FACHVERBAND DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Kollektivvertrag für Angestellte

der Elektro- und Elektronikindustrie

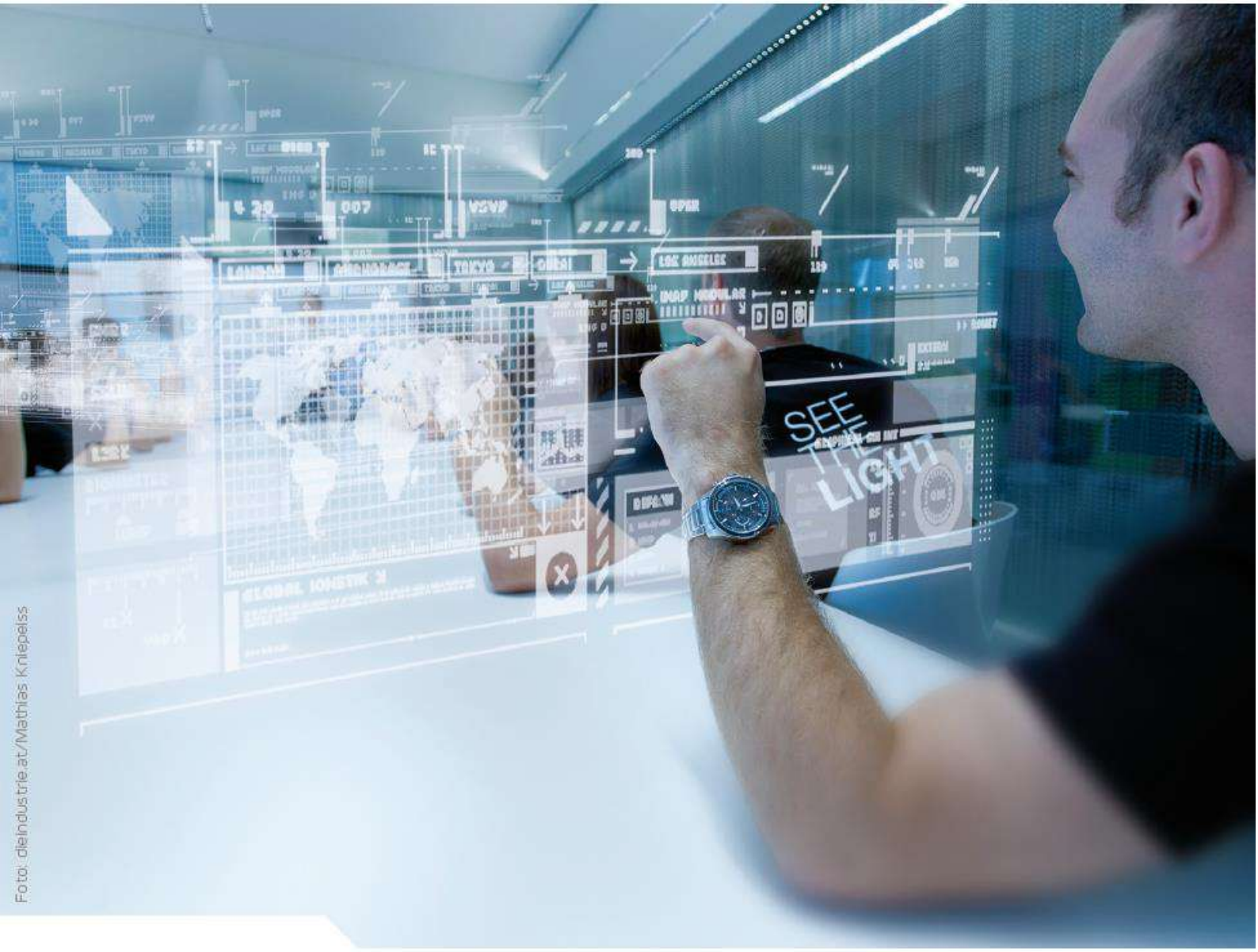

Foto: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

LexisNexis®

1. Mai 2015

Kollektivvertrag für Angestellte

der Elektro- und Elektronikindustrie (KVAngEEI)

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

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

LexisNexis®

LexisNexis® Österreich vereint das Erbe der österreichischen Traditionsverlage Orac und ARD mit der internationalen Technologiekompetenz eines der weltweit größten Medienkonzerne, Reed Elsevier. Als führender juristischer Fachverlag deckt LexisNexis® mit einer vielfältigen Produktpalette die Bedürfnisse der Rechts-, Steuer- und Wirtschaftspraxis ebenso ab wie die der Lehre.

Bücher, Zeitschriften, Loseblattwerke, Skripten, die Kodex-Gesetzestexte und die Datenbank LexisNexis® *Online* garantieren nicht nur die rasche Information über neueste Rechtsentwicklungen, sondern eröffnen den Kunden auch die Möglichkeit der eingehenden Vertiefung in ein gewünschtes Rechtsgebiet. Nähere Informationen unter www.lexisnexis.at

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

ISBN 978-3-7007-6179-2

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, Wien
http://www.lexisnexis.at
Wien 2015
Best.-Nr. 35.034.009

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in diesem Fachbuch trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Herausgeber oder des Verlags ausgeschlossen ist.

Foto: dieindustrie.at/Mathias Kniepeis, XAL GmbH

Druckerei: Prime Rate GmbH, Budapest

INHALTSVERZEICHNIS **SEITE**

Abschnitt 1 – Kollektivvertragsparteien und Geltungsbereich 1
Kollektivvertragsparteien 1
Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich 1
Geltungsbeginn und Geltungsdauer 1

Abschnitt 2 – Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses 1
Beginn des Arbeitsverhältnisses 1
Beendigung des Arbeitsverhältnisses 2
Todesfallunterstützung 2
Weiterverwendungszeit von Lehrlingen 3

Abschnitt 3 – Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen 3
Betriebszugehörigkeit 3
Anrechnung von Elternkarenzen 3
Information bei Elternkarenz 4

Abschnitt 4 – Arbeitszeit 4
Normalarbeitszeit – Grundsätze 4
Festsetzung der Lage der Arbeitszeit 4
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung 4
Tägliche Ruhezeit 5
Mehrleistungen 5
Arbeit am 24. und 31. Dezember 6
Nachtarbeit 6
Beschäftigung von Jugendlichen 7
Durchrechnungsmodelle 8
Schichtarbeit 11
Sonntags- und Dekadenarbeit 11
4-Tage-Woche 12
Rufbereitschaft 12
Altersteilzeit 12
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit 14
Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen 14
Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 15

Abschnitt 5 – Freistellung und Entgeltfortzahlung 15
Aus- und Weiterbildung 15
Prüfungsvorbereitung 16
Arbeitsverhinderung 16
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB) 17

Abschnitt 6 – Entlohnung 17
Allgemeine Bestimmungen 17
Beschäftigungsgruppen 18
Vorrückungsstufen 21
Mindestgehalt 22
Ist-Gehalt 23
Umstufung 24
Individuelle Erhöhungen 25
Lehrlinge 28
Praktikantinnen und Praktikanten 30

Abschnitt 7 – Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge 30
Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit 30
Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden 31
Vergütung für Teilzeitmehrarbeit 32
Pauschale 33
Sonntagszuschlag 33
Feiertagsentlohnung 33
Zusammentreffen von Zuschlägen 33
Weitergeltung bestehender Regelungen 33
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten 33
Nachtarbeitszulage 33
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) 33
Abschnitt 8 – Aliquote Gehaltsansprüche 34
Abschnitt 9 – Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) 35
Höhe der Sonderzahlungen 35
Fälligkeit 35
Zeiten ohne Entgeltanspruch 35
Änderung der Normalarbeitszeit 36
Abschnitt 10 – Dienstreise und Montage 36
Dienstreisebegriff 36
Reiseaufwandsentschädigung 37
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit 40
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld 41
Heimfahrten 42
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen 43
Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen 45
Rechnungslegung, Verfall 45
Abschnitt 11 – Jubiläumsgeld 45
Abschnitt 12 – Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge 45
Abschnitt 13 – Fälligkeit und Abrechnung 46
Fälligkeit 46
Abrechnung 46
Information über Zeitguthaben bzw. -schulden 46
Rundung betrieblicher Beträge 46
Abschnitt 14 – Urlaub 47
Abschnitt 15 – Bildschirmbrille, Telearbeit 47
Abschnitt 16 – Abfertigung 48
Abfertigung Neu 48
Abfertigung Alt 48
Abschnitt 17 – Verfall von Ansprüchen 49
Abschnitt 18 – Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien 50
Abschnitt 19 – Günstigkeitsklausel, Aufhebung geltender Vorschriften 50

ANHÄNGE

Anhang 1 – Erhöhungen mit 1.5.2015 51

Anhang 2 – Übergangsrecht 55

1. Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems (Abschnitt 6 „Entlohnung“) 55
2. Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes (Abschnitt 10 „Dienstreise und Montage“) 56
3. Verweisungen in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen 57
4. Berechnung von Entgelt-Durchschnitten (Abschnitt 9 Punkt 2 „Sonderzahlungen“) 57
5. Meisterinnen und Meister 57

Anhang 3 – Dienstzettel-Muster 57

1. Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG 57
2. Dienstzettel gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 KVAngEEI 58
3. Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß Abschnitt 15 KVAngEEI 59

Anhang 4 – Berechnungsbeispiele 60

1. Berechnung der Sonderzahlungen bei Änderung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 9 Punkt 8) 60
2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 16 Punkt 2) 61

Anhang 5 – Gemeinsame Erklärungen der Kollektivvertragsparteien 61

1. Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006 61
2. Aus- und Weiterbildung 62
3. Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) 62
4. Frühwarnsystem (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz) 62
5. Freizeitoption 62
6. Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) 62

Anhang 6 – Wochenend- und Feiertagsarbeit – Muster für Kollektivvertrag gemäß § 12a ARG 63

BEILAGEN

Erläuterungen des FEEI zum Kollektivvertragsabschluss 64

ABKÜRZUNGEN

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG	Angestelltengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
APSG	Arbeitsplatzsicherungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	Arbeitnehmerlnnenschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BG-J	Beschäftigungsgruppenjahre
BMSVG	Betriebl. Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
EDR	Einheitliches Dienstreiserecht für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 10 und Anhang 2)
EES	Einheitliches Entlohnungssystem für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 6 und Anhang 2)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
KJBG	Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen
KVAngEEI	Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie
MSchG	Mutterschutzgesetz
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

Hinweise:

- **Wichtige Änderungen und Ergänzungen** gegenüber der vorherigen Kollektivvertragsbroschüre sind durch graue Unterlegung hervorgehoben. Bei Änderung ganzer Abschnitte ist nur die Überschrift grau unterlegt.
- Alle im Kollektivvertrag zitierten **Gesetze** sind abrufbar unter http://www.ris.bka.gv.at/Bundesrecht/
- **Kollektivverträge** sind abrufbar unter http://www.feei.at/kollektivvertraege

ABSCHNITT 1
KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN UND GELTUNGSBEREICH

Kollektivvertragsparteien

1. Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem
- Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
- Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich

2. Dieser Kollektivvertrag gilt
- **räumlich** für das Gebiet der Republik Österreich;
- **fachlich** für alle Mitglieder des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie;
- **persönlich** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten gilt ausschließlich Abschnitt 6 Punkt 67.

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:
- für Vorstandsmitglieder, Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- für Volontärinnen und Volontäre; diese 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 einem Unternehmen beschäftigt werden.

Geltungsbeginn und Geltungsdauer

3. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2015 in Kraft.

Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.

ABSCHNITT 2
BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder Dienstzettel[1] über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszufolgen. Beschäftigungszeiten in anderen Unternehmen in Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen.

2. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jeder Vertragspartei jederzeit gelöst werden.

---

[1] Muster in Anhang 3 (Seite 57); Änderungen des Dienstzettels sind jedenfalls in den in Abschnitt 6 Punkt 10 (Seite 18) genannten Fällen vorzunehmen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen[2]

[**3.** und **4.** nur KVArbEEI.]

Entgeltfortzahlung bei Beendigung

5. Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft das Unternehmen ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Bei Erkrankung während der Kündigungsfrist enden alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.[3]

Freizeit anlässlich der Beendigung

6. Bei Kündigung durch das Unternehmen hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil), unter Fortzahlung des Entgeltes. Dies gilt nicht bei Verzicht auf die Arbeitsleistung. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 AngG.

An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 Stunden der Arbeitswoche frei (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil).

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß.

Information bei Befristung

7. Wenn mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis von über 2 Monaten Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) vereinbart wurde und das Unternehmen dieses nicht über den Ablauf der Befristung hinaus fortsetzen möchte, hat es dies spätestens 2 Wochen vor diesem Termin mitzuteilen.

Diese Mitteilung kann unterbleiben, wenn
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bereits die zustehende Freizeit anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat oder
- von vornherein Klarheit darüber besteht, dass eine Verlängerung nicht beabsichtigt ist oder
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dem Unternehmen mitgeteilt hat, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, sind mindestens 3 freie Tage zu vereinbaren. Nicht konsumierte freie Tage sind abzugelten.

Todesfallunterstützung

8. Im Fall des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers hat jede gesetzliche Erbin bzw. jeder gesetzliche Erbe, zu deren bzw. dessen Erhaltung die Erblasserin bzw. der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Anspruch auf eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes. Gibt es mehr als 3 anspruchsberechtigte Hinterbliebene, gebühren insgesamt 3 Monatsentgelte; diese sind nach Köpfen aufzuteilen. Hat nur ein

---

[2] Die Berücksichtigung von Zeiten als Arbeiterin bzw. Arbeiter sowie von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist in Abschnitt 3 (Seite 3) geregelt.

[3] Bei Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gilt Punkt 8.

Kind diesen Anspruch und war die Verstorbene Alleinerzieherin bzw. der Verstorbene Alleinerzieher (ohne Ehe- bzw. eingetragene Partnerin oder eingetragenen Partner), gebühren diesem Kind 2 Monatsentgelte.

Weiterverwendungszeit von Lehrlingen

9. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Möchte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, hat es dieses unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit zu kündigen.

Hat der Lehrling beim Unternehmen weniger als die Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, verkürzt sich auch die kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit auf die Hälfte (3 Monate und Erstreckung bis zum Monatsletzten).

Durch einvernehmliche Erklärung der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes und der Regionalgeschäftsstelle der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier kann die kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.[4]

Konnte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht sie bzw. er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist sie bzw. er in allen Fällen bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber 6 Monate, im erlernten Beruf weiterzuverwenden.

ABSCHNITT 3
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND ELTERNKARENZEN[5]

Betriebszugehörigkeit

1. Für alle Ansprüche der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben desselben Unternehmens, die ab 1.5.2012 nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen. Dies gilt auch, wenn eine Arbeiterin bzw. ein Arbeiter in ein Angestelltenverhältnis wechselt oder umgekehrt, wobei die jeweils angerechneten Vordienstzeiten zu berücksichtigen sind.

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

Anrechnung von Elternkarenzen[6]

2. Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen sind für Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten anzurechnen. Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei gesetzliche Elternkarenzen einzurechnen sind.

---

4 Die gesetzliche Weiterverwendungszeit kann gemäß § 18 Abs. 3 BAG verkürzt werden.

5 Die Anrechnung bestimmter Zeiten für das Urlaubsausmaß ist in § 3 des Urlaubsgesetzes sowie in Abschnitt 14 Punkt 1 (Seite 47) geregelt, die Anrechnung von Zeiten als Lehrling für die Abfertigung Alt in § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes.

6 Die Anrechnung gesetzlicher Elternkarenzen für Vorrückungen ist in Abschnitt 6 Punkt 19 (Seite 22) geregelt.

Für den Anspruch auf Abfertigung Alt sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,

- die am 1.1.2003 oder später begonnen haben, im vollen Ausmaß,
- die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten

anzurechnen.

Information bei Elternkarenz

3. Im Fall einer gesetzlichen Elternkarenz mit einer Dauer von mehr als 10 Monaten hat das Unternehmen im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den karenzierten Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Erfolgt

- die Verständigung verspätet, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bis zu 4 Wochen nach der Verständigung die Arbeit antreten, jedoch frühestens mit Ende der Karenz, oder den Austritt erklären.[7]
- keine Verständigung, muss der Arbeitsantritt oder der Austritt spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld (wenn dieser über das Ende der Karenz hinausgeht) erfolgen. Erfolgt der Arbeitsantritt nach dem Ende der Karenz, aber vor Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diesen mindestens 4 Wochen vorher anzukündigen, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Unterliegt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung Neu), besteht im Fall eines solchen Austrittes ein Anspruch auf Abfertigung Alt gemäß § 23a Abs. 3 und 4 AngG.

Die Unterlassung der Arbeit zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt der Arbeit gilt in jenen Fällen als nicht pflichtwidrig, in denen die rechtzeitige Verständigung unterblieben ist. Es besteht kein Kündigungsschutz über die gesetzliche Dauer hinaus.

ABSCHNITT 4
ARBEITSZEIT

Normalarbeitszeit – Grundsätze

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

Die Normalarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.

Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen grundsätzlich bis zu 8 Stunden. Bei gleitender Arbeitszeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden.

Festsetzung der Lage der Arbeitszeit

2. Die Verteilung der Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung

3. Bei der Verteilung der Normalarbeitszeit, insbesondere bei Schicht- und Nachtarbeit, sind sowohl betriebliche Erfordernisse als auch wichtige persönliche Interessen der Ar-

[7] Das gesetzliche Austrittsrecht (bis zu 3 Monate vor Karenzende) wird dadurch nicht eingeschränkt.

beitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird.

Dies gilt auch bei der zulässigen Anordnung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit, Überstunden sowie Dienstreisen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch die Befolgung von arbeitsvertraglich zulässigen Anordnungen verweigern, denen nachweisbar wichtige persönliche Interessen entgegenstehen. Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit sowie Überstunden am selben Tag können jedenfalls abgelehnt werden, außer in unvorhersehbaren Fällen.

Der Betriebsrat ist zu verständigen, wenn Überstunden für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angeordnet werden. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, ist sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.

Während der Arbeitszeit dürfen Lebensmittel konsumiert werden, wenn dies ohne Unterbrechung des Arbeitsflusses und Beeinträchtigung der Produktqualität möglich sowie hygienisch zulässig ist.

Tägliche Ruhezeit

4. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

Bei freiwilligem Schichttausch und in vergleichbaren Fällen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 10 Stunden gekürzt werden.

Bestehen auf Dienstreisen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal pro Kalenderwoche gekürzt werden. Bestehen keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, darf diese Kürzung nicht auf unter 8 Stunden und nicht an 2 aufeinanderfolgenden Tagen erfolgen.

Mehrleistungen

Vollzeitmehrarbeit

5. Die Vollzeitmehrarbeit kann wöchentlich bis zu 1,5 Stunden betragen. In jenen Betrieben, in denen vor dem 1.11.1986 eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gegolten hat, verkürzt sich die Vollzeitmehrarbeit entsprechend (z.B. verbleiben bei einer ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden 0,5 Stunden Vollzeitmehrarbeit).

Durch Vollzeitmehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten; bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen sowie bei 4-Tage-Woche 10 Stunden. Arbeitszeiten, für die ein Überstundenzuschlag von mehr als 50% gebührt, sind nicht Vollzeitmehrarbeit, sondern Überstunden.

Vollzeitmehrarbeit ist auf das gesetzlich erlaubte Überstundenausmaß nicht anzurechnen.

Teilzeitmehrarbeit

6. Teilzeitmehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die außerhalb der jeweils mit den Teilzeitbeschäftigten vereinbarten Arbeitszeit liegt, sofern es sich nicht um Vollzeitmehrarbeit oder Überstunden handelt. Auch für Teilzeitbeschäftigte liegt Vollzeitmehrarbeit erst dann vor, wenn 38,5 Wochenstunden oder die für Vollzeitbeschäftigte geltende tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Überstunden

7. Überstunden sind Arbeitszeiten, die vor Beginn oder nach Ende der gemäß Punkt 2 für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Normalarbeitszeit liegen, sofern es sich nicht um Vollzeit- bzw. Teilzeitmehrarbeit handelt. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, wobei die Arbeitszeitverteilung vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zugrunde zu legen ist. Gibt es im

Betrieb keine vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, liegen Überstunden erst dann vor, wenn Überstundenarbeit im Sinn des AZG vorliegt.

Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

7a. Die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kann durch Betriebsvereinbarung, die der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bedarf, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung) in folgenden Fällen zugelassen werden:
- Erhöhungen des Ist-Gehaltes aus dem Leistungsvolumen,
- Jubiläumsgeld und Prämien,
- Zulagen (z.B. Schicht-, Nachtarbeits-, Schmutz-, Erschwernis oder Gefahrenzulagen).

Die Umwandlung kann nur aufgrund einer Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Das Zeitguthaben kann entweder durch Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (z.B. bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Bei Vollzeitbeschäftigung ist für die Berechnung einer Stunde Zeitguthaben pro Monat das Ist-Gehalt durch 167 zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigung ist das Ist-Gehalt durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu dividieren.

Arbeit am 24. und 31. Dezember

8. Der 24. Dezember ist ganztags, der 31. Dezember ab 12 Uhr arbeitsfrei. Bei Schichtarbeit endet die Normalarbeitszeit der Nachtschicht vom 23. auf den 24. Dezember spätestens um 6 Uhr. Es gebührt die Fortzahlung des Entgeltes für die Normalarbeitszeit.

Wird aus betrieblichen Erfordernissen an diesen Tagen gearbeitet, gebührt innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit zusätzlich:
- am 24. Dezember bis 12 Uhr ein Zuschlag von 50% und danach ein Zuschlag von 100%,
- am 31. Dezember nach 12 Uhr ein Zuschlag von 100%.

Nachtarbeit

Vereinbarung

9. Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung vorliegt. Lehnt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf das Arbeitsverhältnis bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit aus diesem Grund nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes glaubhaft gemachtes Beendigungsmotiv spricht. Unkenntnis von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Rechtsunwirksamkeit kann nur gerichtlich
- binnen 14 Tagen ab Zugang der Beendigungserklärung oder
- unverzüglich nach Wegfall eines Hinderungsgrundes

geltend gemacht werden.

Ärztliche Untersuchung

10. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auf eigenen Wunsch ärztlich untersuchen lassen:
- vor Aufnahme der Nachtarbeit,

- bei Nachtarbeit im Sinn des § 12b Abs. 2 AZG[8] in regelmäßigen Abständen, d.h. alle 2 Jahre bzw. nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren Nachtarbeit jährlich.

Allfällige Kosten hat das Unternehmen zu ersetzen. Für die allenfalls nötige Freizeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Versetzung

11. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dieser innerbetrieblich auszuschreiben. Kann eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der Nachtarbeit leistet, die Tätigkeit am frei werdenden Arbeitsplatz – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten, ist sie bzw. er bevorzugt zu berücksichtigen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, sind auf ihren Wunsch sowie nach den betrieblichen Möglichkeiten für die Dauer folgender Hinderungsgründe auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz zu versetzen,

- wenn ihre Gesundheit durch die Nachtarbeit gefährdet ist (dazu ist ein ärztliches Attest vorzulegen) oder
- die Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes bis zum vollendeten 12. Lebensjahr während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist oder
- wegen der Betreuung einer bzw. eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (gemäß § 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die eine entsprechende Betreuung bzw. Pflege durchführen kann. Weitere gleichwertige Gründe für eine vorübergehende Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Wenn die Gründe, die zu einer vorübergehenden Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz berechtigen, bereits bei Abschluss der Vereinbarung über die Leistung von Nachtarbeit vorgelegen sind, können diese nicht mehr herangezogen werden.

