen Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

(32) Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer **Erhöhung des Ist-Gehaltes** eines Arbeitnehmers vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu zwei unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf

- die erste und zweite,
- die zweite und dritte,
- nur die dritte oder
- nur die vierte

Vorrückung vereinbart werden. Ist der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen (Abs. 37 bis 62) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

(33) Liegt das bisherige **Mindestgehalt unter** dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

(34) Liegt das bisherige **Mindestgehalt über** dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer

- a) in die Grundstufe eingereicht werden;
- b) in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereicht werden.

Das Ist-Gehalt darf nicht niedriger sein als jenes, welches bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestgehälter gebührt hätte.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise (Variante a oder b) geregelt werden.

(35) Liegt das **Ist-Gehalt über** dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereicht werden. Sein Ist-Gehalt ändert sich dadurch nicht.

In diesem Fall sind anlässlich der Umstufung und bis zu sechs Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen gemäß Abs. 32 nichtig.

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

(36) Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt

- bei Umstufung aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem vierten bzw. siebenten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem zehnten Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung;
- bei Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B: zwei Drittel der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

(37) Einmal jährlich ist ein Anteil der Gehaltssumme zu ermitteln (Leistungsvolumen) und ausschließlich für individuelle Gehaltserhöhungen bzw. bei Leistungslöhnen für Erhöhungen der Kompetenzzulagen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das Leistungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

(38) Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter und des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des Leistungsvolumens für ArbeiterInnen und Angestellte eingeführt werden.

Leistungsvolumen

(39) Bemessungsgrundlage

- a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Grundgehälter (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungsstichtag) im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Die Grundgehälter jener Arbeitnehmer, die sich im gesamten September in jeglicher Art von Karenz, Präsenz- oder Zivildienst von (voraussichtlich) mindestens sechsmonatiger Dauer befinden, sind nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.
- b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist ein Vierzehntel des Jahresbezuges für die Ermittlung des Leistungsvolumens heranzuziehen.
- c) Bei Teilzeitbeschäftigten sind Mehrstunden mit der im Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate (September des Vorjahres bis einschließlich August) geleisteten Anzahl zu berücksichtigen.
- d) Die Grundgehälter von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Grundgehälter jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. September geendet hat, sind nicht einzubeziehen.
- e) Bei Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt für September.
- f) Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist ein Drittel der Summe der in den Monaten Juli bis September erzielten Grund- und Leistungslöhne heranzuziehen. Die Kompetenzzulagen sind mit der im September gebührenden Höhe in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

(40) Ausmaß

Das Leistungsvolumen beträgt, sofern nicht Günstigeres vereinbart ist,

- 0,35% der Bemessungsgrundlage gemäß Absatz 39 lit. a bis e sowie
- 0,27% der Bemessungsgrundlage gemäß Absatz 39 lit. f.

Auswahl- und Aufteilungskriterien

(41) Die Auswahl der Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

- a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
- b) Verbesserung der Struktur der Gehälter, insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;

- c) mindestens 15%, der über den 30. September hinaus beschäftigten Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Gehälter aus dem Leistungsvolumen erhalten;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Gehaltes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslöhnern.

(42) Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist das Gehalt eines Arbeitnehmers höchstens um 7% zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Erhöhungen müssen zu einander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

(43) Wird das Leistungsvolumen zur Erhöhung von Akkordrichtsätzen verwendet, ist das 1,3-fache des auf die Erhöhung des Akkordrichtsatzes entfallenden Wertes, multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Leistungslöhner auf das Ausmaß des Leistungsvolumens anzurechnen.

(44) Durch Betriebsvereinbarung können ergänzend weitere Auswahl- und/oder Aufteilungsbestimmungen geschaffen und/oder die obigen Bestimmungen vertieft werden.

Information der Arbeitnehmer

(45) Jedem ausgewählten Arbeitnehmer ist die Erhöhung schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Leistungsvolumen stammt.

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

(46) Der Arbeitgeber hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens jeweils am 1. Oktober einzuleiten und bis 31. Dezember desselben Kalenderjahres abzuschließen.

(47) Die Gehälter der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmer sind jeweils zum 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres zu erhöhen.

(48) In Betrieben mit Betriebsrat ist das Leistungsvolumen bis spätestens 25. Oktober dem Betriebsrat mitzuteilen.

Bis 31. Dezember des betreffenden Jahres ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die ausgewählten Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Gehälter anzuführen sind.

(49) In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste der ausgewählten Arbeitnehmer mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des Leistungsvolumens sowie die Zahl der ausgewählten Arbeitnehmer ist den Arbeitnehmern (z.B. durch Aushang) mitzuteilen.

(50) Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden

Kalenderjahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen. Dies gilt nicht bei der Verwendung des Leistungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.

(51) Wird bis 31. Dezember keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß den Abs. 53 bis 56 einzuleiten.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist auf Verlangen einer Kollektivvertragspartei, die den begründeten Verdacht hat, dass die Bestimmungen zur Ermittlung des Leistungsvolumens bzw. die Auswahl- oder die Aufteilungskriterien verletzt wurden, eine Vermittlung einzuleiten.

(52) Durch Betriebsvereinbarung kann der Beginn des Verfahrens vorverlegt werden. Der weitere Verfahrensablauf ist entsprechend anzupassen. Wenn dadurch zwischen den Stichtagen der Ermittlung des Leistungsvolumens und der Erhöhung der Gehälter der ausgewählten Arbeitnehmer eine kollektivvertragliche Erhöhung liegt, ist das Leistungsvolumen entsprechend aufzuwerten.³⁰

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

(53) Die Vermittlung hat durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien zu erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles zu verpflichten, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

(54) Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat hat die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (z.B. Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer) zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl der betreffenden Arbeitnehmer zu nennen.

(55) Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler (Abs. 51/2) auf den Arbeitgeber ein, das Leistungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Abs. 47) vorzunehmen.

(56) Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

- a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Abs. 47) vorzunehmen.
- b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des Leistungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt be-

³⁰ Über die Möglichkeit, das Verfahren auf einen späteren Zeitraum zu verlegen, wurde bei Drucklegung noch verhandelt.

schäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit. a) ausgewählten Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

(57) Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 30. September und 31. Dezember um mehr als 20%, ist die Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens an die geänderten Verhältnisse anzupassen. In einem solchen Fall ist unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Arbeitnehmerzahl zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (Abs. 47) vorzunehmen.

(58) Dies gilt nicht im Fall des Zusammenschlusses von Betrieben bzw. Betriebsteilen im Sinne des § 31 Abs. 6 ArbVG (Zusammenschluss zu einem neuen Betrieb).

Eintritt eines Unternehmens oder Betriebs(teil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages

(59) Gelangt ein Unternehmen oder Betrieb(steil) zwischen 1. Oktober und 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages, ist unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen.

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

(60) Liegen zwingende wirtschaftliche Gründe (insbesondere Existenzgefährdung) vor, kann das Leistungsvolumen des betreffenden Jahres entsprechend der wirtschaftlichen Notwendigkeit – erforderlichenfalls bis auf Null – reduziert und/oder die Durchführung der Erhöhungen aufgeschoben werden.

(61) In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln.

(62) In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber die Kollektivvertragsparteien um Zustimmung zur Verringerung des Leistungsvolumens und/oder Aufschiebung der Erhöhungen ersuchen. Den Kollektivvertragsparteien sind die zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens bzw. Betriebes notwendigen Unterlagen vorzulegen. Die Kollektivvertragsparteien haben die Unterlagen vertraulich zu behandeln und so rasch als möglich zu entscheiden, ob bzw. in welcher Höhe das Leistungsvolumen reduziert bzw. die Erhöhungen aufgeschoben werden können.

Lehrlinge³¹

Lehrlingsentschädigung

(63) Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in €:

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	430,90	572,58
2. Lehrjahr	572,58	774,30
3. Lehrjahr	774,30	954,82
4. Lehrjahr ³²	1.047,83	1.109,83

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach bestandener Reifeprüfung begonnen hat.³³

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei:

a) **Vorlehre** (§ 8b BAG in der bis 31.8.2003 geltenden Fassung)

Lehrjahr	€
1. Lehrjahr	430,90
2. Lehrjahr	501,74

b) **integrativer Berufsausbildung** (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) in €:

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	430,90	430,90	430,90
2. Lehrjahr	532,46	490,50	478,13
3. Lehrjahr	657,43	572,58	525,35
4. Lehrjahr	810,12	742,28	
5. Lehrjahr	1.047,83	845,94	
6. Lehrjahr		1.047,83	

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt die Lehrlingsentschädigung so lange unverändert, bis sich nach der vorstehenden Tabelle Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt. Kollektivvertragliche Erhöhungen der Lehrlingsentschädigung sind jedoch vorzunehmen.

Anrechnung von Vorlehre und teilqualifizierender Ausbildung

(64) Wird die Vorlehre oder teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des Berufsausbildungsgesetzes) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder

³¹ Überarbeitet mit Wirkung ab 1.11.2003.

³² Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf „Technischer Zeichner“ aufgrund der ab 1.9.1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

³³ Tabelle II gilt für jene Lehrlinge weiter, deren Lehrverhältnis vor dem 1.11.2003 nach Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen hat.

einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des ersten Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre oder teilqualifizierenden Ausbildung zuletzt bezahlte.

Internatskosten

(65) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings bzw. eines Vorlehrlings oder Teilqualifizierungslehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen.

§ 16. EIN- BZW. AUSTRITT WÄHREND EINES KALENDERMONATS

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.³⁴

§ 17. GEHÄLTER DER MEISTER

Die Gehälter von Meistern, Obermeistern und Montageleitern, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, müssen den Mindestlohn des am höchsten eingestufteten, ihnen unterstellten Arbeiters in einem bestimmten Ausmaß übersteigen, und zwar bei einem

- Meister oder Montageleiter um 10%,
- Obermeister um 15%.³⁵

Die Gehälter der Meister, Obermeister und Montageleiter müssen mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 18. PRAKTIKANTEN

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs. 2 lit. b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr³⁶ (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 Lehrlings-

³⁴ Gilt ab 1.11.1999.

³⁵ Gesamter Satz gilt ab 1.5.2004.

³⁶ Gilt ab 1.5.2004.

entschädigung für das 1. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr³⁷ (jeweils Tabelle I bzw. II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

(3) Absolvierenden 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.

§ 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.³⁸

§ 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

³⁷ Gilt ab 1.5.2004.

³⁸ Seite 76.

ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

§ 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 neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

- (3)³⁹ 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.⁴⁰
- 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.

³⁹ Gilt ab 1.11.1998.

⁴⁰ Lit. c und d sind nicht mehr anwendbar.

(4)⁴¹ 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 Bundessparte Industrie und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen.

⁴¹ Gilt ab 1.11.2001.

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.⁴²
- 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 Sparte Industrie der Wirtschaftskammer 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.

§ 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 Sonderregelungen⁴³

(2) Sämtliche am 31.10.1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs. 3,⁴⁴ die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen

⁴² Nunmehr: „Beschäftigungsgruppen“.

⁴³ Abgedruckt sind nur die für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie maßgeblichen Sonderregelungen.

⁴⁴ In der vor dem 1.5.2004 geltenden Fassung.

Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft ...

10. Für den Bereich des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen, Interpretation der Verwendungsgruppen und dergleichen ...⁴⁵
12. Für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 11.12.1985 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.⁴⁶
13. Für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie ...:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Kilometergeld.⁴⁷
14. Für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie ...:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 5.11.1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe,⁴⁸ ...
15. Für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie ...:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 8.7.1976 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.⁴⁹
16. Für alle in § 4 genannten Bereiche:
Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

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

Wien, am 1.11.1991

⁴⁵ Seite 79. – Interpretation der Verwendungsgruppen mit In-Kraft-Treten des EES ab 1.5.2004 überholt.

⁴⁶ Seite 86.

⁴⁷ Seite 93.

⁴⁸ Aufgehoben mit Wirkung ab 1.5.2004.

⁴⁹ Seiten 96 und 100.

**B) ÜBERGANGSRECHT
ZU § 15 DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES
IN DER FASSUNG VOM 1.5.2004⁵⁰**

§ 1. EINSTUFUNG IN BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

Richtlinie

(1) Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Verwendungsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Verwendungsgruppe IV = Beschäftigungsgruppe G).⁵¹

Überleitungstabelle

Verwendungsgruppen →		Beschäftigungsgruppen
Angestellte	Meister	
VG I		BG A
VG I		BG B
VG II		BG C
VG II		BG D
VG III		BG E
VG III	M I	BG F
VG IV	M II o	BG G
VG IV a	M II m	BG H
VG V	M III	BG I
VG V a		BG J
VG VI		BG K

„Geteilte“ Verwendungsgruppen

(2) Angestellte in den geteilten Verwendungsgruppen I, II und III sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten und – wo vorgesehen – einer abgeschlossenen (Berufs-) Ausbildung in die Beschäftigungsgruppen einzustufen.

Mitwirkung des Betriebsrates

(3) In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Einstufung bis 30.4.2004 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

⁵⁰ Darüber, wie sich der Wechsel eines dem Übergangsrecht unterliegenden Arbeiters in ein Angestelltenverhältnis auf Vorrückungsstufe und -stichtag auswirkt, wurde bei Drucklegung noch verhandelt.

⁵¹ Protokoll vom 12.12.2003 (Seite 65).

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

(4) Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Einstufung einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten erzielt, haben die Kollektivvertragsparteien auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren durchzuführen.

(5) In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen, wenn eine der Kollektivvertragsparteien begründet vermutet, dass die Einstufungen einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten falsch vorgenommen wird.

§ 2. VORRÜCKUNGSSTUFEN

Einreihung am 1.5.2004

Vorrückung

(1) Für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2003 begonnen haben, gilt: Erfolgt die Einstufung in die neue Beschäftigungsgruppe gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs. 1), richtet sich der Anspruch auf die fixierten Biennien des Übergangsrechtes (§ 2 Abs. 2) sowie auf die Vorrückungen des EES-Dauerrechtes (§ 15 RKV) nach der Vorrückungstabelle. Ausgangspunkt für den Termin der fixierten Biennien bzw. der Vorrückung ist der letzte Vorrückungsstichtag aus dem Biennal-system vor dem 1.5.2004.

Vorrückungstabelle⁵²

Verwendungsgruppen-Jahre (VG-Jahre) am 30.4.2004	Übergangsrecht	EES-Dauerrecht	
	Fixiertes Biennium	1./2. Vorrückung*	3./4. Vorrückung**
	Jahre nach dem letzten Vorrückungsstichtag vor dem 1.5.2004		
Eintritt vor dem 1.5.2003: 1. und 2. VG-Jahr	2, 4	6	9, 12
nach 2 VG-Jahren	2	4	7, 10
nach 4 VG-Jahren		2, 4	7, 10
nach 6 VG-Jahren	2, 4		
nach 8 VG-Jahren	2		
nach 10 VG-Jahren			

* § 15 Abs. 22 RKV – Vorrückungswerte „2,4 BG-J“.

** § 15 Abs. 22 RKV – Vorrückungswerte „7,10 BG-J“.

⁵² Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004 (Seite 66).

Fixiertes Biennium

(2) Das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Angestellten ist zu den in der Vorrückungstabelle vorgesehenen Zeitpunkten um das für das Übergangsrecht betragsmäßig fixierte Biennium zu erhöhen:

Verwendungsgruppe	fixierte Biennien in €
I	55,13
II	65,49
III	87,26
IV	114,33
IVa	125,65
V	157,42
Va	173,14
VI	335,36
MI	69,07
MII o F	126,29
MII m F	99,88
MIII	154,32

Individuelles Mindestgehalt⁵³

(3) Das zum 30.4.2004 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertrags-erhöhung vom 1.5.2004 im Ausmaß von 2,6% darf nicht unterschritten werden. Dieser Betrag erhöht sich nur zu den in der Vorrückungstabelle (§ 2 Abs. 1) vorgesehenen Zeitpunkten um allfällige fixierte Biennien (§ 2 Abs. 2). Günstigere Regelungen aus dem EES-Dauerrecht (§ 15 RKV) werden hievon nicht berührt.⁵⁴

VG-Jahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI
1. u. 2.	1.254,52	1.423,64	1.713,12	2.212,55	2.433,99	2.978,12	3.276,03	4.330,99
n. 2	1.309,65	1.489,13	1.800,38	2.326,88	2.559,64	3.135,54	3.449,17	4.666,35
n. 4	1.364,78	1.554,62	1.887,64	2.441,21	2.685,29	3.292,96	3.622,31	5.001,71
n. 6		1.620,11	1.974,90	2.555,54	2.810,94	3.450,38	3.795,45	5.337,07
n. 8		1.685,60	2.062,16	2.669,87	2.936,59	3.607,80	3.968,59	5.672,43
n. 10		1.751,09	2.149,42	2.784,20	3.062,24	3.765,22	4.141,73	
fix. Bien.	55,13	65,49	87,26	114,33	125,65	157,42	173,14	335,36
	MI	MII o	MII m	MIII				
1. u. 2.	1.977,00	2.292,61	2.423,74	2.753,12				
n. 2	1.977,00	2.292,61	2.423,74	2.907,44				
n. 4	2.046,07	2.418,90	2.523,62	3.061,76				
n. 6	2.115,14	2.545,19	2.623,50	3.216,08				
n. 8	2.184,21	2.671,48	2.723,38	3.370,40				
n. 10	2.253,28	2.797,77	2.823,26	3.524,72				
fix. Bien.	69,07	126,29	99,88	154,32				

⁵³ Alle Werte in €.

⁵⁴ Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004 (Seite 66).

Angestellte der Verwendungsgruppe VI

(4) Angestellte, die am 1.5.2004 aus der Verwendungsgruppe VI „nach 6 VG-Jahren“ in die Beschäftigungsgruppe K eingestuft werden, erhalten ein fixiertes Biennium zwei Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1.5.2004 und danach keine Vorrückungen.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI „nach 8 VG-Jahren“ erhalten kein fixiertes Biennium und keine Vorrückungen.

Ausnahmen von fixierten Biennien

(5) Für fixierte Biennien kann von den Ausnahmebestimmungen gemäß § 15 Abs. 30 RKV (EES-Dauerrecht; 5%-Klausel) Gebrauch gemacht werden, wenn dies der bisherigen betrieblichen Übung im betreffenden Unternehmen entspricht (z.B. Ausnahmen für bestimmte Verwendungsgruppen, Ausnahmen für Angestellte mit einer über einen bestimmten Wert hinausgehenden Überzahlung etc.).

(6) Durch Betriebsvereinbarung kann analog den Bestimmungen des § 15 Abs. 31 RKV (EES-Dauerrecht) in wirtschaftlich begründeten Fällen ein Aufschub (jedoch keine Ausnahme) von fixierten Biennien festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Durch das Aufschieben von fixierten Biennien darf das individuelle Mindestgehalt gemäß § 2 Abs. 3 nicht unterschritten werden.

Höherstufung von Angestellten am 1.5.2004

(7) Werden Angestellte am 1.5.2004 höher als gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs. 1) eingestuft, sind sie in die Grundstufe der Mindestgehaltstabelle gemäß § 15 Abs. 22 RKV (EES-Dauerrecht) einzureihen. Das Gehalt darf dabei jedoch jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindestgehalt) ergibt.

Die weitere Gehaltsentwicklung unterliegt ausschließlich dem EES-Dauerrecht (§ 15 RKV). Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennialsystem vor dem 1.5.2004. Wenn der Termin des letzten Bienniums vor dem 1.5.2002 gelegen ist, gilt der 1.5.2004 als neuer Vorrückungstichtag.

Umstufung nach dem 1.5.2004 und vor dem 1.5.2008

(8) Werden Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2003 begonnen haben, nach dem 1.5.2004, aber vor dem 1.5.2008 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, sind sie in die Grundstufe einzureihen. Das Gehalt darf dabei jedoch jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindestgehalt) ergibt. Noch nicht erreichte fixierte Biennien entfallen; die weitere Gehaltsentwicklung unterliegt ausschließlich § 15 RKV (EES-Dauerrecht).

Erfolgt die Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.5.2004 der Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung.

Im Falle von Umstufungen nach dem 1.5.2008 gilt für alle Angestellten ausschließlich § 15 Abs. 33 bis 35 RKV (EES-Dauerrecht).

Eintritt nach dem 30.4.2003 und vor dem 1.5.2004

(9) Angestellte, die nach dem 30.4.2003 und vor 1.5.2004 in das Unternehmen eingetreten und nicht von § 2 Abs. 10 erfasst sind, unterliegen ausschließlich den Bestimmungen des § 15 RKV (EES-Dauerrecht). Sie sind mit 1.5.2004 in die Grundstufe einzureihen. Das zum 30.4.2004 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertragserhöhung vom 1.5.2004 im Ausmaß von 2,6% (siehe Tabelle in § 2 Abs. 3) darf nicht unterschritten werden. Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.5.2004.

Angestellte der Verwendungsgruppe I in Beschäftigungsgruppe A oder B

(10) In die Beschäftigungsgruppen A oder B eingestufte Angestellte aus der Verwendungsgruppe I, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, sind spätestens am 1.5.2005 in die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe C umzustufen. Sie unterliegen sodann ausschließlich den Bestimmungen des § 15 RKV (EES-Dauerrecht). Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.5.2004.

§ 3. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN DES KOLLEKTIVVERTRAGES 1997

(1) Für Angestellte, deren Gehaltsansprüche den Übergangsbestimmungen in Artikel V des Kollektivvertrages vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems 1997 (Kollektivvertrag 1997) unterliegen, gelten diese Übergangsbestimmungen weiter. Für die in Artikel V Abs. 1 des Kollektivvertrages 1997 angeführten Begriffe „Gehaltsordnung neu“ und „Biennalsprung neu“ kommen die Gehaltsordnung und der Biennalsprung gemäß der Tabelle in § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindestgehalt) zur Anwendung.

(2) Mittels Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die offenen Ansprüche von Angestellten aus Artikel V des Kollektivvertrages 1997 durch eine vorgezogene Erhöhung des Ist-Grundgehaltes abgegolten werden. Pro Jahr, um welches offene Ansprüche vorgezogen werden, sind die sich gemäß § 3 Abs. 1 ergebenden Werte um 7% abzuzinsen. Die Abzinsung ist durch Aliquotierung monatsgenau vorzunehmen.

§ 4. LEISTUNGSVOLUMEN

(1) Das Leistungsvolumen gemäß § 15 Abs. 37 bis 62 RKV (EES-Dauerrecht) wird unabhängig vom Beginn des Dienstverhältnisses für alle Angestellten in drei Etappen

eingeführt. Das Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren ist erstmals am 1.10.2004 einzuleiten. Die ersten individuellen Erhöhungen sind mit 1.1.2005 vorzunehmen.

(2) Das Leistungsvolumen beträgt für die Erhöhungen

ab 1.1.2005 0,15%

ab 1.1.2006 0,25%

ab 1.1.2007 0,35%

der Bemessungsgrundlage.

(3) Die Leistungsvolumina für die Kalenderjahre 2005 und 2006 bzw. 2006 und 2007 können durch Betriebsvereinbarung zusammengelegt werden, wobei der weitere Verfahrensablauf entsprechend anzupassen ist. Die Höhe des Leistungsvolumens beträgt:

Termin der ersten Gehaltserhöhung (Aufteilungsstichtag)	Höhe des Leistungsvolumens in % der Bemessungsgrundlage		
	2005 (Zusammenlegung 2005 und 2006)		ab 2006
1.2. bis 1.7.2005	0,30		0,35
1.8. bis 1.12.2005	0,35		0,35
	1.1.2005	2006 (Zusammenlegung 2006 und 2007)	ab 2007
1.2. bis 1.7.2006	0,15	0,50	0,35
1.8. bis 1.12.2006	0,15	0,55	0,35

In den folgenden Kalenderjahren beginnt das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens jeweils 12 Monate nach dem letzten Ermittlungsstichtag.

§ 5. LEHRLINGE

Bei Angestellten, die am 30.4.2004 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die §§ 1 bis 3 sowie 6 und 7 nicht.

§ 6. ANPASSUNG BETRIEBLICHER REGELUNGEN

(1) Betriebliche Regelungen bleiben – soweit innerbetrieblich nichts anderes bestimmt wird – vom In-Kraft-Treten des Einheitlichen Entlohnungssystems unberührt. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, derartige Regelungen bei Bedarf an die Bestimmungen des Einheitlichen Entlohnungssystems anzupassen.

(2) Betriebliche Regelungen im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 7. DIENSTZETTEL

Mittels eines Dienstzettels sind alle Angestellten, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, bis spätestens 31.5.2004 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Kollektivvertrag für sie ergeben.⁵⁵

§ 8. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

(1) Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zustellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

⁵⁵ Muster siehe Seite 78.

C) GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN

I.) PROTOKOLL – AUTHENTISCHE INTERPRETATION ZU DEN §§ 11 UND 12 DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE (GLOBALRUNDE) VOM 18.9.1995

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14/4 und 15f/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 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.

II.) PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG VOM 7.10.1997 (METALLSEKTOR – ARBEITSZEIT)

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 4a⁵⁶) 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.

⁵⁶ RKV.

III.) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR BILDUNGSKARENZ (§ 11 ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ) FÜR DEN BEREICH DER FACHVERBÄNDE DER GLOBALRUNDE VOM 19.10.1998

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.

IV.) 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.

V.) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN ZUM THEMA PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN („ALL-IN-VEREINBARUNGEN“) VOM 16.10.2002

(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.

VI.) ABSCHLUSSPROTOKOLL VOM 12.12.2003 (EES)

Zu § 15 Abs. 8 und 12 RKV:

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass – in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung – die „Berücksichtigung der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten“ (siehe § 15 Abs. 8 RKV; Einstufung) nicht nur die Bewertung der Dauer der einzelnen Tätigkeiten, sondern auch deren Bedeutung für den Arbeitgeber zu umfassen hat.

Die Kollektivvertragsparteien halten ferner fest, dass Aufgaben, die zu einer Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K führen, die Verrichtung von Tätigkeiten im Sinne des Angestelltengesetzes voraussetzen.

Zu § 1 Abs. 1 des Übergangsrechtes zu § 15 RKV:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstellungen gegenüber § 19 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie in der für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie geltenden Fassung vom 1.11.2003 (Verwendungsgruppenschema) unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

VII.) PROTOKOLLANMERKUNGEN VOM 18.12.2003 (ALTERSTEILZEIT, VORRUHESTANDSMODELLE)

Zu § 4c RKV: Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4c aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden.

Sondierung kollektivvertraglicher Vorruhestandsmodelle: Vor dem Hintergrund geänderter gesetzlicher Bestimmungen über die Alterspension vereinbaren die Kol-

lektivvertragsparteien, die daraus entstehenden Fragen für die ArbeitnehmerInnen und Betriebe zu beleuchten und wenn möglich entsprechende kollektivvertragliche Modelle zu erarbeiten.

VIII.) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG VOM 18.12.2003

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

IX.) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN ZU VORRÜCKUNGSSTUFE UND MINDESTGEHALT VOM 18.5.2004

– **Beginn des Dienstverhältnisses vor dem 1.5.2003, gleichwertige Einstufung** (gemäß der Überleitungstabelle § 1 Abs. 1 Übergangsrecht RKV)

1. Mit Hilfe der Vorrückungstabelle (gemäß § 2 Abs. 1 Übergangsrecht RKV) wird festgestellt, ob bzw. wie viele fixierte Biennien bzw. Vorrückungen zu stehen.
2. Angestellte, die laut Vorrückungstabelle noch mindestens ein fixiertes Biennium erhalten sollen, haben vorerst ausschließlich ein individuelles Mindestgehalt (gemäß der Tabelle § 2 Abs. 3 Übergangsrecht RKV), welches sich aus der Einstufung vor dem 1.5.2004 ableitet.
3. An jenem Tag, an dem das letzte fixierte Biennium fällig wird, ist die Vorrückungsstufe und somit auch ein Mindestgehalt nach der Mindestgehaltstabelle des Dauerrechtes (gemäß § 15 Abs. 22 RKV) feststellbar:

VG-J am 30.4.2004	fixierte Biennien	Vorrückungsstufe ab dem Tag der Fälligkeit des letzten fixierten Bienniums
1. und 2.	2 und 4 Jahre nach Vorr.-Stichtag	⇒ „nach 2 BG-J“
nach 2	2 Jahre nach Vorr.-Stichtag	⇒ Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“
nach 6	2 und 4 Jahre nach Vorr.-Stichtag	⇒ Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“
nach 8	2 Jahre nach Vorr.-Stichtag	⇒ Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“

Anmerkung: Bei Angestellten der Verwendungsgruppe VI sind Besonderheiten zu beachten.

4. Bei Angestellten, die nach der Vorrückungstabelle kein fixiertes Biennium erhalten, steht die Vorrückungsstufe bereits am 1.5.2005 fest.

VG-J am 30.4.2004	fixierte Biennien	Vorrückungsstufe am 1.5.2004
nach 4	–	⇒ „Grundstufe“
nach 10	–	⇒ Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“

5. Ab jenem Tag, ab dem sich der betreffende Angestellte im Dauerrecht befindet und ihm daher eine Vorrückungsstufe zugeordnet werden kann, ist das Dauerrechts-Mindestgehalt dann heranzuziehen, wenn es höher als das individuelle Mindestgehalt ist.
- **Beginn des Dienstverhältnisses im Zeitraum vom 1.5.2003 bis 30.4.2004, gleichwertige Einstufung oder Höherstufung von Angestellten am 1.5.2004**
Diese Angestellten sind am 1.5.2004 immer in die Grundstufe der Mindestgehalts-Tabelle des Dauerrechtes einzureihen. Somit ist ein Mindestgehalt nach der Mindestgehaltstabelle des Dauerrechtes (gemäß § 15 Abs. 22 RKV) feststellbar.
Das individuelle Mindestgehalt (gemäß § 2 Abs. 3 Übergangsrecht zu § 15 RKV), das sich aus der Einstufung vom 30.4.2004 ergibt, darf jedoch nicht unterschritten werden.
 - **Am Übergangsdienstzettel ist immer nur 1 Mindestgehalt anzugeben:**
Wenn noch ein fixiertes Biennium vorgesehen ist
⇒ „individuelles Mindestgehalt“.
Wenn kein fixiertes Biennium vorgesehen ist
⇒ höherer Wert (entweder „monatliches Mindestgehalt“ gemäß § 15 Abs. 22 RKV oder „individuelles Mindestgehalt“ gemäß § 2 Abs. 3 EES-Übergangsrecht).

D) ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS. 6

Gesetzliche Feiertage:⁵⁷

Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

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 Glaubengemeinschaft angehören:⁵⁸

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

ANMERKUNG 2 ZU § 7

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.

ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS. 4

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs. 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiter-

⁵⁷ Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBl. Nr. 144/83, § 7 Abs. 2 und 3.

⁵⁸ 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.

zahlung 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.

ANMERKUNG 4 ZU § 10a

§ 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 Angestelltendienstzeit 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. Entgeltteile, 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.

ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS. 3

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.

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

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS. 10

Das Muster für den Dienstzettel auf Seite 73 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet 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 (Muster siehe Seite 75) 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.

E) EMPFEHLUNGEN⁵⁹

I.) EMPFEHLUNG BETREFFEND BILDSCHIRMARBEIT⁶⁰ VOM 19.10.1989

(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.

II.) EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG) VOM 16.10.1999

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.

⁵⁹ Siehe auch die Empfehlungen zur Altersteilzeit (Seite 19).

⁶⁰ Siehe auch Seite 51.

F) DIENSTZETTEL-MUSTER

I.) MUSTER FÜR EINEN DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG

Dienstzettel⁶¹
gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
für Angestellte

1. ArbeitgeberIn (Name und Anschrift):
 2. ArbeitnehmerIn:
Herr/Frau geb. am:
Anschrift:
 3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat i. S. des § 19 Abs. 2 AngG.
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*
 4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltegesetzes.
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:
 - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
 - Vorrückungsstufe:
 - voraussichtlich nächste Vorrückung am
 - Beschäftigungsgruppe:
 8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt* / Fixum* beträgt
Fälligkeit der Auszahlung:
- Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen* / Betriebsvereinbarungen* / auf Grund Vereinbarung*
.....

⁶¹ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

Provisionsregelung/Prämie *

-
9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes i.d.g.F. 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 i.d.g.F. und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge i.d.g.F. 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 i.S. des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....
.....

....., am

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG.

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

II.) MUSTER FÜR EINEN DIENSTZETTEL GEMÄSS § 15 ABS. 10 RKV

Dienstzettel

Herrn/Frau*

Gemäß § 15 Abs. 10 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie i.d.g.F. für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie werden Sie in die Beschäftigungsgruppe eingestuft.

Auf Grund Ihrer Dienstzeiten werden Ihre Beschäftigungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG.

III.) MUSTER FÜR EINEN ERGÄNZENDEN DIENSTZETTEL GEMÄSS § 19a RKV

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a RKV

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 Normalarbeitszeit vereinbart

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

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

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.

- 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.

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 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 Arbeitnehmer erstattet:
- b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

6. Haftung:

Der Arbeitnehmer 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

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.

IV.) ÜBERGANGS-DIENSTZETTEL

Übergangs-Dienstzettel für Angestellte

Arbeitgeber/in (Name, Anschrift)

Angestellte/r (Name, Anschrift)

Bisherige Einstufung

Verwendungsgruppe
nach Verwendungsgruppenjahren
bisheriger Vorrückungsstichtag

Einstufung zum 1. Mai 2004

Beschäftigungsgruppe
Vorrückungsstichtag

Monatliches Mindestgehalt*

(laut Mindestgehaltstabelle gemäß § 15 Abs. 22 RKV) €

Individuelles Mindestgehalt*

(laut Tabelle gemäß § 2 Abs. 3 EES-Übergangsrecht) €

Ist-Gehalt

€

Übergangsrecht*

voraussichtlich „fixiertes Biennium“ am in Höhe von
..... €
..... €

voraussichtlich nächste Vorrückung am

Übergangsrecht 1997*

Aus dem Übergangsrecht 1997 zustehende Gehaltsabsicherungen

am in Höhe von
..... €

* Es sind nur jene Werte auszufüllen, die auf den Angestellten /die Angestellte tatsächlich zutreffen.

G) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE

I.) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ANGESTELLTEN DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE IN DER AB 1.11.1998 GELTENDEN FASSUNG (INLANDSDIENSTREISEN)

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

§ 1. Geltungsbereich

Der Vertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Firmen der Elektro- und Elektronikindustrie;

persönlich: für alle Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980 anzuwenden ist. Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge sind die Bestimmungen über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insofern anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.

§ 2. Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt am 1.11.1983 in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag 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.

§ 4.⁶² Reisekostenregelung

Begriff der Dienstreise

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

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.

⁶² § 3 aufgehoben mit Wirkung ab 1.5.2004.

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 erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis zu 200 km Entfernung die Fahrtkosten 2. Klasse vergütet.

Die Benützung der 1. Klasse erfolgt für sämtliche Angestellte:

- 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 beigelegt, entfällt das Nachtgeld.

(5) Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Tag für

Angestellte der Beschäftigungsgruppe ⁶⁴	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
			mindestens € ⁶³
A bis F (M I)	39,36	21,83	61,19
G, H, (M II)	39,90	24,51	64,41
I, J (M III)	45,71	24,51	70,22
K	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 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 Reisestunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

⁶³ Werte ab 1.11.2003.

⁶⁴ Gilt ab 1.5.2004.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachfahrt 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. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Beschäftigungsgruppe I, Grundstufe,⁶⁵ 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.

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 Außertätigkeit innerhalb des Dienstortes ohne Nächtigung werden dem bauüberwachenden Personal Bauüberwachungsgelder bezahlt. Das Bauüberwachungsgeld beträgt je Tag bei einer Außertätigkeit von

mindestens	mindestens ⁶⁶
2,5 bis 5 Stunden	€ 7,22
von mehr als 5 Stunden	€ 9,50

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.

⁶⁵ Gilt ab 1.5.2004.

⁶⁶ Werte ab 1.11.2003.

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 Beschäftigungsgruppen ⁶⁷	mindestens ⁶⁸
A bis F (M I)	€ 51,18
G bis K (M II und M III).....	€ 52,98

Davon sind als Übernachtungsgelder zu betrachten

in den Beschäftigungsgruppen ⁶⁹	mindestens ⁷⁰
A bis F (M I)	€ 12,09
G bis K (M II und M III).....	€ 13,18

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.

(14) Der Anspruch auf Baugelder besteht nicht:

- wenn der Angestellte infolge einer Dienstreise außerhalb seines Baugebietes Reisediäten bezieht;
- während des Urlaubs;
- bei längerem als 24-stündigem Aufenthalt am Sitz der Geschäftsstelle, wenn diese mit dem ständigen Wohnsitz zusammenfällt. In diesem Fall werden die effektiven Reisekosten vergütet;
- im Krankheitsfall nur, wenn der Angestellte in ein Krankenhaus eingeliefert wird oder sich an seinem ständigen Wohnort in häusliche Pflege begibt;
- 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

⁶⁷ Gilt ab 1.5.2004.

⁶⁸ Werte ab 1.11.2003.

⁶⁹ Gilt ab 1.5.2004.

⁷⁰ Werte ab 1.11.2003.

zeitlich begrenzt festgelegt und dem Angestellten schriftlich bekannt gegeben. Überstundenpauschale werden mit höchstens 25 Prozent des Gehaltes festzulegen sein. Ergibt sich die dringende Notwendigkeit, Nachtarbeiten – 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 "Fahrvergütung".

§ 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. 6 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. Messegelder⁷¹

(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). Das Messegeld beträgt pro Kalendertag:

Angestellte der Beschäftigungsgruppe ⁷²	mindestens ⁷³
A bis F (M I)	€ 18,60
G bis K (M II und M III).....	€ 21,79

(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 1.2.1980 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 7.11.1983

⁷¹ Anmerkung: § 6a, § 6b und § 6d entfallen auf Grund des Kollektivvertrages vom 31.10.1991 für den Metallsektor.

⁷² Gilt ab 1.5.2004.

⁷³ Werte ab 1.11.2003.

II.) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG ÜBER DIE ENTSENDUNG ZU AUSLANDSDIENSTREISEN

abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronikindustrie ... und der Gewerkschaft der Privatangestellten.

§ 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. 10 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

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.⁷⁴

(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.⁷⁵

(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.

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.

⁷⁴ In der ab 1.11.2001 ... geltenden Fassung.

⁷⁵ In der ab 1.11.2001 ... geltenden Fassung.

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie z.B. 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.

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem 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.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger 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.

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.

(9) Bei Aufhalten 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 Zusatz-

kollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 9. Familienheimfahrt

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 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. Versicherungen

- 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.

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 Arbeitsgerichtes 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, Außerkrafttreten 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.

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

Wien, am 11.12.1985

III.) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG ÜBER DIE VERRECHNUNG VON KILOMETERGELD FÜR PERSONENKRAFTWAGEN

Abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie, für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie, ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich; ...
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragsschließenden Fachverbänden 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;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie ... in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) 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 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:⁷⁶

bis 10.000 km	€ 0,356
ab 10.001 bis 15.000 km	€ 0,345

⁷⁶ Tabelle gilt ... ab 1.11.2001.

ab 15.001 bis 20.000 km	€ 0,334
darüber	€ 0,316

Die Höhe des Kilometersgeldes bestimmt sich ab 1.1.2002 wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,356
darüber	€ 0,334

Das niedrigere Kilometersgeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometersgrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometersgeldes 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 Kilometersgeld 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 Kilometersgeld im Sinne des § 2 Abs. 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometersgeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

§ 3. Rechnungslegung und Nachweis der Kilometersgelder

Die Abrechnung der Kilometersgelder 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 Rechnungs-

legung 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 die 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 Arbeitsgerichtes 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 Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

Wien, am 7.11.1983

IV.) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG ÜBER SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRE NZULAGEN

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, und zwar zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronikindustrie ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

Artikel I Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ausgenommen die Mitgliedsfirmen des Verbandes Zentralheizungs- und Lüftungsbau und die Münze Österreich AG; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragsschließenden 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, Obermeister bzw. Montageleiter), 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 seinen Arbeitern bei Beschäftigung in diesen Bereichen SEG-Zulagen zu bezahlen hat bzw. hätte.

§ 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.

(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 (Euro und Cent) 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 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 abgelten. Diese Entgeltsteile sind den in Art. II § 2 und § 3 angeführten Zulagen zuzuordnen.

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

§ 2. Herausrechnung⁷⁷

(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 hiebei zu keiner Einigung oder Betriebsvereinbarung, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes der Paritätische Ausschuss gemäß Art. II § 7 dieses Zusatzkollektivvertrages anzurufen.

⁷⁷ Artikel III Einführungsbestimmungen zum Kollektivvertrag 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.

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 8.7.1976

V.) ZUSATZPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG ÜBER SEG-ZULAGEN

abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronikindustrie ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

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 8.7.1976

VI.) KOLLEKTIVVERTRAG BETREFFEND ARBEITSLEISTUNGEN IM RAHMEN DER REGELUNG DER ÖFFNUNGSZEITEN

gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, 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 31.10.1991

VII.) AUSZUG AUS DEM KOLLEKTIVVERTRAG 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 Vorrückungsstichtag 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 bis-

her 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: Dieses 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 (Fünf-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 Verwendunggruppenjahren eingestuftem Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung ...

(6) Einstufung in die Verwendunggruppen 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 Verwendungsguppe (§ 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 Verwendungsguppe anzuwenden.

Den Angestellten, die mit 30.4.1997 das 10. Verwendunggruppenjahr 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 Verwendungsguppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsguppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsguppe 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 Verwendungsguppe (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 Verwendungsguppe 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 neu eingeführten 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) bekannt zu geben (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.

VIII.) KOLLEKTIVVERTRAG 1.11.2003

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 um 2,5 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2003.

- 2) Anstelle des in Absatz 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 2,9 % vereinbart werden, wobei 0,6 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istgehaltserhöhung) verwendet werden kann (**Verteilungsoption**). Die Istgehaltserhöhung gemäß Abs. 1 darf jedoch 2,3 % nicht unterschreiten. Ab 1.11.2003 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,3 %, auszubehalten. Die Entgelt Differenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Abs. 1 ist rückwirkend ab 1.11.2003 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubehalten.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gemäß Absatz 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 16.1.2004 und mit Wirkung vom 1.11.2003 abgeschlossen werden.

Die Verteilungsoption 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) Liegt bei **Provisionsvertretern** das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es ab 1.11.2003 um 2,5% zu erhöhen.
- 4) Angestellte, die nach dem 31.10.2003 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.
- 5) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

III. Mindestgrundgehälter

- 1) Die ab 1.5.2004 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.
- 2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Artikels II ist am 1.5.2004 zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1.5.2004 stehenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1.5.1997 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/der Angestellten aufgrund der Vorschriften des Artikels II oder III effektiv erhöht. Der Kollektivvertrag vom 17.10.1988 (Neuregelung der Mehrarbeit) ist zu beachten.⁷⁸

VI. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1.11.2003 in Kraft. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die nächsten Verhandlungen so zu führen, dass die dann vereinbarten Ergebnisse mit 1.5.2005 in Kraft treten.

Wien, am 18.12.2003

⁷⁸ Punkt V. ist an dieser Stelle nicht abgedruckt, da sämtliche Änderungen [§ 4c. (Altersteilzeit); § 9b. (Verständigungspflicht betreffend das bevorstehende Ende einer Elternschaftskarenz); § 9d. (Rücktrittsrecht im Falle eines Übertrittes zur Abfertigung neu); § 18 (Lehre, Vorlehre, integrative Berufsausbildung)] in den Text des Rahmenkollektivvertrages eingearbeitet wurden.
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung siehe Seite 66.
Protokollanmerkungen zu § 4c und zur Sondierung kollektivvertraglicher Vorruhestandsmodelle siehe Seite 65.

SACHREGISTER

A

Abfertigung 25, 26

- Alterspension, vorzeitige 26
- Altersteilzeit 19
- Anrechnung von Karenz 27
- Anrechnung von Versorgungsleistung 25, 26
- Bemessung, VordienstzeitenAnrechnung 29
- Betriebsvereinbarung 32
- Elternschafts Austritt 27
- Entbindung 26
- Günstigkeitsklausel 26, 29
- KV-Bestimmungen, Geltung für "BMVG-ArbeitnehmerInnen" 28
- Regelpensionsalter 25
- Teilzeit 31
- Todfallsabfertigung 28
- Wegfall wegen Versorgungsleistung 26

Abfertigung neu 28

- Übertrittsvereinbarung, Rücktritt von 28

Abgeltung

- Aufwandsentschädigung, Auslandsdienstreise 91
- Auslandsdienstreise, Ansprüche 91
- Belastungen 98, 100
- Fahrtkosten 84
- Familienheimfahrt, Auslandsdienstreise 90
- Lenkzeit, Auslandsdienstreise 91
- Mehrarbeit 101
- Reisezeit, Auslandsdienstreise 91
- Zeitguthaben, Altersteilzeit 20
- Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 14

Abtretung

- Ersatzansprüche an ArbeitgeberIn, Auslandsdienstreise 91

All-in-Vereinbarungen

- gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 65

Altersteilzeit 19

- Abfertigung 19
- Betriebspension 20
- Betriebsrat, Information an 19
- Blockung 19, 20
- Einarbeitungsphase 20
- Empfehlung 20
- Freistellungsphase 20
- Gehaltsausgleich 19
- Jubiläumsgeld 19
- Sozialversicherungsbeiträge 19
- Tod, ArbeitnehmerIn 20
- Urlaub 20

Vollbeschäftigung, Rückkehr zur 20

Angestellte, technische

SEG-Zulagen 96

Anrechnung 24, 26

- "Altzulage" auf SEG-Zulage 99
- Abgeltung auf Mehrarbeitszeitgutschrift/-zuschlag 101
- Ausbildungsdienst für
 - Beschäftigungsgruppenjahre 40
- Betriebsversammlung, Entgeltfortzahlung nicht anrechenbar 15
- Bezüge, überkollektivvertragliche 65
- Biennalsprunganzahl, Gehaltssystem-Neuregelung 1997 105
- Bilanzgeld, nicht auf Urlaubsremuneration 31
- Bildungskarenzdauer auf dienstzeitabhängige Ansprüche 64
- Entschädigung auf
 - Aufwandsentschädigung, Auslandsdienstreise 88
 - Heimaufenthalt, nicht auf Urlaub 24
 - Ist-Gehaltserhöhung, Vorrückung 43
 - Jubiläumszahlung auf Jubiläumsgeld 52
 - Karenz für Beschäftigungsgruppenjahre 40
 - Karenz, Abfertigung 27
 - Karenz, Dienstjubiläum 53
 - Karenz, Krankenentgeltanspruchsdauer 26
 - Karenz, Kündigungsfrist 26
 - Karenz, Urlaubsdauer 26
 - Krankenurlaub, nicht auf Urlaub 24
 - Mehrarbeit, nicht auf Überstundenausmaß 17
 - Mittelschule, Urlaubsdauer 24
 - Prämien, nicht auf Urlaubsremuneration 31
 - Präsenzdienst für
 - Beschäftigungsgruppenjahre 40
 - Provision auf Urlaubsremuneration 30
 - Provision auf Weihnachtsremuneration 29
 - Provisionen auf Mindestgehalt 42
 - Remunerationen auf Mindestgehalt 42
 - Schichtarbeitsabgeltungen auf
 - Schichtzulage 23
 - Sonderzahlung 65
 - Sonderzuwendung auf Urlaubsremuneration 31
 - Sozialzulagen auf Mindestgehalt 41
 - teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre 49
 - Überzahlungen auf Mindestgehalt 41
 - Umstufung 44
 - Versorgungsleistung auf Abfertigung 25, 26
 - Vorarbeiterdienstzeiten für
 - Beschäftigungsgruppenjahre 40

Vordienstzeit, Abfertigungsanspruch 25, 26
Vordienstzeiten für
 Beschäftigungsgruppenjahre 40
Vorlehre auf Lehre 49
Zivildienst für Beschäftigungsgruppenjahre 40
Zulagen auf Mindestgehalt 41

Arbeitsfrei siehe Dienstverhinderung
24. Dezember 16
31. Dezember 16
Feiertage 68
Heimfahrt 84
Versöhnungstag 68

Arbeitsgericht
Auslandsdienstreise 92
Entlohnungssystem - Übergangsrecht 62
Gehaltssystem-Neuregelung 1997 108
Kilometergeld 95
SEG-Zulagen 98, 99, 100

Arbeitsmittel
Telearbeit 77

Arbeitsordnungen 53

Arbeitsplatzbewertung
SEG-Zulagen 98

Arbeitsunfähigkeit
Auslandsdienstreise 89
Bestätigung 25

Arbeitsunfall
Auslandsdienstreise 89, 90

Arbeitsverhältnis
Beendigung siehe Austritt, Beendigung,
 Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod
Beendigung, Leistungsvolumen 45, 47
Befristung 34
Beginn, Gehalt 50
Beginn, Leistungsvolumen 45
Beginn, Sonderzahlung 32
Beginn, Urlaubsremuneration 31
Beginn, Weihnachtsremuneration 30
Kündigung während Behaltezeit 34
Unterbrechung, nicht durch Studienfreizeit 25

Arbeitsweise, kontinuierliche 15

Arbeitszeit 102
24. Dezember 16
4-Tage-Woche, Betriebsvereinbarung 16
Altersteilzeit 19
Auslandsdienstreise 87
Bandbreite 12
Bandbreite, Betriebsvereinbarung 12
Bandbreite, erweiterte 12
Bandbreite, erweiterte,
 Betriebsvereinbarung 13
betriebliche 33
Dekadenarbeit 15
Dekadenarbeit, Betriebsvereinbarung 15
Dekadenarbeit, Dienstreise 84
Durchrechnungszeitraum 10, 12, 13, 103

Durchrechnungszeitraum, Dekadenarbeit 15
Durchrechnungszeitraum, Mehrarbeit 17
Durchrechnungszeitraum, Schichtarbeit 15
Einarbeiten, Betriebsvereinbarung 11
Fachverbandsverhandlungen 54
Gleitzeit 12
Lage, Betriebsrat, Zustimmung 13
Lage, erweiterte Bandbreite 13
Leiharbeit, erweiterte Bandbreite 14
Mehrarbeit 11, 17
Mehrarbeit, Zeitausgleich,
 Betriebsvereinbarung 17
Nachtarbeit 18
Normalarbeitszeit 10
Pausen, Lage 16
Rahmenplan, erweiterte Bandbreite 13
Ruhetag, Auslandsdienstreise 87
Ruhezeit 15
Ruhezeit, wöchentliche, Dekadenarbeit 15
Samstag 16
Schichtarbeit 15
Schichtarbeit, Durchrechnungszeitraum,
 Betriebsvereinbarung 15
Schiedskommission,
 Durchrechnungszeitraum 12
tägliche 16
tägliche, Auslandsdienstreise 87
tägliche, Beginn und Ende 16
tägliche, Mehrarbeit 17
Teilzeit 15
Verkürzung 101
Verteilung, Auslandsdienstreise 87
Verteilung, Festlegung 12
vollkontinuierliche 15
wöchentliche 10, 11, 16, 101
wöchentliche, Altersteilzeit 20
wöchentliche, Ausdehnung 11
wöchentliche, Auslandsdienstreise 87
wöchentliche, Dekadenarbeit 15
wöchentliche, Schichtarbeit 15
wöchentliche, Verteilung 16
wöchentliche, Verteilung, Jugendliche 16
wöchentliche, Verteilung, Lehrling 16
wöchentliche, vollkontinuierliche
 Schichtarbeit 15
Zeitausgleich 10, 11, 12, 13
Zeitausgleich, Durchrechnungszeitraum,
 Ende 14
Zeitausgleich, erweiterte Bandbreite 14
Zeitausgleich, Mehrarbeit 17
Zeitausgleich, unmöglicher 11
Zeitausgleichszeitraum,
 Betriebsvereinbarung 11
Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 13
Zeitkonto 13
Zulagen siehe Zulagen
Zuschläge siehe Zuschläge

- Aufsichtsorgan**
 - Bezüge 50
 - SEG-Zulagen 96
 - Aufteilungskriterien**
 - Leistungsvolumen 45
 - Leistungsvolumen, Verletzung 47
 - Aufteilungsverfahren**
 - Leistungsvolumen 46
 - Aufwandsentschädigung 85**
 - Dienstzettel, Auslandsdienstreise 86
 - Fachverbandsverhandlungen 53
 - Fahrtkostenentschädigung 93
 - Messegeld 85
 - Nachtgeld 80
 - Reiseaufwandsentschädigung 80
 - Taggeld 80
 - Zusatzkollektivvertrag 55
 - Aufwandsentschädigung, Auslandsdienstreise 87**
 - Anrechnung von Entschädigung 88
 - Betriebsrat 86
 - Betriebsvereinbarung 86
 - Entfall 89
 - Fremdwährung, Betriebsrat, Zustimmung 88
 - Nachtgeld 87
 - Pauschale 91
 - Taggeld 87
 - vor Grenzübertritt 89
 - Ausbildung**
 - gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 66
 - teilqualifizierende, Anrechnung auf Lehre 49
 - Ausbildungsdienst**
 - Anrechnung für Vorrückung 40
 - Ausbildungskosten**
 - Rückerstattung 35
 - Ausland**
 - Entsendung 86
 - Zulage 91
 - Auslandsdienstreise 86**
 - Abrechnung 91
 - Arbeitsgericht 92
 - Arbeitsunfähigkeit 89
 - Arbeitsunfall 89, 90
 - Arbeitszeit 87
 - Aufwandsentschädigung 86
 - Ausschuss, paritätischer 92
 - Beförderungsmittel 87, 90
 - Betriebsrat, Aufwandsentschädigung, Fremdwährung 88
 - Betriebsvereinbarung 86
 - Dienstauslagen 89
 - Dienstverhinderung 89
 - Dienstzettel 86
 - Ersatzansprüche, Abtretung 91
 - Familienheimfahrt 90
 - Firmenregelung, bestehende 92
 - Gefährdung, persönliche 91
 - Gewalt, höhere 91
 - Günstigkeitsklausel 92
 - Günstigkeitsklausel, Betriebsvereinbarung 92
 - Krankenhausaufenthalt 89
 - Krankenrücktransportversicherung 90
 - Krankheit 90
 - Lenkzeit, Pauschale 91
 - Lenkzeitvergütung 89
 - Nachtfahrt 87
 - Nachtgeld, Pauschale 91
 - Reisevorbereitung 86
 - Reisezeit, Pauschale 91
 - Reisezeitvergütung 89
 - Schlichtungsverfahren 72
 - Taggeld, Pauschale 91
 - Tod, Angehörige 90
 - Tod, ArbeitnehmerIn 90, 91
 - Überstunde 89
 - Unfall 90
 - Unfall, Versicherung 90
 - Urlaub 90
 - Versicherung 90
 - Wochenruhe 87
 - Zusatzkollektivvertrag 55
 - Ausschuss, paritätischer**
 - Auslandsdienstreise 92
 - Kilometergeld 95
 - Schlichtung 54
 - SEG-Zulagen 98
 - SEG-Zulagen, Herausrechnung 99
 - Ausstellungen**
 - Messegeld 85
 - Austritt 12**
 - Jubiläumsgeld 52
 - Karenz 27
 - Nachtarbeit 18
 - Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 14
 - Zeitschuld, erweiterte Bandbreite 14
 - Auswahlkriterien**
 - Leistungsvolumen 45
 - Leistungsvolumen, Verletzung 47
- B**
- Bandbreite 12**
 - Bandbreite, erweiterte 12**
 - Überstunden 63
 - Baugeld 81, 83**
 - Baustelle 80**
 - Dekadenarbeit 15
 - Fahrtkostenersatz 84
 - Feiertag 84
 - Heimfahrt 84
 - Nachtarbeit 84
 - Reiseaufwandsentschädigung 83
 - Samstag 84