Ist eine vorübergehende Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht innerhalb von 14 Tagen, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

Berufliche Weiterbildung

12. Bei der Einteilung der Nachtarbeit sind die Bedürfnisse einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers, die bzw. der eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besucht oder dies beabsichtigt, nach den betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Beschäftigung von Jugendlichen

13. Die zulässige Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (Jugendliche) kann auf die einzelnen Werktage einer Woche unterschiedlich verteilt werden.

Werden Durchrechnungsmodelle (Punkt 14 bis 26) auch für Jugendliche angewendet, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie in einzelnen Wochen 45 und im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden nicht überschreitet.

---

[8] Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten.

Durchrechnungsmodelle

Erhöhte Normalarbeitszeit

14. Bei betrieblicher Notwendigkeit kann durch Betriebsvereinbarung die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit in bis zu 6 zusammenhängenden Wochen auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Innerhalb dieses Zeitraumes darf die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 45 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Der Ausgleich auf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat innerhalb von bis zu weiteren 3 Monaten nach Ende der Periode mit erhöhter Normalarbeitszeit zu erfolgen.

Einarbeitung ganzer Tage

15. Zur Einarbeitung ganzer Tage kann die wöchentliche Normalarbeitszeit im vereinbarten Durchrechnungszeitraum auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchrechnungszeitraum 38,5 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Die Einarbeitung ganzer Tage ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu einem Jahr zulässig. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Einarbeitung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn die eingearbeiteten ganzen Tage ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht werden.

Die Lage der freien Tage ist vor oder während des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

16. Zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit um bis zu 5 Stunden (unter Einschluss der Vollzeitmehrarbeit gemäß Punkt 5 ergeben sich bis zu 6,5 Stunden) ausgedehnt werden. Die einzuarbeitende Arbeitszeit ist grundsätzlich gleichmäßig auf die Wochen des Durchrechnungszeitraumes zu verteilen.

Die Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, schriftlich zu vereinbaren. Festgelegt werden kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu

- 13 Wochen, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf;
- einem Jahr, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf.

Die Lage der freien Tage ist vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Sabbatical

16a. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers kann Teilzeit (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase) vereinbart werden, die in geblockter Form abgewickelt wird. Dazu wird in der Ansparphase die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit erhöht.[9]

Bandbreite

Allgemeine Bestimmungen

17. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann im Durchrechnungszeitraum unterschiedlich verteilt werden; sie darf zwischen 32 und 45 Stunden betragen (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 32 Stunden pro Woche ist dann möglich, wenn der Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Im Durchschnitt darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben (Punkt 24) vorgesehen sind. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

Die Bestimmungen über die Vollzeitmehrarbeit sind nicht anzuwenden.

Zulässigkeit und Durchrechnungszeitraum

18. Die Einführung der Bandbreite bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Die Bandbreite ist auf deren Grundlage durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 18 Monate betragen.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Bandbreite durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern festgelegt werden, wobei der Durchrechnungszeitraum höchstens 3 Monate betragen kann.

Zusätzliche Arbeit im Rahmen der Bandbreite darf nicht für Zeiten zwischen 22 und 6 Uhr, für Samstage ab 14 Uhr sowie für Sonn- und Feiertage festgelegt werden.

Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen

19. Eine Kombination der Bandbreite mit Schichtarbeit (Punkt 27) ist nur dann zulässig, wenn der zugrunde liegende Schichtplan eine wöchentlich gleiche Normalarbeitszeit vorsieht. Zeitguthaben können dadurch erworben oder verbraucht werden, dass Abweichungen vom Schichtplan durch Freischichten, Zusatzschichten bzw. eine Verkürzung oder Verlängerung einzelner Schichten erfolgen.

Eine Kombination von Bandbreite mit 4-Tage-Woche, Gleitzeit oder Durchrechnungsmodellen ist nicht zulässig.

Lage der Normalarbeitszeit

20. Vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitszeitbedarfes zu informieren. Die tatsächliche Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Tagen bzw. Wochen ist spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Die 2-Wochen-Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall können die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer Änderungen der Lage der Arbeitszeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen im Sinn des § 6 Abs. 2 AZG ablehnen.

---

[9] Zum Entfall des Teilzeitmehrarbeitszuschlages siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit. c (Seite 32).

Entlohnung

21. Während des Durchrechnungszeitraumes gebühren das Ist-Gehalt und alle pauschalierten Ansprüche ungekürzt. Auf Stunden bezogene Teile des Entgeltes (z.B. Zulagen, Zuschläge) sind nach den tatsächlich geleisteten Stunden abzurechnen.

Zeitzuschläge, Überstunden, Zeitkonto

22. Nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25%. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Gehaltsausgleich vereinbart werden.

Entsprechend Punkt 7 fallen auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit Überstunden an, wenn die aufgrund der Bandbreite in dieser Woche geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Zeitguthaben, Zeitzuschläge sowie Zeitschulden sind auf einem Zeitkonto zu erfassen, das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.

Höchstausmaß des Zeitguthabens

23. Während des Durchrechnungszeitraumes darf das Zeitguthaben einschließlich der Zeitzuschläge 80 Stunden nicht überschreiten. Das Zeitguthaben kann einschließlich der Zeitzuschläge bis zu 120 Stunden betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Übertragung von Zeitguthaben

24. Besteht am Ende eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 12 Monaten ein Zeitguthaben, können davon bis zu 40 Stunden (einschließlich Zeitzuschlägen) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Ist kein weiterer vereinbart, kann der Zeitausgleich innerhalb einer dreimonatigen Nachfrist erfolgen. Der Zeitpunkt des Zeitausgleiches ist in derartigen Fällen am Ende des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Bei Durchrechnungszeiträumen über 12 Monaten ist eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum nicht zulässig. Das Zeitguthaben darf innerhalb einer allfälligen Nachfrist verbraucht werden. Diese muss innerhalb des höchstzulässigen Durchrechnungszeitraumes von 18 Monaten liegen.

Nicht übertragene bzw. nicht in der Nachfrist ausgeglichene Zeitguthaben (Grundstunde und Zeitzuschlag) sind als Überstunden mit einem Zuschlag von 50% auszubezahlen.

Teilzeitbeschäftigte

25. Werden Teilzeitbeschäftigte in die Bandbreite einbezogen, schließt die zuschlagsfreie Vollzeitmehrarbeit (Punkt 5) unmittelbar an die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit an. Für darüber hinausgehende Arbeitszeiten bis einschließlich der 40. Wochenstunde sind ausschließlich die Bestimmungen über die Teilzeitmehrarbeit (Abschnitt 7 Punkt 7 bis 9) anzuwenden.

Für Arbeitsleistungen nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite. Das Unterschreiten der Untergrenze von 32 Stunden pro Woche (Punkt 17) ist auch dann möglich, wenn mit dem Teilzeitbeschäftigten eine Normalarbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden vereinbart wurde.

Sonstige Bestimmungen

26. Pflegefreistellungen für jene Stunden, die 38,5 Wochenstunden überschreiten, sind auf das Ausmaß des gesetzlichen Pflegefreistellungsanspruches nicht anzurechnen.

Wird in Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Bandbreite eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw. betriebliche Übungen.

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, kann die Bandbreite nur vereinbart werden, wenn die Bandbreiten-Betriebsvereinbarung Bestimmungen über eine allfällige Beschäftigung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den betroffenen und den mit diesen in einem Arbeitszusammenhang stehenden Bereichen enthält.

Schichtarbeit

27. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitseinteilung ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Schichtarbeit mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien eingeführt werden. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass im Durchschnitt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden, bei einer 4-Tage-Woche 10 Stunden sowie in den Fällen des § 4a Abs. 3 AZG 12 Stunden nicht überschreiten.

Durch Betriebsvereinbarung können innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr Schichtturnusse mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von bis zu 40 Stunden vorgesehen werden. Die Überschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden sind durch Freischichten bzw. eine Verkürzung einzelner Schichten auszugleichen. Ansprüche aus dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch Freischichten nicht berührt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Durchrechnung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht wird.

Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder 2 Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 3 von 5 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

Sonntags- und Dekadenarbeit

28. Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, wenn dieser Ersatzsonntag aus der Arbeitszeiteinteilung klar hervorgeht. Dies gilt nicht, wenn bestehende Vereinbarungen anderes vorsehen. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf den Ersatzsonntag, gebührt für die an diesem Tag erbrachte Arbeit ein Zuschlag gemäß Abschnitt 7 Punkt 11.[10]

29. Für im öffentlichen Interesse betriebene Großbaustellen oder Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung im Hochgebirge kann mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit (§ 4c AZG) vereinbart werden (in der Regel 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage).

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf auf bis zu 59 Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb eines 2-wöchigen Durchrechnungszeitraumes dürfen jedoch 38,5 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bis zu 9 Stunden betragen.

---

[10] Seite 33.

Innerhalb eines 4-wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung dieser durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinanderfolgenden Dekaden muss jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Festlegung ihrer Normalarbeitszeit. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

4-Tage-Woche

30. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit auf 4 Tage bis zu 10 Stunden betragen. Dies ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Arbeitszeit an den Arbeitstagen durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt wird; in Betrieben ohne Betriebsrat nur, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit analog den Bestimmungen des § 7 Abs. 4a AZG festgestellt wurde.

Rufbereitschaft

31. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an bis zu 30 Tagen vereinbart werden, wenn die Bezahlung der Rufbereitschaft durch Betriebsvereinbarung geregelt ist. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Bezahlung der Rufbereitschaft mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren.

Altersteilzeit

Grundsätze

32. Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer Altersteilzeit im Sinn des § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vereinbart, gelten folgende Regelungen, solange diese gesetzliche Bestimmung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden ist:[11]

a) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG) Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50% der Differenz zwischen dem im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Bei der Feststellung des Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit sind pauschale oder regelmäßige Zulagen, Zuschläge und Überstunden gemäß den Richtlinien des Arbeitsmarktservice einzubeziehen.
b) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten vor (insbesondere bei geblockter Arbeitszeit), ist das Entgelt für die durchschnittliche Normalarbeitszeit fortlaufend zu bezahlen.
c) Das Unternehmen hat die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
d) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf der Grundlage der Normalarbeitszeit vor deren Herabsetzung vorzunehmen.

---

[11] Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit. c (Seite 32).

e) Hat eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer eine Freizeitoption in Anspruch genommen, gebührt während der Altersteilzeit der der herabgesetzten Arbeitszeit entsprechende Freizeitanspruch.
f) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung Alt ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung Alt sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
g) Vor Abschluss der Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

Geblockte Altersteilzeit

33. Wenn die Altersteilzeit-Vereinbarung vorsieht, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis ausreichend Zeitguthaben erworben wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall der Arbeitsleistung bis zur Beendigung der Altersteilzeit zu ermöglichen (Freistellungsphase), gilt:

a) Mangels einer Einigung über den Zeitpunkt des Verbrauches von Urlaub, der während der Einarbeitungsphase entstanden ist, kann dieser Urlaub unmittelbar vor Ende der Einarbeitungsphase angetreten werden.
   Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase zu treffen. Beispielsweise kann für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entstehen wird, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt werden. Für die Zeiträume, die dadurch nicht eingearbeitet sind, wird der Urlaubsverbrauch vereinbart.[12]
b) Fallen in die Einarbeitungsphase Abwesenheitszeiten ohne bzw. mit halbem Entgeltanspruch, werden dafür keine bzw. nur die halben Zeitguthaben erworben. Die Einarbeitungsphase verlängert sich, bis ausreichend Zeitguthaben für die Freistellungsphase erworben wurden.
c) Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Freizeitoption gewählt hat, entsteht der volle Freizeitanspruch in der Einarbeitungsphase. In der Freistellungsphase entsteht kein Freizeitanspruch aus der Freizeitoption. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, das Freizeitguthaben aus der Freizeitoption vor Beginn der Freistellungsphase zu verbrauchen.
d) Bestehen zum Ende des Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind diese auf der Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgeltes zu bezahlen; der Gehaltsausgleich ist nur einzubeziehen, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt (auch gemäß § 25 Insolvenzordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw. Gesundheitsgefährdung) beendet wird. Es gebührt kein Zuschlag im Sinn des § 19e AZG. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, gebührt diese Abgeltung den Erbinnen bzw. Erben.

Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien

34. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen,
- im Falle eines Anspruches auf eine Zusatzpension eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung vermeidet;
- eine Regelung zu vereinbaren, die eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen ermöglicht (wirtschaftliche Notlage z.B.

---

[12] Hinweis des FEEI: Der OGH (8 ObA 23/09d) hat entschieden, dass bei geblockter Altersteilzeit auch in den Urlaubswochen der Einarbeitungsphase ein Zeitguthaben für die Freistellungsphase („Urlaubszeitguthaben“) entsteht. Der Urlaubsanspruch der Freistellungsphase wird durch den Konsum dieses „Urlaubszeitguthabens“ verbraucht. Aus diesem OGH-Urteil folgt, dass es nicht notwendig ist, den Urlaub der Freistellungsphase in die Einarbeitungsphase vorzuverlegen.

aus familiären Gründen), soweit das Unternehmen dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und betriebliche Gründe der Rückkehr nicht entgegenstehen.

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit

35. Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien vereinbart werden.

Werden Beihilfen nach dem Arbeitsmarktservicegesetz beantragt, ist in allen Fällen eine Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien erforderlich.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von den 38,5 Wochenstunden abweichen.

Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen

36. Für weibliche bzw. männliche Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal, hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und weibliche bzw. männliche Chauffeure kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht und diese mindestens 40% der Arbeitszeit beträgt. Unter dieser Voraussetzung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden; dies gilt nicht für weibliche bzw. männliche Chauffeure.

Mit diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern kann bis zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 60 Stunden eine Pauschalentlohnung vereinbart werden. Ab 38,5 Stunden gebührt ein Zuschlag von mindestens 30% des Stundengehaltes gemäß Abschnitt 6 Punkt 6.[13] Bei Pauschalentlohnungen von

- weiblichen bzw. männlichen Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Sanitätsdienst gebührt für in das Pauschale einbezogene Sonntags- und Nachtarbeit keine zusätzliche Vergütung;
- weiblichen bzw. männlichen Chauffeuren dürfen Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen zwischen 22 und 6 Uhr nicht in das Pauschale einbezogen werden.

Für Arbeitszeiten, die durch das Pauschale nicht abgegolten sind, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

Bei regelmäßiger Beschäftigung an Sonntagen gebührt in jeder Woche eine Wochenruhe im Sinn des § 4 ARG von mindestens 36 Stunden, in der ein ganzer Tag eingeschlossen sein muss. Die Wochenruhe hat jede 3. Woche einen Sonntag einzuschließen.

Für weibliche bzw. männliche Chauffeure darf die tägliche Lenkzeit zwischen 2 Ruhezeiten bis zu 9 Stunden betragen. In unvorhergesehenen Fällen ist zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von bis zu 10 Stunden zulässig.

Für weibliche bzw. männliche Chauffeure, in deren Arbeitszeit nicht regelmäßig und im Ausmaß von mindestens 40% Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 52 Stunden ausgedehnt werden, wenn zumindest in der über 48 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft geleistet wird. Alle über die Normalarbeitszeit

---

[13] Stundengehalt = Monatsgehalt (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

von 38,5 Wochenstunden und die Vollzeitmehrarbeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

37. Besteht vor dem Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitschuld, soll diese(s) nach Möglichkeit abgebaut werden.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (z.B. Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitungen, Schichtarbeit), Vollzeitmehrarbeit oder Überstundenarbeit, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Wurde der Überstundenzuschlag im Zeitguthaben bereits berücksichtigt oder ausbezahlt, gebührt für das Zeitguthaben nur die Grundvergütung. Bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund entfällt bei durchgerechneter Normalarbeitszeit und Vollzeitmehrarbeit der Überstundenzuschlag.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus Teilzeitmehrarbeit, gebührt die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 50% (§ 19e AZG). Wurde der Teilzeitmehrarbeitszuschlag
- ausbezahlt, gebührt ein Zuschlag von 25%;
- im Zeitguthaben bereits berücksichtigt, gebührt ein Zuschlag von 20%.

Besteht am Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben aus der Umwandlung von Geldansprüchen, ist dieses als Normalarbeitszeit in sinngemäßer Anwendung von Punkt 7a abzugelten.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitschulden aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (z.B. Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitungen, Schichtarbeit), wird bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund das zu viel erhaltene Gehalt auf Basis der Bezahlung für Normalarbeitszeit gegen offene Forderungen gegengerechnet bzw. hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den noch offenen Betrag zurückzuzahlen. In allen anderen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfällt die Zeitschuld.

ABSCHNITT 5
FREISTELLUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Aus- und Weiterbildung

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fähigkeiten oder von Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein. Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor externen Bildungsmaßnahmen. Das Unternehmen hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.

Inhalt und Zeitpunkt der Bildungsmaßnahmen sind zu vereinbaren. Wenn es zu keiner Einigung über die Bildungsmaßnahme kommt, ist der Betriebsrat beizuziehen.

Die Genehmigung einer beantragten Dienstfreistellung für eine Bildungsmaßnahme bedeutet nicht, dass Kosten der Veranstaltung oder einer damit verbundenen Reise vom Unternehmen getragen werden.

Der Betriebsrat ist über Vereinbarungen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten zu informieren, wenn er dies verlangt.

Prüfungsvorbereitung

2. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten auf Verlangen zur Vorbereitung und Ablegung von Prüfungen im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Fachhochschule oder Universität sowie für die Berufsreifeprüfung unbezahlte Freizeit im Ausmaß von bis zu 2 Wochen pro Kalenderjahr. Kommt es zu keiner Einigung über den Verbrauch, gelten die Schlichtungsregeln des § 4 UrlG. Diese unbezahlte Freizeit unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht.

Arbeitsverhinderung

3. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei:

a) eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage;
b) Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Elternteiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeitstag fällt ..... 1 Arbeitstag;
c) Entbindung der Ehe- bzw. Lebenspartnerin 1 Arbeitstag;
d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Arbeitstage;
e) Tod der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners oder eines Elternteiles ..... 2 Arbeitstage;
f) Tod der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat ..... 2 Arbeitstage;
g) Tod eines Kindes ..... 2 Arbeitstage;
h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles ..... 1 Arbeitstag;
i) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit. e bis h, wenn der Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt ..... 1 weiterer Arbeitstag;
j) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit der zuständigen Führungskraft erfolgt ..... die notwendige Zeit;
k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den Fällen der lit. e bis h:
die notwendige Zeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

Ansprüche im Sinn der lit. a sowie c bis h bestehen auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers fällt. Sie müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden.

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

Der Eintritt eines derartigen Ereignisses ist dem Unternehmen nachzuweisen und, soweit möglich, vorher mitzuteilen.

4. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer behalten ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen einer Ärztin bzw. eines Arztes oder Ambulatori-

ums, für Behördenwege sowie zum 1. Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

Keine Entgeltfortzahlung gebührt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)[14]

5. 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 sich 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.

ABSCHNITT 6
ENTLOHNUNG[15]

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestgehälter wird bestimmt durch
- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
- die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.

2. In den Beschäftigungsgruppen B bis K werden bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres das Mindest- und Ist-Gehalt der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.

3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Gehälter bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen[16] erhöht.

4. Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts-Erhöhung ist in Anhang 1[17] geregelt.

5. In der Folge ist unter „Mindestgehalt“ das Mindestgrundgehalt und unter „Ist-Gehalt“ das Ist-Grundgehalt zu verstehen (auch wenn dieses dem Mindestgehalt entspricht).

6. Zur Berechnung des Stundengehaltes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden das Ist-Gehalt durch 167 zu teilen; bei Teilzeitbeschäftigten ist das Ist-Gehalt durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.

---

[14] Im Hinblick auf die Anlehnung an die zugrunde liegende Bestimmung des § 1155 ABGB wurde eine beide Geschlechter berücksichtigende Formulierung unterlassen.

[15] Das Übergangsrecht ist in Anhang 2 Punkt 1 (Seite 55) geregelt.

[16] Seite 25 (Individuelle Erhöhungen).

[17] Seite 51.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der 11 Beschäftigungsgruppen einzustufen.

8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten sowohl hinsichtlich der Dauer der einzelnen Tätigkeiten als auch deren Bedeutung für das Unternehmen,
- 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-Gehaltes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.[18]

11. [Nur KVArbEEI.]

Beschäftigungsgruppendefinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

*Beschäftigungsgruppe **A***

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sehr einfache, schematische Tätigkeiten ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist vorgegeben.
Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

*Beschäftigungsgruppe **B***

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

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

*Beschäftigungsgruppe **C***

Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

---

[18] Muster in Anhang 3 Punkt 2 (Seite 58).

*Beschäftigungsgruppe **D***

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

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

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

*Beschäftigungsgruppe **E***

Arbeitnehmerinnen und 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 in einem Betrieb und längere einschlägige Arbeitserfahrung erworben wurden.

Ferner Absolventinnen und Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist. Bei diesen Arbeitnehmerinnen und 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***

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.
Für diese Tätigkeiten sind vertiefte Fachkenntnisse und längere praktische Arbeitserfahrung erforderlich.

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

*Beschäftigungsgruppe **G***

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.
Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse erforderlich, die typischerweise Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.
Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

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

*Beschäftigungsgruppe **H***

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Aufgaben mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum selbständig ausführen.
Für diese Aufgaben sind umfangreiche Fachkenntnisse und längere einschlägige Arbeitserfahrung erforderlich.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 4 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw. einer der Beschäftigungsgruppe G und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.
Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Sowie als Meisterin bzw. Meister oder als Montageleiterin bzw. Montageleiter eingesetzte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die
- eine facheinschlägige berufsbildende mittlere oder höhere Schule oder
- einen facheinschlägigen 4-semestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens 8 Wochenstunden Kursdauer oder
- eine facheinschlägige Meister- bzw. Konzessionsprüfung

erfolgreich absolviert haben und im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig sind.

*Beschäftigungsgruppe **I***

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 6 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw. einer der Beschäftigungsgruppe H und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens 4 der Beschäftigungsgruppe F angehören.
Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

*Beschäftigungsgruppe **J***

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 8 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe I und mindestens 3 der Beschäftigungsgruppe H oder mindestens 6 der Beschäftigungsgruppe G angehören.

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

*Beschäftigungsgruppe **K***

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

13. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.

Können Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, haben sie ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung sind sie mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Bei Bestehen der 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 Beschäftigungsgruppe 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 4 Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach 2, 4, 7 und 10 Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.

Beschäftigungsgruppenjahre

16. Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen eine Arbeitnehmerin bzw. 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.