- Sonntag 84
- Überstunde 83
- Bauüberwachungsgeld 82**
- Beendigung**
 - Befristungsablauf-Mitteilung 34
 - Lehrzeit, Behaltspflicht 34
 - Telearbeit 77**
 - Telearbeit, Arbeitsmittel 77
 - Telearbeit, Vereinbarung 51
- Beendigung, Arbeitsverhältnis**
 - Abfertigung 19, 25, 26
 - Abfertigung, Teilzeit 32
 - Frühwarnsystem 72
 - Gehalt 50
 - Karenz, Kündigungsfristbemessung 26
 - Nacharbeit, Anfechtung 18
 - Nacharbeit, Kündigungs-
/Entlassungsschutz 18
 - Urlaubsremuneration 31
 - Weihnachtsremuneration 30
 - Zeitguthaben 11
 - Zeitguthaben, Altersteilzeit 20
 - Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 14
 - Zeitguthaben, Mehrarbeit 17
 - Zeitschrift 102
- Beförderungsmittel 81, 82**
 - Auslandsdienstreise 87, 90
- Befristung**
 - Arbeitsverhältnis 34
- Begräbnis**
 - Dienstverhinderung 24
- Behaltspflicht 34**
- Beratung**
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,
Betriebsrat 43
- Berufsanfänger nach Schulausbildung**
 - EES 37
- Berufsausbildung**
 - Einstufung 37
- Berufsausbildung, integrative**
 - Einstufung 37
 - Lehrlingsentschädigung 49
- Beschäftigungsgruppen 35**
 - betriebliche 40
 - Einstufung 56
- Beschäftigungsgruppenjahre 40**
 - Umfstufung 44
- Betriebspension**
 - Altersteilzeit 20
 - Ruhen wegen Abfertigung 25, 26
- Betriebsrat**
 - Altersteilzeit, Information 19
 - Änderung von Arbeitsordnungen,
Zustimmung 53
 - Arbeitszeit, Lage, Zustimmung 13
 - Aufwandsentschädigung, Fremdwährung,
Zustimmung 88
- Aufwandsentschädigungen, Information,
Auslandsdienstreise 86
- Ausbildungskosten-
Rückerstattungsvereinbarung,
Information über 35
- Bandbreite, erweiterte, Zustimmung 12
- Beschäftigungsgruppen, Einstufung,
Mitwirkung 35, 56
- Durchrechnungszeitraum, Zustimmung 12
- Firmenregelung, bestehende,
Auslandsdienstreise 92
- Firmenregelung, Kilometergeld,
Zustimmung 95
- Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung
47
- Leistungsvolumen, gemeinsames für
Arbeiter und Angestellte, Zustimmung 45
- Leistungsvolumen, Mitteilung 46
- Leistungsvolumen, Vermittlung,
Unterstützung 47
- SEG-Zulagen, Herausrechnung 99
- Überstundenpauschale, Baustelle,
Zustimmung 83
- Urlaubsentgelt, Regelmäßigkeit,
Zustimmung 33
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,
Beratung 43
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,
Namensliste 43
- Betriebsrat, Betrieb ohne**
 - Arbeitszeit, Bandbreite 12
 - Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite 12
 - Aufwandsentschädigung, Fremdwährung
88
 - Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung 48
 - Leistungsvolumen, Namensliste 46
 - Leistungsvolumen, Vermittlung 47
 - Mehrarbeit, Zeitausgleich 17
 - Teilzeit, Abfertigung 32
 - Teilzeit, Sonderzahlung 32
 - Vier-Tage-Woche 17
 - Vorrückung, Aufschub, KV-Parteien 59
 - Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, KV-
Parteien 43
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum
43
- Betriebsvereinbarung**
 - Abfertigung 32
 - Abfertigung neu,
Übertrittsrahmenbedingungen 28
 - Arbeitszeit 13
 - Arbeitszeit, Bandbreite 12
 - Arbeitszeit, Einarbeiten 11
 - Arbeitszeit, Zeitausgleichszeitraum 11
 - Aufwandsentschädigung,
Auslandsdienstreise 86
 - Bandbreite, erweiterte 14

- Bandbreite, erweiterte, Teilzeit 15
- Beschäftigungsgruppen, betriebliche 39
- Bildungskarenz 64
- Dekadenarbeit 15
- Durchrechnungszeitraum, Schichtarbeit 15
- Fachverbandsverhandlungen 54
- Firmenregelung, bestehende,
 - Auslandsdienstreise 92
- Firmenregelung, Kilometergeld 95
- Günstigkeitsklausel 53
- Günstigkeitsklausel, Auslandsdienstreise 92
- Kilometergeld 95
- Leiharbeit, erweiterte Bandbreite 14
- Leistungsvolumen,
 - Aufschubung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe 48
- Leistungsvolumen, Aufteilung 46
- Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien 46
- Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte 45
- Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung 47
- Leistungsvolumen, Zeitplan 47
- Mehrarbeit, Zeitausgleich 17
- Nachtarbeit 18
- Nachtarbeit, "Altvereinbarungen" 64
- Nachtarbeit,
 - Belastungsausgleichsmaßnahmen 19
- Regelung, betriebliche, Gehaltssystem-Neuregelung 1997 107
- Schichtplan 15
- SEG-Zulagen 97, 99
- SEG-Zulagen, Arbeitsplatzbewertung 98
- Sonderzahlung 32
- Sonderzahlung, Berechnungszeiträume 33
- Telearbeit 51
- Umstufung 44
- Urlaubsentgelt, Regelmäßigkeit 33
- Urlaubsremuneration, Fälligkeit 31
- Verbesserungsvorschläge, Vergütung 35
- Verteilungsoption 109
- Vier-Tage-Woche 16
- Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle 43, 59
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum 43
- Zeitausgleich, Mehrarbeit 17
- Zeitguthaben 13
- Zulagen 33
- Zulagen, Herausrechnung 99
- Zuschläge 33
- Betriebsversammlung**
 - Bandbreite erweiterte, Entgeltfortzahlung 14
- Betriebszugehörigkeit**
 - Einstufung in BG B 36

- Biennium, fixiertes 58**
 - Ausnahmen 59
- Bilanzgeld**
 - Nichtanrechnung auf Urlaubsremuneration 31
- Bildschirmarbeit 51**
 - Arbeitsplatz 51
 - Brille, Kostenersatz 51
- Bildungskarenz**
 - Ansprüche, dienstzeitabhängige 64
 - Betriebsvereinbarung 64
 - Gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 64
 - Kündigungsschutz 64
 - Sozialversicherung 64
- Blockung**
 - Altersteilzeit 19, 20

D

- Dekadenarbeit 15**
 - Heimfahrt, Fahrtkostensersatz 84
- Diensterfindung 34**
- Dienstjubiläum 52**
 - Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeit 52
 - Anrechnung von Jubiläumszahlung 52
 - Anrechnung von Karenz 53
 - Günstigkeitsklausel 52
 - Jubiläumsgeld 52
- Dienstreise 79**
 - Aufwandsentschädigung 87
 - Auslandsdienstreise 86
 - Baugeld 81, 83
 - Bauüberwachungsgeld 82
 - Beförderungsmittel 81, 82
 - Begriff 79
 - Entsendung 81, 86
 - Fahrtkosten, Dekadenarbeit 84
 - Fahrtvergütung 80
 - Feiertag 81
 - Gepäckkosten 82
 - Günstigkeitsklausel 85
 - Heimfahrt 84
 - Kilometergeld 93
 - Lehrling 79
 - Lenkzeit 82, 107
 - Messegeld 85
 - Nachtfahrt 80, 82
 - Nachtgeld 81
 - Nachtgeld 80
 - Reiseaufwandsentschädigung 80
 - Reisedauer 80
 - Reisekosten 79
 - Reisender 84
 - Reisezeit, Entgelt 81
 - Samstag 81
 - Sonntag 81
 - Taggeld 80

Überstunde 82, 83
 Verfall der Ansprüche 85
 Vertreter 84

Dienstverhältnis siehe Arbeitsverhältnis

Dienstverhinderung 11, 23
 Auslandsdienstreise 89
 Begräbnis, Hin- und Rückfahrt 24
 Urlaubsentgelt 33
 Zeitausgleich, erweiterte Bandbreite 14
 Zeitausgleich, Lage, Mehrarbeit 17

Dienstzettel
 Auslandsdienstreise 86
 EES-Übergangsrecht 62
 Muster 73
 Muster, Einreihung 75
 Muster, Telearbeit 76
 Nachtarbeit 18
 Telearbeit 51
 Umstellungsdienstzettel 108

Durchrechnungszeitraum 103
 Bandbreite, erweiterte 12
 Betriebsvereinbarung, Schichtarbeit 15
 Ende, Schichtarbeit 15
 Ende, Zeitguthaben 14
 Mehrarbeit 17
 Schichtarbeit 15
 SEG-Zulagen 98
 Verkaufsstellen 10

E

EES-Dauerrecht 35
EES-Übergangsrecht 56

Ehefrau
 Niederkunft, Dienstverhinderung 24

EhegattInnen
 Tod, Auslandsdienstreise 90
 Tod, Dienstverhinderung 24
 Todfallsabfertigung 29

Eheschließung
 eigene, Dienstverhinderung 23
 Geschwister, Dienstverhinderung 24
 Kinder, Dienstverhinderung 24

Einarbeiten 63
 Feiertag 11

Einarbeitungsphase
 Altersteilzeit 20

Einarbeitungszeit 11

Einmalzahlung
 Leistungsvolumen, Sanktion 47

Einstellungsbeschränkung
 Volontär 53

Einstufung
 Berufsausbildung 37
 Beschäftigungsgruppen 35
 Beschäftigungsgruppen, EES-Übergangsrecht 56
 Gleichbehandlung, Geschlecht 36

Kriterien 35
 Lehre 37, 39
 Meister 39

Einvernehmen siehe Zustimmung

Eitern
 Tod, Auslandsdienstreise 90
 Tod, Dienstverhinderung 24

Eiternschaftsausritt
 Abfertigung 27

Empfehlung
 Frühwarnsystem 72

Entgeltfortzahlung
 24., 31. Dezember 16
 Betriebsversammlung, erweiterte Bandbreite 15
 Untersuchung, ärztliche 19

Entlassung 12
 Entlassungsschutz, Nachtarbeit 18
 Jubiläumsgeld 52
 Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 14
 Zeitschuld, erweiterte Bandbreite 14

Entsendung
 Auslandsdienstreise 86
 Auslandsmontage 92
 Dienstleistung, aushilfsweise 81
 Dienstzettel 86

Erben
 Gehaltszahlung im Todesfall 28
 Todfallsabfertigung 28
 Zeitguthaben, Abgeltung 20

Erhöhungen, individuelle (Leistungsvolumen) 45
 EES-Übergangsrecht 61

Erklärung, gemeinsame der KV-Parteien
 All-in-Vereinbarungen 65
 Aus- und Weiterbildung 66
 Bildungskarenz 64
 Vorrückungsstufe, Mindestgehalt 66

Erkrankung siehe Krankheit

Ermittlungsverfahren
 Leistungsvolumen 46

Ersatzansprüche
 Abtretung, Auslandsdienstreise 91

Erschwerniszulage 97, siehe SEG-Zulagen

F

Fachhochschulpraktikum
 Lehrlingsentschädigung 51

Fachverbandsverhandlungen 53

Fahrtpreisvergütung
 Heimfahrt 84

Fahrtkosten
 Beförderungsmittel, Auslandsdienstreise 87
 Pauschale 84

Fahrtkosten, Auslandsdienstreise
 Konto 91

Familienheimfahrt 90
 Heimfahrt bei Tod Angehöriger 90
 Verfall 91

Fahrtkostenentschädigung 93

Fahrtkostensersatz
 Heimfahrt, Dekadenarbeit 84

Fahrtvergütung 80
 Entfall 84
 Überstunde 82

Familienheimfahrt 90, siehe Heimfahrt

Feiertag 11, 20
 Baustelle 84
 Dienstreise 81
 Feiertag 11
 Feiertag, Einarbeiten 11
 Karfreitag 68
 Sonderzahlung 21
 Teiler, Monatsgehalt 21
 Überstunde, Zuschlag 22
 Versöhnungstag 68
 Vier-Tage-Woche 17
 Zeitausgleich, Lage, Mehrarbeit 17
 Zuschlag, Berechnungsgrundlage 21

Feiertage, gesetzliche 68

Feiertag 11
 Einarbeiten 11

Ferialpraktikant 50

Fernbleiben
 ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlung 63

Freischichten 15

Freistellungsphase
 Altersteilzeit 20

Frühwarnsystem
 Empfehlung 72

Führung
 Beschäftigungsgruppen 38

Fünf-Prozent-Klausel
 Übergangsrecht 59
 Vorrückung 42
 Zeitvorrückung 105, 106

G

Geburt
 Dienstverhinderung 24

Gefahrenzulage 97, siehe SEG-Zulagen

Gegenverrechnung
 Sonderzahlung 32

Gehalt siehe Mindestgehalt
 Arbeitsverhältnis, Beginn/Ende 50
 Bandbreite 12
 Berufsanfänger nach Schulausbildung 37
 Gehaltsausgleich, Altersteilzeit 19
 Gleichbehandlung, Geschlecht 36
 Ist-Gehalt 42
 Rückzahlung 12
 Teilzeit 41
 Todesfall 28

Gehaltssystem
 Neuregelung 1997 103

Geheimhaltung
 Erfindung 34

Gepäckkosten 82

Gesamtstreitigkeiten
 Schlichtung 54

Geschwister
 Eheschließung, Dienstverhinderung 24
 Tod, Dienstverhinderung 24

Gewalt, höhere
 Auslandsdienstreise 91

Gleichbehandlung
 Geschlecht, Einstufung, Gehalt 36
 Geschlecht, Leistungsvolumen, Gehalt 45

Gleizeit
 Kombinationsverbot, erweiterte Bandbreite 12

Großbaustelle
 Dekadenarbeit 15

Großeltern
 Tod, Dienstverhinderung 24

Grundvergütung
 Mehrarbeit 21
 Normalstunde 12
 Teiler, Sonderzahlung, Teilzeit 32
 Überstunde 21
 Überstunde, 24., 31. Dezember 22
 Überstunde, Fahrzeiten 82
 Überstunde, Sonntag 21

Günstigkeitsklausel 53, 55
 Abfertigung 26, 29
 Auslandsdienstreise 92
 Dienstjubiläum 52
 Dienstreise 85
 Kilometergeld 95
 Überstunde 22

H

Haftung
 ArbeitgeberIn, Privat-PKW 94
 ArbeitnehmerIn, Telearbeit 51, 77

Heimaufenthalt
 Nichtanrechnung auf Urlaub 25

Heimfahrt 84
 Fahrtkostensersatz, Dekadenarbeit 84
 Familienheimfahrt, Auslandsdienstreise 90
 persönliche Gefährdung,
 Auslandsdienstreise 91
 Tod Angehöriger, Auslandsdienstreise 90

Herausrechnung
 SEG-Zulagen 100
 Zulagen 99

Höherstufung
 EES-Übergangsrecht 59

I

Information

- Befristungsablauf 34
- Betriebsrat, Ausbildungskosten-
Rückersattungsvereinbarung 35
- Leistungsvolumen, Arbeitnehmer 46
- Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung, KV-Parteien
48
- Leistungsvolumen, Betriebsrat 46
- schriftliche, Karenzende 27

Invaldität

- Versicherung, Auslandsdienstreise 90

Ist-Gehalt 42

- Erhöhung 35, 108
- Gehaltssystem-Neuregelung 1997 106
- Umstufung 44
- Vorrückung 42
- Vorrückung, Ausnahmen 42

J

Jahreswechsel

- Arbeitszeit 16
- Entgeltfortzahlung 16
- Zuschläge 22

Jubiläumsgeld

- Altersteilzeit 19
- Dienstjubiläum 52

Jugendliche

- Arbeitszeit, Bandbreite, erweiterte 12
- Arbeitszeit, wöchentliche, Verteilung 16

K

Karenz

- Anrechnung bei Abfertigung 27
- Anrechnung bei Dienstjubiläum 53
- Anrechnung bei Kündigungsfristbemessung
26
- Anrechnung,
Krankentgeltanspruchsdauer 26
- Anrechnung, Urlaubsdauer 26
- Bildungskarenz 64
- Leistungsvolumen 45
- Verständigung, Karenzende 27

Karfreitag 68

Kilometergeld 93

- Arbeitsgericht 95
- Ausschuss, paritätischer 95
- Betriebsvereinbarung 95
- Günstigkeitsklausel 95
- Nachweis 94
- Pauschale 94
- Rechnungslegung 94
- Schlichtung 95

Verfall 94

Zusatzkollektivvertrag 55

Kinder

- Eheschließung, Dienstverhinderung 24
- Tod, Auslandsdienstreise 90
- Tod, Dienstverhinderung 24
- Todfallsabfertigung 28

Kinderbetreuungsgeld 27

Kombinationsverbot

- Arbeitszeit 63
- Gleitzeit, erweiterte Bandbreite 12
- Schichtarbeit, erweiterte Bandbreite 12

Krankentgelt

- Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeit
27
- Anspruchsdauer, Anrechnung von Karenz
26

Krankenhausaufenthalt

- Auslandsdienstreise 89

Krankurlaub 24

- Nichtanrechnung auf Urlaub 25

Krankheit

- Auslandsdienstreise 90
- Baugeld 83
- Heimfahrt 84
- Krankenrücktransportversicherung,
Auslandsdienstreise 90
- Urlaubsentgelt 33
- Zeitguthaben 14

Kündigung

- Arbeitsverhältnis 12
- Arbeitsverhältnis, Abfertigung 26
- Arbeitsverhältnis, Zeitguthaben 14
- Kollektivvertrag 10, 79, 92, 95
- Kündigungsfrist, Anrechnung von Karenz
26
- Kündigungsfrist, Verlängerung 14
- Kündigungsfrist, Vordienstzeitenanrechnung
27
- Kündigungsschutz, Bildungskarenz 64
- Kündigungsschutz, Elternschaftskarenz 27
- Kündigungsschutz, Nachtarbeit 18
- Vorrückung, Ausnahme 42
- während Behaltezeit 34

KV-Parteien bzw. -Partner

- Beschäftigungsgruppen, Vermittlung bei
Einstufung 57
- Betriebsvereinbarung, Zusendung 12
- Empfehlungen 72
- gemeinsame Erklärungen 63
- Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung,
Betriebsvereinbarung, Übermittlung 48
- Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung, Zustimmung
48
- Leistungsvolumen, Vermittlung 47
- Vermittlung, EES-Übergangsrecht 62

Vorrückung, Aufschub, Vereinbarung 59
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,
Vereinbarung 43
Zustimmung, Durchrechnungszeitraum 12,
15

L

Lebensgefährtnnen

Niederkunft, Dienstverhinderung 24
Tod, Auslandsdienstreise 90
Tod, Dienstverhinderung 24

Lehre

Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung
49
Beendigung, Behaltspflicht 34
EES-Übergangsrecht 61
Internatskosten 50
Lehrabschlussprüfung, Einstufung 37, 39
Lehrlingsentschädigung 49
Vorlehre, Anrechnung 49

Lehrling 9, 27

Abfertigung 29
Arbeitszeit, wöchentliche, Verteilung 16
Dienstreise 79
Mehrarbeitsverbot 102
Überstundenverbot 102

Lehrlingsentschädigung

Fachhochschulparktikum 51
Ferialpraktikant 51
Kollektivvertragskündigung 10
Pflichtpraktikant 50
Urlaubsremuneration 30
Weihnachtsremuneration 30

Leiharbeit

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite,
Betriebsvereinbarung 14

Leistungsvolumen 43, 45

EES-Übergangsrecht 61

Lenkzeit 82, 107

Lenkzeitvergütung, Auslandsdienstreise 89
Pauschale, Auslandsdienstreise 91

M

Mehrarbeit 17, 101, 110

Abend 101
Abgeltung 101
Bandbreite, erweiterte 12
Einarbeiten 11
Grundvergütung 21
Messegeld 85
Samstag 101
Sonderzahlung 31
Teilzeit 21
Überstunde 21
Zeitausgleich 17
Zeitausgleich, Betriebsvereinbarung 17

Zuschlag 17
Zuschlag, Berechnungsgrundlage 21

Meisterln

Einstufung 39
Fachverbandsverhandlungen 54
SEG-Zulagen 96
Verwendungsgruppe, Gehaltssystem-
Neuregelung 1997 104, 106

Messegeld 85

Mindestgarantie 109

Mindestgehalt 41

Absicherung 106
Absicherung, Gehaltssystem-Neuregelung
1997 104
Absicherung, Umstufung, Gehaltssystem-
Neuregelung 1997 106
Anrechnung 41
Beschäftigungsgruppen, betriebliche 39
Erhöhung, Gehaltssystem-Neuregelung
1997 107
gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 66
Teilzeit 41
Umstufung 43

Mindestgehalt, individuelles 58

Mindestgrundgehalt

Begrenzung, Überstunde, Fahrzeiten 82
Erhöhung 109
Erhöhung, Provisionsvertreter 109
Fachverbandsverhandlungen 54
Gehaltssystem-Neuregelung 1997 103
Kollektivvertragskündigung 10

Mindestprovision 109

Mitarbeitevorsorge, betriebliche Siehe

Abfertigung neu

Mitteilung siehe Information

Mitwirkung

Beschäftigungsgruppen, Einstufung,
Betriebsrat 35, 56

N

Nachtarbeit 18

Ablehnung 18
Austritt 18
Baustelle 84
Belastungsausgleichsmaßnahmen,
Betriebsvereinbarung 19
Betriebsvereinbarung 18
Dienstzettel 18
Kündigungs-/Entlassungsanfechtung 18
Kündigungs-/Entlassungsschutz 18
Tagesarbeitsplatz 18
Überstunde, Zuschlag 21, 101
Untersuchung, ärztliche 19
Vereinbarung 18
Weiterbildung 18
Zeitgutschrift 101, 102
Zulage 23

Zuschlag, Kollektivvertragskündigung 10
Nachtfahrt 80, 82
Nachtgeld 80
 Dienstzettel, Auslandsdienstreise 86
 Höhe 81
 Zweck 80
Nachtgeld, Auslandsdienstreise
 Akonto 91
 Entfall 87, 89
 EU 88
 Höhe 87
 Krankenhausaufenthalt 89
 Pauschale 91
 Reisezeit 89
 Verfall 91
 Zweck 87
Nachtschicht
 Ende am 24. Dezember 16
Nachtschwerarbeit 19
Nachzahlung
 Sonderzahlung 32
Namensliste
 Leistungsvolumen 46
 Vorrückung, Ausnahme 43
Normalarbeitsstunde
 Teiler 21
Normalarbeitszeit 10, 100

O

Öffnungszeiten-Kollektivvertrag 100

P

Patentrecht 34
Pauschale
 Aufwandsentschädigung,
 Auslandsdienstreise 91
 Fahrtkosten 84
 Kilometergeld 94
 Lenkzeit, Auslandsdienstreise 91
 Nachtgeld, Auslandsdienstreise 91
 Reiseaufwandsentschädigung 84
 Reisezeit, Auslandsdienstreise 91
 SEG-Zulagen 98
 Sonderzahlung 65
 Taggeld, Auslandsdienstreise 91
 Überstunde 22, 23, 83
 Überstunde, Erhöhung 110
Pausen 16
Pflegefreistellung
 Bandbreite, erweiterte 14
Postensuchtage
 Befristung 34
Praktikant 50
 Ferialpraktikant 50
 Pflichtpraktikant 9, 50

Prämie 109
 Nichtanrechnung auf Urlaubsremuneration 31
Präsenzdienst
 Anrechnung für Vorrückung 40
 Leistungsvolumen 45
Probemonat 34
Projektleitung
 Beschäftigungsgruppen 38
Provision
 Anrechnung auf Urlaubsremuneration 30
 Anrechnung auf Weihnachtsremuneration 29
 Leistungsvolumen 45
 Urlaubsremuneration bei Fixum 30
 Weihnachtsremuneration bei Fixum 29
Provisionsvertreter
 Fixum, Erhöhung 108, 109
 Vorrückung, Ausnahme 42
Prüfungsvorbereitung
 Studienfreizeit 25

R

Rahmenplan
 Bandbreite, erweiterte 13
Rechnungslegung
 Auslandsdienstreise 91
 Dienstreise 85
 Kilometergeld 94
Regelmäßigkeit
 Urlaubsentgelt 33
 Urlaubsentgelt, Überstunden 33
Regelungen, betriebliche
 EES-Übergangsrecht 61
Reiseaufwandsentschädigung 80
 Aufenthalt, längerer 81
 Baustelle 83
 Pauschale 84
 Überstunde 82
 zusätzliche 81
Reisedauer 80
Reisekosten siehe Dienstreise
 Fachverbandsverhandlungen 53
Reisender 84, siehe Vertreter
Reisevorbereitung
 Auslandsdienstreise 86
Reisezeit
 Entgelt 81
 Pauschale, Auslandsdienstreise 91
Reisezeitvergütung
 Auslandsdienstreise 89
Remunerationen 42
Rückerstattung siehe Rückzahlung
Rücktransport
 Tod, ArbeitnehmerIn, Auslandsdienstreise 91

Rücktritt
 Übertrittsvereinbarung, Abfertigung neu 28

Rückzahlung
 Ausbildungskosten 35
 Gehalt 12
 Sonderzahlung 32
 Zeitschuld, erweiterte Bandbreite 14

Ruhen
 Versorgungsleistung wegen Abfertigung 25, 26

Ruhetag
 wöchentlicher, Auslandsdienstreise 87

Ruhezeit
 Mindestruhezeit, Schichtarbeit 15
 Wochenruhe, Auslandsdienstreise 87
 wöchentliche 15

S

Sachbezug 109

Samstag
 Arbeitsende 16
 Baustelle 84
 Dienstreise 81
 Mehrarbeit 101
 Zeitgutschrift 101, 102
 Zuschlag 101

Schichtarbeit 15
 24. Dezember 16
 Freischicht 15
 Nachtschwerarbeit 19
 Schichtenteilung 16
 Schichtplan 15
 Schichtturnus 15
 Schiedskommission 15
 Zeitausgleich 15
 Zulage 2. Schicht 23
 Zulage 3. Schicht (Sondervergütung) 23

Schichtplan 15

Schiedskommission
 Arbeitszeit, Durchrechnungszeitraum 12
 Gehaltssystem-Neuregelung 1997 108
 Schichtarbeit 15

Schlafwagen 80

Schlichtung
 Auslandsdienstreise 92
 Gehaltssystem-Neuregelung 1997 108
 Gesamtstreitigkeiten 54
 Kilometergeld 95
 Studienfreizeit 25

Schmutzzulage 96, siehe SEG-Zulagen

Schriftform
 Bandbreite, Unterschreitung von 37 Stunden 12
 Firmenregelung, Auslandsdienstreise 92
 Firmenregelung, Kilometergeld 95
 Information, Überstundenpauschale, Baustelle 84

Kilometergeld, Rechnungslegung 94
 Leistungsvolumen, Erhöhung, Information 46
 Rechnungslegung, Auslandsdienstreise 91
 Rechnungslegung, Dienstreise 85
 SEG-Zulagen, Geltendmachung der Herausrechnung 99
 Vereinbarung, Aufwandsentschädigung, Auslandsdienstreise 86
 Vereinbarung, erweiterte Bandbreite 12
 Vereinbarung, Nachtarbeit 18
 Vereinbarung, Teiler, Teilzeit 32
 Vereinbarung, Telearbeit 51
 Verständigung, Karenzende 27

Schulausbildung
 Einstufung 37

Schulen
 berufsbildende höhere, Einstufung 37, 38

Schülerheim
 Internatskosten 50

Schwiegereltern
 Tod, Dienstverhinderung 24

SEG-Zulagen
 "Altzulage", Betriebsvereinbarung 99
 Anspruchsberechtigte 96
 Arbeitsgericht 98, 99, 100
 Arbeitsplatzbewertung, Betriebsvereinbarung 98
 Ausschuss, paritätischer 98, 99
 Betriebsvereinbarung 97
 Durchrechnungszeitraum 98
 Einführungsvorschriften 99
 Herausrechnung 100
 Höhe 97
 Pauschale 98
 Sonderzahlung 100
 Verfall 98
 Zusatzkollektivvertrag 55, 96
 Zusatzprotokoll vom 8.7.1976 100

Sonderentlohnung
 Fachverbandsverhandlungen 54

Sondervergütung
 Nachtarbeit 23

Sonderzahlung 31
 Arbeitsverhältnis, Beginn 32
 Berechnung 33
 Berechnungszeiträume, Betriebsvereinbarung 33
 Betriebsvereinbarung 32
 Feiertag 21
 Gegenverrechnung 32
 Mehrarbeit 31
 Nachzahlung 32
 Pauschale 65
 Rückzahlung 32
 SEG-Zulagen 100
 Sonntag 21
 Teilzeit 31

Überstunde 21
Urlaubsremuneration 30
Weihnachtsremuneration 29
Zeiten ohne Entgeltanspruch 63

Sonntag 20
Baustelle 84
Dienstreise 81
Ruhetag, wöchentlicher,
 Auslandsdienstreise 87
Sonderzahlung 21
Überstunde, Grundvergütung 21
Überstunde, Zuschlag 21
Zuschlag, Berechnungsgrundlage 21

Sozialversicherungsbeiträge
Altersteilzeit 19

Studienfreizeit 25

T

Tagesarbeitsplatz 18

Taggeld 80
Dienstzettel, Auslandsdienstreise 86
Höhe 81
Zweck 80

Taggeld, Auslandsdienstreise
Konto 91
Ausbildung 89
Entfall 89
EU 88
Flugreise 88
Frühstück 88
Höhe 87
Inlandsreisezeit 89
Krankenhausaufenthalt 89
Mittagessen 88
Nachtmahl 88
Pauschale 91
Reisezeit 89
Schulung 89
Verfall 91
Zweck 87

Teiler
24. Dezember 22
Grundvergütung 21
Monatsgehalt, Feiertag 21
Normalarbeitsstunde 21
Sonderzahlung, Teilzeit 32
Zuschläge 21
Zuschläge, Abend 101
Zuschläge, Samstag 101

Teilqualifikations-Ausbildung
Anrechnung auf Lehre 49
Einstufung 37
Internatskosten 50
Lehrlingsentschädigung 49

Teilungsfaktor siehe Teiler

Teilzeit 33
Abfertigung 31

Altersteilzeit 19
Bandbreite, erweiterte,
 Betriebsvereinbarung 15
Ist-Gehalt 42
Leistungsvolumen 45
Mehrarbeit 21
Mindestgehalt 41
Sonderzahlung 31
Überstunde 20

Telearbeit 51
Begriff 51
Betriebsvereinbarung 51
Dienstzettel 51, 76
Haftung, ArbeitnehmerIn 51, 77
Vereinbarung 51

Tod

Angehörige, Auslandsdienstreise 90
ArbeitnehmerIn, Abfertigung 28
ArbeitnehmerIn, Altersteilzeit 20
ArbeitnehmerIn, Auslandsdienstreise 90,
 91
ArbeitnehmerIn, Auslandsdienstreise,
 Versicherung 90
ArbeitnehmerIn, Gehalt 28
EhegattInnen, Dienstverhinderung 24
Elternteil, Dienstverhinderung 24
Geschwister, Dienstverhinderung 24
Großeltern, Dienstverhinderung 24
Kind, Dienstverhinderung 24
LebensgefährtlInnen, Dienstverhinderung
 24
 Schwiegereltern, Dienstverhinderung 24

Todfallsabfertigung 28

Topf (Leistungsvolumen) 45
EES-Übergangsrecht 61

Trennungskosten
Fachverbandsverhandlungen 53

U

Überleitungstabelle 56

Übernachtungsgeld siehe Nachtgeld

Überstunde 20, 101
Altersteilzeit 19
Auslandsdienstreise 89
Bandbreite, erweiterte 63
Baustelle 83
Bauüberwachungsgeld 82
Dienstreise 82, 83
Entlohnung 12
Fahrzeiten 82
Grundvergütung 21
Grundvergütung, 24., 31. Dezember 22
Grundvergütung, Sonntag 21
Günstigkeitsklausel 22
Nachtarbeit, Zuschlag 21
Pauschale 22, 23, 83
Pauschale, Erhöhung 110

- Reiseaufwandsentschädigung 82
- Sonderzahlung 21
- Teilzeit 20
- Urlaubsentgelt 33
- Urlaubsremuneration 30
- Verfall 23
- Vergütung 11
- Vergütung, Berechnungsgrundlage 21
- Weihnachtsremuneration 29
- Zeitausgleich, unmöglicher 11
- Zuschlag 17, 21
- Zuschlag, Abend 101
- Zuschlag, Berechnungsgrundlage 21
- Zuschlag, erweiterte Bandbreite 14
- Zuschlag, Feiertag 22
- Zuschlag, Nacht 101
- Zuschlag, Sonntag 21
- Übertritt, zu Abfertigung neu**
- Rücktritt von 28
- Übung, betriebliche 55**
- Entgeltfortzahlung, Betriebsversammlung 15
- Gehaltssystem-Neuregelung 1997 107
- Umstellungsdienstzettel 108**
- Umstrukturierung**
- Leistungsvolumen 48
- Umstufung**
- EES-Dauerrecht 43
- EES-Übergangsrecht 59
- Gehaltssystem-Neuregelung 1997 103, 106, 107
- Unfall**
- Auslandsdienstreise 90
- Versicherung, Auslandsdienstreise 90
- Untersuchung, ärztliche**
- Nachtarbeit 19
- Urlaub 11**
- Altersteilzeit 20
- Auslandsdienstreise 90
- Baugeld 83
- Dauer, Anrechnung von Karenz 26
- Dauer, Anrechnung von Mittelschule 24
- Familienheimfahrt, Auslandsdienstreise 90
- Heimaufenthal, Nichtanrechnung 25
- Heimfahrt 84
- Krankenurlaub, Nichtanrechnung 25
- Zeitausgleich 11
- Zeitausgleich, Lage, Mehrarbeit 17
- Urlaubsentgelt 33**
- Dienstverhinderung 33
- Krankheit 33
- Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung 33
- Überstunden, regelmäßige 33
- Urlaubsremuneration 30, siehe**
- Sonderzahlung**
- Anrechnung von Provision 30
- Anrechnung von Sonderzuwendung 31
- Berechnung 30

- Fälligkeit 31
- Fälligkeit, Betriebsvereinbarung 31
- Lehrabschluss 30
- Nichtanrechnung von Bilanzgeld 31
- Nichtanrechnung von Prämien 31
- SEG-Zulagen 100
- Urlaubszuschuss 42**

V

Veränderungen, erhebliche betriebliche

- Leistungsvolumen, Anpassung 48

Verbesserungsvorschläge 35

Vereinbarung, schriftliche

- Aufwandsentschädigung, Auslandsdienstreise 86
- Bandbreite, erweiterte 12
- Bandbreite, Unterschreitung von 37 Stunden 12
- Entsendung, Auslandsdienstreise 86
- Nachtarbeit 18
- Teiler, Teilzeit 32
- Telearbeit 51

Verfall

- Dienstreiseansprüche 85
- Fahrtkosten, Auslandsdienstreise 91
- Kilometergeld 94
- Nachtgeld, Auslandsdienstreise 91
- SEG-Zulagen 98
- Taggeld, Auslandsdienstreise 91
- Überstunde 23
- Zeitgutschrift 102
- Zuschläge 23

Verkehrsmittel

- Dienstzettel, Auslandsdienstreise 86

Vermittlung

- KV-Parteien, EES-Übergangsrecht 62
- Leistungsvolumen 47
- Leistungsvolumen, Aufteilung 47

Verschwiegenheit

- Vermittler, Leistungsvolumen 47

Versetzung 22

- Arbeitszeit 16
- Nachtarbeit, Tagesarbeitsplatz 18

Versicherung

- Auslandsdienstreise 90
- Dienstzettel, Auslandsdienstreise 86
- Gepäckversicherung 82
- Invalidität, Auslandsdienstreise 90
- Krankenrücktransport, Auslandsdienstreise 90
- Tod, ArbeitnehmerIn, Auslandsdienstreise 90
- Unfall, Auslandsdienstreise 90

Versöhnungstag

- Ruhetag, bezahlter 68

Versorgungsleistung

- Anrechnung auf Abfertigung 25, 26

Ruhen wegen Abfertigung 25, 26

Verständigung, schriftliche
Karenzende 27

Verteilungsoption 109

Vertreter
Fahrzeiten, Überstunde 82
Privat-PKW, Aufwandsersatz 95
Reiseaufwandsabgeltung 84

Verwendungsgruppen siehe Beschäftigungsgruppen
Fachverbandsverhandlungen 54
Gehaltssystem-Neuregelung 1997,
Übergangsbestimmungen 103
geteilte, EES-Übergangsrecht 56
Regelung, betriebliche, Gehaltssystem-
Neuregelung 1997 107

Vier-Tage-Woche 17

Volontär 9
Einstellungsbeschränkung 53

Vorarbeiter
Vordienstzeiten, Anrechnung von
Beschäftigungsgruppenjahren 40

Vorarbeiter 54, 55

Vordienstzeit
Arbeiterin, Abfertigung 29
Arbeiterin, Abfertigungsanspruch 25, 26
Arbeiterin, Dienstjubiläum 52
Arbeiterin, Krankentgelt 27
Arbeiterin, Kündigungsfrist 27

Vordienstzeiten 40

Vorlehre
Anrechnung auf Lehre 49

Vorrückung 41
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle
59
Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel 42
Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich
begründete Fälle 43
Ist-Gehalt 42
Ist-Gehalt, Ausnahmen 42
Ist-Gehaltserhöhung, Anrechnung 43
Vorrückungsstufe, Umstufung 43
Vorrückungsstufen 40
Vorrückungswerte 40
Vorrückungszeitpunkt 41

Vorrückungsstufe
Erklärung, gemeinsame der KV-Parteien 66

Vorrückungsstufen
EES-Übergangsrecht 57

Vorrückungstabelle 57

**Vorruhestandsmodelle,
Protokollanmerkung 66**

W

Wartezeit
Fahrkostensersatz, Dekadenarbeit 84
Heimfahrtsanspruch 84

Karenz, Anrechnung, Abfertigung 27

Weihnachten 68
arbeitsfrei 16
Entgeltfortzahlung 16
Zuschläge 22

Weihnachtsremuneration 29, 42, siehe Sonderzahlung
Anrechnung von Provision 29
Bemessungsgrundlage 29
Fälligkeit 29
Lehrling 30
SEG-Zulagen 100
Überstundenentlohnung 29

Weiterbildung
Bildungskarenz 64
gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 66
Nachtarbeit 18

Wirtschaftliche Schwierigkeiten
Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung 48
Vorrückung, Aufschub 59
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub 43

Witwe/Witwer
Todfallsabfertigung 29

Wochenruhe
Auslandsdienstreise 87

Wohnungswechsel
Dienstverhinderung 24

Z

Zeitausgleich 10, 11, 12, 13
Bandbreite, erweiterte 14
Durchrechnungszeitraum, Ende 14
Lage, Mehrarbeit 17
Mehrarbeit 17
Mehrarbeit, Zuschlag bei Unmöglichkeit 17
Schichtarbeiter 15
Vereinbarung 11
Zeitraum 11

Zeitguthaben
Abgeltung, erweiterte Bandbreite 14
Altersteilzeit 20
Ausgleich, erweiterte Bandbreite 13
Betriebsvereinbarung 13
Verbrauch, erweiterte Bandbreite 14

Zeitgutschrift
Abend 101
Mehrarbeit 101
Nachtarbeit 101, 102
Öffnungszeiten 102
Samstag 101
Verbrauch 102
Verfall 102

Zeitkonto
Bandbreite, erweiterte 13

Zeitvorrückung

- Anrechnung Biennalsprunganzahl, Gehaltssystem-Neuregelung 1997 105
- Fünf-Prozent-Klausel, Gehaltssystem-Neuregelung 1997 105, 106
- Gehaltssystem-Neuregelung 1997 105

Zeitzuschläge

- Bandbreite, erweiterte 13

Zivildienst

- Anrechnung für Vorrückung 40
- Leistungsvolumen 45

Zulagen

- Altersteilzeit 19
- Arbeitsgericht 98
- Ausland 91
- Bandbreite 12
- Betriebsvereinbarung 99
- Herausrechnung 99, 100
- Herausrechnung, Betriebsvereinbarung 99
- Höhe 97
- Nachtarbeit 23
- Pauschale 98
- SEG-Zulagen 33
- SEG-Zulagen, Zusatzkollektivvertrag 96
- Sonderzahlung 100
- Sonderzahlung, Berechnung 33
- Verfall 98
- Zulage 2. Schicht 23
- Zulage 3. Schicht 23

Zusammenlegung

- Leistungsvolumina, EES-Übergangsrecht 61

Zusatzkollektivvertrag

- Aufwandsentschädigung 55
- Auslandsdienstreisen 55, 86
- Auslandsmontagen 92
- Dienstreisen 107
- Inlandsdienstreisen 79, 87, 88, 89, 90, 93
- Kilometergeld 55, 93
- SEG-Zulagen 55, 96
- SEG-Zulagen, Zusatzprotokoll 100
- Verwendungsgruppenbeispiele 79
- Weitergeltung 55
- Zeitvorrückung 105, 106, 107
- Zulagen, Zuschläge 33

Zuschläge

- 24. Dezember 22

31. Dezember 22

- Abend 101
- Altersteilzeit 19
- Bandbreite 12
- Feiertag, Berechnungsgrundlage 21
- Mehrarbeit 17
- Mehrarbeit, Berechnungsgrundlage 21
- Nachtarbeit 10
- Rückberufung in Betrieb 22
- Samstag 101
- Schichtarbeit 33
- Sonderzahlung, Berechnung 33
- Sonntag, Berechnungsgrundlage 21
- Überstunde 21
- Überstunde, Berechnungsgrundlage 21
- Überstunde, erweiterte Bandbreite 14
- Überstunde, Feiertag 22
- Überstunde, Sonntag 21
- Verfall 23
- Zeitgutschrift 101
- Zeitzuschläge 13
- Zusammentreffen 22

Zustimmung

- Betriebsrat, Arbeitsordnungen 53
- Betriebsrat, Aufwandsentschädigung, Fremdwährung 88
- Betriebsrat, Durchrechnungszeitraum 12
- Betriebsrat, erweiterte Bandbreite 12
- Betriebsrat, Firmenregelung, Auslandsdienstreise 92
- Betriebsrat, Kilometergeld, Firmenregelung 95
- Betriebsrat, Überstundpauschale, Baustelle 83
- Betriebsrat, Urlaubsentgelt 33
- KV-Partner, Durchrechnungszeitraum 12, 15
- Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, KV-Parteien 48
- Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat 45
- Vorrückung, Aufschub, KV-Parteien 59
- Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, KV-Parteien 43

Zweckausbildung 36

MINDESTGEHALTSTABELLE (Werte in €)

BG	Grund- stufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.246,90						
B	1.266,55	1.291,88	1.317,21	1.329,88	1.342,55	25,33	12,67
C	1.390,15	1.431,86	1.473,57	1.494,42	1.515,27	41,71	20,85
D	1.484,80	1.529,35	1.573,90	1.596,17	1.618,44	44,55	22,27
E	1.703,15	1.771,28	1.839,41	1.873,47	1.907,53	68,13	34,06
F	1.920,15	1.996,96	2.073,77	2.112,17	2.150,57	76,81	38,40
G	2.212,55	2.301,05	2.389,55	2.433,80	2.478,05	88,50	44,25
H	2.434,00	2.531,36	2.628,72	2.677,40	2.726,08	97,36	48,68
I	2.978,10	3.097,23	3.216,36	3.275,92	3.335,48	119,13	59,56
J	3.276,05	3.407,09	3.538,13	3.603,65	3.669,17	131,04	65,52
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.331,00	4.504,24	4.590,86	4.677,48	4.764,10	173,24	86,62

Angestellten
KV



FEI – Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
A-1060 Wien, Mariahilfer Straße 37–39
Tel. (+43 1) 588 39-0, Fax (+43 1) 586 69 71
E-Mail: info@feei.at

www.feei.at



FACHVERBAND DER ELEKTRO-
UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

KOLLEKTIVVERTRAG

für die **Arbeiter**

der Elektro- und Elektronikindustrie

1. Mai 2004

Herausgeber: Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie,
1060 Wien, Mariahilfer Straße 37-39.

Hersteller: Druckerei Friedrich VDV, 4020 Linz

Ansprechpartner: Dr. Bernhard Gruber, Tel.: 01/58839-56; gruber@feei.at
Dr. Peter Winkelmayer, Tel.: 01/58839-55; winkelmayer@feei.at

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine bedeutende Aufgabe des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI) als gesamtösterreichische Interessenvertretung der Branche ist die Schaffung von rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die den Anforderungen der Elektro- und Elektronikindustrie gerecht werden. Ein wesentlicher Schwerpunkt dabei betrifft die Gestaltung der Kollektivverträge.

Seit 2001 verhandelt der FEEI die Kollektivverträge unabhängig von der Verhandlungsgemeinschaft Eisen-Metall. Dieser eingeschlagene Weg der eigenständigen Verhandlungen ermöglicht es dem FEEI, für seine Mitglieder sozialpartnerschaftlich vereinbarte, flexiblere und branchengerechte Lösungen durchzusetzen, die dem raschen Strukturwandel und der internationalen Verflechtung der Elektro- und Elektronikindustrie gerecht werden.

Bereits im Jahr 2000 wurden intensive Gespräche und Verhandlungen zwischen dem FEEI, der Gewerkschaft Metall-Textil und der Gewerkschaft der Privatangestellten über die Einführung eines Einheitlichen Entlohnungssystems für die Elektro- und Elektronikindustrie begonnen. Dabei sollte das nicht mehr zeitgemäße, von Seniorität geprägte Biennalsprungsystem, durch ein neues Modell ersetzt werden, bei dem Qualifikation, Flexibilität und Leistung die bestimmenden Kriterien sind. Ein Hauptziel des FEEI bei den Verhandlungen war, dass das zukünftige System eine für die gesamte Branche akzeptable und kostenneutrale Lösung darstellt.

Nach drei Jahren Verhandlungsdauer wurden am 12. Dezember 2003 die Gespräche zum Einheitlichen Entlohnungssystem für die Elektro- und Elektronikindustrie mit der offiziellen Vertragsunterzeichnung erfolgreich abgeschlossen. Das neue Modell tritt mit 1. Mai 2004 in Kraft. Erstmals gibt es hiermit in Österreich ein modernes und faires Entlohnungssystem, welches ArbeiterInnen und Angestellten dieselben Rahmenbedingungen bietet.

Auch in Zukunft ist es das vorrangige Ziel des FEEI als Interessenvertretung, die Rahmenbedingungen für die Unternehmen der Elektro- und Elektronikindustrie bestmöglich zu gestalten und sie bei der Erreichung ihrer Ziele nach Kräften zu unterstützen.



Dipl.-Ing. Albert Hochleitner
Obmann des FEEI



Dr. Lothar Roitner
Geschäftsführer des FEEI

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	1
II. GELTUNGSBEREICH	1
III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	1
IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	1
Beginn	1
Ende	2
Weiterverwendungszeit	3
V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	4
VI. ARBEITSZEIT	5
Wöchentliche Arbeitszeit	5
Tägliche Arbeitszeit	6
Kurzarbeit	7
Verteilung der Normalarbeitszeit	7
Durchrechenbare Arbeitszeit	8
Bandbreite	9
Erweiterte Bandbreite	10
Durchrechnungszeitraum und Bandbreite.....	10
Zeitzuschläge	10
Lage der Normalarbeitszeit	11
Verbrauch der Zeitguthaben	11
Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes	11
Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses	12
Montageabsicherung; Leistungslöhne	12
Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite	12
Jugendliche	13
Schichtarbeit.....	13
Dekadenarbeit.....	14
Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember	14
Vla. MEHRARBEIT	15
Vlb. NACTARBEIT	15
Vlc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	17
Vld. ALTERSTEILZEIT	17
VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	19

Überstunden.....	19
Sonn- und Feiertagsarbeit.....	20
Gemeinsame Bestimmungen.....	20
VIII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES STÄNDIGEN BETRIEBES.....	21
Aufwandsentschädigung.....	21
Wegzeiten und Verkehrsmittel.....	22
Nächtigungsgeld.....	24
Heimfahrten.....	25
Urlaub.....	25
Erkrankung und Unfälle.....	26
Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des ständigen Betriebes.....	26
Beschäftigung im Ausland.....	26
Reisevorbereitung.....	26
Vereinbarungen.....	27
Verkehrsmittel und Fahrtkosten.....	27
Arbeitszeit.....	27
Aufwandsentschädigung.....	28
Reisezeiten.....	30
Familienheimfahrt.....	30
Unfallversicherung.....	30
Erkrankung und Unfälle.....	31
Tod naher Angehöriger.....	31
Höhere Gewalt.....	31
Abrechnung.....	32
Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel.....	32
Schlichtungsverfahren.....	32
IX. ENTLOHNUNG.....	32
Allgemeine Bestimmungen.....	32
Beschäftigungsgruppen.....	33
Einstufung.....	33
Beschäftigungsgruppendefinitionen.....	34
Vorrückungsstufen.....	38
Allgemeines.....	38
Beschäftigungsgruppenjahre.....	38
Anrechnung von Vordienstzeiten.....	39
Mindestlohn.....	39
Höhe, Vorrückungszeitpunkt.....	39
Anrechnungen auf den Mindestlohn.....	40
Ist-Lohn.....	40
Wirkung von Vorrückungen.....	40
Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne.....	41

Umstufung	42
Vorrückungsstufe	42
Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre	43
Individuelle Erhöhungen	43
Allgemeine Bestimmungen	43
Leistungsvolumen	43
Auswahl- und Aufteilungskriterien	44
Information der Arbeitnehmer	45
Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens	45
Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	46
Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen	47
Eintritt eines Unternehmens oder Betriebs(teil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages	47
Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen	47
Lehrlinge	48
Lehrlingsentschädigung	48
Internatskosten	49
Pflichtpraktikanten	49
X. VERDIENSTBEGRIFF	49
XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN	50
XII. AKKORDARBEIT	50
XIII. PRÄMIENARBEIT	53
Prämien	53
Akkordähnliche Prämien	54
XIIIa. KOMPETENZZULAGE	54
Kompetenzzulage	54
Wechsel zwischen Leistungslohn und Zeitlohn	55
XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE	56
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	56
Schmutzzulage	56
Erschwerniszulage	56
Gefahrenzulage	56
Gemeinsame Bestimmungen	56
Nachtarbeitszulage	57
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten	57
Montagezulage	57
Vorarbeiterzuschlag	57

Überstundenzuschläge.....	57
Sonntagszuschlag.....	58
Feiertagsentlohnung.....	58
Gemeinsame Bestimmungen.....	58
XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG.....	59
Fälligkeit.....	60
Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne.....	60
XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG.....	61
Entgeltanspruch bei Erkrankung.....	61
Gemeinsame Bestimmungen.....	63
Nachweispflicht.....	63
Andere Entgeltfälle (§ 1154 b ABGB).....	63
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB).....	65
Studienfreizeit.....	65
XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS.....	66
Urlaub.....	66
Anspruch auf Urlaubszuschuss.....	66
Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses.....	67
XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION.....	68
Anspruch auf Weihnachtsremuneration.....	68
Berechnung der Weihnachtsremuneration.....	68
XVIIIa. JUBILÄUMSGELD.....	69
XIX. ABFERTIGUNG.....	69
Anspruch auf Abfertigung.....	69
Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers.....	70
Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung.....	70
Anrechenbarkeit anderer Leistungen.....	71
Wechsel in das System der „Abfertigung neu“.....	71
XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN.....	72
XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL.....	72
XXII. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN.....	72