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages, sind unmittelbar vor dem Kollektivvertragswechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Punktes 20 (Vordienstzeiten) anzurechnen. Abweichendes kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

17. Dienstzeiten als Vorabeiterin bzw. Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme als Meisterin bzw. Meister zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die die Arbeitnehmerin bzw.

der Arbeitnehmer erstmals als Meisterin bzw. Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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 von im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommenen gesetzlichen Elternkarenzen,

- die am 1.5.2011 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 16 Monaten,
- die vor dem 1.5.2011 begonnen haben, jeweils im Ausmaß von bis zu 10 Monaten

anzurechnen. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür insgesamt höchstens 16 bzw. 10 Monate angerechnet.

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 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

21. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung bekannt zu geben und innerhalb von 4 Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestgehaltstabelle (Monatswerte in €, 1.5.2015)

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte 2,4 BG-J	Vorrückungswerte 7,10 BG-J
A	1.692,27	-	-	-	-	-	-
B	1.712,34	1.746,60	1.780,86	1.797,99	1.815,12	34,26	17,13
C	1.879,43	1.935,82	1.992,21	2.020,41	2.048,61	56,39	28,20
D	2.005,48	2.065,65	2.125,82	2.155,91	2.186,00	60,17	30,09
E	2.298,16	2.390,08	2.482,00	2.527,96	2.573,92	91,92	45,96
F	2.590,97	2.694,61	2.798,25	2.850,07	2.901,89	103,64	51,82
G	2.979,81	3.099,02	3.218,23	3.277,84	3.337,45	119,21	59,61
H	3.268,56	3.399,32	3.530,08	3.595,46	3.660,84	130,76	65,38
I	3.999,22	4.159,21	4.319,20	4.399,20	4.479,20	159,99	80,00
J	4.390,80	4.566,43	4.742,06	4.829,88	4.917,70	175,63	87,82
						2 BG-J	**4,7,10 BG-J**
K	5.804,73	6.036,91	6.153,00	6.269,09	6.385,18	232,18	116,09

23. Bei Teilzeitbeschäftigten 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 die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren erreicht wird.

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. Auf das Mindestgehalt sind Sozialzulagen (z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen anrechenbar. Diese gelten als Bestandteil des Ist-Gehaltes. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte 6a bzw. 6b des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenszuschüsse sind nicht Bestandteil des Ist-Gehaltes 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 der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (einschließlich Fixum, Provisionen, Sonderzahlungen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestgehälter zuzüglich des 2-fachen Dezember-Mindestgehaltes 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 das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld (gemäß Abschnitt 9[19]) 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. Punkt 23 (Teilzeitbeschäftigte) gilt sinngemäß.

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

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

29. Punkt 28 gilt nicht für:
- Provisionsvertreterinnen und Provisionsvertreter,
- jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinn des Angestelltengesetzes entsteht.

30. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und 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.

Anstelle der Kalenderjahre können durch Betriebsvereinbarung auch andere Zeiträume festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

---

[19] Seite 35.

Bei der Auswahl jener Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:
- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die 2-malige aufeinanderfolgende Ausnahme einer Arbeitnehmerin bzw. 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, kann niemand ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder Betroffener 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 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Gehaltes vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu 2 unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf
- die 1. und 2.,
- die 2. und 3.,
- nur die 3. oder
- nur die 4.

Vorrückung vereinbart werden. Ist die Erhöhung des Ist-Gehaltes 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 (Punkt 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 oder entspricht es diesem, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

34. Liegt das bisherige Mindestgehalt über dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer
a) in die Grundstufe eingereiht werden;
b) in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht 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 2 Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Ihr bzw. sein Ist-Gehalt ändert sich dadurch nicht.

In diesem Fall sind anlässlich der Umstufung und bis zu 6 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;
- nach dem 4. bzw. 7. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: Die 1. Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung;
- von der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist die Vorrückung der bisherigen Beschäftigungsgruppe zu zahlen.

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 Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des Leistungsvolumens für beide Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt werden.

Leistungsvolumen

Bemessungsgrundlage

39. a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Ist-Gehälter (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungsstichtag) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ist-Gehälter jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich im gesamten September in jeglicher Art von Karenz, Präsenz- oder Zivildienst von (voraussichtlich) mindestens 6-monatiger Dauer befinden, sind nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist 1/14 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 Ist-Gehälter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im September begonnen haben, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Ist-Gehälter jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse am 30. September geendet haben, sind nicht einzubeziehen.

e) Bei Provisionsbezieherinnen und Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt für September.
f) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 1/3 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.

Ausmaß

40. 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Gehälter aus dem Leistungsvolumen erhalten.
d) Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung des Ist-Gehaltes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat, darf nicht ausgewählt werden. Dies gilt nicht bei Leistungslohn.

42. Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens ist das Ist-Gehalt einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers höchstens um 7% zu erhöhen. Die einzelnen Erhöhungen müssen zueinander 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, die Leistungslohn beziehen, 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

45. Die Erhöhungen sind schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Leistungsvolumen stammt.

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

46. Das Unternehmen 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Gehälter anzuführen sind.

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

50. Scheiden ausgewählte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres an andere Arbeitnehmerinnen bzw. 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 Unternehmen oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß Punkt 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 Ist-Gehälter eine kollektivvertragliche Erhöhung liegt, ist das Leistungsvolumen entsprechend aufzuwerten.

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

54. Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw. Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (z.B. Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der geplanten Erhöhungen der Ist-Gehälter der einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer) sind zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl zu nennen.

55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittlerinnen bzw. Vermittler (Punkt 51 Abs. 2) auf das Unternehmen 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 Unternehmen, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter allenfalls auch weiterer Arbeitnehmerinnen und 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 das Unternehmen 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) ausgewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

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

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

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

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

Eintritt eines Unternehmens oder Betrieb(steil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages

59. Tritt ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil im Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages ein, ist unter sinngemäßer Anwendung von Punkt 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 das Unternehmen 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 € (1.5.2015):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	583,35	775,24
2. Lehrjahr	775,24	1.047,73
3. Lehrjahr	1.047,73	1.292,09
4. Lehrjahr	1.417,45	1.500,60

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG) in € (1.5.2015):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teil-qualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	583,35	583,35	583,35
2. Lehrjahr	720,25	663,96	647,31
3. Lehrjahr	889,11	775,24	711,29
4. Lehrjahr	1.096,36	1.004,24	-
5. Lehrjahr	1.417,45	1.143,70	-
6. Lehrjahr	-	1.417,45	-

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 Sinn der Anforderungen des Berufsausbildungsgesetzes) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre oder teilqualifizierenden Ausbildung zuletzt bezahlte.

Internatskosten

65. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings bzw. eines Vorlehrlings oder Teilqualifizierungslehrlings in einem für die Schülerinnen und Schüler der Berufsschule bestimmten Heim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen. Wenn nachweisbar kein Platz im Heim verfügbar ist, sind Quartierkosten gegen Beleg zu bevorschussen und zu ersetzen; dieser Anspruch ist mit der Höhe der Kosten des Heimes begrenzt.

Erfolgsprämien

66. Erhält das Unternehmen für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des Berufsausbildungsgesetzes, gebühren diesem Lehrling folgende Erfolgsprämien:

Praxistest	➪ Prämie	Lehrabschlussprüfung	➪ Prämie
positiv	€ 300,-	Negativ	–
		Positiv	weitere € 300,-
negativ	–	Negativ	–
		positiv bei 1. Antritt	€ 150,-

Absolviert der Lehrling die Lehrabschlussprüfung beim erstmaligen Antritt und erhält das Unternehmen eine Förderung gemäß der Richtlinie, ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

- gutem Erfolg ..... € 100,-,
- ausgezeichnetem Erfolg ..... € 125,-.

Sofern der Lehrling bereits vor dem 1.5.2010 zum Praxistest zur Mitte der Lehrzeit angetreten ist, gebühren ihm die Erfolgsprämien anlässlich der erfolgreichen Lehrabschlussprüfung.

Wird dem Unternehmen die Förderung wegen eines in der Richtlinie genannten Ausschlussgrundes (z.B. schwerwiegende Übertretung des Berufsausbildungsgesetzes) nicht bezahlt, hat der Lehrling dennoch Anspruch auf die Erfolgsprämie(n).

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, am Praxistest teilzunehmen, soweit dem nicht berücksichtigungswürdige Gründe entgegenstehen. Die Nichtteilnahme stellt jedoch keinen Grund für die (vorzeitige) Beendigung des Lehrverhältnisses dar. Die für die Ablegung der Prüfungen erforderliche Zeit ist Arbeitszeit.

Praktikantinnen und Praktikanten

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten

67. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren (in der Regel bis zu 1 Monat pro Kalenderjahr). Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 775,24. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind weiters Studentinnen und Studenten, die aufgrund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren. Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 1.047,73. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten

68. Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen beschäftigt werden. Ihr monatliches Mindestgehalt beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden für längstens 1 Monat in € mindestens (1.5.2015):

	ohne Matura	**mit Matura**
erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum	583,35	775,24
in allen anderen Fällen	775,24	1.047,73

ABSCHNITT 7
VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Grundvergütung für eine Stunde Vollzeitmehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Überstunden ist zu berechnen bei

- Vollzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 143;[20]
- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl und Multiplikation mit 1,168.

In die Grundvergütung sind weitere Gehaltsbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Mit dieser Berechnungsart werden die für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden sowie den Sonntagszuschlag und die Feiertagsarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

[20] 38,5 x 52 : 14 = 143.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

2. Die Vergütung für Vollzeitzeitmehrarbeit und Überstunden setzt sich aus der Grundvergütung und einem Zuschlag zusammen.

Zuschlag bzw. Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit

3. Der Zuschlag für Vollzeitmehrarbeit beträgt 50% der Grundvergütung. Wird Vollzeitmehrarbeit durch Zeitausgleich abgegolten, gebührt dieser im Verhältnis 1:1.

Zuschlag für Überstunden

4. Der Überstundenzuschlag beträgt 50% der Grundvergütung.

Ein Überstundenzuschlag von 100% gebührt hingegen für folgende Überstunden:

a) Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr;
b) die 3. und folgende Überstunde an einem Tag, soweit sie nach 19 Uhr liegt; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
c) bei mehrschichtiger Arbeit für die 3. und folgende Überstunde, die außerhalb des Zeitraumes der 1. Schicht fallen; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
d) Überstunden nach Beendigung der Nachtschicht;
e) Überstunden an Sonntagen;[21]
f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember[22] (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit liegen);
g) Überstunden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten, wenn sie nach dem Verlassen des Betriebes bzw. des Einsatzortes und vor Ablauf der Ruhezeit (§ 12 AZG) zurückberufen wurden.

Zeitausgleich für Überstunden

5. Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen. Wurde für Überstunden Zeitausgleich vereinbart, gilt:

- Für Überstunden mit einem Zuschlag von 50% gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5;
- für Überstunden mit einem Zuschlag von 100% im Verhältnis 1:2.
- Erfolgt die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1, ist der Überstundenzuschlag auszubezahlen.

Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit, Überstunden und der Umwandlung von Geldansprüchen

6. Soweit der Zeitraum des Ausgleiches von Zeitguthaben nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ist er zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Ausgleich des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfor-

---

[21] Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 11) zu beachten.

[22] Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember sind in Abschnitt 4 Punkt 8 (Seite 6) geregelt11.

dernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird; stattdessen kann auch die Abgeltung in Geld verlangt werden.

Vergütung für Teilzeitmehrarbeit

7. Die Vergütung für Teilzeitmehrarbeit setzt sich aus der Grundvergütung und dem Teilzeitmehrarbeitszuschlag zusammen.

Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit

8. Die Grundvergütung für eine Stunde ist bei Teilzeitbeschäftigten durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen.

In die Grundvergütung sind weitere Gehaltsbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Die Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit ist
- entweder um 16,8% zu erhöhen und der Teilzeitmehrarbeitszuschlag von diesem erhöhten Betrag zu berechnen oder
- zuzüglich des Teilzeitmehrarbeitszuschlages mit dem Durchschnittsbetrag der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das Urlaubs- und Weihnachtsgeld einzubeziehen. Hat das Arbeitsverhältnis (die Teilzeitbeschäftigung) noch nicht 12 Kalendermonate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (der Teilzeitbeschäftigung) zugrunde zu legen.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist.

Mit diesen Berechnungsarten werden die für Teilzeitmehrarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

Teilzeitmehrarbeitszuschlag

9. Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag beträgt 25% der Grundvergütung. Er fällt nicht an

a) wenn aufgrund einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung die Teilzeitmehrarbeit innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen – durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien – festgelegten Zeitraumes von bis zu 3 Monaten, in dem sie angefallen ist, durch Zeitausgleich abgegolten wird;

b) bei Gleitzeit,
   - wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird;
   - für jene Zeitguthaben, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können;

c) bei
   - Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen,
   - Altersteilzeit für in der Altersteilzeitvereinbarung im Vorhinein festgelegte über die durchschnittliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Stunden (insbesondere bei geblockter Altersteilzeit),
   - auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vereinbarten Sabbatical-Modellen[23] (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase). Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag entfällt nur, wenn die genaue zeitliche Lage der Vollzeit- und Freizeitphase sowie die Lage der Teilzeitmehrarbeit und des Zeitausgleiches von Anfang an feststehen.

---

[23] Abschnitt 4 Punkt 16a (Seite 9).

Pauschale

10. Wird eine Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw. Überstunden vereinbart, sind bei dessen Berechnung die durchschnittlich geleisteten Stunden zu berücksichtigen, wobei die jeweiligen Zuschläge einzubeziehen sind.

Sonntagszuschlag

11. Für jede an einem Sonntag in der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeit gebührt
- neben dem Ist-Gehalt
- pro Stunde ein Zuschlag in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.[24]

Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, durch die Sonntagsarbeit ausdrücklich abgegolten ist.

Feiertagsentlohnung

12. Für jede an einem gesetzlichen Feiertag innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebühren:
- das Feiertagsentgelt (§ 9 Abs. 2 bis 4 ARG) und
- das Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs. 5 ARG), und zwar pro Stunde in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

Zusammentreffen von Zuschlägen

13. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß Punkt 4, 11 und 12 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Weitergeltung bestehender Regelungen

14. Soweit bisher Überstundenvergütungen ab einer kürzeren Normalarbeitszeit bezahlt wurden, bleiben diese Regelungen unberührt, wenn sie nicht durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Gleiches gilt für bisher höhere Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen sowie Vergütungen für Sonn- und Feiertagsarbeit.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

15. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für
- die 2. Schicht pro Stunde mindestens ..... € 0,435
- für die 3. Schicht pro Stunde mindestens ... € 2,021

Nachtarbeitszulage

16. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens € 2,021 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)

Definition und Anspruch

17. a) **Schmutzzulage**: Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung

[24] Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 11) zu beachten.

zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,494.

b) **Erschwerniszulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,494.

c) **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 Sturzgefahr oder anderer Gefahren zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,494.

Gemeinsame Bestimmungen zu SEG-Zulagen

18. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastung und werden nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen entsprechende Arbeiten geleistet werden.[25]

Wenn ein Arbeitsplatzbewertungssystem Schmutz, Erschwernis bzw. Gefahr bereits mindestens in kollektivvertraglicher Höhe berücksichtigt, sind die Zulagen gemäß Punkt 17 nicht zusätzlich zu bezahlen.

Kommt es im Betrieb zu keiner Einigung über die Frage, ob eine SEG-Zulage für eine bestimmte Tätigkeit zusteht, ist vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Regelungen über SEG-Zulagen können in Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

Die Zulagen gebühren nur, wenn die Arbeit unter der Belastung im Sinn des Punktes 17 am jeweiligen Arbeitstag länger als 2 Stunden dauert.

ABSCHNITT 8
ALIQUOTE GEHALTSANSPRÜCHE

1. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, sondern am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu. Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Besteht während des Arbeitsverhältnisses nicht für alle Tage eines Kalendermonats Anspruch auf Gehalt, ist pro Kalendertag mit Gehaltsanspruch 1/30 des Monatsgehaltes zu zahlen. Für einzelne Stunden ohne Gehaltsanspruch ist bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde 1/167 vom Monatsgehalt abzuziehen.

Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

3. Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

---

[25] Eine Pauschalierung der SEG-Zulagen ist nach Maßgabe der Günstigkeit zulässig. Steuerrechtlich bleibt der Nachweis der anspruchsbegründenden Tätigkeit zumindest für die jeweilige Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern notwendig.

ABSCHNITT 9
SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

2. Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebühren jeweils
- das monatliche Ist-Gehalt bzw. die Lehrlingsentschädigung und
- der Monatswert der SEG-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen auf der Grundlage des Durchschnittes der letzten 3 Monate.[26] Zeiten ohne vollen Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Dieser Zeitraum verlängert sich um diese ausgeschiedenen Zeiten.

Bezieherinnen und Beziehern von Provisionen gebührt das monatliche Fixum, mindestens jedoch das monatliche Mindestgehalt.[27]

Fälligkeit

Urlaubsgeld

3. Das Urlaubsgeld gebührt neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Wird vor der Juni-Abrechnung ein mindestens 5-tägiger Urlaub angetreten, ist jeweils aliquotes Urlaubsgeld zu zahlen (z.B. bei 25 Arbeitstagen Urlaubsanspruch pro Urlaubsjahr gebührt pro Urlaubstag 1/25 des Urlaubsgeldes).

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsgeldes ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Urlaubsverbrauch festgelegt werden; spätestens ist das Urlaubsgeld jedoch am 30. Juni zu zahlen. In Betrieben ohne Betriebsrat können derartige Vereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich getroffen werden.

Weihnachtsgeld

4. Das Weihnachtsgeld ist spätestens am 30. November zu zahlen.

Aliquote Sonderzahlungen

5. Beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Das aliquote Urlaubsgeld ist gemäß Punkt 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Weihnachtsgeld. Für nach dem 30. November eintretende Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind das aliquote Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem Monatsgehalt für den Dezember zu zahlen.

6. Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil bei der Endabrechnung abzuziehen. Wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld noch nicht oder nur zum Teil bezahlt, ist der fehlende Teil bei der Endabrechnung zu zahlen.

Zeiten ohne Entgeltanspruch

7. Zeiten ohne Entgeltanspruch vermindern das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (je vollendete Woche 1/52) nur

---

[26] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 57).

[27] Die Anrechnung von Sonderzahlungen auf Mindestgehälter von Bezieherinnen bzw. Beziehern von Provisionen ist in Abschnitt 6 Punkt 26 (Seite 23) geregelt.

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeldbezug, Karenz im Sinn des Mutterschutz- bzw. Väter-Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes[28] oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung[29]) oder
- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz einschließlich Sonderzahlungen erhält.

Für Zeiten, in denen aufgrund einer Vereinbarung Arbeitsleistung und Entgeltanspruch entfallen, kann der Entfall des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes vereinbart werden. Für unbezahlten Urlaub für eine Betriebsrats-Bildungsfreistellung im Sinn des § 118 ArbVG kann die aliquote Verminderung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes jedoch nicht wirksam vereinbart werden.

Notwendige Korrekturen des Urlaubsgeldes sind mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).

Änderung der Normalarbeitszeit

8. Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).[30]

ABSCHNITT 10
DIENSTREISE UND MONTAGE[31]

Dienstreisebegriff

1. Eine Dienstreise bzw. Montage (im Folgenden: „Dienstreise“) liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Auftrag des Unternehmens die Betriebsstätte oder den Wohnsitz verlässt; sie beginnt mit diesem Zeitpunkt und endet, wenn sie bzw. er im Auftrag des Unternehmens dorthin zurückkehrt. Zeiten einer Reisebewegung außerhalb der Normalarbeitszeit sind in dem in Punkt 18 bis 22 festgesetzten Ausmaß Zeiten einer Dienstreise. Heimfahrten im Sinn von Punkt 29 bis 34 sind gleichfalls Dienstreisen. Reisen von Lehrlingen in die (Internats-)Berufsschule gelten nicht als Dienstreisen.

Werden mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer Arbeitsleistungen in mehreren Betriebsstätten vereinbart, ist eine bestimmte Betriebsstätte einvernehmlich als Ausgangspunkt für Dienstreisen schriftlich festzulegen (Stamm-Betriebsstätte). Reisen zu anderen Betriebsstätten sind daher Dienstreisen.

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen
- ein einheitlicher Ausgangspunkt für alle an einem Dienstort Tätigen (z.B. in Wien der Stephansdom) oder

---

28 § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz.

29 § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

30 Berechnungsbeispiel in Anhang 4 Punkt 1 (Seite 60).

31 *Gruber/Winkelmayer,* Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis, Wien 2006).
Das Übergangsrecht ist in Anhang 2 Punkt 2 (Seite 56) geregelt.

- der Wohnsitz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt

festgesetzt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mittels schriftlicher Einzelvereinbarung geschehen.

3. Kann betrieblich kein Einvernehmen über das Vorliegen einer Betriebsstätte erzielt werden, ist auf Wunsch des Unternehmens, des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch einer betroffenen Arbeitnehmerin bzw. eines betroffenen Arbeitnehmers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für räumlich fortschreitende Arbeiten (z.B. Fernleitungsbau) aufgenommen werden, gilt das jeweils für das Baulos zuständige Bau- bzw. Montagebüro (Bauleitung) als Betriebsstätte.

4. Die Dienstreise-Bestimmungen bilden ein für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und für Angestellte einheitliches Dienstreiserecht. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Reiseaufwandsentschädigung

Allgemeines

5. Für den zusätzlichen Aufwand, der sich bei einer Dienstreise ergibt, gebührt eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus einem Taggeld und einem Nächtigungsgeld.

Dienstreisen innerhalb der EU[32]

Taggeld

6. Das Taggeld beträgt € 49,30[33] für jeweils 24 Stunden einer Dienstreise.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden ..... kein Taggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden ..... 1/3 des Taggeldes (€ 16,43);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden ..... 2/3 des Taggeldes (€ 32,87);
- mehr als 12 Stunden ..... volles Taggeld (€ 49,30).

Für die das Vielfache von 24 Stunden überschreitende Zeit gilt diese Aliquotierungsregel ebenfalls.

Nahbereichstaggeld in Österreich

7. Wenn die Beschäftigung ausschließlich innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um die Betriebsstätte (Nahbereich) erfolgt, beträgt das Taggeld abweichend von Punkt 6 bei einer Reisedauer von

- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden ..... € 11,90;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden ..... € 14,93;
- mehr als 11 Stunden ..... € 24,65.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- der Beschäftigungsgruppen H bis K oder
- die zu einer anderen Betriebsstätte des Unternehmens reisen; für Montagearbeiten bzw. Arbeiten auf Baustellen gebührt das Nahbereichstaggeld jedoch.

---

[32] EU-Staaten (Stand 1.5.2015) und Liechtenstein, Norwegen sowie Schweiz, siehe Tabellen auf Seite 72 und 73.

[33] Bei Einstufung in Beschäftigungsgruppe K vor dem 1.5.2006 ist das Übergangsrecht zu beachten (Anhang 2 Punkt 2, Seite 56).
Übergangsrechts-Werte für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf Seite 72.

Ferner besteht kein Anspruch auf Nahbereichstaggeld für Dienstreisen, die überwiegend für technische und kaufmännische Beratung, Softwareentwicklung, Geschäftsanbahnung im Ein- und/oder Verkauf, Abwicklung von Behördenverfahren und damit zusammenhängender Tätigkeiten erfolgen, sowie für Dienstreisen zu vergleichbaren Zwecken.

Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigestellt oder die Kosten erstattet, entfällt bei einer Dauer der Tätigkeit von bis zu 11 Stunden das Nahbereichstaggeld. Dauert die Tätigkeit mehr als 11 Stunden, ist es um 50% pro Mahlzeit zu kürzen. Beigestellte Mahlzeiten müssen angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

Nächtigungsgeld

8. Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, gebührt Nächtigungsgeld.

Dieses beträgt in Österreich € 16,61 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 27,34 pro Nacht.

In den übrigen EU-Staaten (Stand 1.5.2015) und Liechtenstein, Norwegen sowie Schweiz besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld in der Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten für den betreffenden Staat, jedoch mindestens € 27,34[34] pro Nacht. Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 für den jeweiligen EU-Staat um 10% verringert werden.[35]

Verlässt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Reiseziel wegen Wochenendruhe (Wochen-, Ersatzruhe), Feiertagsruhe, Zeitausgleich, Urlaub, Krankheit, Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen oder zur höchstens eintägigen Berichterstattung, beginnt die Zählung der Kalendertage nach der Rückkehr zum Reiseziel nicht neu. Dies gilt auch dann, wenn während solcher Zeiten kein Nächtigungsgeld bezahlt wird. Die Zählung der Kalendertage beginnt hingegen neu, wenn die Dienstreise an einem anderen Ort fortgesetzt wird.

Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um das Nächtigungsgeld ein angemessenes Quartier zu erhalten, sind die Nächtigungskosten gegen Beleg zu erstatten, wobei die Kosten so gering als möglich zu halten sind.

Dienstreisen in Drittstaaten[36]

9. Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen in Drittstaaten gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten[37] für jene Staaten, in die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Erfüllung des Auftrages reist (Zielländer). Für die Durchreise durch einen Staat auf dem Weg in das Zielland gebührt die Reiseaufwandsentschädigung des Ziellandes.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise dürfen die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder um 10% verringert werden.

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugszeitpunkt vom zuletzt benützten Flughafen innerhalb der EU (Stand 1.5.2015), Norwegens oder der Schweiz im jeweiligen Staat; bei der Rückkehr der Ankunftszeitpunkt am 1. Flughafen innerhalb der EU (Stand 1.5.2015), Norwegens oder der

---

34 Übergangsrechts-Werte für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf Seite 72.

35 Nächtigungsgeld-Tabelle auf Seite 73.

36 Staaten außerhalb: EU (Stand 1.5.2015), Liechtenstein, Norwegen, Schweiz.

37 http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2001_434_2/2001_434_2.pdf

Schweiz. Zwischenlandungen auf der Durchreise sind nicht zu berücksichtigen (siehe Abs. 1).

10. Volles Drittstaaten-Taggeld für den betreffenden Staat gebührt für jeweils 24 Stunden.

Dauert der Aufenthalt im betreffenden Staat weniger als 24 Stunden, gebührt für
- bis zu 5 Stunden ..... kein Drittstaaten-Taggeld,
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden ..... 1/3 des Drittstaaten-Taggeldes,
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden ..... 2/3 des Drittstaaten-Taggeldes,
- mehr als 12 Stunden ..... volles Drittstaaten-Taggeld.

Für die das Vielfache von 24 Stunden überschreitende Zeit gilt diese Aliquotierungsregel ebenfalls.

11. Für die gesamte Reisezeit abzüglich der vom Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile steht das Taggeld gemäß Punkt 6 zu. Für die durch das Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile sind folgende Stunden abzuziehen:
- 1/3 Drittstaaten-Taggeld ..... 4 Stunden,
- 2/3 Drittstaaten-Taggeld ..... 8 Stunden,
- volles Drittstaaten-Taggeld ..... 24 Stunden.

Gemeinsame Bestimmungen für EU- und Drittstaaten-Dienstreisen[38]

12. Sonstige mit der Auslandsdienstreise im Zusammenhang stehende Aufwendungen (z.B. Porto, Telefon, Kleiderreinigung) sind im notwendigen Ausmaß zu vergüten.

13. Die Reiseaufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in EURO. Die Bezahlung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, sonst im Einvernehmen mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich zu regeln, wobei auf länderspezifische Besonderheiten bzw. auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

14. Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigestellt oder die Kosten erstattet, kann das Taggeld pro Mahlzeit um 30% gekürzt werden (Abweichendes gilt gemäß Punkt 7 für das Nahbereichstaggeld). Wird außerhalb Österreichs das Frühstück erstattet oder kostenlos beigestellt, kann das Taggeld um 15% gekürzt werden. Beigestellte Mahlzeiten müssen nach inländischem Standard angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe dürfen nicht entgegenstehen.

Für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die vollständig als Dienstzeit bezahlt werden und bei denen das Unternehmen die Kosten aller Mahlzeiten und Nebenleistungen trägt, kann das Taggeld um 90% gekürzt werden.

15. Ein Anspruch auf Taggeld und/oder Nächtigungsgeld besteht nicht
- bei unberechtigtem Fernbleiben;
- wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Bei einem Arbeitsunfall entfällt das Taggeld nur bei vorsätzlicher Herbeiführung, das Nächtigungsgeld entfällt nicht.

16. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht nicht, wenn
- ein Hotelzimmer oder angemessenes Quartier beigestellt wird;
- die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden;
- in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens 3 Stunden der Reisebewegung fallen und ein Schlafwagen oder First- bzw. Business-Class-Flug in Anspruch genommen wird;

---

[38] Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt sind in Abschnitt 10 Punkt 32 (Seite 42) geregelt.

- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer trotz vom Unternehmen vorgesehener auswärtiger Nächtigung zu Hause nächtigt. In diesem Fall gebührt ein Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) für die Strecke vom Reiseziel nach Hause und zurück, der mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld begrenzt ist. Ist der Fahrtkostenersatz niedriger als das Nächtigungsgeld, gebührt die Differenz als pauschaler Auslagenersatz.

17. Wird kein (angemessenes) Quartier beigestellt, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ein angemessenes Quartier zu wählen, welches möglichst nahe zum nicht ständigen Arbeitsplatz liegt.

Ein Quartier ist angemessen, wenn es den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfordernisse zu erfüllen: Ein- oder gegebenenfalls Zweibettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m^2 Wohnfläche pro Person, WC, Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen (ausgenommen in Hotels), Tisch, versperrbarer Kasten mit Ablage und Aufhängemöglichkeiten, Vorhänge oder andere Einrichtungen, die vor dem Einblick von außen schützen, nach Möglichkeit gemeinschaftliche Aufenthaltsräume, regelmäßige Reinigung des Zimmers und der Bettwäsche.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

18. Für Zeiten der Reisebewegung (einschließlich notwendiger Wartezeiten) außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der aliquote Teil des Ist-Gehaltes[39] ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

Für Bahnfahrten und Flüge, bei denen mindestens 3 Reisestunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen, gebührt diese Vergütung nur bis 22 Uhr bzw. ab 6 Uhr.

Lenkentgelt

19. Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Unternehmens selbst lenkt, gebührt für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit anstelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung. Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens das Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

20. Für Reise- bzw. Lenkzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt mindestens ein Stundengehalt bzw. die Vergütung für eine Überstunde. Wenn der Hin- oder der Rückweg innerhalb der Normalarbeitszeit zurückgelegt wird, gebührt mindestens eine halbe (Über-) Stunde. Liegen sowohl Hin- als auch Rückweg zur Gänze innerhalb der Normalarbeitszeit, besteht kein Anspruch auf Reise- bzw. Lenkentgelt.

Innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um die Betriebsstätte gilt:
- Unabhängig von der tatsächlichen Reise- bzw. Lenkzeit ist höchstens eine (Über-) Stunde zu bezahlen. Bei größerer Differenz zwischen der Luftlinie und der kürzesten Wegstrecke ist eine betriebliche Regelung zu vereinbaren.
- Für Reisen zwischen Betriebsstätten des Unternehmens gebührt kein Reise- bzw. Lenkentgelt; für Fahrten zu Montagearbeiten bzw. Arbeiten auf Baustellen hingegen schon.

---

[39] Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundgehalt : 167 = Ist-Stundengehalt; Ist-Stundengehalt : 60 = Ist-Minutengehalt.

Bei Nächtigung bzw. Nächtigungsmöglichkeit innerhalb von 2 km Luftlinie vom nicht ständigen Arbeitsplatz besteht kein Anspruch auf Reise- bzw. Lenkentgelt für die Strecke zwischen Quartier und diesem Arbeitsplatz.

21. Mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern,
- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter) oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind,

kann Abweichendes schriftlich vereinbart werden. Dabei sind die tatsächlich erforderlichen und geleisteten Reise-/Lenkzeiten ausreichend zu berücksichtigen.

22. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Berechnung des Reise- bzw. Lenkentgeltes auf Basis des Mindestgehaltes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine solche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien getroffen werden.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem In-Kraft-Treten der Betriebsvereinbarung begonnen haben, gebührt in diesem Fall das Reise- bzw. Lenkentgelt mindestens auf der Basis des am Tag des In-Kraft-Tretens der Betriebsvereinbarung zustehenden Grundgehaltes, erhöht um die jeweiligen kollektivvertraglichen (Ist-)Gehaltserhöhungen, jedoch ohne Berücksichtigung von Vorrückungen und freiwilligen Gehaltserhöhungen, bis sich aus der Betriebsvereinbarung eine höhere Berechnungsgrundlage ergibt.

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld

23. Ist auf der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, hat das Unternehmen dieses Verkehrsmittel unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu bestimmen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen.

24. Die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw. des Autobusses sind zu ersetzen. Bei Bahnfahrten sind die Fahrtkosten 1. Klasse zu ersetzen
- bei Fahrten über 200 Bahn-km zwischen Ausgangs- und Zielbahnhof oder
- wenn mindestens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

Nur wenn die Benützung vorher ausdrücklich bewilligt wurde, sind die Kosten von Schlafwagen-, Schiffsfahrten, Flügen oder Fahrten mit Zügen mit besonderen Zuschlägen (z.B. ICE, TGV) zu ersetzen.

25. Wenn die Verwendung eines Privatautos vor Beginn der Dienstreise bewilligt wurde, steht Kilometergeld zu.

Die Höhe des Kilometergeldes ist nach der innerhalb eines Jahres (Kalender-, Geschäftsjahr oder sonstiger Jahreszeitraum) für Dienstreisen zurückgelegten Strecke gestaffelt und beträgt:
- für die ersten 15.000 km .... € 0,420 pro km,
- ab 15.001 km ..... € 0,395 pro km.

Trägt das Unternehmen einen Teil des Aufwandes direkt (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist der von der Statistik Austria erstellte „Warenkorb Privater PKW-Verkehr“ in der jeweils aktuellen Fassung zu berücksichtigen.

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass bei einem gravierenden Missverhältnis zwischen dem Kilometergeld und den Kosten für Park- oder Mautgebühren das Unternehmen diese Kosten direkt trägt.

26. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privatautos abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Unternehmens für Schäden, die aus der Benützung des Privatautos durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer entstehen. Wenn jedoch Tätigkeiten so angeordnet werden, dass die Benützung des Privatautos notwendig ist,

- bleiben bei Unfallschäden die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz aufrecht;
- gebührt das Kilometergeld für die gesamte Strecke (Wohnsitz – Reiseziel – Wohnsitz).

27. Die Abrechnung der Kilometergelder hat nach Wunsch des Unternehmens entweder nach jeder einzelnen Fahrt oder in Form eines Fahrtenbuches zu erfolgen. Fahrtenbücher sind auf Verlangen, jedenfalls aber am Ende des Jahres sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übergeben.

28. Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit dem Privatauto reisen (z.B. Monteure, Vertriebsmitarbeiter), können andere gleichwertige Vereinbarungen über den Fahrtkostenersatz schriftlich getroffen werden.

Heimfahrten

Heimfahrt

29. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz für jeweils

- 2 Dienstreise-Monate, wenn das Reiseziel über 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist und innerhalb Europas liegt;
- 9 Dienstreise-Monate, wenn das Reiseziel außerhalb Europas liegt, sofern die Beendigung dieser Dienstreise nicht innerhalb der nächsten 3 Monate zu erwarten ist.

Der Anspruch entsteht jeweils mit Ablauf von 2 bzw. 9 Dienstreise-Monaten.

Für die Heimfahrt sind vom Unternehmen die Ansprüche gemäß Punkt 5 bis 28 zu erfüllen.

30. Wird die Heimfahrt nicht spätestens 2 Monate nach Ablauf der 2 bzw. 9 Dienstreise-Monate angetreten, verfällt der Anspruch. Wenn die Heimfahrt aus betrieblichen Gründen nicht angetreten werden kann, gebührt bis zu einer Heimfahrt für jeden darüber hinausgehenden vollen Dienstreise-Monat die Hälfte bzw. 1/9 der Ansprüche als finanzielle Abgeltung. Abgegoltene Monate zählen nicht für den Anspruch auf Heimfahrt.

31. Anlässlich jeder Heimfahrt besteht Anspruch auf 48 Stunden Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes. Liegt das Reiseziel der Dienstreise außerhalb Europas, besteht Anspruch auf einen anschließenden Urlaub.

Heimfahrt aus besonderen Gründen

32. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn

- sie erkranken und die Heimfahrt nachweislich ärztlich empfohlen wurde;
- sie einen mindestens einwöchigen Urlaub antreten oder
- eine nahe Familienangehörige bzw. ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw. Lebenspartnerin oder -partner, Kind, Adoptiv- bzw. Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

Bleiben erkrankte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer am Reiseziel oder in dessen näherer Umgebung in Pflege, sind volles Tag- und gegebenenfalls Nächtigungsgeld zu bezahlen. Ist ein Spitalsaufenthalt erforderlich, ist 1/3 des Taggeldes zu bezahlen; unvermeidliche Quartierkosten hat das Unternehmen gegen Nachweis zu ersetzen.

Bei einer Heimfahrt aus besonderen Gründen sind vom Unternehmen die Ansprüche gemäß Punkt 5 bis 28 zu erfüllen. Bei Urlaubsantritt werden diese Ansprüche auch dann vergütet, wenn keine Heimreise erfolgt.

Fahrtkostenersatz im Inland

33. Wenn das Reiseziel innerhalb Österreichs liegt und mehr als 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist, sind nach dem 1. Dienstreise-Monat in jenen Monaten, in denen keine Heimfahrt gemäß Punkt 29 bis 32 in Anspruch genommen wurde, die Fahrtkosten für eine Hin- und Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bahn 2. Klasse) zu ersetzen.

Kein Anspruch auf diesen Fahrtkostenersatz besteht für jene Dienstreise-Monate, für die ein Anspruch auf eine Abgeltung wegen einer verzögerten Heimreise gemäß Punkt 30 gebührt.

Rücktransport im Todesfall

34. Stirbt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat das Unternehmen auf Verlangen einer bzw. eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. Versicherungen) diese Kosten tragen, sind sie dem Unternehmen zurückzuzahlen. Auf Verlangen einer bzw. eines nahen Angehörigen hat das Unternehmen auch bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

Reisevorbereitungen

35. Vor Antritt einer Auslandsdienstreise ist die zur Vorbereitung erforderliche Zeit freizugeben; notwendige und unvermeidliche Aufwendungen (wie z.B. Visa-Gebühren, Kosten von Impfungen) sind zu ersetzen.

Dienstzettel

36. Vor Beginn einer über einmonatigen Auslandsdienstreise sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettels insbesondere mitzuteilen:
- Beginn und voraussichtliches Ende der Dienstreise,
- Höhe des Tag- und Nächtigungsgeldes,
- allfällige besondere Bezüge (z.B. Auslandszulage),
- Art der Verkehrsmittel,
- Überweisungsart und Währung des Entgeltes,
- Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- Art und Höhe der Versicherung.

Diese Mitteilung kann entfallen, wenn aufgrund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Sondervereinbarungen

37. Es können insgesamt gleichwertige Sondervereinbarungen für einzelne Auslandsdienstreisen getroffen werden. Vom Kollektivvertrag bzw. betrieblichen Regelungen abweichende oder diese ergänzende Punkte sind schriftlich festzuhalten (z.B. in Form einer Ergänzung des Dienstzettels). Der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe

38. Die Verteilung der in Österreich geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Ausland tätig sind, abweichend geregelt werden, soweit sich dies aus den Gesetzen und Übungen in dem be-

treffenden Staat sowie aus der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieses Auslandsstaates oder sonstigen Erfordernissen ergibt.

Gilt in dem betreffenden ausländischen Staat nicht der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, sondern ein anderer Wochentag, tritt dieser an die Stelle des Sonntages.

Vorschuss, Kreditkarte

39. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer können vom Unternehmen einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Reisekosten (Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten) verlangen, der gegen die nachherige Reisekostenabrechnung verrechnet wird.

Anstelle eines Vorschusses kann auch eine Firmenkreditkarte ausgegeben werden, sofern das Unternehmen das Haftungsrisiko (z.B. bei Verlust) trägt. Erfolgt die Kreditkarten-Abbuchung nicht vom Konto des Unternehmens, hat dieses die Reiseaufwendungen vor der Abbuchung durch das Kreditkartenunternehmen zu ersetzen.

Unfall- und Krankenrücktransportversicherung

40. Das Unternehmen hat die Kosten einer Unfall- und Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Auslandsdienstreise zu ersetzen. Dieser Kostenersatz entfällt oder verringert sich entsprechend, wenn das Unternehmen auf eine andere Art und Weise für die Abdeckung dieser Risken gesorgt hat (z.B. durch eine eigene Versicherungsdeckung). Von dieser anderweitigen Vorsorge sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich zu informieren. Die Mitteilung pro Auslandsdienstreise kann entfallen, wenn aufgrund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Die Deckungssummen der Unfallversicherung sind mindestens:
- dauernde Invalidität ..... € 45.000,-;
- Tod ..... € 22.500,-.

Die Unfallversicherung hat nur jene Risken zu erfassen, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen und von der österreichischen Sozialversicherung nicht gedeckt sind.

Wenn das Unternehmen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern oder deren Angehörigen Vorschüsse auf Versicherungsleistungen gewährt hat, sind diese Ansprüche gegen Dritte (z.B. Versicherungen) bis zur Höhe des jeweiligen Vorschusses an das Unternehmen (auf Verlangen) abzutreten.

Höhere Gewalt

41. Bei einer konkreten persönlichen Gefährdung (durch Krieg, Unruhen etc.) sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Dabei haben sie möglichst vor Antritt der Heimreise das Einvernehmen mit dem Unternehmen bzw. der örtlichen Führungskraft herzustellen. Ist dies nicht möglich, ist das Unternehmen vom Antritt der Heimreise so bald als möglich zu verständigen.

42. Werden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Heimreise gehindert und verlieren sie dadurch die Verfügungsmöglichkeit über ihr Gehalt, hat das Unternehmen den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenes Gehalt vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, das die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ohne Auslandsdienstreise erhalten hätten. Für bis zu weitere 6 Monate ist den Angehörigen auf ihr Verlangen vorschussweise ein Betrag in der Höhe des auf dieser Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu zahlen. Nach der Heimkehr kann das Unternehmen die Überbrückungshilfe gegen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer verrechnen.

Angehörige im Sinn dieser Bestimmung sind Ehe- bzw. Lebenspartnerin und -partner, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Dienstreise im

gemeinsamen Haushalt gewohnt haben; mangels solcher – in dieser Reihenfolge – Kinder und Adoptivkinder, Eltern, Geschwister, Stiefkinder.

Nachgewiesene gesetzliche Unterhaltsansprüche hat das Unternehmen auf Verlangen vorschussweise zu erfüllen; die ausgezahlten Beträge vermindern den Vorschuss gemäß Absatz 1.

Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen

43. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Vertrieb) oder
- die zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind oder
- in Betrieben ohne Betriebsrat

können einvernehmlich andere, den kollektivvertraglichen Ansprüchen insgesamt gleichwertige Formen der Entschädigung schriftlich vereinbart werden (z.B. Pauschalen, Auslandszulagen oder andere Vergütungen).

44. Über die Anpassung bestehender oder die Gestaltung neuer betrieblicher Regelungen für Dienstreisen bzw. Montage (insbesondere bei Pauschalierung) können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann das Unternehmen mit den Kollektivvertragsparteien derartige Regelungen treffen.

Rechnungslegung, Verfall

45. Die schriftliche Abrechnung von Ansprüchen aus Dienstreisen hat für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Abrechnung nicht innerhalb von 6 Kalendermonaten nach Rückkehr von der Dienstreise erfolgt. Im Fall unverschuldeter Verhinderung an der Abrechnung beginnt diese Frist ab Wegfall des Hinderungsgrundes.

ABSCHNITT 11
JUBILÄUMSGELD

1. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum
- 25-jährigen Dienstjubiläum .... 1 Monatsgehalt,
- 35-jährigen Dienstjubiläum .... 2 Monatsgehälter,
- 45-jährigen Dienstjubiläum .... 3 Monatsgehälter

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsgehältern; dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund endet.

2. Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, gelten diese statt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

ABSCHNITT 12
DIENSTERFINDUNGEN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

1. Diensterfindungen im Sinn des § 7 Abs. 3 des Patentgesetzes sind dem Unternehmen anzubieten. Das Unternehmen hat innerhalb von 3 Monaten vom Tag der Anbietung an zu

erklären, ob es die Erfindung für sich in Anspruch nimmt. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist das Unternehmen zur Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Bei Inanspruchnahme der Erfindung hat es die gesetzlich vorgesehene Entschädigung an die Erfinderin bzw. den Erfinder und die Patentgebühren zu zahlen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist auf Verlangen bei der Eintragung in das Patentregister als Erfinderin bzw. Erfinder zu nennen.

2. Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

ABSCHNITT 13
FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG

Fälligkeit

1. Gehalt und alle pauschalierten Ansprüche sind spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats zu zahlen.

Ansprüche aus Dienstreisen, deren schriftliche Abrechnung bis zum 20. eines Monats erfolgt, sind spätestens am Monatsletzten zu zahlen, bei späterer Abrechnung am Letzten des Folgemonats.

Für die Fälligkeit der Abfertigung Alt gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (§ 23 Abs. 4 AngG, § 2 Abs. 1 ArbAbfG).

Alle anderen Ansprüche sind spätestens am Letzten des Folgemonats zu zahlen, insbesondere:
- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,
- Zulagen, Zuschläge, Prämien etc.

Abrechnung

2. Der Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender monatlicher Abrechnungszeitraum (z.B. jeweils bis zum 20. des Monats) durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

3. [Nur KVArbEEI.]

Information über Zeitguthaben bzw. -schulden

4. Wenn bei
- der Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle,
- der Abgeltung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit oder von Überstunden durch Zeitausgleich,
- der Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Nachhinein über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit des Abrechnungszeitraumes sowie über den Gesamtsaldo (Zeitguthaben bzw. -schuld) schriftlich zu informieren.