ANHANG I	
Muster eines Dienstzettels	73
ANHANG Ia	
Übergangs-Dienstzettel	75
ANHANG II	
Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste und Zulagen mit 1.11.2003	76
ArbeitnehmerInnen in Zeitlohn	76
Im Akkord beschäftigte ArbeitnehmerInnen	76
In Prämienentlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen	76
Verteilungsoption	76
Zulagen	77
Schlussbestimmungen	77
ANHANG III	
Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1.11.1986	77
ANHANG IV	
Regelung betreffend angemessenes Quartier	78
ANHANG IVa	
Brille für Bildschirmarbeit	79
ANHANG V	79
Protokoll vom 18.9.1995 Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII, Punkt 10, und XVIII, Punkt 6	79
ANHANG VI	80
Protokoll vom 7.10.1997 – Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19a ...	80
Protokoll vom 20.10.1997 – Übergangsregelungen zu Abschnitt VIII, Punkte 2 und 6	80
Protokoll vom 19.10.1998	81
Protokoll vom 24.10.2001 – zu Abschnitt XVI	81
Protokoll vom 16.10.2002 – zu Abschnitt VIb	81
Protokoll vom 28.10.2003 – zu Abschnitt VI d; Abfertigung:	82
Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 – zu Abschnitt IX, Punkte 8 und 12; zu Anhang IXa, Punkt 1:	82
ANHANG VII	83
ANHANG VIII	
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem 	83

Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)	83
Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)	84
Aus- und Weiterbildung	84

ANHANG IX

Einführung des Monatslohnes	84
--	-----------

ANHANG IXa

Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems	85
--	-----------

Einstufung in Beschäftigungsgruppen	85
Richtlinie	85
Mitwirkung des Betriebsrates	85
Vermittlung der Kollektivvertragsparteien.....	85
Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 5 in Beschäftigungsgruppe B	86
Höherstufung von Arbeitnehmern am 1.5.2004	86
Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe Techniker.....	87
Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn	87
Einreihung in Vorrückungsstufen	87
Am 1.5.2004 in die „Grundstufe“ oder in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ eingereihte Arbeitnehmer.....	87
Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 4 BG-J“ eingereihte Arbeitnehmer.....	88
Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“ eingereihte Arbeitnehmer.....	88
Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ eingereihte Arbeitnehmer.....	89
Vorrückungstermine	89
Dienstalter für die Gruppenbildung	89
Abweichende Gruppenbildung	89
Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung	89
Kompetenzzulage im Übergangsrecht	90
Einreihung in Vorrückungsstufen	90
Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage	90
Ausnahmen von der Kompetenzzulage	92
Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.5.2004	92
Umstufung nach dem 1.5.2004	92
Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2008	92
Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen).....	93
Lehrlinge.....	93
Betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Lohnerhöhungen	93
Arbeiterreiche Unternehmen	94
Dienstzettel.....	94

ANHANG X	
Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen	94
Schmutzzulage	95
Erschwerniszulage	95
Seehöhenzulage	95
Prosekturenzulage	95
Grubenzulage	95
Gefahrenzulage	96
Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe	96
Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen	96
Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten	96
Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung	96
SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT	99
ERLÄUTERUNGEN ZUR TABELLE	100
SACHREGISTER	101

ABKÜRZUNGEN

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG.....	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG.....	Angestelltengesetz
AIVG.....	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMSG.....	Arbeitsmarktservicegesetz
ArbAbfG.....	Arbeiterabfertigungsgesetz
ArbVG.....	Arbeitsverfassungsgesetz
ARÄG.....	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000
ARG.....	Arbeitsruhegesetz
ASchG.....	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG.....	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG.....	Arbeitszeitgesetz
BAG.....	Berufsausbildungsgesetz
BGBI.....	Bundesgesetzblatt
BG-J.....	Beschäftigungsgruppenjahre
BMVG.....	Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz
EES.....	Einheitliches Entlohnungssystem für ArbeiterInnen und Angestellte (Abschnitt IX und Anhang IXa dieses Kollektivvertrages)
EFZG.....	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG.....	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EStG.....	Einkommensteuergesetz
FLAG.....	Familienlastenausgleichsgesetz
GewO.....	Gewerbeordnung
GIBG.....	Gleichbehandlungsgesetz
GMT.....	Gewerkschaft Metall-Textil
KV.....	Kollektivvertrag
NSchG.....	Nachtschwerarbeitsgesetz
MSchG.....	Mutterschutzgesetz
UrlG.....	Urlaubsgesetz
VKG.....	Väter-Karenzgesetz

Hinweis: Alle im Kollektivvertrag zitierten Gesetze sind im Rechtsinformationssystem des Bundes abrufbar (<http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/>).

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 vertragsschließenden 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 1.5.2004 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

Beginn

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 Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I¹ erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

Ende

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, wenn gleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

¹ Ab Seite 73.

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 2-monatiger 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, § 1160 ABGB) 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 Kammer 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 weiter zu verwenden.

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.

Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

2. Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches, des Krankengeldzuschusses, das 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.

Die Anrechnung von Karenzen (Karenzurlauben) für die Vorrückung (Kompetenzzulage) ist in Abschnitt IX, Punkt 19,² geregelt.

3. Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem

² Seite 39.

Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein abfertigungswahrender Austritt, kann der Arbeitnehmer bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gemäß § 2 Arbeiterabfertigungsgesetz i.V.m. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.5.2004 enden.

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

Nacharbeit 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 XV³ 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

³ Seite 59.

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-, Prämien durchschnittslohn auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche).

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (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 X⁴).

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.

⁴ „Verdienstbegriff“ (Seite 49).

Erweiterte Bandbreite

19.

- 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 VIa 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 Zusage an die Kollektivvertragspartner notwendig.

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

Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

- b) 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.

Zeitzuschläge

- c) 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.

Lage der Normalarbeitszeit

- d) 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.

Verbrauch der Zeitguthaben

- e) 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.

Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

- f) 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.

Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

- g) 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.

Montageabsicherung; Leistungslöhne

- h) 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 7⁵) 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.

Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite

- i) 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.

⁵ Seite 57.

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.

Jugendliche

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.

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 Schichtturnusses 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 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 befragen.

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 aufeinander folgende 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 aufeinander folgenden 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.

Vla. MEHRRARBEIT

Das Ausmaß der ab 1.11.1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1_ 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 13,⁶ 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 9.⁷

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 Vla, 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 in Anhang III, Artikel VII, bleibt aufrecht.

Vlb. NACHTARBEIT

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 ge-

⁶ Seite 58.

⁷ Seite 20.

macht 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 freierwerdende 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 Nacharbeit abgeschlossen werden.

Vic. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Der Mindestmonatslohn von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist in Abschnitt IX, Punkt 23,⁸ geregelt.
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 einzu beziehen. 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.F. BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. 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 vereinbart haben.
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 (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich

⁸ Seite 40.

- 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:
- a) Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
 - b) 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 auszahlbar. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
 - c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

4. Die Kollektivvertragspartner empfehlen:
 - a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung der 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 1⁹) sowie der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa¹⁰ 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 VIa 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

⁹ Seite 5.

¹⁰ Seite 15.

digung 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 XIV¹¹ – 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 XX¹² 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 22,¹³ geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen.

¹¹ Ab Seite 57.

¹² „Verfall von Ansprüchen“ (Seite 72).

¹³ Ab Seite 8.

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 XV¹⁴ 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 € 11,93
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

¹⁴ Seite 59.

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 € 7,30

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 € 19,68
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 € 39,36
Eine Aufwandsentschädigung ist erstmals für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von mindestens € 39,36
wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr,
eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 19,68,
wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt.

Für den Tag der Rückreise wird
eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 19,68
bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt,
eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 39,36,
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. Prämierendurchschnittslohn) 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 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 Luxus-zügen 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 ab 1.1.2002 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 Kraffahrvereinungen 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 innerbe-

trieblich auch andere Jahreszeiträume, z.B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilomergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilomergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilomergeld 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 Kilomergelder 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 XX¹⁵ sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt.

Für Sonderregelungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel gilt Punkt 29.¹⁶

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 € 13,27

¹⁵ Seite 72.

¹⁶ Seite 32.

9. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier (Anhang IV¹⁷) zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

Heimfahrten

10. Bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, die Nächtigungen 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.

¹⁷ Seite 78.

- 13a. Für die Berechnung der Ansprüche im Zusammenhang mit den Punkten 1 bis 13 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 2.¹⁸

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 Rege-

¹⁸ Seite 2 und ab Seite 73.

lungen 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 Unterkunftsbezahlung, bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht (Nachtfahrten gemäß Punkt 7) für den anfallenden Mehraufwand. Bei kostenloser Beistellung eines angemessenen Quartiers (Anhang IV¹⁹ bzw. Schlafwagen) entfällt das Nächtigungsgeld. Allfällig erforderliche Unterkunfts-zusatzkosten 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 hierbei 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.

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.

- 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 Inlands-

¹⁹ Seite 78.

flughafen. 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 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 Werkküche) 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 Prozent 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 Dienstauslagen, wie zum Beispiel 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.
- 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. Prämierendurchschnittslohn) 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 Invaliddität 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 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 Arbeitnehmer 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 X²⁰) 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.

²⁰ Ab Seite 49.

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 2,²¹ gilt als Fälligkeitstag der Tag der Beendigung der Beschäftigung im Ausland.

Sondereinbarungen, 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 hierbei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

IX. ENTLOHNUNG²²

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestgrundlöhne wird bestimmt durch

²¹ Seite 72.

²² Beachte die Übergangsbestimmungen in Anhang IXa (ab Seite 85).

- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
2. Bei Vollendung des zweiten, vierten, siebenten und zehnten Beschäftigungsgruppenjahres wird der Mindestgrund- und Ist-Grundlohn des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.
 3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundlöhne bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen erhöht.²³
 4. Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang II²⁴ geregelt.
 5. In der Folge ist unter „Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn zu verstehen.
 6. Die nachstehenden Regelungen bilden ein für ArbeiterInnen und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.
8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
 - der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten,
 - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
 - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.
9. Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.
10. Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Lohnes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.

²³ Siehe „Individuelle Erhöhungen“ (ab Seite 43).

²⁴ Ab Seite 76.

11. Im Hinblick auf die Regelung des Vorarbeiterzuschlages (Abschnitt XIV, Punkt 8²⁵) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

Arbeitnehmer, die sehr einfache, schematische Tätigkeiten ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist vorgegeben.

Die Arbeitnehmer benötigen keine Zweckerziehung.

Beschäftigungsgruppe B

Arbeitnehmer, die einfache schematische Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist im Wesentlichen vorgegeben.

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckerziehung.

Weiters Arbeitnehmer ohne Zweckerziehung, die für mehrere Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe A herangezogen werden oder besondere Fertigkeiten anwenden.

Ferner Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte kann von ihnen im Rahmen der Richtlinien und Anweisungen variiert werden.

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckerziehung und Arbeitserfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (insbesondere Lehrabschlussprüfung oder Abschlussprüfungszeugnis über das Erlernen „wesentlicher Teile eines Lehrberufes“ bei integrativer Berufsausbildung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.

²⁵ Seite 57.

Weiters Arbeitnehmer, die gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten durch eine qualifizierte Ausbildung in einem Betrieb und einschlägige Arbeitserfahrung erworben haben.

Für Berufsanfänger nach Abschluss der Schulausbildung kann der Mindestlohn dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 12 Monate um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe E

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die typischerweise durch eine mehrjährige fachliche Schul- oder Berufsausbildung sowie praktische Arbeitserfahrung oder durch qualifizierte Ausbildung im Betrieb und längere einschlägige Arbeitserfahrung erworben wurden.

Ferner Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist. Bei diesen Arbeitnehmern kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate der Mindestlohn dieser Beschäftigungsgruppe um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind vertiefte Fachkenntnisse und längere praktische Arbeitserfahrung erforderlich.

Ferner Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn sie die für schwierige und selbständig ausgeführte Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse erforderlich, die typischerweise Arbeitnehmer besitzen, die

- a) – eine Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) absolviert und
- eine langjährige Arbeitserfahrung in Beschäftigungsgruppe F erworben haben,
- entsprechende Verantwortung tragen und
- praktische und theoretische Fachkenntnisse besitzen, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen oder

- b) eine berufsbildende höhere Schule absolviert und die für die selbständige Ausführung schwieriger und verantwortungsvoller Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens drei Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens zwei der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.²⁶

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.²⁷

Für Berufsanfänger nach Abschluss der Hochschulausbildung kann der Mindestlohn dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 18 Monate um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe H

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Aufgaben mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum selbständig ausführen.

Für diese Aufgaben sind umfangreiche Fachkenntnisse und längere einschlägige Arbeitserfahrung erforderlich.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens vier Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe G und mindestens zwei müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe I

Arbeitnehmer, die schwierige und besonders verantwortungsvolle Aufgaben mit hohem Entscheidungsspielraum oder solche Aufgaben mit Ergebnisverantwortung für ihren Bereich selbständig ausführen.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens sechs Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe H und mindestens zwei müssen der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens vier der Beschäftigungsgruppe F angehören.

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

²⁶ Siehe Punkt 11.

²⁷ Siehe Punkt 11.

Beschäftigungsgruppe J

Arbeitnehmer, die mit einem eigenen Aufgabengebiet mit Ergebnisverantwortung und sehr hohem Entscheidungsspielraum betraut sind.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens acht Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens zwei der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe I und mindestens drei der Beschäftigungsgruppe H oder mindestens sechs der Beschäftigungsgruppe G angehören.

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe K

Arbeitnehmer in leitender, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussender Stellung. Weiters Arbeitnehmer mit verantwortungreicher, schöpferischer Tätigkeit.

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichnung	BG
Hilfsmeister	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit <ul style="list-style-type: none"> - abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; - oder facheinschlägigem viersemestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens acht Wochenstunden Kursdauer; - oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.	M II m	H
Obermeister	M III	I

13. Nach erfolgreicher Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** ist der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.

Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestlohnes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten, ist die Differenz zwischen dem Entgelt

auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

14. Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestlöhne der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder **betrieblichen Beschäftigungsgruppe** müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestlöhne der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Lohn erhöhungen mindestens um die jeweiligen Vorrückungswerte vorgesehen werden, und zwar spätestens zu den im Kollektivvertrag festgelegten Zeitpunkten. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Vorrückungsstufen

Allgemeines

15. In den Beschäftigungsgruppen B bis K gibt es jeweils eine Grundstufe und vier Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach zwei, vier, sieben und zehn Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.

Beschäftigungsgruppenjahre

16. Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer im Unternehmen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe eingestuft ist, sowie anrechenbare Vordienstzeiten. Zeiten der Einstufung in einer höheren Beschäftigungsgruppe sind auch für die Einstufung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe anzurechnen.
17. Dienstzeiten als VorarbeiterIn, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens fünf Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

Dies gilt sinngemäß auch, wenn ein Meister von der Beschäftigungsgruppe F in die Beschäftigungsgruppe G oder H umgestuft wird.

18. Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes vorsieht.

19. Zeiten einer Karenz (eines Karenzurlaubes) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von bis zu zehn Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

Anrechnung von Vordienstzeiten

20. Beschäftigungszeiten bei anderen in- oder ausländischen Unternehmen bzw. im öffentlichen Dienst sind anzurechnen, wenn die dort erfüllte Aufgabe der Tätigkeitsbeschreibung der jeweiligen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe entsprochen hat.

Es dürfen höchstens sechs Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

21. Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von vier Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestlohntabelle²⁸

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.246,90						
B	1.266,55	1.291,88	1.317,21	1.329,88	1.342,55	25,33	12,67
C	1.390,15	1.431,86	1.473,57	1.494,42	1.515,27	41,71	20,85
D	1.484,80	1.529,35	1.573,90	1.596,17	1.618,44	44,55	22,27
E	1.703,15	1.771,28	1.839,41	1.873,47	1.907,53	68,13	34,06
F	1.920,15	1.996,96	2.073,77	2.112,17	2.150,57	76,81	38,40
G	2.212,55	2.301,05	2.389,55	2.433,80	2.478,05	88,50	44,25
H	2.434,00	2.531,36	2.628,72	2.677,40	2.726,08	97,36	48,68
I	2.978,10	3.097,23	3.216,36	3.275,92	3.335,48	119,13	59,56
J	3.276,05	3.407,09	3.538,13	3.603,65	3.669,17	131,04	65,52
K	4.331,00	4.504,24	4.590,86	4.677,48	4.764,10	2 BG-J 173,24	4,7,10 BG-J 86,62

²⁸ Alle Werte in €.

23. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind der Mindestlohn und die Vorrückungswerte durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu vervielfachen.
24. Die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem der Arbeitnehmer die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.
- Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Mindestlohntabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestlohntabelle heranzuziehen.

Anrechnungen auf den Mindestlohn

25. Regelmäßige **Überzahlungen** des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen gelten als Bestandteil des Monatslohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII²⁹ und XIII³⁰) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sind nicht Bestandteil des Monatslohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.
26. Anrechenbar sind ferner regelmäßige **Provisionen**. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatslöhne, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestlöhne zuzüglich des zweifachen Dezembermindestlohnes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.
27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von **Remunerationen** anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß Abschnitt XVIII³¹) und der Urlaubszuschuss (gemäß Abschnitt XVII³²) um mehr als den Dezemberlohn überschritten werden.

Ist-Lohn

Wirkung von Vorrückungen

28. Zum Zeitpunkt der Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe ist auch der Ist-Lohn um den jeweiligen Vorrückungswert zu erhöhen. Punkt 23 (Teilzeitbeschäftigte) gilt sinngemäß.

²⁹ Ab Seite 50.

³⁰ Ab Seite 53.

³¹ Seite 68.

³² Ab Seite 66.

Wird von den Ausnahmeregelungen des Punktes 30 und/oder 31 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestlohnes vorzunehmen.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne

29. Punkt 28 gilt nicht für:

- Provisionsvertreter,
- jene Arbeitnehmer, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinne des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, entsteht.

30. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Löhne aufgrund einer Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmer gemäß Punkt 29 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5% ausgenommen werden (**5%-Klausel**). Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

In Betrieben mit bis zu fünf Arbeitnehmern kann jeweils für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Vorrückung gemäß Punkt 28 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern zwei Arbeitnehmer.

An Stelle der Kalenderjahre können mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – auch andere Zeiträume festgelegt werden.

Bei der Auswahl jener Arbeitnehmer, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die zweimalige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig.

Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer ist eine Beratung durchzuführen.

31. Durch Betriebsvereinbarung können in **wirtschaftlich begründeten Fällen** weitere Ausnahmen oder ein Aufschub von der ist-lohn-wirksamen Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat

kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

32. Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer **Erhöhung des Ist-Lohnes** eines Arbeitnehmers vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu zwei unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf
- die erste und zweite,
 - die zweite und dritte,
 - nur die dritte oder
 - nur die vierte
- Vorrückung vereinbart werden. Ist der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen (Punkte 37 bis 62) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

33. Liegt der bisherige **Mindestlohn unter** dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzu-reihen.
34. Liegt der bisherige **Mindestlohn über** dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer
- a) in die Grundstufe eingereiht werden;
 - b) in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden.

Der Ist-Lohn darf nicht niedriger sein als jener, welcher bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestlöhne gebührt hätte.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise (Variante a oder b) geregelt werden.

35. Liegt der **Ist-Lohn über** dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Lohn ändert sich dadurch nicht.

In diesem Fall sind anlässlich der Umstufung und bis zu sechs Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen gemäß Punkt 32 nichtig.

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

36. Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt
- bei Umstufung aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
 - bei Umstufung nach dem vierten bzw. siebenten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
 - bei Umstufung nach dem zehnten Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung;
 - bei Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B: zwei Drittel der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

37. Einmal jährlich ist ein Anteil der Lohnsumme zu ermitteln (Leistungsvolumen) und ausschließlich für individuelle Lohnerhöhungen bzw. bei Leistungslöhnen für Erhöhungen der Kompetenzzulagen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das Leistungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.
38. Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter und des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des Leistungsvolumens für ArbeiterInnen und Angestellte eingeführt werden.

Leistungsvolumen

39. Bemessungsgrundlage
- a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Löhne (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungstichtag) im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Die Löhne jener Arbeitnehmer, die sich im gesamten September in jeglicher Art von Karenz, Präsenz- oder Zivildienst von (voraussichtlich) mindestens sechsmonatiger Dauer befinden, sind nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

- b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist ein Vierzehntel des Jahresbezuges für die Ermittlung des Leistungsvolumens heranzuziehen.
- c) Bei Teilzeitbeschäftigten sind Mehrstunden mit der im Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate (September des Vorjahres bis einschließlich August) geleisteten Anzahl zu berücksichtigen.
- d) Die Löhne von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Löhne jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. September geendet hat, sind nicht einzubeziehen.
- e) Bei Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber der jeweilige Mindestlohn für September.
- f) Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist ein Drittel der Summe der in den Monaten Juli bis September erzielten Grund- und Leistungslöhne heranzuziehen. Die Kompetenzzulagen sind mit der im September gebührenden Höhe in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

40. Ausmaß

Das Leistungsvolumen beträgt, sofern nicht Günstigeres vereinbart ist,

- 0,35% der Bemessungsgrundlage gemäß Punkt 39 lit. a bis e sowie
- 0,27% der Bemessungsgrundlage gemäß Punkt 39 lit. f.

Auswahl- und Aufteilungskriterien

- 41. Die Auswahl der Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:
 - a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
 - b) Verbesserung der Struktur der Löhne, insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;
 - c) mindestens 15%, der über den 30. September hinaus beschäftigten Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Löhne aus dem Leistungsvolumen erhalten;
 - d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Lohnes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslohnnern.
- 42. Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist der Lohn eines Arbeitnehmers höchstens um 7% zu erhöhen. Die auf die einzel-

nen Arbeitnehmer entfallenden Erhöhungen müssen zu einander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

43. Wird das Leistungsvolumen zur Erhöhung von Akkordrichtsätzen verwendet, ist das 1,3-fache des auf die Erhöhung des Akkordrichtsatzes entfallenden Wertes, multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Leistungslöhner auf das Ausmaß des Leistungsvolumens anzurechnen.
44. Durch Betriebsvereinbarung können ergänzend weitere Auswahl- und/oder Aufteilungsbestimmungen geschaffen und/oder die obigen Bestimmungen vertieft werden.

Information der Arbeitnehmer

45. Jedem ausgewählten Arbeitnehmer ist die Erhöhung schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Leistungsvolumen stammt.

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

46. Der Arbeitgeber hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens jeweils am 1. Oktober einzuleiten und bis 31. Dezember desselben Kalenderjahres abzuschließen.
47. Die Löhne der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmer sind jeweils zum 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres zu erhöhen.
48. In Betrieben mit Betriebsrat ist das Leistungsvolumen bis spätestens 25. Oktober dem Betriebsrat mitzuteilen.

Bis 31. Dezember des betreffenden Jahres ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die ausgewählten Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Löhne anzuführen sind.
49. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste der ausgewählten Arbeitnehmer mit Angabe der Erhöhungen der Löhne der einzelnen Arbeitnehmer zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des Leistungsvolumens sowie die Zahl der ausgewählten Arbeitnehmer ist den Arbeitnehmern (z.B. durch Aushang) mitzuteilen.
50. Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen. Dies gilt nicht bei der Verwendung des Leistungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.

51. Wird bis 31. Dezember keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß den Punkten 53 bis 56 einzuleiten.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist auf Verlangen einer Kollektivvertragspartei, die den begründeten Verdacht hat, dass die Bestimmungen zur Ermittlung des Leistungsvolumens bzw. die Auswahl- oder die Aufteilungskriterien verletzt wurden, eine Vermittlung einzuleiten.

52. Durch Betriebsvereinbarung kann der Beginn des Verfahrens vorverlegt werden. Der weitere Verfahrensablauf ist entsprechend anzupassen. Wenn dadurch zwischen den Stichtagen der Ermittlung des Leistungsvolumens und der Erhöhung der Löhne der ausgewählten Arbeitnehmer eine kollektivvertragliche Erhöhung liegt, ist das Leistungsvolumen entsprechend aufzuwerten.

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

53. Die Vermittlung hat durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien zu erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles zu verpflichten, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.
54. Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat hat die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (z.B. Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Löhne der einzelnen Arbeitnehmer) zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl der betreffenden Arbeitnehmer zu nennen.
55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler (Punkt 51 Abs. 2) auf den Arbeitgeber ein, das Leistungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.
56. Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:
 - a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.
 - b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des Leistungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit. a) aus-

gewählten Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

57. Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 30. September und 31. Dezember um mehr als 20%, ist die Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens an die geänderten Verhältnisse anzupassen. In einem solchen Fall ist unter sinngemäßer Anwendung der Punkte 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Arbeitnehmerzahl zugrunde zu legen. Die Lohnerhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (Punkt 47) vorzunehmen.
58. Dies gilt nicht im Fall des Zusammenschlusses von Betrieben bzw. Betriebsteilen im Sinne des § 31 Abs. 6 ArbVG (Zusammenschluss zu einem neuen Betrieb).

Eintritt eines Unternehmens oder Betriebs(teil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages

59. Gelangt ein Unternehmen oder Betrieb(steil) zwischen 1. Oktober und 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages, ist unter sinngemäßer Anwendung der Punkte 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages zugrunde zu legen. Die Lohnerhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen.

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

60. Liegen zwingende wirtschaftliche Gründe (insbesondere Existenzgefährdung) vor, kann das Leistungsvolumen des betreffenden Jahres entsprechend der wirtschaftlichen Notwendigkeit – erforderlichenfalls bis auf Null – reduziert und/oder die Durchführung der Erhöhungen aufgeschoben werden.
61. In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln.
62. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber die Kollektivvertragsparteien um Zustimmung zur Verringerung des Leistungsvolumens und/oder Aufschiebung der Erhöhungen ersuchen. Den Kollektivvertragsparteien sind die zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens bzw. Betriebes notwendigen Unterlagen vorzulegen. Die Kollektivvertragsparteien haben die Unterlagen

vertraulich zu behandeln und so rasch als möglich zu entscheiden, ob bzw. in welcher Höhe das Leistungsvolumen reduziert bzw. die Erhöhungen aufgeschoben werden können.

Lehrlinge

Lehrlingsentschädigung

63. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in €:

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	430,90	572,58
2. Lehrjahr	572,58	774,30
3. Lehrjahr	774,30	954,82
4. Lehrjahr	1.047,83	1.109,83

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach bestandener Reifeprüfung begonnen hat.

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei:

a) **Vorlehre** (§ 8b BAG in der bis 31.8.2003 geltenden Fassung)

Lehrjahr	€
1. Lehrjahr	430,90
2. Lehrjahr	501,74

b) **integrativer Berufsausbildung** (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) in €:

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	430,90	430,90	430,90
2. Lehrjahr	532,46	490,50	478,13
3. Lehrjahr	657,43	572,58	525,35
4. Lehrjahr	810,12	742,28	
5. Lehrjahr	1.047,83	845,94	
6. Lehrjahr		1.047,83	

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt die Lehrlingsentschädigung so lange unverändert, bis sich nach der vorstehenden Tabelle Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt. Kollektivvertragliche Erhöhungen der Lehrlingsentschädigung sind jedoch vorzunehmen.

Anrechnung von Vorlehre und teilqualifizierender Ausbildung

64. Wird die Vorlehre oder teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des Berufsausbildungsgesetzes) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des ersten Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre oder teilqualifizierenden Ausbildung zuletzt bezahlte.

Internatskosten

65. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings bzw. eines Vorlehrlings oder Teilqualifizierungslehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen.

Pflichtpraktikanten

66. Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von Punkt 1 bis 62 für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 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 weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. 4 Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

X. VERDIENSTBEGRIFF

Monatsverdienst ist der Arbeitslohn (einschließlich Kompetenzzulage³³), 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.

³³ Ab Seite 54.

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 Beschäftigungsgruppe verdient.
2. Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der entsprechenden Beschäftigungsgruppe liegen und einen Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) ermöglichen, der jedenfalls um 30 Prozent höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.
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 richtig zu stellen.
8. Unterschreitet der Akkordlohn ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuzahlen.
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 Ausgleichszuschlag. 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 Punkt 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 Akkorddurchschnittslohn 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 Akkorddurchschnittslohn 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 Punkt 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 Akkorddurchschnittslohn.
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 Akkorddurchschnittslohn zu vergüten.
18. Der Akkorddurchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkordlohn 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

Prämien

1. Eine Prämientlohnung 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 Durchschnittslohnes (Punkt 12), 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 Durchschnittslohn 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 Durchschnittslohn 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.

Akkordähnliche Prämien

14. Bei akkordähnlicher Prämienarbeit sind die Prämienvorgaben so festzulegen, dass sie einen Prämierendurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) der Gesamtheit jener Arbeitnehmer, die der gleichen Beschäftigungsgruppe zuzuordnen sind, ermöglichen, der um 30 Prozent höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.

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.

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnliche Prämien bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämierendurchschnittslohnes haben, erhalten die Vorrückungen als Kompetenzzulage. Der Akkordrichtsatz bzw. Grundlohn bleibt unverändert.

Die Vorrückungsstufen werden nach zwei, fünf und acht Jahren Zugehörigkeit zur Beschäftigungsgruppe erreicht. Die Höhe der Kompetenzzulage beträgt:

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	25,33	38,00	50,67
C	41,71	62,56	83,41
D	44,55	66,82	89,09
E	68,13	102,19	136,25
F	76,81	115,21	153,61
G	88,50	132,75	177,00

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten die Bestimmungen des Abschnittes IX, Punkte 16 bis 19;³⁴ für die Anrechnung von Vordienstzeiten der Punkte 20 und 21 und für die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe die Bestimmungen des Punktes 24 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 23 sinngemäß anzuwenden.

Bei Umstufungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt die bisherige Kompetenzzulage. Ein Anspruch auf Kompetenzzulage besteht erst nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe. Abschnitt IX, Punkt 36,³⁵ ist sinngemäß anzuwenden.

Die Kompetenzzulage gilt hinsichtlich aller Ansprüche (z.B. Dienstjubiläum) als Bestandteil des Grundlohnes.

Wechsel zwischen Leistungslohn und Zeitlohn

- Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Leistungslohn versetzt, ist ihr Lohn jedenfalls um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX, Punkt 16³⁶) sind für die Höhe der Kompetenzzulage zu berücksichtigen.

Werden im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Zeitlohn versetzt und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämiedurchschnittslohnes, entfällt die Kompetenzzulage. Zu diesem Zeitpunkt ist ihr Lohn jedenfalls um jene Vorrückungswerte zu erhöhen, die den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren entsprechen.

Die Regelungen der Abschnitte XII und XIII bleiben unberührt.

³⁴ Ab Seite 38.

³⁵ „Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre“ (Seite 43).

³⁶ Seite 38.

XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen³⁷

Schmutzzulage

1. 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..... € 0,389

Erschwerniszulage

2. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage.
Diese beträgt pro Stunde mindestens..... € 0,389

Gefahrenzulage

3. 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..... € 0,389

Gemeinsame Bestimmungen

4. 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 Wartezeit der jeweilige Fachverband und die Gewerkschaft Metall-

³⁷ Siehe auch die Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen (ab Seite 94).

Textil zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hierbei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

Nachtarbeitszulage

5. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens € 1,590 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt eine Zulage nach Punkt 6 nicht.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

6. Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für
die 2. Schicht pro Stunde mindestens € 0,341
für die 3. Schicht pro Stunde mindestens € 1,590

Montagezulage

7. 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 € 0,600

Vorarbeiterzuschlag

8. Dem/Der VorarbeiterIn gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10 Prozent seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn). 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.

Überstundenzuschläge

9. 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 VIa³⁸) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

³⁸ Seite 15.

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.

Sonntagszuschlag

10. 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.

Feiertagsentlohnung

11. 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.

Gemeinsame Bestimmungen

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 Punkt 9 bis 11 bzw. Abschnitt VIa³⁹ – nicht jedoch für das fortlaufende Feiertagsentgelt sowie den Grundlohn für Sonntags-

³⁹ „Mehrarbeit“ (Seite 15).

arbeit – beträgt 1/143 des Monatslohnes (bei 38,5 Wochen-Stunden Normalarbeitszeit); der Vorarbeiterzuschlag 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 Punkt 9 bis 11 bzw. Abschnitt 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 XVII⁴⁰ 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 Zeitgutschriften 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 Betriebsvereinbarung 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,

⁴⁰ Ab Seite 66.

- 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 1⁴¹) 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.

Fälligkeit

4. Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiterzuschlages und aller pauschalisierten Ansprüche (insbes. auch gem. Abschnitt VI, Punkt 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. Prämiedurchschnittslohn (Abschnitt XII, Punkt 18;⁴² Abschnitt XIII, Punkt 12⁴³), 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.

Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

5. 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

⁴¹ Seite 5.

⁴² Seite 52.

⁴³ Seite 54.

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 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 i.d.F. 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):

- 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 Wochenvolles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;
- bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:
 - ab Beginn des Arbeitsverhältnisses 8 Wochen
 - ab 15 Jahren 10 Wochenvolles Entgelt.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. 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 hinaus.

2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden Arbeitnehmerbeiträge) 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.

- 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 hinaus. 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 Krankentgelt 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.

Gemeinsame Bestimmungen

4. 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.

Nachweispflicht

- 5a. Arbeitnehmer sind ab 1.1.1999 nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuchs, 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 Schwiegerelternanteiles, 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 Nr. 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 Berufsreifeprüfung (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

Urlaub

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 2-jähriger 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.

Anspruch auf Urlaubszuschuss

5. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichenurlaubesentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst (Abschnitt X⁴⁴).
6. Der Urlaubszuschuss 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 der Urlaubszuschuss 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.

⁴⁴ Seite 49.

Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt; ab 1.1.1999 wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, 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 des Urlaubszuschusses 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 22.2.1978 über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG. Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnittsberechnung gilt Abschnitt XVI, Punkt 4,⁴⁵ sinngemäß.

Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X⁴⁶).

⁴⁵ Seite 63.

⁴⁶ Seite 49.

XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

Anspruch auf Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Abschnitt X⁴⁷) 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. Für später eintretende Arbeitnehmer ist die Weihnachtsremuneration mit der Abrechnung für Dezember auszubehalten.
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).

⁴⁷ Seite 49.

XVIIIa. JUBILÄUMSGELD

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebührt

zum 25-jährigen Dienstjubiläum.....	1 Monatslohn
zum 35-jährigen Dienstjubiläum.....	2 Monatslöhne
zum 45-jährigen 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

Anspruch auf 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:
 - a) Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);
 - b) Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b ASVG bzw. Artikel X NSchG.

Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers

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 unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers drei Jahre gedauert hat.

Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung

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 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.)

Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

6. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Arbeiterabfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt 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 3-jährige Verjährungsfrist.
2. Abweichend davon müssen
 - Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge,
 - Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen,
 - 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 Geltungsbe- reich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

XXII. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

1. Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages soll vor An- rufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Ver- treter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Ver- schwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung be- kannt wird.
2. Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat hat die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu un- terstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zustellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Ver- mittler zu befinden haben.

ANHANG I

Muster eines Dienstzettels³³

(Firmenkopf)

DIENTSZETTEL

1. ArbeitgeberIn (Name und Anschrift):
.....
.....
2. ArbeitnehmerIn:
Herr/Frau:
Anschrift:
3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes* zum Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie gilt der Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie.
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit beträgt:
Das Dienstverhältnis ist bis befristet.
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:
 - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
 - Vorrückungsstufe:
 - voraussichtlich nächste Vorrückung am/Kompetenzzulagenstufe ab:*
 - bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F:
8. Vorgesehene Verwendung:
Entsendung zu Dienstreisen oder Montagen:
im Inland o Ja o Nein
im Ausland o Ja o Nein

³³ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

* Nicht Zutreffendes bitte streichen.

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 bekannt gegebenes Konto überwiesen. 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 beträgt Stunden.*

12. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossene Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....
.....

..... , am

* Nicht Zutreffendes bitte streichen.

ANHANG Ia
Übergangs-Dienstzettel

ArbeitgeberIn (Name, Anschrift)

ArbeitnehmerIn (Name, Anschrift)

Beginn des Arbeitsverhältnisses

Bisherige Einstufung

Lohngruppe
Grundlohn am 30.4.2004 €

Einstufung am 1.5.2004

Beschäftigungsgruppe
Vorrückungsstufe
voraussichtlich nächste Vorrückung am/Kompetenzzulagenstufe ab*

Monatlicher Mindestlohn ab 1.5.2004 €
Ist-Lohn ab 1.5.2004 €

Übergangsrecht 2004**

Im Rahmen der Übergangsbestimmungen wird der bisherige Ist-Lohn an den neuen Mindestlohn in Etappen herangeführt, und zwar beginnend mit 1.5.2004 durch zusätzliche Erhöhung um jeweils € an jedem 1. Mai. Die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den dann geltenden Mindestlohn.

* Unzutreffendes streichen.

** Nur auszufüllen, wenn zutreffend.

ANHANG II

Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste und Zulagen mit 1.11.2003

ArbeitnehmerInnen in Zeitlohn

1. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten ArbeitnehmerInnen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden **um 2,5%** erhöht. Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

Im Akkord beschäftigte ArbeitnehmerInnen

2. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind **um 2,5%** zu erhöhen.
b) Liegen die danach ermittelten Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienste nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn, so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
c) 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 ArbeitnehmerInnen

3. Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
 - a) Der Grundlohn des Arbeitnehmers ist **um 2,5%** zu erhöhen.
 - 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 2,5%** 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 2,9% vereinbart werden, wobei 0,6% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istloohnerhöhung) verwendet werden kann.

Die Istloohnerhöhung gemäß den Punkten 1 bis 3 darf jedoch 2,3% nicht unterschreiten. Ab 1.11.2003 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,3% auszubezahlen. Die Entgelt Differenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 bis

3 ist rückwirkend ab 1.11.2003 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 gemäß den Punkten 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 16.1.2004 und mit Wirkung vom 1.11.2003 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 2,5% erhöht.

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

Schlussbestimmungen

6. Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte 1 bis 5 gilt dieser Anhang II als erfüllt.

ANHANG III

Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1.11.1986

Die Artikel I bis IV sind im Kollektivvertrag eingearbeitet. Die Artikel V bis VII sind weiterhin in Geltung. (Dazu Kollektivvertrag vom November 1985.)

ANHANG IV

Regelung betreffend angemessenes Quartier⁴⁹

Eine Nächtigungsmöglichkeit in angemessener Weise gemäß Abschnitt VIII dieses Kollektivvertrages liegt nur vor, wenn sie neben den Kriterien von Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz 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 Raumbeleuchtung, 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 Abzelle 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.

⁴⁹ Seite 25.

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 zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

ANHANG V

Protokoll vom 18.9.1995

Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII,⁵⁰ Punkt 10, und XVIII,⁵¹ Punkt 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 APStG, 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 i.S. 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.

⁵⁰ „Urlaub und Urlaubszuschuss“ (Seite 66).

⁵¹ „Weihnachtsremuneration“ (Seite 68).

ANHANG VI

Protokoll vom 7.10.1997

Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19a:⁵²

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 19.a eine Entsendung und entfällt dadurch die Wegzeitvergütung, steht die Fortzahlung zu.

Protokoll vom 20.10.1997

Übergangsregelungen zu Abschnitt VIII, Punkte 2 und 6:⁵³

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, Punkt 6, tritt für die Dauer des aufrechten Bestandes dieser Regelungen die Neufassung des Abschnittes VIII, Punkte 2 und 6, nicht in Kraft. Es bleibt die bis 31.10.1997 gültige Fassung mit der

⁵² „Erweiterte Bandbreite“ (Seite 10).

⁵³ „Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes“ (Seite 21).

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 19.10.1998

Die Vertragsparteien stimmen überein, dass hinsichtlich jener Änderungen dieses Kollektivvertrages, die der Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten dienen (insbesondere hinsichtlich Kündigungsbestimmungen, Krankengeld und Sonderzahlungen), Verhandlungen aufzunehmen sind, wenn anders lautende gesetzliche Regelungen in Kraft treten.

Protokoll vom 24.10.2001

Zu Abschnitt XVI:⁵⁴

Der Entfall des Punktes B sowie die Neuregelung in Abschnitt XVI, Punkt 1 und 2a, sind auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31.12.2000 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 16.10.2002

Zu Abschnitt VIb:⁵⁵

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.

⁵⁴ „Entgelt bei Arbeitsverhinderung“ (Seite 61).

⁵⁵ „Nachtarbeit“ (Seite 15).

Protokoll vom 28.10.2003

Zu Abschnitt VI d:⁵⁶

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des Abschnittes VI d aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

Abfertigung:

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

Abschlussprotokoll vom 12.12.2003

Zu Abschnitt IX, Punkte 8 und 12:⁵⁷

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass – in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung – die „Berücksichtigung der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten“ (Abschnitt IX, Punkt 8; Einstufung) nicht nur die Bewertung der Dauer der einzelnen Tätigkeiten, sondern auch deren Bedeutung für den Arbeitgeber zu umfassen hat.

Die Kollektivvertragsparteien halten ferner fest, dass Aufgaben, die zu einer Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K führen, die Verrichtung von Tätigkeiten im Sinne des Angestelltengesetzes voraussetzen.

Zu Anhang IXa, Punkt 1:⁵⁸

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstellungen gegenüber Abschnitt IX des Kollektivvertrages in der Fassung vom 1.11.2003 (Einstufung in die Lohngruppen) unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

⁵⁶ „Altersteilzeit“ (Seite 17).

⁵⁷ „Beschäftigungsgruppen“ (Seite 33).

⁵⁸ „Einstufung in Beschäftigungsgruppen“ – „Richtlinie“ (Seite 85).

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), 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, Punkt 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 sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem

Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

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 aufrechterhalten 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 fach einschlägige 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.

Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

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 IXa⁵⁹

Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, sind gemäß Abschnitt IX, Punkte 7 bis 14, in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Lohngruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Lohngruppe 4 = Beschäftigungsgruppe C).

Überleitungstabelle

Lohngruppe =>	Beschäftigungsgruppe
LG 7	BG A
LG 6, 5	BG B
LG 5, 4	BG C
LG 3	BG D
LG 2	BG E
LG 1	BG F
LG T	BG G

Bei Einstufung von Arbeitnehmern in die Beschäftigungsgruppe G ist das Kriterium der Führung von Arbeitnehmern bzw. der Projektleitung als Einstufungskriterium nicht heranzuziehen (vgl. Abschnitt IX, Punkt 11).

Mitwirkung des Betriebsrates

2. In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Einstufung bis 30.4.2004 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

3. Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Einstufung einer oder mehrerer Gruppen von Arbeitnehmern erzielt, haben die Kollektivvertragsparteien auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren durchzuführen.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen, wenn eine der Kollektivvertragsparteien begründet ver-

⁵⁹ Siehe Dauerrecht, Abschnitt IX (ab Seite 32).

mutet, dass die Einstufungen einer oder mehrerer Gruppen von Arbeitnehmern falsch vorgenommen wird.

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 5 in Beschäftigungsgruppe B

4. Der monatliche Mindestlohn von Arbeitnehmern der Beschäftigungsgruppe B, die aus der Lohngruppe 5 kommen, beträgt zumindest € 1.321,79 („individueller Mindestlohn“), soweit sich nicht aus den Punkten 7 bis 16⁶⁰ bzw. 17 bis 20⁶¹ oder späteren Vorrückungen ein höherer Wert ergibt. Der Ist-Lohn kann anlässlich der Einstufung in die Beschäftigungsgruppe B nicht vermindert werden.

Höherstufung von Arbeitnehmern am 1.5.2004

5. Werden Arbeitnehmer am 1.5.2004 höher als gemäß der Überleitungstabelle (Punkt 1) eingestuft und liegt der Lohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe
 - um den in der nachstehenden Tabelle angeführten **Grenzbetrag oder weniger** über dem Lohn dieses Arbeitnehmers am 30.4.2004, ist die Aufstockung auf den Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe sofort durchzuführen.
 - **um mehr als den** in der nachstehenden Tabelle angeführten **Grenzbetrag** über dem Lohn dieses Arbeitnehmers am 30.4.2004, ist die Erhöhung auf den Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe in Etappen durchzuführen. Dazu ist der Lohn (nach Durchführung der jeweiligen kollektivvertraglichen Erhöhung) am 1. Mai jeden Jahres zusätzlich um den in der nachstehenden Tabelle angeführten **Erhöhungsbetrag** anzuheben. Erstmals ist dies am 1.5.2004 vorzunehmen; die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den jeweils gültigen Mindestlohn. Die nach den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren vorgesehenen Vorrückungen sind unabhängig davon zu den Vorrückungsterminen durchzuführen.

Grenz-/Erhöhungsbetrags-Tabelle

von Lohngruppe	in Beschäftigungsgruppe	Grenz-/Erhöhungsbetrag in €
7	B	37,-
7	C	37,-
6	C	42,-
4	D	48,-
3	E	55,-
2	F	55,-
1	G	65,-

⁶⁰ „Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn“.

⁶¹ „Kompetenzzulage im Übergangsrecht“.

Für in dieser Tabelle nicht geregelte Fälle (z.B. LG 5 nach D) gilt die Tabelle sinngemäß; ausschlaggebend ist die Beschäftigungsgruppe, in welche die Einstufung erfolgt.

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe Techniker

6. Für Arbeitnehmer der Lohngruppe Techniker, deren Lohn am 30.4.2004 um mehr als € 45,- unter dem Lohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G liegt, ist in gleicher Weise vorzugehen wie in Punkt 5, wobei der Grenz-/Erhöhungsbetrag € 45,- beträgt. Liegt der Lohn jedoch unter € 2.095,11, ist er ohne Anrechnung auf den Grenz-/Erhöhungsbetrag sofort auf diesen Wert zu erhöhen.

Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn

Einreihung in Vorrückungsstufen

7. Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.5.2004 begonnen hat, ist die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe unabhängig von der Beschäftigungsdauer nach dem Grundlohn am 30.4.2004 vorzunehmen:

Beschäftigungsgruppen	Grundlohn in € am 30.4.2004				
	weniger als	von – bis	von – bis	von – bis	mehr als
BG B (aus LG 6, 7)	1.291,88	1.291,88 1.317,20	1.317,21 1.329,87	1.329,88 1.342,54	1.342,54
BG B (aus LG 5)	1.348,23	1.348,23 1.374,66	1.374,67 1.387,88	1.387,89 1.401,10	1.401,10
BG C	1.431,86	1.431,86 1.473,56	1.473,57 1.494,41	1.494,42 1.515,26	1.515,26
BG D	1.529,35	1.529,35 1.573,89	1.573,90 1.596,16	1.596,17 1.618,43	1.618,43
BG E	1.771,28	1.771,28 1.839,40	1.839,41 1.873,46	1.873,47 1.907,52	1.907,52
BG F	1.996,96	1.996,96 2.073,76	2.073,77 2.112,16	2.112,17 2.150,56	2.150,56
BG G	2.301,05	2.301,05 2.389,54	2.389,55 2.433,79	2.433,80 2.478,04	2.478,04
Einreihung in:	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	n.10 BG-J

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist der Monatslohn durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen und mit 38,5 zu vervielfachen.

Am 1.5.2004 in die „Grundstufe“ oder in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ eingereichte Arbeitnehmer

Erstmalige Vorrückung

8. Alle am 1.5.2004 in die Grundstufe oder die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ eingereichten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalalter in zwei gleich

große Gruppen zu teilen. Bei einer ungeraden Anzahl hat die Gruppe der dienstälteren Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstälteren Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 30.4.2005 in die nächste Vorrückungsstufe vor; die Arbeitnehmer der dienstjüngeren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006.

Ist-Wirkung der erstmaligen Vorrückung

9. Die erstmalige Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 4 BG-J“ ist wie folgt zu berechnen:
 - Der Betrag der Überzahlung gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestlohn unmittelbar vor der Vorrückung ist zu halbieren.
 - Der so ermittelte Betrag ist vom Vorrückungswert abzuziehen.
 - Der Differenzbetrag ist der Wert der erstmaligen Vorrückung und erhöht den Ist-Lohn.

Arbeitnehmer, die aus der Lohngruppe 5 in die Beschäftigungsgruppe B eingestuft wurden, erhalten jedoch den vollen Vorrückungswert.

Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 4 BG-J“ eingereichte Arbeitnehmer

10. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 4 BG-J“ eingereichten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in drei gleich große Gruppen zu teilen; gegebenenfalls haben die dienstälteren Gruppen einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstältesten Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 30.4.2005 in die nächste Vorrückungsstufe vor; die Arbeitnehmer der mittleren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006; die Arbeitnehmer der dienstjüngsten Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2006 bis 30.4.2007.

Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“ eingereichte Arbeitnehmer

11. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“ eingereichten Arbeitnehmer eines Betriebes sind, wie in Punkt 10 beschrieben, in Gruppen einzuteilen und rücken zu den dort genannten Zeitpunkten vor. Sie erhalten eine Vorrückung in der Höhe des 1,25-fachen des zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ gemäß Abschnitt IX, Punkt 2.⁶²

⁶² Seite 39.

Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ eingereihte Arbeitnehmer

12. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in zwei gleich große Gruppen zu teilen. Bei einer ungeraden Anzahl hat die Gruppe der dienstälteren Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstälteren Gruppe erhalten im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006 eine Vorrückung; die Arbeitnehmer der dienstjüngeren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2006 bis 30.4.2007. Die Vorrückung beträgt das 1,25-fache des zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ gemäß Abschnitt IX, Punkt 22.

Vorrückungstermine

13. Der Termin der Vorrückungen (gemäß den Punkten 8 und 10 bis 12) ist jeweils der Erste jenes Kalendermonats, in welchem das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Alle weiteren Vorrückungen dieser Arbeitnehmer erfolgen ausgehend von diesem Vorrückungstermin.

Dienstalter für die Gruppenbildung

14. Unter „Dienstalter“ im Sinne der Punkte 8 und 10 bis 12 ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt V⁶³ zu verstehen, wobei im Falle von Karenzenurlaube bis zu 22 Monate zu berücksichtigen sind.

Abweichende Gruppenbildung

15. Durch Betriebsvereinbarung kann eine von den Punkten 8 und 10 bis 12 abweichende, jedoch hinsichtlich der Größe der Gruppen gleichwertige Einteilung der Arbeitnehmer vorgenommen werden.

Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung

16. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 30⁶⁴ („5%-Klausel“), gilt für die erstmalige Vorrückung nach diesem Anhang (Übergangsrecht) nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 31 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

⁶³ Seite 4.

⁶⁴ Seite 41.

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

Einreihung in Vorrückungsstufen

17. Bei Arbeitnehmern mit Akkordlohn (in der Folge wird dieser Begriff auch für akkordähnliche Prämienlöhne verwendet) ist die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe nach dem im Zeitraum vom 1.11.2002 bis 31.10.2003 durchschnittlich erzielten Akkord- bzw. Prämienverdienst aller Arbeitnehmer vorzunehmen, die in derselben Lohngruppe eingestuft waren („Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst“).

Beschäftigungsgruppen	Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst in € vom 1.11.2002 bis 31.10.2003					
	weniger als	von – bis		mehr als		
BG B (aus LG 6)	1.636,90	1.636,90	1.652,93	1.652,94	1.668,98	1.668,98
BG B (aus LG 5)	1.708,28	1.708,28	1.725,01	1.725,02	1.741,76	1.741,76
BG C	1.814,22	1.814,22	1.840,64	1.840,65	1.867,06	1.867,06
BG D	1.937,79	1.937,79	1.966,00	1.966,01	1.994,22	1.994,22
BG E	2.244,29	2.244,29	2.287,44	2.287,45	2.330,60	2.330,60
BG F	2.530,25	2.530,25	2.578,90	2.578,91	2.627,56	2.627,56
BG G	2.760,81	2.760,81	2.813,89	2.813,90	2.866,99	2.866,99
Einreihung in:	Grundstufe	nach 2 BG-J		nach 5 BG-J		nach 8 BG-J

Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage

18. Alle am 1.5.2004 in die Grund- bzw. in eine der drei Vorrückungsstufen eingereihten Arbeitnehmer erhalten die Kompetenzzulage und deren Erhöhung jeweils ab demselben Zeitpunkt.
19. Bei Einreihung in die **Grundstufe** ist die Höhe der Kompetenzzulagen nach 2, 5 und 8 BG-Jahren durch Abzug des Anrechnungsbetrages von den in der Kompetenzzulagen-Tabelle genannten Werten zu ermitteln.

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	25,33	38,00	50,67
C	41,71	62,56	83,41
D	44,55	66,82	89,09
E	68,13	102,19	136,25
F	76,81	115,21	153,61
G	88,50	132,75	177,00

Zur Errechnung dieses Anrechnungsbetrages ist die Differenz zwischen dem Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst im Zeitraum vom 1.11.2002 bis 31.10.2003 (gemäß Punkt 17) und dem Betrag der Grundstufe laut Akkordgrundstufen-Tabelle (siehe unten) durch 2,6 zu dividieren.

Akkordgrundstufen-Tabelle

BG	Grundstufe in €
BG B aus LG 6	1.604,80
C	1.761,38
D	1.881,35
E	2.157,97
F	2.432,94
G	2.654,63

Arbeitnehmer, die aus der Lohngruppe 5 in die Beschäftigungsgruppe B eingestuft wurden, erhalten jedoch die volle Kompetenzzulage.

Die Kompetenzzulage fällt erstmals mit 1.5.2005 an und ist am 1.5.2008 und am 1.5.2011 zu erhöhen.

20. Bei Einreihung in die **Vorrückungsstufen** „nach 2 BG-J“, „nach 5 BG-J“ oder „nach 8 BG-J“ richten sich Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle:

		Einstufung am 1.5.2004 in:			
		nach 2 BG-J		nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
BG	Kompetenzzulage in €	ab 1.11.2005	ab 1.11.2008	ab 1.11.2005	ab 1.5.2006
B		12,67	25,34	15,84	15,84
C		20,85	41,70	26,06	26,06
D		22,27	44,54	27,84	27,84
E		34,06	68,12	42,58	42,58
F		38,40	76,80	48,00	48,00
G		44,25	88,50	55,31	55,31

Ausnahmen von der Kompetenzzulage

21. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 30⁶⁵ („5%-Klausel“), gilt für die Kompetenzzulage nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 31 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.5.2004

22. Erreichen die Akkordrichtsätze nicht die Werte der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind sie auf diese anzuheben. Gleiches gilt für Prämiengrundlöhne. Die am 1.5.2004 geltenden 13-Wochen- oder 3-Monats-Durchschnittsentgelte sind im gleichen Ausmaß zu erhöhen.