Rundung betrieblicher Beträge

5. Bei der Erhöhung von in betrieblichen Regelungen vorgesehenen Beträgen von weniger als 5 Euro sind diese auf mindestens 3 Nachkommastellen kaufmännisch zu runden, soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist. Kann die Gehaltsverrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

ABSCHNITT 14
URLAUB

1. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls gemäß § 3 UrlG anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind 3 Jahre einer Schulausbildung anzurechnen, die erfolgreich mit Reifeprüfung (Matura) abgeschlossen wurde.[40] Fallen derartige Schulzeiten und Zeiten von Arbeitsverhältnissen zusammen, ist diese Zeit nur einmal zu berücksichtigen.

2. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.[41]

Regelmäßig geleistete Überstunden sind bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes in der Regel zu berücksichtigen. Als regelmäßig gelten Überstunden dann, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet wurden. Kalendermonate, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer überwiegend berechtigt abwesend war (z.B. wegen Krankheit, Urlaub oder sonstiger bezahlter Dienstverhinderung), sind auszuscheiden. Der Rückrechnungszeitraum ist um ausgeschiedene Monate zu verlängern. Regelmäßig geleistete Überstunden sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Am 30.4.2011 bestehende, davon abweichende Berechnungsmethoden bleiben aufrecht, so lange nicht durch Betriebsvereinbarung der Übergang zur Regelung des vorstehenden Absatzes vereinbart wird; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

3. Während des Urlaubes dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Zum Verbrauch von Urlaub während der Kündigungsfrist können sie nicht verpflichtet werden.

ABSCHNITT 15
BILDSCHIRMBRILLE, TELEARBEIT

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, ist aufgrund einer ärztlichen Verordnung eine Bildschirmbrille zur Verfügung zu stellen bzw. sind die notwendigen Kosten zu ersetzen.[42]

2. Telearbeit liegt vor, wenn sich der Arbeitsplatz ganz oder teilweise in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte (z.B. Wohnung) befindet und elektronische Kommunikations- sowie Bürotechnologie für die Tätigkeit bestimmend ist.

Telearbeit ist nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern möglich.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Wenn keine Betriebsvereinbarung gilt, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen. Der von

---

40 Durch diese Bestimmung wird die Höchstanrechnung von 2 Schuljahren neben Dienstzeiten gemäß § 3 Abs. 3 UrlG erweitert.

41 http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=623

42 Weitere Regelungen zur Bildschirmarbeit enthält § 68 ASchG.

den Kollektivvertragsparteien ausgearbeitete Muster-Dienstzettel ist dabei zu Grunde zu legen.[43]

ABSCHNITT 16
ABFERTIGUNG

Abfertigung Neu

1. Für Arbeitsverhältnisse, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) unterliegen, gelten die kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Abfertigung Alt nicht.

Nach Vereinbarung eines Übertrittes von der Abfertigung Alt zur Abfertigung Neu ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, wenn die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z. 26 ArbVG[44] bestimmt ist.

Abfertigung Alt

Abfertigung Alt bei Teilzeit bzw. Elternteilzeit

2. Wenn
- innerhalb von 5 Jahren vor einer abfertigungswahrenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Stelle einer Vollzeit- eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart bzw. das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung verringert wird oder
- Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer kündigen, die sich in gesetzlicher Elternteilzeit befinden, deren Ausmaß unter der vorher vereinbarten Normalarbeitszeit liegt,

erfolgt die Berechnung des Monatsentgeltes für die Bemessung der Abfertigung Alt wie folgt:[45]
- Es ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß während der gesamten Dauer der Betriebszugehörigkeit zu ermitteln. Wurde vor der letzten Herabsetzung der Arbeitszeit überwiegend Vollzeit gearbeitet, ist für die Berechnung des Durchschnittes die gesamte Dienstzeit vor der letzten Herabsetzung als Vollzeit zu berücksichtigen. Anrechenbare Karenzen bzw. Präsenzdienste sind mit jenem Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen, welches vor ihrem Antritt vereinbart war. Nicht anrechenbare Zeiten sind aus der Berechnung auszuscheiden.
- Durch Aufwertung des letzten Entgeltes (einschließlich der Sonderzahlungen) im Verhältnis der zuletzt vereinbarten Stundenzahl pro Woche zu diesem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß ist ein fiktives Entgelt zu berechnen. Wurde anlässlich der Verringerung der Normalarbeitszeit das auf die Stunde bezogene Entgelt erhöht, ist diese Erhöhung abzuziehen.

Wurde anlässlich einer Verringerung der Normalarbeitszeit eine Abfertigung Alt gezahlt, gelten diese Bestimmungen nicht.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder jenen Betriebsteil gelten, in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

---

[43] Anhang 3 Punkt 3 (Seite 59).

[44] „Festlegung von Rahmenbedingungen für die … Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach dem BM[S]VG."

[45] Berechnungsbeispiel in Anhang 4 Punkt 2 (Seite 61).

3. Wird das Arbeitsverhältnis während einer gesetzlichen Elternteilzeit vom Unternehmen gekündigt oder durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt, einvernehmlich oder durch Zeitablauf beendet, ist bei der Ermittlung des Entgeltes für die Bemessung der Abfertigung die frühere Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.[46]

Abfertigung Alt bei Pensionsantritt bzw. Erreichung des Regelpensionsalters

4. Anspruch auf die Abfertigung Alt haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und von diesen

- wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG bzw. Artikel X Nachtschwerarbeitsgesetz oder
- wegen Erreichen des Regelpensionsalters (derzeit bei Männern Vollendung des 65., bei Frauen des 60. Lebensjahres)

unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins gekündigt wird.

Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Firmenpensionen, Pensionszuschüsse oder ähnliche Leistungen vom Unternehmen erbracht, ruhen diese Leistungen während des Abfertigungszeitraumes (d.h. für die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG aufgrund der Dienstzeit vorgesehen ist).[47]

Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen

6. Werden Arbeitsverhältnisse gemäß Abschnitt 3 Punkt 1[48] zusammengerechnet, vermindert sich der Anspruch auf Abfertigung Alt um jene Anzahl von Monatsentgelten, die nach dem 1.5.2012 bereits als Abfertigung für zusammengerechnete Arbeitsverhältnisse gezahlt wurde.

ABSCHNITT 17
VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verfallsfrist.

2. Abweichend davon müssen

- Vergütungen für Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit sowie Überstunden,
- Sonntagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes sind.[49]

Bei einer Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw. Überstunden läuft die Verfallsfrist ab dem Ende jenes für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, in dem die Überstundenleistung erfolgte. Wurde kein Betrachtungszeitraum vereinbart, läuft die Verfallsfrist ab dem Ende des Kalenderjahres.

---

[46] § 23 Abs. 8 AngG.

[47] Die Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche bzw. umgekehrt kann gemäß § 23 AngG vereinbart werden.

[48] Seite 3.

[49] Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist in Abschnitt 10 Punkt 45 (Seite 45) geregelt.

3. Eine Verzichtserklärung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf ihre bzw. seine Ansprüche kann innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

ABSCHNITT 18
VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages, die über den Anlassfall hinaus von Bedeutung sind, soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Diese sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw. Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

ABSCHNITT 19
GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1.5.2014 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

ANHÄNGE

ANHANG 1
ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2015

Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen

1. Mindestgehälter,[50] Lehrlingsentschädigungen,[51] Mindestzulagen[52] und Mindestreiseaufwandsentschädigungen[53] ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Gehälter

2. Die tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 2,0% zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Punkt 3 bis 5 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Einmalzahlungsoption

3. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 20.7.2015 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,8% und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

Zusätzlich zu der Ist-Gehaltserhöhung gebührt eine Einmalzahlung in der Höhe von mindestens 8,4% des

a) Ist-Gehaltes im April 2015 der bzw. des einzelnen Angestellten oder
b) durchschnittlichen Ist-Gehaltes im April 2015 der Angestellten im Betrieb oder
c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2015 aller Arbeiterinnen, Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten erforderlich. Die Gehälter von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Varianten b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2015 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

---

[50] Abschnitt 6 Punkt 22 (Seite 22).

[51] Abschnitt 6 Punkt 63 (Seite 28).

[52] Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17, 19 (Seite 33).

[53] Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8 (Seite 37).

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 30.9.2014 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2015 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2014 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2015 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Gehälter von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2014, aber vor dem 1.5.2015 begonnen hat und am 15.9.2015 aufrecht ist,

a) gemäß Punkt 2 zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
b) gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 1.5.2015 und am 15.9.2015

a) in gesetzlicher Elternkarenz sind,
b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
c) in einem Lehrverhältnis stehen,

ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Punkt 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 22.5.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2015 sind die Gehälter gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2015 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter gemäß Punkt 2 und Punkt 3 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2015 bis zum 31.7.2015 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

4. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 20.7.2015 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,8% zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Gehälter einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Zusätzlich zu der Ist-Gehaltserhöhung sind mindestens 0,4% der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Gehaltserhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2015 ist die Erhöhung gemäß Punkt 4 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2015 zu berechnen und bis 31.7.2015 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter gemäß Punkt 2 und Punkt 4 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2015 bis zum 31.7.2015 nachzuzahlen.

Die Gehaltssumme des Monats April 2015 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen über die Bemessungsgrundlage des Leistungsvolumens (Abschnitt 6 Punkt 39 lit. a bis e[54]) zu ermitteln.

---

[54] Seite 25.

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

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.

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 22.5.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Freizeitoption

5. Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter gemäß Punkt 2 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 3 Stunden 20 Minuten;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt 4 Punkt 36) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Ist-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2015 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.10.2015 die Möglichkeit, ge-

genüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15.9.2015 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15.9.2015 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11.2015 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das Ist-Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2016 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt zum 1.5.2015 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:
- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Anwendung mehrerer Optionen

6. Verteilungs-, Einmalzahlungs-, und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- bzw. Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Gehaltssumme des Monats April 2015 noch in die individuellen Erhöhungen der Gehälter für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Provisionsvertreterinnen und -vertreter

7. Liegt bei Provisionsvertreterinnen bzw. -vertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1.5.2015 anzuwendende kollektivvertragliche Mindestgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollzeitbeschäftigten Vertreterinnen bzw. Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Andere Bezugsformen

8. Andere Bezugsformen als das Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbezieherinnen bzw. -beziehern, Prämien, Sachbezüge etc., bleiben unverändert.

Zulagen

9. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,0% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Schlussbestimmung

10. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 4 und 7 bis 9 sind mit Wirkung ab 1.5.2015 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG 2
ÜBERGANGSRECHT

1. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN ENTLOHNUNGSSYSTEMS (Abschnitt 6 „Entlohnung“)[55]

§ 1 Einstufung

[Nicht mehr anwendbar.]

§ 2 Vorrückungsstufen

Einreihung am 1.5.2004

Vorrückung

(1) …

Vorrückungstabelle

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

* Abschnitt 6 Punkt 22 KVAngEEI – Vorrückungswerte „2,4 BG-J“.
** Abschnitt 6 Punkt 22 KVAngEEI – Vorrückungswerte „7,10 BG-J“.

[Die in Abs. 2 festgelegten Werte der fixierten Biennien sind auch der Tabelle in Abs. 3 entnehmbar. Daher wird Abs. 2 nicht mehr wiedergegeben.]

Individuelles Mindestgehalt

(3) Das zum 30.4.2004 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertragserhöhung 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 (Abschnitt 6 KVAngEEI) werden hievon nicht berührt.

[55] Der vollständige Text des Übergangsrechtes ist abrufbar unter http://www.feei.at/img/db/docs/3044.pdf

VG-Jahre	I[56]	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

	M I	M II o	M II m	M III
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

[**Abs. 4 bis 10** nicht mehr anwendbar.]

[**§§ 3 bis 5** nicht mehr anwendbar.]

§ 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 Sinn 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** nicht mehr anwendbar.]

§ 8 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

(1) Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Übergangsrechtes 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 zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

2. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN DIENSTREISERECHTES (Abschnitt 10 „Dienstreise und Montage“)

Taggeld

Seit 1.5.2006 gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe K bei Dienstreisen in den bis 1.5.2004 beigetretenen EU-Staaten:[57]

---

[56] Alle Werte in €.

[57] Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich.

Einstufung in Beschäftigungsgruppe	fixiertes Taggeld bis der Dauerrechts-Betrag höher ist
K vor 1.5.2006	€ 52,24 / 24 Stunden

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz

Die Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten sind für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz ab 1.1.2016 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr anzuheben, bis der Wert des Tag- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb der EU erreicht ist.

So lange diese Taggelder unter dem Taggeld für Dienstreisen innerhalb der EU liegen, gilt ab dem 29. Tag der Dienstreise ein um 10% abgesenkter Wert.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise gilt ein um 10% unter dem Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegender Wert; dieser darf jedoch das ab dem 8. Tag gebührende Nächtigungsgeld innerhalb der EU nicht unterschreiten.

3. VERWEISUNGEN IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND ARBEITSVERTRÄGEN

Verweisungen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen auf den Kollektivvertrag in der am 30.4.2012 geltenden Fassung sind seit 1.5.2012 sinngemäß auf die entsprechenden neu gegliederten Kollektivvertragsbestimmungen anzuwenden.

4. BERECHNUNG VON ENTGELT-DURCHSCHNITTEN (Abschnitt 9 Punkt 2 „Sonderzahlungen“)

Für Unternehmen, die gemäß § 18 Abs. 2 KVAngEEI (Fassung 1.5.2011) die Berechnung des Durchschnittes der Zulagen bis zum 30.4.2012 nicht auf der Basis des Betrachtungszeitraumes der letzten 3 Monate vorgenommen haben, ist dies weiterhin zulässig.

5. MEISTERINNEN UND MEISTER

Die Gehälter von Meisterinnen und Meistern, Obermeisterinnen und Obermeistern sowie Montagleiterinnen und Montageleitern, die vor dem 1.5.2012 bereits als solche tätig waren, müssen den Mindestlohn der bzw. des am höchsten eingestuften ihnen unterstellten Arbeiterin bzw. Arbeiters um 10% (Meisterinnen bzw. Meister oder Montageleiterin bzw. Montageleiter) bzw. 15% (Obermeisterin bzw. Obermeister) übersteigen. Darüber hinaus müssen die Gehälter dieser Personen mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Personen erreichen.

Dienstzeiten von Hilfsmeisterinnen und Hilfsmeistern, die am 30.4.2012 in Beschäftigungsgruppe F eingestuft waren, sind bei einer Umstufung in die Beschäftigungsgruppe G oder H zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

ANHANG 3
DIENSTZETTEL-MUSTER

1. DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG[58]

Dienstzettel

1. **Unternehmen**
   Firma: .....
   Anschrift: .....

[58] Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

2. **Arbeitnehmerin bzw . Arbeitnehmer**
   Name: ..... geboren am: .....
   Anschrift: .....

3. **Beginn** des Arbeitsverhältnisses: .....
   Die Probezeit dauert bis*.....
   Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis ..... befristet.*

4. Für die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
   Kündigungstermine:* .....

5. Vorgesehene **Verwendung**: .....

6. **Einstufung**:
   - Beschäftigungsgruppe: ..... Vorrückungsstufe: .....
   - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre: .....
   - voraussichtlich nächste Vorrückung am: .....
   - Bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F:* ..

7. Das **Bruttogehalt** / Fixum* beträgt € ..... pro Monat.
   Fälligkeit: .....
   Provisionsregelung / Prämie:* .....
   Allfällige sonstige Entgeltbestandteile:* .....
   Die Bezüge werden auf das von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bekanntgegebene Konto überwiesen.

8. Gewöhnlicher **Arbeitsort** (Einsatzort): .....

9. Die wöchentliche **Normalarbeitszeit** beträgt laut Kollektivvertrag ..... Stunden.
   Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.*

10. Das Ausmaß des jährlichen **Erholungsurlaubes** richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.

11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt das **Angestelltengesetz**. Weiters gelten der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie sowie die Betriebsvereinbarungen*. Diese sind (Ort) ..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

12. Name und Anschrift der **Betrieblichen Vorsorgekasse**: .....

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

* Nicht Zutreffendes streichen.

2. DIENSTZETTEL GEMÄSS ABSCHNITT 6 PUNKT 10 KVAngEEI

Dienstzettel

Name: .....

Gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie werden Sie ab … in die Beschäftigungsgruppe … nach … Beschäftigungsgruppenjahren eingestuft.

Die nächste Vorrückung innerhalb der Beschäftigungsgruppe findet voraussichtlich am … statt.

Ihr Mindestgehalt beträgt: € …,..

Das Ist-Gehalt beträgt: € …,..

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

3. ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT GEMÄSS ABSCHNITT 15 KVAngEEI

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit

Zwischen..... (Unternehmen) und Herrn/Frau* ..... (Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer) wurde Telearbeit im Sinn des Abschnittes 15 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie ab .....vereinbart.

1. Außerbetriebliche Arbeitsstätte

Adresse: .....

2. Arbeitszeit

Normalarbeitszeit:
Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.*
Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart: ..... *
Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt: ..... *

Anmerkung: Eine von der betrieblichen Arbeitszeit abweichende Verteilung der Arbeitszeit oder Gleitzeit kann vereinbart werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

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

Arbeitszeitaufzeichnungen: Die Arbeitszeit ist von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.*

2. Folgende **Tätigkeiten** werden in Telearbeit verrichtet: .....

3. Arbeitsmittel*

Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Unternehmen für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt: .....
Diese Arbeitsmittel werden vom Unternehmen installiert und gewartet.
Die Arbeitnehmerin bzw. 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 so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

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

4. Aufwandserstattung*

Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer erstattet: ..... *

Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert: ..... *

5. Datenschutz, Haftung

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

6. Kontakt zum Betrieb

Das Unternehmen ist verpflichtet, Telearbeitnehmerinnen bzw. -arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen und sie über das betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebot zu informieren.

7. Beendigung der Telearbeit

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer 3-monatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist.

Anmerkung: Gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt.

8. Sonstiges

.....

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

Anmerkung: Ein Dienstzettel kann entfallen oder entsprechend verkürzt werden, wenn die obigen Gegenstände durch Betriebsvereinbarung geregelt sind.

* Nicht Zutreffendes streichen.

ANHANG 4
BERECHNUNGSBEISPIELE

1. Berechnung der Sonderzahlungen bei Änderung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 9 Punkt 8)

- Jänner bis März: 38,5 Wochenstunden
  April bis Dezember: 20 Wochenstunden

3 (Monate) x 38,5 Std. =	115,5 Stunden
9 (Monate) x 20 Std. =	180,0 Stunden
Summe:	295,5 Stunden

295,5 Stunden : 12 (Monate) = 24,63 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.

Beträgt die Teilzeitbeschäftigung im Auszahlungsmonat 20 Wochenstunden, ist das Monatsgehalt durch 20 zu teilen und mit 24,63 zu vervielfachen, um das Urlaubsgeld zu berechnen. Gegebenenfalls ist regelmäßig geleistete Teilzeitmehrarbeit mit jenem Euro-

Betrag zusätzlich zu berücksichtigen, der sich aus dem Durchschnittsbetrag der in den letzten 12 Kalendermonaten ausbezahlten Vergütung von Teilzeitmehrarbeit (einschließlich Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 16 Punkt 2)

Beispiel:

a) Dauer des Arbeitsverhältnisses 15 Jahre 3 Monate (= 183 Monate), davon
- 159 Monate: 38,5 Wochenstunden
- 24 Monate: 20 Wochenstunden

⇨ durchschnittliches Beschäftigungsausmaß:
159 Monate x 38,5 Std. + 24 Monate x 20 Std. = 6.601,5 Std.
6.601,5 Std. : 183 Monate = 36,07 Std.

b) Letztes Ist-Gehalt: € 1.000,00

⇨ Fiktives Ist-Gehalt:
€ 1.000,00 : 20 Std. = € 50,00
€ 50 x 36,07 Std. = € 1.803,50

Berücksichtigung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld):
€ 1.803,50 x 14 : 12 Monate = € 2.104,08

c) Abfertigung ab 15 Dienstjahren: 6 Monatsentgelte

⇨ 6 x € 2.104,08 = € 12.624,48

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z.B. Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollzeitbeschäftigung (Basis letztes Ist-Gehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wurde aufgrund der Umstellung von Voll- auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern ein höheres Gehalt), ist der seinerzeitige auf die Stunde bezogene Erhöhungsbetrag von dem letzten Ist-Gehalt abzuziehen.

Beispiel:

aliquotes Ist-Gehalt: € 1.000,-
freiwillige Erhöhung: € 300,-
letztes Ist-Gehalt: € 1.300,-

⇨ € 1.300,00 - € 300 = € 1.000,-

ANHANG 5
GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

1. Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes mit einigen Betrieben Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten und dort befristet zu erproben. Sie werden Betriebe auswählen, die für die Elektro- und Elektronikindustrie charakteristisch sind.

Zu diesem Zweck können mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes von den kollektivvertraglichen Bestimmungen befristet abweichen. In solchen Betriebsvereinbarungen können darüber hinaus Regelungen getroffen werden, die laut Arbeitszeitgesetz vom Kollektivvertrag ausdrücklich zugelassen werden müssen.

2. Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertragsparteien 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.

3. Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragsparteien 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 weitestmögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

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

Die Kollektivvertragsparteien 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 aufgrund 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.

4. Frühwarnsystem (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz)

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

5. Freizeitoption

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass die Freizeitoption in der in Anhang 1 Punkt 5 verankerten Form Teil der Kollektivvertragsabschlüsse der Jahre 2016 bis einschließlich 2025 sein wird.

6. Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“)

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

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

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.

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.

ANHANG 6
WOCHENEND- UND FEIERTAGSARBEIT – MUSTER FÜR KOLLEKTIVVERTRAG GEMÄSS § 12a ARG

Aufgrund des § 12a ARG wird für … von … bis … Sonntags- und Feiertagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien.

Allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf Grundlage dieses Kollektivvertrages Sonntagsarbeit leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zeitzuschlag von mindestens 50%, an einem Sonntag von mindestens 100%.

Aus wichtigen persönlichen Interessen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kann die Aufnahme bzw. weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden.

Wien, am 17.3.2015

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obfrau:	Geschäftsführer:
Mag. Brigitte Ederer	Dr. Lothar Roitner

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender:	Bundesgeschäftsführer-Stv.:
Wolfgang Katzian	Karl Proyer

Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie/IT/Telekom

Vorsitzender:	Wirtschaftsbereichssekretärin:
Harald Zebedin	Eva Scherz

BEILAGEN

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

1. ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2015

Mindestgehälter, Lehrlingsentschädigungen, Praktikums-Vergütungen

Die Mindestgehälter, die Lehrlingsentschädigungen sowie Praktikums-Vergütungen sind um 2,0% gestiegen.