Umstufung nach dem 1.5.2004

23. Werden Arbeitnehmer nach dem 1.5.2004 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, gilt ausschließlich Abschnitt IX⁶⁶ bzw. XIIIa.⁶⁷

Sofern die Einstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe Arbeitserfahrung voraussetzt, gelten Dienstzeiten in den ehemaligen Lohngruppen als Dienstzeiten in den entsprechenden Beschäftigungsgruppen laut Überleitungstabelle (Punkt 1).

Insbesondere gilt für Arbeitnehmer, die am 1.5.2004 aus der Lohngruppe 7 in Beschäftigungsgruppe A umgestuft wurden: Dienstzeiten in der Lohngruppe 7 sind für die Vollendung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt IX, Punkt 12 (automatische Umstufung nach Beschäftigungsgruppe B), anzurechnen.

Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2008

24. Für Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 31.12.2008 in das Unternehmen neu eintreten und Vordienstzeiten im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 20,⁶⁸ aufweisen, besteht für die Anrechnung dieser Vordienstzeiten folgende Höchstgrenze:

Im Jahr 2004 max. 1 Jahr, 2005 max. 2 Jahre, 2006 max. 3 Jahre, 2007 max. 4 Jahre, 2008 max. 5 Jahre, ab 1.1.2009 gilt Abschnitt IX.

⁶⁵ Seite 41.

⁶⁶ Ab Seite 32.

⁶⁷ Ab Seite 54.

⁶⁸ Seite 39.

Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen)

25. Die Bestimmungen über die individuellen Erhöhungen gemäß Abschnitt IX, Punkte 37 bis 62,⁶⁹ sind unabhängig vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeitnehmer erstmals ab 1.10.2007 anzuwenden. Die ersten individuellen Erhöhungen erfolgen mit 1.1.2008.

Lehrlinge

26. Bei Arbeitnehmern, die am 30.4.2004 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der Punkte 1 bis 23 und 29 dieses Anhangs nicht.

Betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Lohnerhöhungen

27. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Ist-Lohnerhöhungen, die vor dem 1.11.2003 abgeschlossen wurden, unter Beachtung der Grundsätze des Abschnittes IX⁷⁰ anzupassen. Bei dieser Neuordnung sind unbeabsichtigte Kumulierungseffekte mit den kollektivvertraglichen Vorrückungen möglichst zu vermeiden.

Betriebliche Regelungen im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird, sofern kein Widerrufsrecht besteht. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Kommt es bis zum 30.4.2004 zu keiner Einigung über eine Anpassung der innerbetrieblichen Regelungen, die vor dem 1.11.2003 abgeschlossen wurden, gilt für Ist-Lohnerhöhungen aus derartigen Regelungen, die nach dem 30.4.2004 erfolgen:

- Ist-Lohnerhöhungen können auf bis zu zwei unmittelbar folgende Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Abschnitt IX, Anhang IXa) angerechnet werden.
Es müssen jedoch für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Abschnittes im Ausmaß von 125% des Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ verbleiben.
- Ist-Lohnerhöhungen „nach 7 BG-J“ und „nach 10 BG-J“ gemäß Abschnitt IX (Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die bis zu fünf Jahre nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach

⁶⁹ Ab Seite 43.

⁷⁰ Ab Seite 32.

10 BG-J“ stattfinden.

Vorrückungen, die aus Punkt 11 oder 12 dieses Anhanges (Übergangsrecht) resultieren, können auf innerbetriebliche Erhöhungen nicht angerechnet werden. Bei Vorrückungen, die aus Punkt 9 oder 10 resultieren, ist die Summe der wirksam gewordenen Vorrückungswerte abzüglich 125% des Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ anrechenbar, höchstens aber das 2-fache des Vorrückungswertes „7,10 BG-J“.

Arbeiterreiche Unternehmen

28. Unternehmen/Konzerne, von denen die Kollektivvertragsparteien übereinstimmend feststellen, dass der Anteil der ArbeiterInnen am 1.11.2003 mindestens 70% der Gesamtbelegschaft ausmacht, können die Einführung des Vorrückungssystems und der individuellen Erhöhungen (Leistungsvolumen) inklusive der Übergangsbestimmungen für alle Arbeitnehmer um bis zu zwei Jahre verschieben.

In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu bis 29.2.2004 eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Kommt keine Einigung zustande, ist auf Verlangen des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung (Abschnitt IX, Punkte 37 bis 62⁷¹) durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden.

Dienstzettel

29. Mittels eines Dienstzettels gemäß Anhang Ia⁷² sind die Arbeitnehmer bis spätestens 31.5.2004 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Anhang für sie ergeben.

ANHANG X

Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen⁷³

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil.

⁷¹ Ab Seite 43.

⁷² Ab Seite 75.

⁷³ Seite 56.

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 **1.11.2003** 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 **1.11.2003** neu abgeschlossen werden.

I.

1. Schmutzzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 1, mit mindestens **€ 0,389**)

2. Erschwerniszulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 2, mit mindestens **€ 0,389**)

2.1 Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe

von 1.600 m.....**€ 0,989** pro Stunde.

2.2 Prosekturenzulage

Diese Zulage gebührt bei im Betrieb stehenden Prosekturen, Bestattungshallen und Verbrennungsstätten.

Die Zulage beträgt**€ 1,240** 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.....**€ 0,836** 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

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 3, mindestens **€ 0,389**)

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.....	€ 0,463 pro Stunde,
von 15 – 40 m.....	€ 1,554 pro Stunde,
von 40 – 70 m.....	€ 2,331 pro Stunde,
über 70 m	€ 3,062 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 fertig gestellten Anlagen gebührt bis zu einer Standhöhe

von 15 m eine Zulage von **€ 0,581** 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 **€ 0,389** pro Stunde.

3.4 Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung

Für Arbeiten an Straßenbeleuchtungsanlagen, Verkehrssignal- und Hinweiseinrichtungen, Oberleitungen von Straßenbahnen und O-Bussen gebührt eine Zulage von **€ 1,154** 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, Unterfahrungen, 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, Punkte 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 18.12.2003

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obmann:
Gen.Dir. Dipl.Ing. Albert Hochleitner

Geschäftsführer:
Dr. Lothar Roitner

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Metall-Textil**

Vorsitzender:
Rudolf Nürnberger

Zentralsekretär:
Karl Haas

Wien, am 2.4.2004

SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT

Stand: 1.1. 2004

Die Übersichtstabelle ist nur auf die Regelfälle der im Kollektivvertrag aufscheinenden Entgeltarten anwendbar. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Spezialbestimmungen. Diesbezüglich empfehlen wir unbedingt, im Einzelfall Informationen einzuholen!

	LSt	SV	AKU/WFB
Abfertigung (gesetzl. oder kollektivvertragl.)	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	
Aufwandsentschädigung (KV/Abschnitt VIII)	frei ⁶	frei ⁶	frei ⁶
Fahrtkostenvergütung für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten) (KV/Abschnitt VIII und Kilometergelder)	frei	frei	frei
Krankengeldzuschuss (KV/Abschnitt XVI)	pfl.	frei	frei
Erschwerniszulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Gefahrenzulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Montagezulage (KV/Abschnitt XIV)	pfl.	pfl.	pfl.
Nacharbeitszulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Nächtigungsgeld (KV/Abschnitt VIII)	frei ⁷	frei ⁷	frei ⁷
Schichtzulage (KV/Abschnitt XIV) (außer Nacht- und Sonntagsschichtzuschläge)	pfl.	pfl.	pfl.
Schmutzzulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	frei ²	frei
Sonntagszuschlag (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Stundenlohn/Wochenlohn/Monatslohn	pfl.	pfl.	pfl.
Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (KV/Abschnitt IV/7a)	pfl.	pfl.	pfl.
Sonderzahlungen (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)	frei/pfl. ⁴	pfl. ³	frei
Feiertagsarbeitszuschläge	frei ¹	pfl.	pfl.
Überstundengrundlohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenzuschläge 50 + 100 Prozent (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Überstundenpauschale	pfl. ⁵	pfl.	pfl.
Wegzeit (KV/Abschnitt VIII)	pfl.	pfl.	pfl.

pfl. = abgabepflichtig

frei = abgabefrei

LSt = Lohnsteuer

BMVG = Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz

SV = Sozialversicherung

AKU = Arbeiterkammerumlage

WFB = Wohnbauförderungsbeitrag

ERLÄUTERUNGEN ZUR TABELLE

- ¹ Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sind gemäß § 68 EStG 1988 insgesamt bis € 360 monatlich steuerfrei.
Als Nachtarbeit gelten zusammenhängende Arbeitszeiten von mindestens 3 Stunden, die auf Grund betrieblicher Erfordernisse zwischen 19 Uhr und 7 Uhr erbracht werden müssen. Für Arbeitnehmer, deren Normalarbeitszeit im Lohnzahlungszeitraum auf Grund der Beschaffenheit ihrer Arbeit überwiegend in der Zeit von 19 Uhr bis 7 Uhr liegt, erhöht sich der Freibetrag um 50%.
Zusätzlich sind Zuschläge für die ersten 5 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohns, maximal € 43 pro Monat, steuerfrei (§ 68 EStG).
- ² Sozialversicherungsfreiheit der Schmutzzulage ist gewährleistet, wenn sie gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen ist (§ 68 EStG).
- ³ Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss) sind in der Sozialversicherung bis zur zweifachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage beitragspflichtig. Darüber hinausgehende Beiträge sind beitragsfrei.
Die zweifache Höchstbeitragsgrundlage beträgt
im Kalenderjahr 2003 € 6.720
im Kalenderjahr 2004 € 6.900.
Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag sind von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.
- ⁴ Freibetrag: Sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Belohnungen usw.) sind bis € 620 jährlich steuerfrei (§ 67 EStG). Bei Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration und Abfertigung beträgt der Lohnsteuersatz 6%.
- ⁵ Die im Überstundenpauschale enthaltenen Überstundenzuschläge sind im Rahmen der Steuerfreiheit von Zulagen und Zuschlägen (Fußnote 1) dann steuerfrei, wenn gegenüber dem Finanzamt der Nachweis für die Überstundenleistung erbracht wird.
- ⁶ Aufwandsentschädigungen sind bis zu € 26,40 pro Tag steuer- und sozialversicherungsfrei.
- ⁷ Nächtigungsgeld ist bis zu € 15 pro Nacht, inklusive Frühstück, ohne Nachweis steuer- und sozialversicherungsfrei, darüber hinaus nur bei Rechnungslegung (§ 26 Z. 4 EStG).

SACHREGISTER

A

Abfertigung 69

- "Abfertigung neu" 71, 82
- Altersteilzeit 18
- Austritt, Karenzende, unterlassene Information 5
- Berechnung 70
- Dienstzeitzusammenrechnung 4
- Karenz 4
- Übertritt 71

Ablaufmitteilung bei Befristung 3

Abrechnung

- Auslandsbeschäftigungsansprüche 32
- Lohn 59

Akkord 50 *siehe Leistungslohn*

- Akkorddurchschnittslohn 50, 52
- Akkordgrundstufen-Tabelle, EES-Übergangsrecht 91
- Akkordlohn, Erhöhung 76
- Akkordlohn, Erhöhung 1.5.2004 92
- Akkordlohn, Fälligkeit 60
- Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite 12
- Kompetenzzulage, EES-Übergangsrecht 90
- Leistungsvolumen 44
- Leistungsvolumen, Akkordrichtsatz 45
- Leistungsvolumen, Akkordrichtsatz-erhöhung 43, 45
- Leistungsvolumen, Auswahlkriterien 44
- Lohn, Arbeitszeitdurchrechnung 9
- Prämien, akkordähnliche 54

Altersteilzeit 17

- Änderung gesetzlicher Bestimmungen 82

Amtswege

- Dienstverhinderung 64

Anfechtung

- Beendigung, Arbeitsverhältnis, Nachtarbeit 16

Anrechnung

- Ausbildungsdienst für Beschäftigungsgruppenjahre 38
- Entschädigungen auf Aufwandsentschädigung 30
- Ersparthes/Versäumtes auf Lohn bei Dienstverhinderung 65
- Ist-Lohnerhöhung, Vorrückung 42
- Karenz für Abfertigung 4
- Karenz für Beschäftigungsgruppenjahre 39
- Karenz für Jubiläumsgeld 4
- Karenz für Krankengeldanspruch 4
- Karenz für Krankengeldzuschuss 4

- Karenz für Kündigungsfrist 4
- Karenz für Urlaubsdauer 4
- Präsenzdienst für Beschäftigungsgruppenjahre 38
- Provisionen auf Mindestlohn 40
- Remunerationen auf Mindestlohn 40
- Schulzeiten für Urlaubsausmaß 66
- Sozialzulagen auf Mindestlohn 40
- teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre 49
- Überzahlung auf erstmalige Vorrückung, EES-Übergangsrecht 88
- Überzahlungen auf Mindestlohn 40
- Umstufung 42, 43
- Vorarbeiterdienstzeiten für Beschäftigungsgruppenjahre 38
- Vordienstzeiten für Beschäftigungsgruppenjahre 39
- Vordienstzeiten, EES-Übergangsrecht 92
- Vorlehre auf Lehre 49
- Zivildienst für Beschäftigungsgruppenjahre 38
- Zulagen auf Mindestlohn 40

Arbeitsbereitschaft 6, 7

- KFZ-Lenker 6

Arbeitsfrei

- 24. Dezember 15
- 31. Dezember 15

Arbeitsgericht

- Vermittlung vor Anrufung 72

Arbeitsuchtage 3

Arbeitsunfähigkeit

- Nachweispflicht 63

Arbeitsunfall 81 *siehe Unfall*

- Entgeltfortzahlung 61
- Krankengeldzuschuss 62
- Tag-, Nachtgeld 30

Arbeitsverhältnis

- Beendigung 2 *siehe* Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod
- Beendigung, Abfertigung 69
- Beendigung, Anspruchsverzicht, Widerruf 72
- Beendigung, Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung 2
- Beendigung, Fahrtenbuch-Übergabe 24
- Beendigung, Frühwarnsystem 84
- Beendigung, Leistungsvolumen 44, 45
- Beendigung, Nachtarbeit, Kündigungs-/Entlassungsschutz 16
- Beendigung, Probezeit 1
- Beendigung, Urlaubszuschuss 67
- Beendigung, Zeitausgleich 9
- Beendigung, Zeitguthaben 8
- Beendigung, Zeitguthaben, Abgeltung 12

- Beendigung, Zeitguthaben, Überstundenentlohnung 20
- Befristung, Ablaufmitteilung 3
- Beginn 1
- Beginn, Leistungsvolumen 44
- Kündigung 2
- Arbeitsverhinderung 61**
 - Austritt, Entgeltfortzahlung 2
 - Entgelt 61
 - Entlassung, Entgeltfortzahlung 2
 - Krankengeldzuschuss 61
 - Kündigung, Entgeltfortzahlung 2
 - Übergangsbestimmung 2000 81
- Arbeitszeit**
 - Altersteilzeit 17
 - Arbeitszeitmodelle, flexible, Information 60
 - Auslandsbeschäftigung 28
 - Bandbreite 9
 - Bandbreite, erweiterte 10
 - Dekadenarbeit 14
 - Durchrechnung 8
 - Einarbeitung von Feiertagen 8
 - Gleitzeit 8
 - Jugendliche 13
 - Kombinationsverbot 80
 - Kurzarbeit 7
 - Lage, erweiterte Bandbreite 11
 - Lenkzeit 6
 - Mehrarbeit 15
 - Nachtarbeit 16
 - Neujahr 15
 - Schichtarbeit 13
 - tägliche 6
 - tägliche, Beschäftigung außerhalb Betrieb 7
 - Vereinbarung über Neugestaltung 77
 - Verteilung 7
 - Vier-Tage-Woche 7
 - Weihnachten 15
 - wöchentliche 5
 - wöchentliche, Feiertagseinarbeitung 8
- Arztbesuch**
 - Dienstverhinderung 64
- Aufnahmeort 26**
- Aufteilungskriterien**
 - Leistungsvolumen 44
 - Leistungsvolumen, Verletzung 46
- Aufteilungsverfahren**
 - Leistungsvolumen 45
- Aufwandsentschädigung 21, 26, 81**
 - Akontierung 30
 - Anrechnung von Entschädigungen 30
 - Auslandsbeschäftigung 28
 - Fälligkeit 60
 - Heimfahrt 25
 - Urlaub 25
 - Währung 30
- Ausbildung 84**
 - Bildungskarenz 83

- teilqualifizierende, Anrechnung auf Lehre 49
- Ausbildungsdienst**
 - Anrechnung für Vorrückung 38
- Auslandsbeschäftigung 27**
- Auslandszulage 32**
- Auslegung**
 - Kollektivvertrag 72
- Austritt**
 - Arbeitsverhinderung 2
 - Arbeitszeit, Bandbreite 9
 - Austrittsmonat, Lohn 60
 - Dienstzeitzusammenrechnung 4
 - Jubiläumsgeld 69
 - Karenzende, unterlassene Information 5
 - Urlaubszuschuss 67
 - Weihnachtsremuneration 68
 - Zeitguthaben, Abgeltung 12
- Auswahlkriterien**
 - Leistungsvolumen 44
 - Leistungsvolumen, Verletzung 46
- Auszahlung**
 - Lohn 59

B

- Bandbreite, erweiterte 10**
 - Überstunden 80
 - Zeitausgleich 11
- Beendigung**
 - Kündigungsfrist 2
- Befristung**
 - Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung 3
- Begräbnis 63**
 - Abordnungen, Dienstverhinderung 64
- Begünstigungsklausel 72**
- Behaltspflicht**
 - Lehrringe 3
- Behördenwege**
 - Dienstverhinderung 64
- Beifahrer**
 - Arbeitszeit 6
 - Verdienst 49
- Beziehung**
 - Aufwandsentschädigung, Pauschale, Betriebsrat 32
 - Auslandsbeschäftigungsregelung, Betriebsrat 27
- Beratung**
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebsrat 41
- Berechnung**
 - Abfertigung 70
 - nach Verdienstbegriff 49
 - Urlaubsentgelt 67
 - Urlaubszuschuss 67
 - Weihnachtsremuneration 68

Berufsanfänger nach Schulausbildung

EES 35

Berufsausbildung

Einstufung 34, 35

Berufsausbildung, integrative

Einstufung 35

Lehrlingsentschädigung 48

Berufskrankheit 61

Berufsreifeprüfung 65

Beschäftigung außerhalb des ständigen

Betriebes 21

Erkrankung 26

Heimfahrt 25

Unfall 26

Urlaub 25

Beschäftigungsgruppen 33

betriebliche 38

Beschäftigungsgruppenjahre 38

Umstufung 43

Betriebe, arbeiterreiche

EES-Übergangsrecht 94

Betriebspension

Altersteilzeit 19

Ruhen während Abfertigungszeitraum 71

Betriebsrat

Akkordbestimmungen, Umgehung 52

Akkordvorgaben, Überprüfung 51

Altersteilzeitvereinbarung, Information 18

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite,

Zustimmung 10

Arbeitszeit, tägliche, Zustimmung 6, 7

Arbeitszeitlage, Verkürzung der

Festlegungsfrist, Zustimmung 11

Aufwandsentschädigung, Fremdwährung,

Zustimmung 30

Auslandsbeschäftigung,

Aufwandsentschädigungs-Pauschale,

Beziehung 32

Auslandsbeschäftigung, Firmenregelung,

Weitergeltung 32

Auslandsbeschäftigungsregelungen,

Beziehung 27

Auslandszulage 32

Beschäftigungsgruppen, Einstufung,

Mitwirkung 33

Einstufung, EES-Übergangsrecht,

Mitwirkung 85

Feiertage, Einarbeitung, Zustimmung 8

Kurzarbeit, Zustimmung 7

Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung,

Zustimmung 43

Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung 46

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter

und Angestellte, Zustimmung 43

Leistungsvolumen, Mitteilung 45

Leistungsvolumen, Vermittlung,

Unterstützung 46

Überstundenanordnung, Verständigung 20

Unternehmen/Konzern, arbeiterreich, EES-

Übergangsrecht 94

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,

Beratung 41

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,

Namensliste 41

Witterungseinflüsse, Verrichtung anderer

Arbeiten 65

Betriebsrat, Betrieb ohne

Abfertigung 71

Arbeitszeit, Bandbreite 9

Arbeitszeit, tägliche, 4-Tage-Woche 7

Leistungsvolumen, Aufschiebung/

Verringerung 47

Leistungsvolumen, Namensliste 45

Leistungsvolumen, Vermittlung 46

Lohn, Rundung 59

Überstunden, Zeitausgleich 20

Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,

Kollektivvertragsparteien 41

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,

Zeitraum 41

Zeitausgleich 21

Betriebsstilllegung 65

Betriebsvereinbarung

Abfertigung 71

Abfertigung, Übertrittsrahmenbedingungen 71

Arbeitszeit, Bandbreite 9

Arbeitszeit, Dekadenarbeit 14

Arbeitszeit, Durchrechnung 8

Arbeitszeit, Einarbeitungszeitraum 8

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite 10

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite,

Leiharbeit 13

Arbeitszeit, Gleitzeit 8

Arbeitszeit, KFZ-Lenker 6

Arbeitszeit, Schichtarbeit, längerer

Durchrechnungszeitraum 14

Arbeitszeit, tägliche, 4-Tage-Woche 7

Arbeitszeitdurchrechnung, Akkordarbeit 9

Arbeitszeitdurchrechnung, Prämienarbeit 9

Auslandsbeschäftigung 32

Beschäftigung außerhalb des ständigen

Betriebes, Urlaub 26

Beschäftigungsgruppen, betriebliche 38

Bildungskarenz 83

Entgeltfortzahlung, Kalenderjahr 63

Fälligkeit des Entgelts 60

Kilometergeld 24

Krankengeldzuschuss 62

Krankengeldzuschuss, Überstunden,

Regelmäßigkeit 63

Leistungslohn, Mehrarbeitsgrundvergütung 59

Leistungslohn, Überstundengrundvergütung 59

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,

zwingende wirtschaftliche Gründe 47

Leistungsvolumen, Aufteilung 45

Leistungsvolumen, Auswahl- und

Aufteilungskriterien 45

- Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte 43
- Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung 46
- Leistungsvolumen, Zeitplan 46
- Lohn, Rundungsregelung 59
- Nachtarbeit 81
- Nachtarbeit, Belastungsausgleichsmaßnahmen 17
- Nachtarbeit, Hinderungsgründe 16
- Quartier, angemessenes 79
- Schichtplan 13
- SEG-Zulagen 95
- Stundenlohn 61
- Teilzeit 13
- Teilzeit, Mehrarbeit, Verdienst 17
- Überstunden, Zeitausgleich 20
- Umstufung 42
- Unternehmen/Konzern, arbeiterreich, EES-Übergangsrecht 94
- Urlaubszuschuss, Fälligkeit 66
- Verbesserungsvorschläge, Vergütung 50
- Verteilungsoption 76
- Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle 41
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum 41
- Weihnachtsremuneration, Fälligkeit 68
- Zeitausgleich 21
- Zeitzuschläge 11
- Betriebsversammlung**
 - Bandbreite, erweiterte, Entgeltfortzahlung 13
- Betriebszugehörigkeit 4**
 - Einstufung in BG B 34
- Bewachungspersonal**
 - Arbeitszeit, tägliche 7
 - Pauschalentlohnung 5
 - Verdienst 49
- Bildschirmarbeit**
 - Brille 79
- Bildungskarenz 83**
- Blockung**
 - Altersteilzeit 18
- Bruder**
 - Eheschließung, Dienstverhinderung 64
 - Tod, Dienstverhinderung 64

C

- Chauffeure**
 - Arbeitszeit 6
 - Pauschalentlohnung 6
 - Verdienst 49

D

- Dekadenarbeit 14**

- Dienstjubiläum 69**

- Dienstreise**

- Auslandsbeschäftigung 27
- Flugzeug 23
- Kilometergeld 23
- Nachtfahrt 23
- Nächtigungsgeld 24
- Privat-Pkw 23
- Quartier 25
- Reiseaufwandsentschädigung, Verfall 72
- Wegzeiten 22

- Dienstverhinderung**

- Anrechnung, Erspartes, Versäumtes 65
- Gründe, wichtige persönliche 63

- Dienstzeit**

- Zusammenrechnung nach Unterbrechung 4

- Dienstzettel 2**

- Auslandsbeschäftigungsregelungen 27
- EES-Übergangsrecht 94
- Muster 73, 75

- Durchrechnungszeitraum 9**

- Bandbreite, erweiterte 10
- Dekadenarbeit 14
- Ende, Zeitguthaben, Abgeltung 11
- Schichtarbeit 14
- Zeitausgleich 21

E

- Ehefrau**

- Entbindung, Dienstverhinderung 64

- Ehegatte**

- Abfertigung 70
- Tod, Auslandsbeschäftigung, Rückreisekosten 31
- Tod, Dienstverhinderung 63

- Eheschließung**

- Bruder, Dienstverhinderung 64
- eigene, Dienstverhinderung 63
- Kind, Dienstverhinderung 64
- Schwester, Dienstverhinderung 64

- Einarbeitungsphase**

- Altersteilzeit 19

- Einmalzahlung**

- Leistungsvolumen, Sanktion 46

- Einreihung**

- Vorrückungsstufen, Akkord, EES-Übergangsrecht 90
- Vorrückungsstufen, EES-Übergangsrecht 87

- Einstufung**

- Berufsausbildung 34
- Beschäftigungsgruppen 33
- Beschäftigungsgruppen, EES-Übergangsrecht 85
- Gleichbehandlung, Geschlecht 33
- Kriterien 33
- Lehre 34, 35, 37

Meister 37

Eintrittsmonat
Lohn 60

Einvernehmen *siehe Zustimmung*

Eltern
Tod, Auslandsbeschäftigung, Rückreisekosten 31
Tod, Dienstverhinderung 63

Entbindung
Ehefrau/Lebensgefährtin, Dienstverhinderung 64

Entgeltfortzahlung 81
Arbeitsunfall 61
Arbeitsverhältnis, Beendigung während Arbeitsverhinderung 2
Betriebsversammlung, erweiterte Bandbreite 13
Dienstverhinderung 63
Krankengeldzuschuss 61
Krankheit 61
Überstunden 63

Entlassung
Arbeitszeit, Bandbreite 9
Dienstzeitenzusammenrechnung 4
Jubiläumsgeld 69
Urlaubszuschuss 67
während Arbeitsverhinderung 2
Weihnachtsremuneration 68
Zeitguthaben, Abgeltung 12

Entlohnung 33 *siehe Lohn*

Entlohnungssystem, Einheitliches
Dauerrecht 33
Übergangsrecht 85

Entsendung 25, 27
Nächtigungsgeld 29
Taggeld 29

Erben
Altersteilzeit, Zeitguthaben, Abgeltung 19
gesetzliche, Abfertigung 70
gesetzliche, Verdienstoffzahlung, Tod, Arbeitnehmer 3