Ist-Gehälter

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Grundgehälter der vor dem 1.5.2015 aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Varianten zur Wahl:

a) Erhöhung um 2,0%
   oder
b) Nutzung der Verteilungsoption:
   1,8% und zusätzlich 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen
   oder
c) Nutzung der Einmalzahlungsoption:
   1,8% und zusätzlich 8,4% des April-Gehaltes als Einmalzahlung
   oder
d) statt der Erhöhung um 2,0% ein zusätzlicher Freizeitanspruch im Ausmaß von (bei Vollzeitbeschäftigung und voller Nutzung der Freizeitoption) 3 Stunden 20 Minuten monatlich.

Über die zusätzliche Freizeit statt der Ist-Erhöhung ist eine Betriebsvereinbarung und zusätzlich eine Vereinbarung mit der einzelnen Mitarbeiterin bzw. dem einzelnen Mitarbeiter abzuschließen. Auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Gehalt durch die Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt sinken würde, kann die Freizeitoption nicht angewendet werden. Während des Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer die Freizeitoption insgesamt bis zu viermal wählen, davon jedoch vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal. Diese Regelung wird in den Kollektivverträgen der Jahre 2015 bis 2025 in gleicher Form abgeschlossen. Bevor im Betrieb die Anwendung der Freizeitoption bekannt gegeben wird, soll mit dem Betriebsrat geklärt werden, welchen Personengruppen die Freizeitoption angeboten wird und unter welchen Bedingungen die Freizeit verbraucht werden kann. Muster und Erläuterungen zur Freizeitoption sind abrufbar unter http://www.feei.at/kollektivvertraege/dienstzettel_und_mustervereinbarungen/?full=2861

Die Nutzung der Verteilungs- bzw. Einmalzahlungsoption erfordert den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind zu beachten. (Detaillierte Informationen zu den Optionen sowie Muster für die Betriebsvereinbarungen sind ebenfalls unter dem obigem Link abrufbar.)

Zulagen

Im Kollektivvertrag namentlich genannte Zulagen (Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen) sind um 2,0% zu erhöhen.

Reiseaufwandsentschädigungen

Die Reiseaufwandsentschädigungen (Tag- und Nächtigungsgeld) für Dienstreisen in EU-Staaten wurden um 1,6% erhöht. Das Taggeld für jeweils 24 Stunden beträgt nunmehr € 49,30.

Für die Ermittlung des **Reiseentgeltes** ist die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (seit 1.5.2015: € 2.979,81) die Obergrenze der Berechnungsgrundlage, für das Lenkentgelt die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H (seit 1.5.2015: € 3.268,56).

Folgende Übergangsrechts-Bestimmungen sind zu beachten:

- Die Taggelder für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz werden jährlich mit Wirkung ab 1. Jänner um jeweils € 3 angehoben, bis der Betrag des EU-Taggeldes erreicht ist.
- Für Angestellte in der Beschäftigungsgruppe K, die schon vor dem 1.5.2006 in K eingestuft waren, gilt das fixierte Taggeld von € 52,24 pro 24 Stunden unverändert weiter.

Dr. Bernhard Gruber Dr. Peter Winkelmayer

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung Alt · 48
Altersteilzeit · 13
Elternkarenz-Ende, Austritt wegen unterlassener Information · 4
Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung, Berechnung · 61
Abfertigung Neu · 48
Ablaufmitteilung, befristetes Arbeitsverhältnis · 2
Abordnung zu Begräbnis, Arbeitsverhinderung · 16
Abrechnung · 46
Dienstreise · 45
Kilometergeld · 42
All-in-Vereinbarungen
Leistungsvolumen · 25
All-in-Vereinbarungen, gemeinsame Erklärung der KV-Parteien · 62
Altersteilzeit · 12
Teilzeitmehrarbeit · 32
Anrechnung
Abfertigung Alt auf Betriebspension · 49
Ausbildungsdienst (WehrG), Beschäftigungsgruppenjahre · 22
Elternkarenz bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 3
Elternkarenz, Beschäftigungsgruppenjahre · 22
Erspartes/Versäumtes auf Gehalt bei Arbeitsverhinderung · 17
freiwillige Erhöhung auf Vorrückung · 24
Leistungsvolumen auf Vorrückungen, Verbot · 24
Präsenzdienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 22
Provisionen auf Mindestgehalt · 23
Remunerationen auf Mindestgehalt · 23
Schulzeiten für Urlaubsausmaß · 47
teilqualifizierende Ausbildung, Lehrlingsentschädigung · 29
Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung · 25
Umstufung, Wartezeit für Anrechnungsvereinbarungen · 25
Vorarbeiterdienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 21
Vordienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 22
Vorlehre, Lehrlingsentschädigung · 29
Zivildienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 22
Arbeitskräfteüberlassung · *siehe* Leiharbeit
Arbeitsunfähigkeit
Nächtigungsgeld · 39
Taggeld · 39
Arbeitsunfall, Dienstreise, Taggeld · 39
Arbeitsverhinderung · 16
Kündigung, Entlassung, Austritt, Entgeltfortzahlung · 2
Nächtigungsgeld · 38, 39
Taggeld · 39
Urlaubsentgelt · 47
Arbeitszeit · 4
Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 61
Auslandsdienstreise · 43
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 46
Arbeitszeitverkürzung · 14
Arztbesuch, Arbeitsverhinderung · 16
Ausbildung · *siehe* Lehre
Bildungskarenz · 62
Bildungswoche · 15
Einstufung · 19
Erklärung der KV-Parteien · 62
Taggeldkürzung · 39
Ausbildungsdienst (WehrG)
Anrechnung für Vorrückung · 22
Einmalzahlungsoption · 52
Auslagenersatz, pauschaler · 40
Auslandsdienstreise · 43
Tag-, Nächtigungsgeld · 37, 38
Austritt
Abfertigung Alt · 49
Altersteilzeit, Zeitguthaben · 13
Dienstzeitenzusammenrechnung · 3
Elternkarenz-Ende · 4
Entgeltfortzahlung · 2
Jubiläumsgeld · 45
Nachtarbeit · 7
Zeitguthaben · 15
Zeitschuld · 15

B

Bahn
Fahrtkostenersatz · 41
Nächtigungsgeld · 39
Reiseentgelt, Nacht · 40
Wagenklasse · 41
Bandbreitenmodell · 9
Beendigung, Arbeitsverhältnis · *siehe* Ende
Befristung, Arbeitsverhältnis
Abfertigung Alt · 49
Ablaufmitteilung · 2
Beginn, Arbeitsverhältnis · 1
Gehalt · 34
Leistungsvolumen · 25
Sonderzahlungen · 35
Begräbnis, Arbeitsverhinderung · 16
Behördenweg, Arbeitsverhinderung · 17
Berichterstattung, Nächtigungsgeld · 38
Berufsausbildung, integrative
Einstufung · 19
Lehrlingsentschädigung · 29
Berufseinstieg, Entlohnung · 19, 20
Berufsschule
Anrechnung, Lehrlingsentschädigung · 29
Dienstreise · 36
Internatskosten · 29
Beschäftigungsgruppen · 18
betriebliche · 21

Beschäftigungsgruppenjahre · 21
Umstufung · 25
Betriebsstätte, Dienstreise · 36, 37
Betriebsstilllegung, Verrichtung anderer Arbeiten · 17
Betriebsversammlung, Bandbreitenmodell, Entgeltfortzahlung · 11
Betriebszugehörigkeit · 3
Bildungskarenz · 62
Einstufung in Beschäftigungsgruppe B · 18
Bildschirmbrille · 47
Bildungsfreistellung, Betriebsrat, Sonderzahlungen · 36
Bildungskarenz · 62
Bildungswoche · 15
Busfahrt, Fahrtkostenersatz · 41

D

Dekadenarbeit · 11
Diensterfindung · 45
Dienstjubiläum · 45
Dienstreise · 36
Fälligkeit · 46
Reiseaufwandsentschädigung EU · 73
Übergangsrecht BG K · 56
Dienstverhinderung · *siehe* Arbeitsverhinderung
Dienstzeitenzusammenrechnung · 3
Abfertigung Alt · 49
Dienstzettel · 1
Auslandsdienstreise · 43
Einstufung · 18
Muster · 57
Telearbeit · 48
Direktion, KV-Geltungsbereich · 1
Drittstaaten-Taggeld · 39
Durchrechnungsmodelle, Arbeitszeit · 8

E

Ehepartnerschaft
Entbindung, Arbeitsverhinderung · 16
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 42
Tod, Arbeitsverhinderung · 16
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 44
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 16
Einarbeitung ganzer Tage · 8
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 8
Teilzeitmehrarbeit · 32
Einmalzahlung, Leistungsvolumen, Sanktion · 27
Einmalzahlungsoption · 51
Anwendung mehrerer Optionen · 54
Einstufung · 18
Dienstzettel · 58
Eltern
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 16
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 42
Tod, Arbeitsverhinderung · 16
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 45
Elternkarenz
Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 3
Beschäftigungsgruppenjahre · 22
Einmalzahlungsoption · 52
Information über Karenzende · 4
Leistungsvolumen · 25
Sonderzahlungen · 36
Elternteilzeit, Abfertigung Alt · 48
Ende, Arbeitsverhältnis · 2, *siehe* auch Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod
Abfertigung · 48
Anspruchsverzicht, Widerruf · 50
Entgeltfortzahlung · 2
Fahrtenbuch · 42
Frühwarnsystem · 62
Gehalt · 34
Leistungsvolumen · 25, 27
Postensuchtage · 2
Probezeit · 1
Sonderzahlungen · 35
Entbindung, Ehepartnerin, Arbeitsverhinderung · 16
Entgeltfortzahlung · 15
Kündigung, Entlassung, Austritt · 2
Entlassung
Abfertigung Alt · 49
Dienstzeitenzusammenrechnung · 3
Entgeltfortzahlung · 2
Jubiläumsgeld · 45
Zeitguthaben · 15
Zeitschuld · 15
Entlohnung · 17
Abrechnung · 46
Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB · 17
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses · 34
Einmalzahlungsoption · 51
Erhöhungen · 51
Fälligkeit · 46
Feiertagsarbeit · 30
Freizeitoption · 53
Mehrleistungen · 30
Rundung betrieblicher Beträge · 46
Sonderzahlungen · 35
Sonntagsarbeit · 30
Übergangsrecht · 55
Verteilungsoption · 52
Zulagen, Zuschläge · 33
Erfolgsprämien, Lehre · 29
Erhöhte Normalarbeitszeit · 8
Erhöhungen
individuelle, Anrechnung auf Vorrückung · 24
Kollektivvertragsrunde · 51
Leistungsvolumen · 25
Vorrückungen · 22, 23
Erschwerniszulage · 34
Essenszuschuss, Mindestgehalt · 23

F

Fahrtenbuch · 42

Fahrtkosten · 41
Ersatz, Sondervereinbarungen · 42
Fahrtkostenersatz, Heimfahrt · 43
Fahrtkostenersatz, Nächtigung zu Hause · 40
Fahrtkostenzuschuss, Mindestgehalt · 23
Fälligkeit · 46
Sonderzahlungen · 35
Familie, Vereinbarkeit mit Beruf, Arbeitszeit · 4
Feiertage
Einarbeitung in Verbindung mit · 8
Entlohnung · 33
Nächtigungsgeld · 38
Reiseentgelt, Zuschlag · 40
Überstundenzuschlag · 31
Vier-Tage-Woche · 12
Flug
Bewilligung · 41
Grenzübertritt · 38
Nächtigungsgeld · 39
Reiseentgelt, Nacht · 40
Freizeit
Dienstreise, Heimfahrt · 42
Kündigung · 2
Prüfungsvorbereitung · 16
Freizeitoption · 53
Altersteilzeit · 13
Anwendung mehrerer Optionen · 54
Erklärung der KV-Parteien · 62
Fremdwährung, Auslandsdienstreise · 39
Frühwarnsystem · 62
Führerscheinprüfung, Arbeitsverhinderung · 17
Führung, Einstufung · 20
Fünf-Prozent-Klausel, Vorrückung · 23

G

Geburt, Arbeitsverhinderung · 16
Gefährdung, Auslandsdienstreise · 44
Gefahrenzulage · 34
Gehalt · *siehe* Entlohnung
Geltungsbereichs-Ausnahmen, Kollektivvertrag · 1
Geschäftsführung, KV-Geltungsbereich · 1
Geschwister
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 16
Tod, Arbeitsverhinderung · 16
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 45
Gewalt, höhere, Auslandsdienstreise · 44
Gleitzeit
Normalarbeitszeit · 4
Teilzeitmehrarbeit · 32
Großeltern, Tod, Arbeitsverhinderung · 16
Grundvergütung
Ende des Arbeitsverhältnisses · 15
Teilzeitmehrarbeit · 32
Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-, Feiertag · 30

H

Haftung
Kreditkarte · 44
Privatauto · 42
Telearbeit · 47
Heimfahrten · 42
Heimreise, Auslandsdienstreise, Gefährdung · 44

I

Impfkosten, Auslandsdienstreise · 43
Information
Altersteilzeit, BR · 13
Auslandsdienstreise, Risikoabdeckung, AN · 44
Auslandsdienstreise, Sondervereinbarungen, BR · 43
Befristungsablauf, AN · 2
Elternkarenz-Ende, AN · 4
Leistungsvolumen, AN · 26
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, KV-Parteien · 28
Leistungsvolumen, BR · 26
Leistungsvolumen, Höhe, Zahl der Ausgewählten, AN · 27
Rückerstattungsvereinbarung, Ausbildungskosten, BR · 16
Zeitguthaben/-schuld, AN · 46
Internatskosten · 29
Ist-Gehalt · 23
Erhöhung · 64

J

Jahreswechsel
Arbeitszeit · 6
Überstundenzuschlag · 31
Jubiläumsgeld · 45
Altersteilzeit · 12
Umwandlung in Zeit · 6
Jugendliche, Arbeitszeit · 7

K

Karenz · *siehe* auch Elternkarenz
Bildungskarenz · 62
Leistungsvolumen · 25
Kilometergeld · 41
Fahrtkostenersatz · 40
Kinder
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 16
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 42
Tod, Arbeitsverhinderung · 16
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 45
Kollektivvertragswechsel
Beschäftigungsgruppenjahre · 21
Leistungsvolumen · 28

Krankheit
Auslandsdienstreise, Rücktransportversicherung · 44
Dienstreise, Heimfahrt · 42
Nächtigungsgeld · 38, 42
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 42
Urlaubsentgelt · 47
Kreditkarte, Auslandsdienstreise · 44
Kündigung
Abfertigung Alt · 49
Entgeltfortzahlung · 2
Kündigungsschutz, Bildungskarenz · 62
Postensuchtage · 2
Urlaubsverbrauch · 47
Vorrückung, Ausnahme · 23
Kurzarbeit · 14

L

Lebenspartnerschaft
Entbindung, Arbeitsverhinderung · 16
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 42
Tod, Arbeitsverhinderung · 16
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 44
Lehre
Berufsausbildung, integrative · 29
Dienstreise · 36
Einmalzahlungsoption · 52
Erfolgsprämien · 29
Internatskosten · 29
KV-Geltungsbereich · 1
Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 19, 21
teilqualifizierende Ausbildung · 29
Vorlehre · 29
Weiterverwendungszeit · 3
Lehrlingsentschädigung · 28
Erhöhung · 64
Sonderzahlungen · 35
Leiharbeit
Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung · 11
Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung · 63
Leistungsvolumen · 25
Umwandlung in Zeit · 6
Vorrückungen, Anrechnungsverbot · 24
Lenkentgelt · 40

M

Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 38, 39
Mautgebühren · 41
Mehrleistungen
Abgeltung von Sonderzahlungen · 30, 32
Definitionen · 5
Vergütung · 30
Meisterin, Meister
Beschäftigungsruppenjahre · 22
Einstufung · 20
Übergangsrecht · 57
Mindestgehalt · 22
Erhöhung · 64
Individuelles Mindestgehalt, Übergangsrecht · 55

N

Nachtarbeit · 6
Nachtarbeitszulage · 33
Nachtfahrt, -flug
Fahrtkostenersatz für Bahn · 41
Nächtigungsgeld · 39
Reiseentgelt · 40
Nächtigungsgeld · 38
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 43
Entfall · 39
EU · 73
Krankheit · 42
Kroatien · 57, 72
Liechtenstein · 57, 72
Norwegen · 57, 72
Schweiz · 57, 72
Nahbereich
Reise-, Lenkentgelt · 40
Taggeld · 37
Normalarbeitszeit · 4
Änderung, Sonderzahlungen · 36
Ausland · 43
Verkürzung · 14

P

Parkgebühren · 41
Partnerschaft, eingetragene, Arbeitsverhinderung · 16
Pauschale
Auslagenersatz · 40
Bandbreitenmodell · 10
besondere Berufsgruppen · 14
Dienstreisen · 45
Erklärung der KV-Parteien · 62
Fälligkeit · 46
Leistungsvolumen · 25
Sonntagsarbeit · 33
Überstunden · 33, 51, 52
Vollzeitmehrarbeit, Überstunden, Verfall · 49
Zulagen, Zuschläge, Altersteilzeit · 12
Pension, Abfertigung Alt · 49
Pflegefreistellung, Bandbreitenmodell · 10
Pilotprojekt, Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 61
Postensuchtage · 2
Praktikum
KV-Geltungsbereich · 1
Vergütung · 30, 64
Prämien
Erfolgsprämien, Lehre · 29
Fälligkeit · 46
Umwandlung in Zeit · 6
Präsenzdienst
Anrechnung für Vorrückung · 22
Einmalzahlungsoption · 52
Leistungsvolumen · 25

Sonderzahlungen · 36
Probezeit · 1
Projektleitung, Einstufung · 20, 21
Provision
Anrechnung auf Mindestgehalt · 23
Leistungsvolumen · 26
Sonderzahlungen · 35
Vorrückung, Ausnahme · 23
Prüfungsvorbereitung · 16

Q

Quartier
Angemessenheit · 40
Kosten, Lehrling · 29
Nächtigungsgeld · 39
Nächtigungskostenerstattung · 38
Reise-, Lenkentgelt · 41
Spitalsaufenthalt · 42

R

Rechnungslegung, Dienstreise · 45
Regelmäßigkeit, Überstunden, Urlaubsentgelt · 47
Regelungen, betriebliche · *siehe* Sondervereinbarungen
Reiseaufwandsentschädigung · 37
Erhöhung · 64
EU · 73
Reiseentgelt · 40
Reisevorbereitung, Auslandsdienstreise · 43
Rückerstattung, Ausbildungskosten · 16
Rückforderung, Verfall · 49
Rücktransport, Dientsreise, Tod · 43
Rufbereitschaft · 12
Zulage, Mindestgehalt · 23
Ruhezeit, tägliche · 5
Rundung betrieblicher Beträge · 46

S

Sabbatical · 9
Teilzeitmehrarbeit · 32
Sanitätsdienst, Arbeitszeit · 14
Schichtarbeit · 11
Schichtzulagen · 33
Schiffsfahrten, Bewilligung · 41
Schlafwagen
Bewilligung · 41
Nächtigungsgeld · 39
Schlechtwetter, Arbeitsverhinderung · 17
Schlichtung, Prüfungsvorbereitung · 16
Schmutzzulage · 33
Schule · *siehe* auch Berufsschule
Einstufung · 19
Schülerheim, Internatskosten · 29
Urlaubsausmaß, Schulzeiten-Anrechnung · 47
Schwiegereltern, Tod, Arbeitsverhinderung · 16
SEG-Zulagen · 33
Sondervereinbarungen
Auslandsdienstreise · 43
Dienstreise · 45
Günstigkeitsprinzip · 50
Jubiläumsgeld · 45
Reise-, Lenkentgelt · 41
Sonderzahlungen · 35
Änderung der Normalarbeitszeit, Berechnung · 60
Mehrleistungen, Sonn-, Feiertagsarbeit · 30
Mindestlohn · 23
Teilzeitmehrarbeit · 32
Sonntag
Auslandsdienstreise · 44
Nächtigungsgeld · 38
Reiseentgelt, Zuschlag · 40
Sonntagsarbeit, Muster-Kollektivvertrag · 63
Sonntagsarbeit, Schichtbetrieb · 11
Überstundenzuschlag · 31
Sonntagszuschlag · 33
Verfall · 49
Spitalsaufenthalt, Taggeld · 42
Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise · 36
Stundengehalt · 17

T

Taggeld · 37
Arbeitsunfall · 39
BG K · 56
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 43
Drittstaaten · 39
Entfall · 39
EU · 37
Krankheit · 42
Kroatien · 57, 72
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 39
Kürzung, Mahlzeiten · 39
Liechtenstein · 57, 72
Nahbereich · 37
Norwegen · 57, 72
Schweiz · 57, 72
Teiler, Berechnung der Grundvergütung · 30
Teilqualifizierende Ausbildung
Einstufung · 19
Internatskosten · 29
Lehrlingsentschädigung · 29
Teilzeit
Abfertigung Alt · 48
Bandbreitenmodell · 10
Ist-Gehalt · 23
Leistungsvolumen · 25
Mindestgehalt · 22
Sonderzahlungen · 36
Umwandlung Geld in Zeit · 6
Teilzeitmehrarbeit
Altersteilzeit · 13
Definition · 5

Fälligkeit · 46
Verfall · 49
Vergütung · 32
Zuschlag, Ende des Arbeitsverhältnisses · 15
Telearbeit · 47
Dienstzettel · 59
Tod
Altersteilzeit · 13
Arbeitsverhinderung · 16
Dienstreise · 42, 43, 44
Todesfallunterstützung · 2

U

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 44
Übergangsrecht
Dienstreiserecht · 56
Entlohnungssystem · 55
Meisterinnen, Meister · 57
Sonderzahlungen, Entgelt-Durchschnitte · 57
Übersiedlung, Arbeitsverhinderung · 16
Überstunden
Altersteilzeit · 12
Bandbreitenmodell · 10
Definition · 5
Fälligkeit · 46
Lenkentgelt · 40
Urlaubsentgelt · 47
Verfall · 49
Zeitausgleich · 31
Zuschlag · 31
Überstundenpauschale
Berechnung · 33
Einmalzahlungsoption · 51
Erhöhung · 51
Verteilungsoption · 52
Umstufung · 24
Umwandlung Geld in Zeit · 6
Ende, Arbeitsverhältnis · 15
Unfall
Arbeitsunfall, Dienstreise, Taggeld · 39
Privatauto · 42
Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 44
Unterhalt, Vorschuss, Auslandsdienstreise · 45
Urlaub · 47
Altersteilzeit · 13
Dienstreise, Heimfahrt · 42
Nächtigungsgeld · 38
Urlaubsgeld · *siehe* Sonderzahlungen