Erhöhungsbetrag
EES-Übergangsrecht 86

Erkrankung
Auslandsbeschäftigung 31
Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes 26
Heimfahrt 25
Nachweispflicht 63

Ermittlungsverfahren
Leistungsvolumen 45

Erswerniszulage 56, 95
Verfall 72

F

Fachhochschule 65

Fahrgeld 23
Urlaub 25

Fahrleitungs- und Signalanlagen
Zulage 96

Fahrtenbuch
Kilometergeld 24

Fahrtkosten 23
Auslandsbeschäftigung 27
Kilometergeld 23

Fälligkeit 60
Urlaubszuschuss 66
Weihnachtsremuneration 68

Familienheimfahrt
Auslandsbeschäftigung 30

Feiertage
Einarbeitungszeitraum 8
Feiertagsarbeit 20
Feiertagszuschlag 59
Feiertagszuschlag, Verfall 72
Lohn 58
Überstundenzuschlag 58

Fernmontage 80

Feststellung, ärztliche
Nachtarbeit 16

Firmenregelung
Auslandsbeschäftigung 32

Firmenregelungen *siehe Regelungen, betriebliche*

Fließerarbeiten 52

Flugreise
Taggeld 29

Freischichten 14

Freizeitausgleich *siehe auch Zeitausgleich*
Schichtarbeit 14

Frühwarnsystem 84

Führerscheinprüfung
Dienstverhinderung 64

Fünf-Prozent-Klausel
Kompetenzzulage, EES-Übergangsrecht 92
Vorrückung 41
Vorrückung, EES-Übergangsrecht 89

G

Gefahrenzulage 56, 96
Verfall 72

Geräte, kartuschenbetriebe
Zulage 96

Gerichtswege
Dienstverhinderung 64

Gewalt, höhere
Akkordarbeit 51
Auslandsbeschäftigung 31

Gleichbehandlung
Geschlecht, Ansprüche, Verfall 72
Geschlecht, Aus- und Weiterbildung 84

Geschlecht, Einstufung, Lohn 34
Geschlecht, Leistungsvolumen, Lohn 44

Gleichstellung

Arbeiter und Angestellte 81

Gleitzeit 8

Grenzbetrag

EES-Übergangsrecht 86

Grenzübertritt 29

Großeltern

Tod, Dienstverhinderung 64

Grubenzulage 95

Günstigkeitsklausel

Auslandsbeschäftigung 32

Jubiläumsgeld 69

Kilometergeld 24

Mehrarbeit 15

H

Haftung bei Kilometergeldgewährung 24

Heimfahrten

Dienstreise 25

Höhe, gefährliche

Zulage 96

Höherstufung

EES-Übergangsrecht 86

I

Information

Altersteilzeitvereinbarung, Betriebsrat 18

Arbeitszeit, Betriebsvereinbarung,

Kollektivvertragspartner 8

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite, längerer

Durchrechnungszeitraum,

Kollektivvertragspartner 10

Arbeitszeitmodelle, flexible, Arbeitnehmer 60

EES-Übergangsrecht, Eckdaten,

Arbeitnehmer 94

Karenzende, Arbeitnehmer 5

Leistungsvolumen, Arbeitnehmer 45

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,

Kollektivvertragsparteien 47

Leistungsvolumen, Betriebsrat 45

Überstundenanordnung, Betriebsrat 20

Ist-Lohn 40

Erhöhung 33

Erhöhung 2003 76

Umstufung 42

Vorrückung 40

Vorrückung, Ausnahmen 41

Vorrückungen, Ausnahmen, EES-

Übergangsrecht 89

J

Jubiläumsgeld 69

Altersteilzeit 18

Karenz 4

Jugendliche

Arbeitszeit 13

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite 10

K

Karenz

Abfertigung 4

Anrechnung 4

Ende, Information 5

Jubiläumsgeld 4

Krankentgeltanspruch 4

Krankengeldzuschuss 4

Kündigungsfrist 4

Leistungsvolumen 43

Urlaubsdauer 4

Urlaubszuschuss 67

Weihnachtsremuneration 68

Karenzurlaub *siehe* Karenz

KFZ-Benützung *siehe* PKW-Benützung

KFZ-Lenker

Arbeitszeit 6

Kilometergeld 23

Kinder

Abfertigung 70

Betreuung, Nacharbeit 16

Eheschließung, Dienstverhinderung 64

Tod, Auslandsbeschäftigung,

Rückreisekosten 31

Tod, Dienstverhinderung 63

Kinderbetreuungsgeld 5

Kollektivvertragsparteien bzw. -partner

Akkordbestimmungen, Umgehung 52

Altersteilzeit, Empfehlungen 19

Arbeitszeit, Betriebsvereinbarung,

Information 8

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite,

Durchrechnungszeitraum, Zusendung 10

Durchrechnungszeitraum, Zustimmung 9

Einstufung, EES-Übergangsrecht,

Vermittlung 85

Erklärung zur Aus- und Weiterbildung 84

Erklärung zur Bildungskarenz 83

Frühwarnsystem, Empfehlung 84

Kurzarbeit, Zustimmung 7

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,

Betriebsvereinbarung, Übermittlung 47

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,

Zustimmung 47

Leistungsvolumen, Vermittlung 46

Regelungen, betriebliche,

EES-Übergangsrecht 93

Schichtarbeit, längerer
Durchrechnungszeitraum, Zustimmung 14
Sonntagsarbeit, Zustimmung 83
Vermittlung 72
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,
Vereinbarung 42

Kompetenzzulage

Akkord, EES-Übergangsrecht 90
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle, EES-
Übergangsrecht 92
Leistungslohn 54
Leistungsvolumen 43, 44
Tabelle, EES-Übergangsrecht 91
Tabelle, Leistungslohn 55

Krankentgelt

Berechnung 63

Krankentgeltanspruch

Karenz 4

Krankengeldzuschuss 61, 81

Berechnung 63
Erkrankung während Kündigungsfrist 3
Karenz 4

Krankenhausaufenthalt

Auslandsbeschäftigung 30

Krankheit *siehe* Erkrankung

Entgeltfortzahlung 61

Kündigung

Arbeitszeit, Bandbreite 9
Krankengeldzuschuss 3
Kündigungsfrist, Arbeitgeber 2
Kündigungsfrist, Arbeitnehmer 2
Kündigungsfrist, Karenz 4
Kündigungsfrist, Urlaubsverbrauch 66
Kündigungsfrist, Zeitausgleich 12
Postensuchtage 3
Urlaubszuschuss 67
Vorrückung, Ausnahme 41
während Arbeitsverhinderung 2
Weihnachtsremuneration 68
Zeitguthaben, Abgeltung 12

Kurzarbeit 7

Urlaubsentgelt 66

L

Ladenöffnungsgesetz 59

Lebensgefährte/in

Tod, Dienstverhinderung 63

Lebensgefährtin

Entbindung, Dienstverhinderung 64

Lehre 76

Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung 49
EES-Übergangsrecht 93
Internatskosten 49
Kündigungsfrist 2
Lehrabschlussprüfung, Einstufung 34, 35, 37
Lehrlingsentschädigung 48

Reinigungsarbeiten 7
Vorlehre, Anrechnung 49
Weiterverwendungszeit 3

Leiharbeit 13, 83

Leistungslohn *siehe* Akkord

Akkord 50
Kompetenzzulage 54
Leistungsvolumen, Kompetenzzulage 43
Mehrarbeitsgrundvergütung 59
Prämien, akkordähnliche 54
Überstundengrundvergütung 59
Wechsel, Zeitlohn 55

Leistungsvolumen 43

Anpassung, erhebliche betriebliche
Veränderungen 47
Aufschiebung/Verringerung, zwingende
wirtschaftliche Gründe 47
Aufteilungskriterien 44
Ausmaß 44
Auswahlkriterien 44
Bemessungsgrundlage 43
EES-Übergangsrecht 93
Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren 45
Information über Erhöhung 45
Umstrukturierung 47
Vermittlung, Kollektivvertragsparteien 46

Lenker

Überstundenentlohnung 23
Wegzeiten 23

Lenkpause 6

Aufwandsentschädigung 22

Lenkzeit 6

Lohn *siehe* Mindestlohn

Abrechnung, schriftliche 59
Ansprüche, anteilige 60
Arbeitsverhinderung 61
Arbeitszeitdurchrechnung 9
Austrittsmonat 60
Auszahlung 59
Berufsanfänger nach Schulausbildung 35
Dienstverhinderung 65
Eintrittsmonat 60
Erhöhung 2003 76
Fälligkeit 60
Feiertage 58
Gleichbehandlung, Geschlecht 34
Ist-Lohn 40
Lohnausgleich, Altersteilzeit 18
Monatslohn, Einführung 84
Pauschale 5
Stundenlohn 60
Teilzeit 40
Verteilungsoption 76
Wechsel, Leistungslohn, Zeitlohn 55

Lohngruppen *siehe*

Beschäftigungsgruppen

Lohnsteuer

Übersichtstabelle 99

M

Mehrarbeit 15, 19

Entlohnung, Fälligkeit 60
Grundvergütung 58
Grundvergütung, Leistungslohn 59
Mehrarbeitszuschlag, Bemessungs-
grundlage 58
Teilzeit 17
Zeitausgleich 21
Zeitausgleich, Zeitguthaben/-schuld,
Information 60
Zuschlag 15

Meister

Einstufung 37

Minderverdienst

Akkordarbeit 51

Mindestlohn 39

Anrechnung 40
Beschäftigungsgruppen, betriebliche 38
Teilzeit 40
Umstufung 42

Mitteilung siehe Information

Arbeitsverhältnis, Befristung, Ablauf 3
Entsendung, Arbeitnehmer 27
Leistungsvolumen, Arbeitnehmer 45

Mitwirkung

Beschäftigungsgruppen, Einstufung,
Betriebsrat 33
Einstufung, Betriebsrat,
EES-Übergangsrecht 85

Monatslohn siehe Mindestlohn

Einführung 84

Montage

Aufwandsentschädigung 22
Fernmontage 80
Heimfahrt 25
Montageabsicherung, erweiterte Bandbreite 12
Montagezulage 50, 57
Montagezulage, Auszahlung 12
Pauschale 50
Wegzeiten 22

N

Nachfrist

erweiterte Bandbreite, Zeitausgleich 11

Nachtarbeit 6, 16

Betriebsvereinbarung 81
Nachtarbeitszulage 50, 57

Nächtigungsgeld

Auslandsbeschäftigung 28
Höhe 25, 28
Krankenhausaufenthalt 30

Nachweispflicht

Arbeitsunfähigkeit 63

Namensliste

Leistungsvolumen 45
Vorrückung, Ausnahme 71

Neujahr 15

Überstundenzuschlag 58

P

Pauschale

Auslandsbeschäftigung,
Aufwandsentschädigung, Betriebsrat 32
Bewachungspersonal 5
Chauffeure 6
Fälligkeit 60
Kilometergeld 24
Lohn bei erheblicher Arbeitsbereitschaft 5
Montage 50
Montage-, Baustellen 52, 54
Portiere 5
Sonntagsarbeit 58
Überstundenpauschale, Erhöhung 76
Überstundenpauschale, Lohnsteuer 99
Überstundenpauschale, Sozialversicherung 99

Pension

Pensionsalter, Abfertigung, Wartezeit 69
Pensionsantritt, Altersteilzeit 18

Pflichtpraktikanten

Lohn 49

PKW-Benützung 23

Kilometergeld 23
Unfallschaden 24

Portiere

Arbeitszeit, tägliche 7
Pauschalentlohnung 5
Verdienst 49

Postensuchtage 3

Prämien 53

akkordähnliche 54
akkordähnliche, Prämienmittelschnittslohn,
Fälligkeit 60
Fälligkeit 60
Prämienarbeit 53
Prämienarbeit, Arbeitszeitdurchrechnung 9
Prämienlohn, Erhöhung 76
Prämienlohn, Erhöhung 1.5.2004 92

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung 38
Leistungsvolumen 43
Urlaubszuschuss 67
Weihnachtsremuneration 68

Probezeit 1

Prosektorenzulage 95

Provision

Leistungsvolumen 44

Provisionsvertreter

Vorrückung, Ausnahme 41

Prüfungsvorbereitung 65

Q

Quartier

angemessenes, Dienstreise 25

Quartier, angemessenes 78

R

Rahmenplan

Bandbreite, erweiterte 11

Regelmäßigkeit

Krankengeldzuschuss, Überstunden 63

Montagezulage 12

Überstunden, Entgeltfortzahlung 63

Regelungen, betriebliche *siehe*

Firmenregelungen

EES-Übergangsrecht 93

Lohnerhöhungen, dienstzeitabhängige 93

Reiseaufwandsentschädigung *siehe*

Aufwandsentschädigung

Verfall 72

Reisevorbereitung

Auslandsbeschäftigung 27

Reisezeiten

Bezahlung, Auslandsbeschäftigung 30

Remunerationen 40

Rückforderung

Entgelte, zu Unrecht geleistete, Verjährung,

Verfall 72

Rückholung zur Überstundenleistung 58

Rücktritt

Übertritt zu "Abfertigung neu" 71

Rückzahlung

Urlaubszuschuss 67

Weihnachtsremuneration 68

Ruhen

Betriebspension während Abfertigungszeitraum 71

Versorgungsleistungen während

Abfertigungszeitraum 71

Ruhetag, wöchentlicher

Auslandsbeschäftigung 28

Ruhezeit

KFZ-Lenker 6

Rundungsregelung 59

S

Sanitätsdienst

Verdienst 49

Schadenersatz

PKW des Arbeitnehmers 24

Tod, Arbeitnehmer 26

Unfall 62

Schichtarbeit 13

Postensuchtage 3

Schichtplan 13

Schichtzulage 50, 57

Schiedskommission

Arbeitszeit, Bandbreite,

Durchrechnungszeitraum 9

Schichtarbeit, längerer

Durchrechnungszeitraum 14

Vermittlung vor Anrufung des Arbeitsgerichtes 72

Schlechtwetter 65

Schlichtungskommission

Auslandsbeschäftigung 32

Zulagen 57

Schlichtungsverfahren

Auslandsbeschäftigung 32

Schmutzzulage 56, 95

Verfall 72

Schriftform

Arbeitszeit, Bandbreite, Betrieb ohne

Betriebsrat 9

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite, Betrieb ohne Betriebsrat 10

Auslandsbeschäftigung, Abrechnung 32

Auslandsbeschäftigung, Firmenregelung,

Weitergeltung 32

Auslandsbeschäftigungsregelungen 27

Karenzende, Information 5

Kilometergeld, Abrechnung 24

Leistungsvolumen, Erhöhung, Information 45

Lohnabrechnung 59

Nachtarbeitsvereinbarung 16

Unfallrisiko, Vorsorge bei

Auslandsbeschäftigung, Mitteilung 31

Zeitguthaben/-schuld, Information 60

Schulausbildung

Einstufung 35

Schulen

berufsbildende höhere, Einstufung 35, 36

Schülerheim

Internatskosten 49

Schulung

Auslandsbeschäftigung 29

Schwester

Eheschließung, Dienstverhinderung 64

Tod, Dienstverhinderung 64

Schwiegereltern

Tod, Dienstverhinderung 64

Seehöhenzulage 95

SEG-Zulagen 50, 56, 94

Sonderzahlungen

Abrechnung, schriftliche 60

Leistungslohn, Überstunden-

/Mehrarbeitsgrundvergütung 59

Urlaubszuschuss 66

Weihnachtsremuneration 68

Zeiten ohne Entgeltanspruch 79

Sonntag

- Dekadenarbeit 20
- Sonntagsarbeit 5, 20
- Sonntagszuschlag 58, 59
- Sonntagszuschlag, Bemessungsgrundlage 58
- Sonntagszuschlag, Verfall 72

Sonntagsarbeit

- Transformatoren, Vorschaltgeräte 83

Sozialversicherung

- Beiträge, Altersteilzeit 18
- Übersichtstabelle 99

Straßenbeleuchtungseinrichtungen

- Zulagen 96

Studienfreizeit 65

Stundenlohn 60

T

Tagesarbeitsplatz 16

Taggeld

- Auslandsbeschäftigung 28
- Flugreise 29
- Höhe 28
- Krankenhausaufenthalt 30
- Schulung 29

Teilqualifikations-Ausbildung

- Anrechnung auf Lehre 49
- Einstufung 35
- Internatskosten 49
- Lehrlingsentschädigung 48

Teilzeit 17

- Abfertigung 70
- erweiterte Bandbreite 13
- Ist-Lohn 40
- Leistungsvolumen 44
- Mindestlohn 40
- Vorrückungsstufen, EES-Übergangsrecht 87

Tod

- Angehörige, Auslandsbeschäftigung, Reisekosten 31
- Arbeitnehmer, Abfertigung 70
- Arbeitnehmer, Altersteilzeit 19
- Arbeitnehmer, Auslandsbeschäftigung, Rücktransportkosten 31
- Arbeitnehmer, Überführungskosten 26
- Arbeitnehmer, Weiterzahlung 3
- Bruder, Dienstverhinderung 64
- Ehegatte, Dienstverhinderung 63
- Eltern, Dienstverhinderung 63
- Großeltern, Dienstverhinderung 64
- Kind, Dienstverhinderung 63
- Lebensgefährte, Dienstverhinderung 63
- Schwester, Dienstverhinderung 64
- Schwiegereltern, Dienstverhinderung 64
- sonstige Familienangehörige, Dienstverhinderung 64

Topf 43

Ü

Überführungskosten 26

Überleitungstabelle

- EES-Übergangsrecht 85

Übersiedlung

- Dienstverhinderung 64

Überstunden 15, 19

- Abrechnung, schriftliche 59
- Altersteilzeit, Abfertigung 18
- Altersteilzeit, Lohnausgleich 18
- Arbeitszeitdurchrechnung, Zeitausgleich 9
- Bandbreite, erweiterte 12, 80
- Beendigung, Entlohnung, Bandbreite 9
- Beendigung, Zeitguthaben 20
- Chauffeure, Beifahrer 6
- Entgeltfortzahlung 63
- Entlohnung 5
- Entlohnung, erweiterte Bandbreite 12
- Entlohnung, Fälligkeit 60
- Grundvergütung 58
- Grundvergütung, Leistungslohn 59
- Krankentgelt, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung 63
- Krankengeldzuschuss, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung 63
- Lohnsteuer 99
- Mehrarbeit 15
- Pauschale, Erhöhung 76
- Pauschale, Lohnsteuer 99
- Pauschale, Sozialversicherung 99
- Sozialversicherung 99
- Überstundenentlohnung statt Wegzeitvergütung 23
- Überstundenzuschlag 57
- Überstundenzuschlag, Bemessungsgrundlage 58
- Überstundenzuschlag, Verfall 72
- Urlaubsentgelt 67
- Urlaubszuschuss 67
- Vergütung, Feiertageinarbeitung 8
- Zeitausgleich 20
- Zeitausgleich, Zeitguthaben/-schuld, Information 60

U

Umschulung

- Nachtarbeit 16

Umstrukturierung

- Leistungsvolumen 47

Umstufung

- EES-Dauerrecht 42
- EES-Übergangsrecht 92

Unfall *siehe Arbeitsunfall*

- Auslandsbeschäftigung 31

Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes 26
 Versicherung, Auslandsbeschäftigung, Kosten 31

Unternehmen, arbeiterreiche
 EES-Übergangsrecht 94

Untersuchung, ärztliche
 Nachtarbeit 17

Urlaub 25, 66
 Altersteilzeit 18, 19
 Dauer, Karenz 4
 Verbrauch während Kündigungsfrist 66

Urlaubsentgelt
 Berechnung 67

Urlaubszuschuss 40, 59, 66
 Berechnung 67
 Teilzeit 17
 Tod, Arbeitnehmer 3
 Zeiten ohne Entgeltanspruch 79

V

Veränderungen, erhebliche betriebliche
 Leistungsvolumen, Anpassung 47

Verbesserungsvorschläge
 Vergütung 50

Verdienstbegriff 49

Verfall
 Heimfahrt 25
 Kilometergeld 24

Verjährung 72

Verkehrsmittel 23
 Auslandsbeschäftigung 27

Verkehrsregelungseinrichtungen
 Zulagen 96

Vermittlung
 Einstufung, EES-Übergangsrecht, Kollektivvertragsparteien 85
 Kollektivvertragsparteien 72
 Leistungsvolumen 46
 Leistungsvolumen, Aufteilung 46
 Zulagen 57

Verrechnungsperiode
 Lohn 59

Verschwiegenheit
 Vermittler, Leistungsvolumen 46

Versetzung
 Akkordarbeit 51
 Nachtarbeit, Tagesarbeitsplatz 16
 Prämienarbeit 53

Versorgungsleistungen
 Ruhen während Abfertigungszeitraum 71

Verständigung siehe Information

Verteilungsoption 76

Verteilteitzuschlag 52

Verzicht

Widerruf 72

Vier-Tage-Woche 7

Vollbeschäftigung, Rückkehr zur
 Altersteilzeit 19

Vorarbeiter
 Vorarbeiterzuschlag 50, 57, 59
 Vorarbeiterzuschlag, Fälligkeit 60
 Vordienstezeiten, Anrechnung von Beschäftigungsgruppenjahren 38

Vordienstezeiten 38
 EES-Übergangsrecht 92

Vorlehre
 Anrechnung auf Lehre 49

Vorrückung 40
 Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle, EES-Übergangsrecht 89
 Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel 41
 Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel, EES-Übergangsrecht 89
 Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle 41
 EES-Übergangsrecht 87
 erstmalige, EES-Übergangsrecht, Anrechnung von Überzahlung 88
 Gruppenbildung, EES-Übergangsrecht 87
 Ist-Lohn 40
 Ist-Lohn, Ausnahmen 41
 Ist-Lohn, Ausnahmen, EES-Übergangsrecht 89
 Ist-Lohnerhöhung, Anrechnung 42
 Termin, EES-Übergangsrecht 89
 Vorrückungsstufe, Umstufung 42
 Vorrückungsstufen 38
 Vorrückungsstufen, Einreihung, EES-Übergangsrecht 87
 Vorrückungsstufeneinreihung, Akkord, EES-Übergangsrecht 90
 Vorrückungswerte 38
 Vorrückungszeitpunkt 39

Vorschlagswesen, betriebliches 50

W

Wartezeit
 Heimfahrt 25

Wegzeit
 Heimfahrt 25
 Urlaub 25

Wegzeitvergütung 22, 80
 Fälligkeit 60
 Fortzahlung, Montage, erweiterte Bandbreite 12
 Verfall 72

Weihnachten
 arbeitsfrei 15
 Überstundenzuschlag 58

Weihnachtsremuneration 40, 59, 68
 Teilzeit 17

Tod, Arbeitnehmer 3
Zeiten ohne Entgeltanspruch 79

Weiterbildung 84

Bildungskarenz 84
Nachtarbeit 16

Weiterverwendung

Lehrlinge 3

Werksfeuerwehr

Verdienst 49

Widerruf

Anspruchsverzicht, Arbeitsverhältnis,
Beendigung 72

Wirtschaftliche Schwierigkeiten

Kompetenzzulage, Aufschub 92
Leistungsvolumen, Aufschiebung/
Verringerung 47
Vorrückung, Aufschub 89
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub 41

Witterungseinflüsse 65

Wohnungswechsel

Dienstverhinderung 64

Z

Zeitausgleich

Bandbreite 9
Bandbreite, erweiterte 11
Betriebsvereinbarung 21
durchrechenbare Arbeitszeit 8
Mehrarbeit 21
Überstunden 20

Zeitguthaben

Abgeltung, Ende des Arbeitsverhältnisses 12
Altersteilzeit 18
Bandbreite, erweiterte 11
Ende des Durchrechnungszeitraumes 11

Zeitgutschrift

Ladenöffnungsgesetz 59

Zeitkonto

Bandbreite, erweiterte 11

Zeitzuschläge 10

Sonntagsarbeit 83

Zivildienst

Anrechnung für Vorrückung 38
Leistungsvolumen 43

Zulagen 50, 56

Auslandszulage 32
Erhöhung 77
Erschwerniszulage 95
Fälligkeit 60
Gefahrenzulage 96
Grubenzulage 95

Montagezulage 57
Nachtarbeitszulage 57
Prosekturenzulage 95
Reisezeiten außerhalb der Normal-
arbeitszeit 30
Schichtzulage 57
Schmutzzulage 95
Seehöhenzulage 95
SEG-Zulagen 56, 94
Verfall 72
Vermittlung 57
Vorarbeiterzuschlag 57

Zusammenrechnung von Dienstzeiten 4 Zuschläge 56

Bemessungsgrundlage 58
Fälligkeit 60
Feiertagsarbeit 20
Mehrarbeit 15
Neujahr 15
Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit 30
Sonntagsarbeit 20, 83
Sonntagszuschlag 58
Überstunden 20, 57
Verfall 72
Weihnachten 15
Zeitzuschläge, erweiterte Bandbreite 10

Zusendung *siehe* Information

Zustimmung

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite,
Betriebsrat 10
Arbeitszeit, tägliche, Betriebsrat 6, 7
Arbeitszeittage, Verkürzung der
Festlegungsfrist, Betriebsrat 11
Aufwandsentschädigung, Fremdwährung,
Betriebsrat 30
Durchrechnungszeitraum,
Kollektivvertragspartner 9
Feiertage, Einarbeitung, Betriebsrat 8
Kurzarbeit, Betriebsrat 7
Kurzarbeit, Kollektivvertragspartner 7
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung,
Betriebsrat 43
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Kollektivvertragsparteien 47
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter
und Angestellte, Betriebsrat 43
Schichtarbeit, längerer
Durchrechnungszeitraum,
Kollektivvertragspartner 14
Sonntagsarbeit, Kollektivvertragspartner 83
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,
Kollektivvertragsparteien 42

Zweckausbildung 34

MINDESTLOHNTABELLE (Werte in €)

BG	Grund- stufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.246,90						
B	1.266,55	1.291,88	1.317,21	1.329,88	1.342,55	25,33	12,67
C	1.390,15	1.431,86	1.473,57	1.494,42	1.515,27	41,71	20,85
D	1.484,80	1.529,35	1.573,90	1.596,17	1.618,44	44,55	22,27
E	1.703,15	1.771,28	1.839,41	1.873,47	1.907,53	68,13	34,06
F	1.920,15	1.996,96	2.073,77	2.112,17	2.150,57	76,81	38,40
G	2.212,55	2.301,05	2.389,55	2.433,80	2.478,05	88,50	44,25
H	2.434,00	2.531,36	2.628,72	2.677,40	2.726,08	97,36	48,68
I	2.978,10	3.097,23	3.216,36	3.275,92	3.335,48	119,13	59,56
J	3.276,05	3.407,09	3.538,13	3.603,65	3.669,17	131,04	65,52
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.331,00	4.504,24	4.590,86	4.677,48	4.764,10	173,24	86,62

Arbeiter **KKV**



FEEI – Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
A-1060 Wien, Mariahilfer Straße 37–39
Tel. (+43 1) 588 39-0, Fax (+43 1) 586 69 71
E-Mail: info@feei.at

www.feei.at