V

Veränderungen, betriebliche, Leistungsvolumen, Anpassung · 28
Verbesserungsvorschläge · 46
Verfall · 49
Dienstreise · 45
Heimfahrt · 42
Verjährung · 49
Verkehrsmittel · 41
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 43
Verkürzung der Normalarbeitszeit · 14
Vermittlung durch KV-Parteien
Auslegung des Kollektivvertrages · 50
Auslegung, EES-Übergangsrecht · 56
Dienstreise, Betriebsstätte · 37
Leistungsvolumen · 27
SEG-Zulagen · 34
Versetzung, Nachtarbeit · 7
Versicherung
Auslandsdienstreise · 44
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 43
Verteilungsoption · 52
Anwendung mehrerer Optionen · 54
Verwendungsgruppen · *siehe* Beschäftigungsgruppen
Verzichtswiderruf · 50
Vier-Tage-Woche · 12
Visa-Gebühren, Auslandsdienstreise · 43
Vollzeitmehrarbeit
Definition · 5
Fälligkeit · 46
Pauschale, Berechnung · 33
Verfall · 49
Vergütung · 31
Volontariat, KV-Geltungsbereich · 1
Vorarbeiterin, Vorarbeiter, Übernahme in Meisterverhältnis · 21
Vordienstzeiten · *siehe* auch Betriebszugehörigkeit
Beschäftigungsgruppenjahre · 21, 22
Vorlehre, Lehrlingsentschädigung · 29
Vorrückung · 21, 22, 23, 55
Anrechnung freiwilliger Erhöhung · 24
Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 24
Fünf-Prozent-Klausel · 23
Termin · 22
Umstufung · 24
Vorschuss
Reisekosten, Auslandsdienstreise · 44
Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 43
Unterhalt, Auslandsdienstreise · 45
Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 44
Vorstand, KV-Geltungsbereich · 1

W

Wartezeit, Elternkarenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 3
Wartezeiten, Reiseentgelt · 40
Weihnachten
Arbeitszeit · 6
Überstundenzuschlag · 31
Weihnachtsgeld · *siehe* Sonderzahlungen
Weiterbildung
Bildungskarenz · 62
Bildungswoche · 15
Erklärung der KV-Parteien · 62
Nachtarbeit · 7
Taggeldkürzung · 39

Weiterverwendungszeit nach Lehre · 3
Widerruf, Anspruchsverzicht, Ende des Arbeitsverhältnisses · 50
Wirtschaftliche Schwierigkeiten
Leistungsvolumen, Aufschub/Verringerung · 28
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 24
Witterung, Verrichtung anderer Arbeiten · 17
Wochenende · *siehe* auch Sonntag
Auslandsdienstreise · 43
Wochengeld, Sonderzahlungen · 36
Wohnsitz, Ausgangspunkt der Dienstreise · 36, 37
Wohnungswechsel, Arbeitsverhinderung · 16

Z

Zeitausgleich
Nächtigungsgeld · 38
Teilzeitmehrarbeit · 32
Überstunden · 31
Vollzeitmehrarbeit · 31
Zeiten ohne Entgeltanspruch, Sonderzahlungen · 35
Zeitguthaben
Altersteilzeit · 13
Bandbreitenmodell · 10
Ende des Arbeitsverhältnisses · 15
Verbrauch · 31
Zeitschuld, Ende des Arbeitsverhältnisses · 15
Zeitzuschläge
Bandbreitenmodell · 10
Sonntag · 63
Ziellandprinzip, Dienstreise · 38
Zivildienst
Anrechnung für Vorrückung · 22
Einmalzahlungsoption · 52
Leistungsvolumen · 25
Sonderzahlungen · 36
Zulagen, Zuschläge · 30
Altersteilzeit · 12
Bandbreitenmodell · 10
Erhöhung, Lohnrunde · 55
Fälligkeit · 46
Nachtarbeit · 33
Reiseentgelt · 40
Schicht · 33
Schmutz, Erschwernis, Gefahr · 33
Sonderzahlungen · 35
Sonntag · 33, 63
Sozialzulagen, Anrechnung auf Mindestgehalt · 23
Teilzeitmehrarbeit · 32
Überstunde · 31
Umwandlung in Zeit · 6
Vollzeitmehrarbeit · 31
Zusammentreffen · 33
Zusammenrechnung von Dienstzeiten · 3
Abfertigung Alt · 49
Zweckausbildung · 18
Zwölf-Stunden-Tag, Vier-Tage-Woche · 12

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN

ÜBERGANGSRECHT FÜR KROATIEN, LIECHTENSTEIN, NORWEGEN UND SCHWEIZ AB 1.5.2015 (WERTE IN €)

STAAT	TAGGELD				NÄCHTIGUNGSGELD			
	1. – 28. Tag		ab 29. Tag		1. – 28. Tag		ab 29. Tag	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
KROATIEN	31,00	**34,00**	**27,90**	**30,60**	23,30	**26,30**	20,97	**23,67**
LIECHTENSTEIN	30,70	**33,70**	**27,63**	**30,33**	18,10	**21,10**	**16,61**	**18,99**
NORWEGEN	42,90	**45,90**	**38,61**	**41,31**	41,40	41,40	37,26	37,26
SCHWEIZ	36,80	**39,80**	**33,12**	**35,82**	32,70	32,70	29,43	29,43
Grenzorte	30,70	**33,70**	**27,63**	**30,33**	18,10	**21,10**	**16,61**	**18,99**

EU-REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN AB 1.5.2015 (WERTE IN €)

Geänderte Werte sind in Fettdruck hervorgehoben.

Das Taggeld beträgt € **49,30**.

BIS 30.4.2013 BEIGETRETENE STAATEN	NÄCHTIGUNGSGELDER	
ÖSTERREICH	**1. – 7. TAG**	**ab 8. TAG**
	27,34	**16,61**
	1. – 28. Tag	**ab 29. Tag**
BELGIEN Brüssel	**27,34** 32,00	20,43 28,80
BULGARIEN	**27,34**	20,43
DÄNEMARK	41,40	37,26
DEUTSCHLAND Grenzorte*	27,90 **27,34**	25,11 **16, 61**
ESTLAND	31,00	27,90
FINNLAND	41,40	37,26
FRANKREICH Paris, Straßburg	**27,34** 32,70	21,60 29,43
GRIECHENLAND	**27,34**	20,97
IRLAND	33,10	29,79
ITALIEN Rom, Mailand Grenzorte*	27,90 36,40 **27,34**	25,11 32,76 **16,61**
LETTLAND	31,00	27,90
LITAUEN		
LUXEMBURG	**27,34**	20,43
MALTA	30,10	27,09
NIEDERLANDE	27,90	25,11
POLEN	**27,34**	22,59
PORTUGAL		20,43
RUMÄNIEN		24,57
SCHWEDEN	41,40	37,26
SLOWAKEI Pressburg	**27,34**	**16,61** 21,96
SLOWENIEN Grenzorte*		20,97 **16,61**
SPANIEN	30,50	27,45
TSCHECHIEN Grenzorte*	**27,34**	21,96 **16,61**
UNGARN Budapest Grenzorte*		23,94 23,94 **16,61**
VER. KÖNIGREICH (UK) London	36,40 41,40	32,76 37,26
ZYPERN	30,50	27,45

* Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs. 3 RGV).

MINDESTGEHÄLTER AB 1.5.2015 (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	1.692,27	–	–	–	–	–	–
B	1.712,34	1.746,60	1.780,86	1.797,99	1.815,12	34,26	17,13
C	1.879,43	1.935,82	1.992,21	2.020,41	2.048,61	56,39	28,20
D	2.005,48	2.065,65	2.125,82	2.155,91	2.186,00	60,17	30,09
E	2.298,16	2.390,08	2.482,00	2.527,96	2.573,92	91,92	45,96
F	2.590,97	2.694,61	2.798,25	2.850,07	2.901,89	103,64	51,82
G	2.979,81	3.099,02	3.218,23	3.277,84	3.337,45	119,21	59,61
H	3.268,56	3.399,32	3.530,08	3.595,46	3.660,84	130,76	65,38
I	3.999,22	4.159,21	4.319,20	4.399,20	4.479,20	159,99	80,00
J	4.390,80	4.566,43	4.742,06	4.829,88	4.917,70	175,63	87,82
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.804,73	6.036,91	6.153,00	6.269,09	6.385,18	232,18	116,09

Berufsbegleitend studieren eröffnet neue Perspektiven!

Unsere 16 berufsbegleitenden Bachelor- und Master-Studiengänge bieten eine kompakte und flexible Technikausbildung für Berufstätige auf höchstem Niveau.

FACHHOCHSCHULE
TECHNIKUM WIEN

> www.technikum-wien.at

FACHVERBAND DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter

der Elektro- und Elektronikindustrie

Foto: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

LexisNexis®

1. Mai 2015

Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter

der Elektro- und Elektronikindustrie (KVArbEEI)

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

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

LexisNexis®

LexisNexis® Österreich vereint das Erbe der österreichischen Traditionsverlage Orac und ARD mit der internationalen Technologiekompetenz eines der weltweit größten Medienkonzerne, Reed Elsevier. Als führender juristischer Fachverlag deckt LexisNexis® mit einer vielfältigen Produktpalette die Bedürfnisse der Rechts-, Steuer- und Wirtschaftspraxis ebenso ab wie die der Lehre.

Bücher, Zeitschriften, Loseblattwerke, Skripten, die Kodex-Gesetzestexte und die Datenbank LexisNexis® *Online* garantieren nicht nur die rasche Information über neueste Rechtsentwicklungen, sondern eröffnen den Kunden auch die Möglichkeit der eingehenden Vertiefung in ein gewünschtes Rechtsgebiet. Nähere Informationen unter www.lexisnexis.at

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

ISBN 978-3-7007-6178-5

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, Wien
http://www.lexisnexis.at
Wien 2015
Best.-Nr. 35.033.009

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in diesem Fachbuch trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Herausgeber oder des Verlags ausgeschlossen ist.

Über die EPCOS OHG Deutschlandsberg:

Die EPCOS OHG ist ein Unternehmen der TDK Corporation, einem führenden Elektronikkonzern mit Sitz in Tokio, Japan. Der Standort Deutschlandsberg mit rund 900 Mitarbeitern ist Kompetenzzentrum für keramische Bauelemente der Piezo and Protection Devices Business Group. Von hier aus werden zahlreiche Standorte etwa in China, Malaysia, Tschechien und Kroatien gesteuert und unterstützt. Deutschlandsberg ist in Europa mit mehr als 70.000 Quadratmetern der größte TDK Standort. Das Spektrum der hier entwickelten und gefertigten Produkte reicht von Piezo-Aktuatoren und Vielschicht-Varistoren bis hin zu hochintegrierten keramischen Vielschicht-Modulen.

www.global.tdk.com . www.epcos.com

Foto: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss EPCOS OHG Deutschlandsberg

Druckerei: Prime Rate GmbH, Budapest

INHALTSVERZEICHNIS **SEITE**

Abschnitt 1 – Kollektivvertragsparteien und Geltungsbereich 1
Kollektivvertragsparteien 1
Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich 1
Geltungsbeginn und Geltungsdauer 1

Abschnitt 2 – Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses 1
Beginn des Arbeitsverhältnisses 1
Beendigung des Arbeitsverhältnisses 1
Todesfallunterstützung 3
Weiterverwendungszeit von Lehrlingen 3

Abschnitt 3 – Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen 4
Betriebszugehörigkeit 4
Anrechnung von Elternkarenzen 4
Information bei Elternkarenz 4

Abschnitt 4 – Arbeitszeit 5
Normalarbeitszeit – Grundsätze 5
Festsetzung der Lage der Arbeitszeit 5
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung 5
Tägliche Ruhezeit 5
Mehrleistungen 6
Arbeit am 24. und 31. Dezember 7
Nachtarbeit 7
Beschäftigung von Jugendlichen 8
Durchrechnungsmodelle 8
Schichtarbeit 12
Sonntags- und Dekadenarbeit 12
4-Tage-Woche 13
Rufbereitschaft 13
Altersteilzeit 13
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit 15
Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen 15
Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 16

Abschnitt 5 – Freistellung und Entgeltfortzahlung 16
Aus- und Weiterbildung 16
Prüfungsvorbereitung 17
Arbeitsverhinderung 17
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB) 18
Erkrankung 18

Abschnitt 6 – Entlohnung 20
Allgemeine Bestimmungen 20
Beschäftigungsgruppen 20
Vorrückungsstufen 24
Mindestlohn 25
Ist-Lohn 26
Umstufung 27
Individuelle Erhöhungen 28
Lehrlinge 32
Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten 33

Abschnitt 6a – Akkordarbeit 33

Abschnitt 6b – Prämienarbeit 35
Prämien 35
Akkordähnliche Prämien 36

Abschnitt 6c – Kompetenzzulage 36
Kompetenzzulage 36
Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn 37
Wechsel einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn 37
Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes 38
Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn 38
Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage 38

Abschnitt 7 – Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge 38
Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit 38
Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden 39
Vergütung für Teilzeitmehrarbeit 40
Pauschale 41
Sonntagszuschlag 41
Feiertagsentlohnung 41
Zusammentreffen von Zuschlägen 41
Weitergeltung bestehender Regelungen 41
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten 42
Nachtarbeitszulage 42
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) 42
Montagezulage 43
Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter 43

Abschnitt 8 – Aliquote Lohnansprüche 43

Abschnitt 9 – Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) 43
Höhe der Sonderzahlungen 43
Fälligkeit 44
Zeiten ohne Entgeltanspruch 45
Änderung der Normalarbeitszeit 45

Abschnitt 10 – Dienstreise und Montage 45
Dienstreisebegriff 45
Reiseaufwandsentschädigung 46
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit 49
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld 50
Heimfahrten 51
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen 52
Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen 54
Rechnungslegung, Verfall 54

Abschnitt 11 – Jubiläumsgeld 54

Abschnitt 12 – Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge 55

Abschnitt 13 – Fälligkeit und Abrechnung 55
Fälligkeit 55
Abrechnung 56

Information über Zeitguthaben bzw. -schulden ... 56
Rundung betrieblicher Beträge ... 56

Abschnitt 14 – Urlaub ... 56

Abschnitt 15 – Bildschirmbrille, Telearbeit ... 57

Abschnitt 16 – Abfertigung ... 58
Abfertigung Neu ... 58
Abfertigung Alt ... 58

Abschnitt 17 – Verfall von Ansprüchen ... 60

Abschnitt 18 – Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien ... 60

Abschnitt 19 – Günstigkeitsklausel, Aufhebung geltender Vorschriften ... 60

ANHÄNGE

Anhang 1 – Erhöhungen mit 1.5.2015 ... 61

Anhang 2 – Übergangsrecht ... 65
1. Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems (Abschnitt 6 „Entlohnung“) ... 65
2. Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes (Abschnitt 10 „Dienstreise und Montage“) ... 66
3. Verweisungen in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen ... 67
4. Berechnung von Entgelt-Durchschnitten ... 67

Anhang 3 – Dienstzettel-Muster ... 68
1. Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG ... 68
2. Dienstzettel gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 ... 69

Anhang 4 – Berechnungsbeispiele ... 69
1. Berechnung der Sonderzahlungen bei Änderung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 9 Punkt 8) ... 69
2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 16 Punkt 2) ... 69

Anhang 5 – Gemeinsame Erklärungen der Kollektivvertragsparteien ... 70
1. Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006 ... 70
2. Aus- und Weiterbildung ... 70
3. Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) ... 70
4. Frühwarnsystem (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz) ... 71
5. Freizeitoption ... 71

Anhang 6 – Wochenend- und Feiertagsarbeit – Muster für Kollektivvertrag gemäß § 12a ARG ... 71

Anhang 7 – Empfehlung betreffend besondere Erschwernis- und Gefahrenzulagen 72

BEILAGEN

Erläuterungen des FEEI zum Kollektivvertragsabschluss ... 74

ABKÜRZUNGEN

ABGB.....Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch

AMFG .....Arbeitsmarktförderungsgesetz

AngG.....Angestelltengesetz

AIVG .....Arbeitslosenversicherungsgesetz

ArbVG .....Arbeitsverfassungsgesetz

ARÄG.....Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000

ARG .....Arbeitsruhegesetz

ASchG .....Arbeitnehmerlnnenschutzgesetz

ASVG.....Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

AVRAG .....Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

AZG .....Arbeitszeitgesetz

BAG .....Berufsausbildungsgesetz

BGBl. .....Bundesgesetzblatt

BG-J.....Beschäftigungsgruppenjahre

BMSVG.....Betriebl. Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz

EDR .....Einheitliches Dienstreiserecht für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 10 und Anhang 2)

EES.....Einheitliches Entlohnungssystem für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 6 und Anhang 2)

EFZG .....Entgeltfortzahlungsgesetz

EKUG.....Eltern-Karenzurlaubsgesetz

EStG .....Einkommensteuergesetz

FEEI.....Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

GewO.....Gewerbeordnung

MSchG.....Mutterschutzgesetz

UrlG .....Urlaubsgesetz

VKG .....Väter-Karenzgesetz

Hinweise:

- Wichtige **Änderungen und Ergänzungen** gegenüber der vorherigen Kollektivvertragsbroschüre sind durch graue Unterlegung hervorgehoben. Bei Änderung ganzer Abschnitte ist nur die Überschrift grau unterlegt.
- Alle im Kollektivvertrag zitierten **Gesetze** sind abrufbar unter http://www.ris.bka.gv.at/Bundesrecht/
- **Kollektivverträge** sind abrufbar unter http://www.feei.at/kollektivvertraege

ABSCHNITT 1
KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN UND GELTUNGSBEREICH

Kollektivvertragsparteien

1. Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem
- Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
- Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich

2. Dieser Kollektivvertrag gilt
- **räumlich** für das Gebiet der Republik Österreich;
- **fachlich** für alle Betriebe, die dem vertragsschließenden Fachverband angehören;
- **persönlich** für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt.

Geltungsbeginn und Geltungsdauer

3. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2015 in Kraft.

Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.

ABSCHNITT 2
BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder Dienstzettel[1] über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszufolgen. Beschäftigungszeiten in anderen Unternehmen in Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen.

2. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jeder Vertragspartei jederzeit gelöst werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen[2]

3. Die **Arbeitnehmerin** bzw. der **Arbeitnehmer** kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Ende der Arbeitswoche durch Kündigung lösen.

---

[1] Muster in Anhang 3 (Seite 68); Änderungen des Dienstzettels sind jedenfalls in den in Abschnitt 6 Punkt 10 (Seite 21) genannten Fällen vorzunehmen.

[2] Die Berücksichtigung von Zeiten im Angestelltenverhältnis sowie von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist in Abschnitt 3 (Seite 4) geregelt.

Die Kündigungsfrist beträgt:

Jahre der Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis zu 1	1 Woche
über 1 bis 5	2 Wochen
über 5 bis 10	4 Wochen
über 10	6 Wochen

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

4. Das **Unternehmen** kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Letzten eines Kalendermonats durch Kündigung lösen.

Die Kündigungsfrist beträgt:

Jahre der Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis zu 2	6 Wochen
über 2 bis 5	2 Monate
über 5 bis 15	3 Monate
über 15 bis 25	4 Monate
über 25	5 Monate

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

Entgeltfortzahlung bei Beendigung

5. Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft das Unternehmen ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes einschließlich des Krankengeldzuschusses bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Bei Erkrankung während der Kündigungsfrist enden alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.[3]

Freizeit anlässlich der Beendigung

6. Bei Kündigung durch das Unternehmen hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil), unter Fortzahlung des Entgeltes. Dies gilt nicht bei Verzicht auf die Arbeitsleistung. Bei Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer beträgt die Freizeit mindestens 4 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil). Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 AngG.

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 (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil).

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß.

---

[3] Bei Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gilt Punkt 8.

Information bei Befristung

7. Wenn mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis von über 2 Monaten Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) vereinbart wurde und das Unternehmen dieses nicht über den Ablauf der Befristung hinaus fortsetzen möchte, hat es dies spätestens 2 Wochen vor diesem Termin mitzuteilen.

Diese Mitteilung kann unterbleiben, wenn
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bereits die zustehende Freizeit anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat oder
- von vornherein Klarheit darüber besteht, dass eine Verlängerung nicht beabsichtigt ist oder
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dem Unternehmen mitgeteilt hat, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, sind mindestens 3 freie Tage zu vereinbaren. Nicht konsumierte freie Tage sind abzugelten.

Todesfallunterstützung

8. Im Fall des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers hat jede gesetzliche Erbin bzw. jeder gesetzliche Erbe, zu deren bzw. dessen Erhaltung die Erblasserin bzw. der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Anspruch auf eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes. Gibt es mehr als 3 anspruchsberechtigte Hinterbliebene, gebühren insgesamt 3 Monatsentgelte; diese sind nach Köpfen aufzuteilen. Hat nur ein Kind diesen Anspruch und war die Verstorbene Alleinerzieherin bzw. der Verstorbene Alleinerzieher (ohne Ehe- bzw. eingetragene Partnerin oder eingetragenen Partner), gebühren diesem Kind 2 Monatsentgelte.

Weiterverwendungszeit von Lehrlingen

9. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Möchte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, hat es dieses unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit zu kündigen.

Hat der Lehrling beim Unternehmen weniger als die Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, verkürzt sich auch die kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit auf die Hälfte (3 Monate und Erstreckung bis zum Monatsletzten).

Durch einvernehmliche Erklärung der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes und des Landesvorstandes der Gewerkschaft PRO-GE kann die kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.[4]

Konnte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht sie bzw. er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist sie bzw. er in allen Fällen bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber 6 Monate, im erlernten Beruf weiterzuverwenden.

---

[4] Die gesetzliche Weiterverwendungszeit kann gemäß § 18 Abs. 3 BAG verkürzt werden.

ABSCHNITT 3
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND ELTERNKARENZEN[5]

Betriebszugehörigkeit

1. Für alle Ansprüche der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben desselben Unternehmens, die ab 1.7.1988 nicht länger als 90 Tage (vorher nicht länger als 60 Tage) unterbrochen wurden, zusammenzurechnen. Dies gilt auch, wenn eine Arbeiterin bzw. ein Arbeiter in ein Angestelltenverhältnis wechselt oder umgekehrt, wobei die jeweils angerechneten Vordienstzeiten zu berücksichtigen sind.

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

Anrechnung von Elternkarenzen[6]

2. Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen sind für Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten anzurechnen. Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei gesetzliche Elternkarenzen einzurechnen sind.

Für den Anspruch auf Abfertigung Alt sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,
- die am 1.1.2003 oder später begonnen haben, im vollen Ausmaß,
- die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten anzurechnen.

Information bei Elternkarenz

3. Im Fall einer gesetzlichen Elternkarenz mit einer Dauer von mehr als 10 Monaten hat das Unternehmen im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den karenzierten Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Erfolgt
- die Verständigung verspätet, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bis zu 4 Wochen nach der Verständigung die Arbeit antreten, jedoch frühestens mit Ende der Karenz, oder den Austritt erklären.[7]
- keine Verständigung, muss der Arbeitsantritt oder der Austritt spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld (wenn dieser über das Ende der Karenz hinausgeht) erfolgen. Erfolgt der Arbeitsantritt nach dem Ende der Karenz, aber vor Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diesen mindestens 4 Wochen vorher anzukündigen, sofern nichts anderes vereinbart wird.

---

[5] Die Anrechnung bestimmter Zeiten für das Urlaubsausmaß ist in § 3 des Urlaubsgesetzes sowie in Abschnitt 14 Punkt 1 (Seite 56) geregelt, die Anrechnung von Zeiten als Lehrling für die Abfertigung Alt in § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes.

[6] Die Anrechnung gesetzlicher Elternkarenzen für Vorrückungen sowie die Kompetenzzulage ist in Abschnitt 6 Punkt 19 (Seite 25) bzw. Abschnitt 6c Punkt 1 (Seite 37) geregelt.

[7] Das gesetzliche Austrittsrecht (bis zu 3 Monate vor Karenzende) wird dadurch nicht eingeschränkt.

Unterliegt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung Neu), besteht im Fall eines solchen Austrittes ein Anspruch auf Abfertigung Alt gemäß § 2 des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in Verbindung mit § 23a Abs. 3 und 4 AngG.

Die Unterlassung der Arbeit zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt der Arbeit gilt in jenen Fällen als nicht pflichtwidrig, in denen die rechtzeitige Verständigung unterblieben ist. Es besteht kein Kündigungsschutz über die gesetzliche Dauer hinaus.

ABSCHNITT 4
ARBEITSZEIT

Normalarbeitszeit – Grundsätze

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

Die Normalarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.

Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen grundsätzlich bis zu 8 Stunden. Bei gleitender Arbeitszeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden.

Festsetzung der Lage der Arbeitszeit

2. Die Verteilung der Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung

3. Bei der Verteilung der Normalarbeitszeit, insbesondere bei Schicht- und Nachtarbeit, sind sowohl betriebliche Erfordernisse als auch wichtige persönliche Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird.

Dies gilt auch bei der zulässigen Anordnung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit, Überstunden sowie Dienstreisen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch die Befolgung von arbeitsvertraglich zulässigen Anordnungen verweigern, denen nachweisbar wichtige persönliche Interessen entgegenstehen. Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit sowie Überstunden am selben Tag können jedenfalls abgelehnt werden, außer in unvorhersehbaren Fällen.

Der Betriebsrat ist zu verständigen, wenn Überstunden für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angeordnet werden. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, ist sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.

Während der Arbeitszeit dürfen Lebensmittel konsumiert werden, wenn dies ohne Unterbrechung des Arbeitsflusses und Beeinträchtigung der Produktqualität möglich sowie hygienisch zulässig ist.

Tägliche Ruhezeit

4. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

Bei freiwilligem Schichttausch und in vergleichbaren Fällen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 10 Stunden gekürzt werden.

Bestehen auf Dienstreisen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal pro Kalenderwoche gekürzt werden. Beste-

hen keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, darf diese Kürzung nicht auf unter 8 Stunden und nicht an 2 aufeinanderfolgenden Tagen erfolgen.

Mehrleistungen

Vollzeitmehrarbeit

5. Die Vollzeitmehrarbeit kann wöchentlich bis zu 1,5 Stunden betragen. In jenen Betrieben, in denen vor dem 1.11.1986 eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gegolten hat, verkürzt sich die Vollzeitmehrarbeit entsprechend (z.B. verbleiben bei einer ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden 0,5 Stunden Vollzeitmehrarbeit).

Durch Vollzeitmehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten; bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen sowie bei 4-Tage-Woche 10 Stunden. Arbeitszeiten, für die ein Überstundenzuschlag von mehr als 50% gebührt, sind nicht Vollzeitmehrarbeit, sondern Überstunden.

Vollzeitmehrarbeit ist auf das gesetzlich erlaubte Überstundenausmaß nicht anzurechnen.

Teilzeitmehrarbeit

6. Teilzeitmehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die außerhalb der jeweils mit den Teilzeitbeschäftigten vereinbarten Arbeitszeit liegt, sofern es sich nicht um Vollzeitmehrarbeit oder Überstunden handelt. Auch für Teilzeitbeschäftigte liegt Vollzeitmehrarbeit erst dann vor, wenn 38,5 Wochenstunden oder die für Vollzeitbeschäftigte geltende tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Überstunden

7. Überstunden sind Arbeitszeiten, die vor Beginn oder nach Ende der gemäß Punkt 2 für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Normalarbeitszeit liegen, sofern es sich nicht um Vollzeit- bzw. Teilzeitmehrarbeit handelt. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, wobei die Arbeitszeitverteilung vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zugrunde zu legen ist. Gibt es im Betrieb keine vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, liegen Überstunden erst dann vor, wenn Überstundenarbeit im Sinn des AZG vorliegt.

Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

7a. Die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kann durch Betriebsvereinbarung, die der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bedarf, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung) in folgenden Fällen zugelassen werden:

- Erhöhungen des Ist-Lohnes oder der Kompetenzzulage aus dem Leistungsvolumen,
- Jubiläumsgeld und Prämien,
- Zulagen und Zuschläge (z.B. Montage-, Schicht-, Nachtarbeits-, Schmutz-, Erschwernis oder Gefahrenzulagen, Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorabeiter).

Die Umwandlung kann nur aufgrund einer Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Das Zeitguthaben kann entweder durch Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (z.B. bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Bei Vollzeitbeschäftigung ist für die Berechnung einer Stunde Zeitguthaben pro Monat der Ist-Lohn durch 167 zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigung ist der Ist-Lohn durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu dividieren.

Arbeit am 24. und 31. Dezember

8. Der 24. Dezember ist ganztags, der 31. Dezember ab 12 Uhr arbeitsfrei. Bei Schichtarbeit endet die Normalarbeitszeit der Nachtschicht vom 23. auf den 24. Dezember spätestens um 6 Uhr. Es gebührt die Fortzahlung des Entgeltes für die Normalarbeitszeit.

Wird aus betrieblichen Erfordernissen an diesen Tagen gearbeitet, gebührt innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit zusätzlich:
- am 24. Dezember bis 12 Uhr ein Zuschlag von 50% und danach ein Zuschlag von 100%,
- am 31. Dezember nach 12 Uhr ein Zuschlag von 100%.

Nachtarbeit

Vereinbarung

9. Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung vorliegt. Lehnt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf das Arbeitsverhältnis bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit aus diesem Grund nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes glaubhaft gemachtes Beendigungsmotiv spricht. Unkenntnis von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Rechtsunwirksamkeit kann nur gerichtlich
- binnen 14 Tagen ab Zugang der Beendigungserklärung oder
- unverzüglich nach Wegfall eines Hinderungsgrundes

geltend gemacht werden.

Ärztliche Untersuchung

10. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auf eigenen Wunsch ärztlich untersuchen lassen:
- vor Aufnahme der Nachtarbeit,
- bei Nachtarbeit im Sinn des § 12b Abs. 2 AZG[8] in regelmäßigen Abständen, d.h. alle 2 Jahre bzw. nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren Nachtarbeit jährlich.

Allfällige Kosten hat das Unternehmen zu ersetzen. Für die allenfalls nötige Freizeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Versetzung

11. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dieser innerbetrieblich auszuschreiben. Kann eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der Nachtarbeit leistet, die Tätigkeit am frei werdenden Arbeitsplatz – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten, ist sie bzw. er bevorzugt zu berücksichtigen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, sind auf ihren Wunsch sowie nach den betrieblichen Möglichkeiten für die Dauer folgender Hinderungsgründe auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz zu versetzen,
- wenn ihre Gesundheit durch die Nachtarbeit gefährdet ist (dazu ist ein ärztliches Attest vorzulegen) oder

---

[8] Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

- die Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes bis zum vollendeten 12. Lebensjahr während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist oder
- wegen der Betreuung einer bzw. eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (gemäß § 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die eine entsprechende Betreuung bzw. Pflege durchführen kann. Weitere gleichwertige Gründe für eine vorübergehende Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Wenn die Gründe, die zu einer vorübergehenden Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz berechtigen, bereits bei Abschluss der Vereinbarung über die Leistung von Nachtarbeit vorgelegen sind, können diese nicht mehr herangezogen werden.

Ist eine vorübergehende Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht innerhalb von 14 Tagen, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

Berufliche Weiterbildung

12. Bei der Einteilung der Nachtarbeit sind die Bedürfnisse einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers, die bzw. der eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besucht oder dies beabsichtigt, nach den betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Beschäftigung von Jugendlichen

13. Die zulässige Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (Jugendliche) kann auf die einzelnen Werktage einer Woche unterschiedlich verteilt werden.

Werden Durchrechnungsmodelle (Punkt 14 bis 26) auch für Jugendliche angewendet, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie in einzelnen Wochen 45 und im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden nicht überschreitet.

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten.

Durchrechnungsmodelle

Erhöhte Normalarbeitszeit

14. Bei betrieblicher Notwendigkeit kann durch Betriebsvereinbarung die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit in bis zu 6 zusammenhängenden Wochen auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Innerhalb dieses Zeitraumes darf die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 45 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Der Ausgleich auf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat innerhalb von bis zu weiteren 3 Monaten nach Ende der Periode mit erhöhter Normalarbeitszeit zu erfolgen.

Einarbeitung ganzer Tage

15. Zur Einarbeitung ganzer Tage kann die wöchentliche Normalarbeitszeit im vereinbarten Durchrechnungszeitraum auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchrechnungszeitraum 38,5 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Die Einarbeitung ganzer Tage ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu einem Jahr zulässig. In Betrieben ohne Betriebsrat

kann die Einarbeitung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn die eingearbeiteten ganzen Tage ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht werden.

Die Lage der freien Tage ist vor oder während des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

16. Zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit um bis zu 5 Stunden (unter Einschluss der Vollzeitmehrarbeit gemäß Punkt 5 ergeben sich bis zu 6,5 Stunden) ausgedehnt werden. Die einzuarbeitende Arbeitszeit ist grundsätzlich gleichmäßig auf die Wochen des Durchrechnungszeitraumes zu verteilen.

Die Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, schriftlich zu vereinbaren. Festgelegt werden kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu

- 13 Wochen, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf;
- einem Jahr, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf.

Die Lage der freien Tage ist vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Sabbatical

16a. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers kann Teilzeit (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase) vereinbart werden, die in geblockter Form abgewickelt wird. Dazu wird in der Ansparphase die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit erhöht.[9]

Bandbreite

Allgemeine Bestimmungen

17. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann im Durchrechnungszeitraum unterschiedlich verteilt werden; sie darf zwischen 32 und 45 Stunden betragen (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 32 Stunden pro Woche ist dann möglich, wenn der Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Im Durchschnitt darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben (Punkt 24) vorgesehen sind. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

Die Bestimmungen über die Vollzeitmehrarbeit sind nicht anzuwenden.

---

[9] Zum Entfall des Teilzeitmehrarbeitszuschlages siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit. c (Seite 41).

Zulässigkeit und Durchrechnungszeitraum

18. Die Einführung der Bandbreite bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Die Bandbreite ist auf deren Grundlage durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 18 Monate betragen.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Bandbreite durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern festgelegt werden, wobei der Durchrechnungszeitraum höchstens 3 Monate betragen kann.

Zusätzliche Arbeit im Rahmen der Bandbreite darf nicht für Zeiten zwischen 22 und 6 Uhr, für Samstage ab 14 Uhr sowie für Sonn- und Feiertage festgelegt werden.

Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen

19. Eine Kombination der Bandbreite mit Schichtarbeit (Punkt 27) ist nur dann zulässig, wenn der zugrunde liegende Schichtplan eine wöchentlich gleiche Normalarbeitszeit vorsieht. Zeitguthaben können dadurch erworben oder verbraucht werden, dass Abweichungen vom Schichtplan durch Freischichten, Zusatzschichten bzw. eine Verkürzung oder Verlängerung einzelner Schichten erfolgen.

Eine Kombination von Bandbreite mit 4-Tage-Woche, Gleitzeit oder Durchrechnungsmodellen ist nicht zulässig.

Lage der Normalarbeitszeit

20. Vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitszeitbedarfes zu informieren. Die tatsächliche Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Tagen bzw. Wochen ist spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Die 2-Wochen-Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall können die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer Änderungen der Lage der Arbeitszeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen im Sinn des § 6 Abs. 2 AZG ablehnen.

Entlohnung

21. Während des Durchrechnungszeitraumes gebühren der Ist-Lohn, der Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter und alle pauschalierten Ansprüche ungekürzt. Auf Stunden bezogene Teile des Entgeltes (z.B. Zulagen, Zuschläge) sind nach den tatsächlich geleisteten Stunden abzurechnen.

Bei regelmäßiger Montagearbeit ist davon abweichend die Montagezulage zu pauschalieren. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn in den letzten 3 Monaten vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes in mindestens 7 Wochen ein Anspruch auf Montagezulage bestand. Würde infolge von Zeitausgleich Reise- bzw. Lenkentgelt wegfallen, ist es fortzuzahlen.[10] Es gebührt der auf einen Tag entfallende Durchschnittswert der letzten 3 Monate[11], in denen im Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit gearbeitet wurde und keine Fehlzeit angefallen ist.

Bei Akkord- bzw. Prämienarbeiten gemäß Abschnitt 6a bzw. 6b ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet.

---

[10] Beispielsweise ergibt sich bei wöchentlicher An- und Abreise durch einen arbeitsfreien Tag kein Ausfall und daher auch kein Fortzahlungsanspruch. Bei täglicher An- und Abreise würde ein ganztägiger Zeitausgleich hingegen einen Ausfall bewirken, der durch den Fortzahlungsanspruch vermieden wird.

[11] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 67).

Zeitzuschläge, Überstunden, Zeitkonto

22. Nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25%. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich vereinbart werden.

Entsprechend Punkt 7 fallen auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit Überstunden an, wenn die aufgrund der Bandbreite in dieser Woche geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Zeitguthaben, Zeitzuschläge sowie Zeitschulden sind auf einem Zeitkonto zu erfassen, das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.

Höchstausmaß des Zeitguthabens

23. Während des Durchrechnungszeitraumes darf das Zeitguthaben einschließlich der Zeitzuschläge 80 Stunden nicht überschreiten. Das Zeitguthaben kann einschließlich der Zeitzuschläge bis zu 120 Stunden betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Übertragung von Zeitguthaben

24. Besteht am Ende eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 12 Monaten ein Zeitguthaben, können davon bis zu 40 Stunden (einschließlich Zeitzuschlägen) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Ist kein weiterer vereinbart, kann der Zeitausgleich innerhalb einer dreimonatigen Nachfrist erfolgen. Der Zeitpunkt des Zeitausgleiches ist in derartigen Fällen am Ende des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Bei Durchrechnungszeiträumen über 12 Monaten ist eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum nicht zulässig. Das Zeitguthaben darf innerhalb einer allfälligen Nachfrist verbraucht werden. Diese muss innerhalb des höchstzulässigen Durchrechnungszeitraumes von 18 Monaten liegen.

Nicht übertragene bzw. nicht in der Nachfrist ausgeglichene Zeitguthaben (Grundstunde und Zeitzuschlag) sind als Überstunden mit einem Zuschlag von 50% auszubezahlen.

Teilzeitbeschäftigte

25. Werden Teilzeitbeschäftigte in die Bandbreite einbezogen, schließt die zuschlagsfreie Vollzeitmehrarbeit (Punkt 5) unmittelbar an die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit an. Für darüber hinausgehende Arbeitszeiten bis einschließlich der 40. Wochenstunde sind ausschließlich die Bestimmungen über die Teilzeitmehrarbeit (Abschnitt 7 Punkt 7 bis 9) anzuwenden.

Für Arbeitsleistungen nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite. Das Unterschreiten der Untergrenze von 32 Stunden pro Woche (Punkt 17) ist auch dann möglich, wenn mit dem Teilzeitbeschäftigten eine Normalarbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden vereinbart wurde.

Sonstige Bestimmungen

26. Pflegefreistellungen für jene Stunden, die 38,5 Wochenstunden überschreiten, sind auf das Ausmaß des gesetzlichen Pflegefreistellungsanspruches nicht anzurechnen.

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

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, kann die Bandbreite nur vereinbart werden,

wenn die Bandbreiten-Betriebsvereinbarung Bestimmungen über eine allfällige Beschäftigung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den betroffenen und den mit diesen in einem Arbeitszusammenhang stehenden Bereichen enthält.

Schichtarbeit

27. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitseinteilung ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Schichtarbeit mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien eingeführt werden. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass im Durchschnitt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden, bei einer 4-Tage-Woche 10 Stunden sowie in den Fällen des § 4a Abs. 3 AZG 12 Stunden nicht überschreiten.

Durch Betriebsvereinbarung können innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr Schichtturnusse mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von bis zu 40 Stunden vorgesehen werden. Die Überschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden sind durch Freischichten bzw. eine Verkürzung einzelner Schichten auszugleichen. Ansprüche aus dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch Freischichten nicht berührt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Durchrechnung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht wird.

Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder 2 Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 3 von 5 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

Sonntags- und Dekadenarbeit

28. Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, wenn dieser Ersatzsonntag aus der Arbeitszeiteinteilung klar hervorgeht. Dies gilt nicht, wenn bestehende Vereinbarungen anderes vorsehen. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf den Ersatzsonntag, gebührt für die an diesem Tag erbrachte Arbeit ein Zuschlag gemäß Abschnitt 7 Punkt 11.[12]

29. Für im öffentlichen Interesse betriebene Großbaustellen oder Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung im Hochgebirge kann mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit (§ 4c AZG) vereinbart werden (in der Regel 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage).

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf auf bis zu 59 Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb eines 2-wöchigen Durchrechnungszeitraumes dürfen jedoch 38,5 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bis zu 9 Stunden betragen.

Innerhalb eines 4-wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Für die Berechnung dieser durchschnittlichen wöchentlichen Ruhezeit dürfen

---

[12] Seite 41.

nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinanderfolgenden Dekaden muss jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Festlegung ihrer Normalarbeitszeit. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

4-Tage-Woche

30. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit auf 4 Tage bis zu 10 Stunden betragen. Dies ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Arbeitszeit an den Arbeitstagen durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt wird; in Betrieben ohne Betriebsrat nur, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit analog den Bestimmungen des § 7 Abs. 4a AZG festgestellt wurde.

Rufbereitschaft

31. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an bis zu 30 Tagen vereinbart werden, wenn die Bezahlung der Rufbereitschaft durch Betriebsvereinbarung geregelt ist. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Bezahlung der Rufbereitschaft mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren.

Altersteilzeit

Grundsätze

32. Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer Altersteilzeit im Sinn des § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vereinbart, gelten folgende Regelungen, solange diese gesetzliche Bestimmung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden ist:[13]

a) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG) Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% der Differenz zwischen dem im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Bei der Feststellung des Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit sind pauschale oder regelmäßige Zulagen, Zuschläge und Überstunden gemäß den Richtlinien des Arbeitsmarktservice einzubeziehen.
b) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten vor (insbesondere bei geblockter Arbeitszeit), ist das Entgelt für die durchschnittliche Normalarbeitszeit fortlaufend zu bezahlen.
c) Das Unternehmen hat die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
d) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf der Grundlage der Normalarbeitszeit vor deren Herabsetzung vorzunehmen.
e) Hat eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer eine Freizeitoption in Anspruch genommen, gebührt während der Altersteilzeit der der herabgesetzten Arbeitszeit entsprechende Freizeitanspruch.

---

[13] Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit. c (Seite 41).

f) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung Alt ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung Alt sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
g) Vor Abschluss der Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

Geblockte Altersteilzeit

33. Wenn die Altersteilzeit-Vereinbarung vorsieht, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis ausreichend Zeitguthaben erworben wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall der Arbeitsleistung bis zur Beendigung der Altersteilzeit zu ermöglichen (Freistellungsphase), gilt:

a) Mangels einer Einigung über den Zeitpunkt des Verbrauches von Urlaub, der während der Einarbeitungsphase entstanden ist, kann dieser Urlaub unmittelbar vor Ende der Einarbeitungsphase angetreten werden.
   Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase zu treffen. Beispielsweise kann für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entstehen wird, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt werden. Für die Zeiträume, die dadurch nicht eingearbeitet sind, wird der Urlaubsverbrauch vereinbart.[14]
b) Fallen in die Einarbeitungsphase Abwesenheitszeiten ohne bzw. mit halbem Entgeltanspruch, werden dafür keine bzw. nur die halben Zeitguthaben erworben. Die Einarbeitungsphase verlängert sich, bis ausreichend Zeitguthaben für die Freistellungsphase erworben wurden.
c) Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Freizeitoption gewählt hat, entsteht der volle Freizeitanspruch in der Einarbeitungsphase. In der Freistellungsphase entsteht kein Freizeitanspruch aus der Freizeitoption. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, das Freizeitguthaben aus der Freizeitoption vor Beginn der Freistellungsphase zu verbrauchen.
d) Bestehen zum Ende des Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind diese auf der Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgeltes zu bezahlen; der Lohnausgleich ist nur einzubeziehen, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt (auch gemäß § 25 Insolvenzordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw. Gesundheitsgefährdung) beendet wird. Es gebührt kein Zuschlag im Sinn des § 19e AZG. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, gebührt diese Abgeltung den Erbinnen bzw. Erben.

Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien

34. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen,
- im Falle eines Anspruches auf eine Zusatzpension eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung vermeidet;
- eine Regelung zu vereinbaren, die eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen ermöglicht (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen), soweit das Unternehmen dadurch keine Pflicht zur Rück-

[14] Hinweis des FEEI: Der OGH (8 ObA 23/09d) hat entschieden, dass bei geblockter Altersteilzeit auch in den Urlaubswochen der Einarbeitungsphase ein Zeitguthaben für die Freistellungsphase („Urlaubszeitguthaben“) entsteht. Der Urlaubsanspruch der Freistellungsphase wird durch den Konsum dieses „Urlaubszeitguthabens“ verbraucht. Aus diesem OGH-Urteil folgt, dass es nicht notwendig ist, den Urlaub der Freistellungsphase in die Einarbeitungsphase vorzuverlegen.

zahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und betriebliche Gründe der Rückkehr nicht entgegenstehen.

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit

35. Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien vereinbart werden.

Werden Beihilfen nach dem Arbeitsmarktservicegesetz beantragt, ist in allen Fällen eine Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien erforderlich.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von den 38,5 Wochenstunden abweichen.

Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen

36. Für weibliche bzw. männliche Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal, hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und weibliche bzw. männliche Chauffeure kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht und diese mindestens 40% der Arbeitszeit beträgt. Unter dieser Voraussetzung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden; dies gilt nicht für weibliche bzw. männliche Chauffeure.

Mit diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern kann bis zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 60 Stunden eine Pauschalentlohnung vereinbart werden. Ab 38,5 Stunden gebührt ein Zuschlag von mindestens 30% des Stundenlohnes gemäß Abschnitt 6 Punkt 6.[15] Bei Pauschalentlohnungen von

- weiblichen bzw. männlichen Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Sanitätsdienst gebührt für in das Pauschale einbezogene Sonntags- und Nachtarbeit keine zusätzliche Vergütung;
- weiblichen bzw. männlichen Chauffeuren dürfen Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen zwischen 22 und 6 Uhr nicht in das Pauschale einbezogen werden.

Für Arbeitszeiten, die durch das Pauschale nicht abgegolten sind, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

Bei regelmäßiger Beschäftigung an Sonntagen gebührt in jeder Woche eine Wochenruhe im Sinn des § 4 ARG von mindestens 36 Stunden, in der ein ganzer Tag eingeschlossen sein muss. Die Wochenruhe hat jede 3. Woche einen Sonntag einzuschließen.

Für weibliche bzw. männliche Chauffeure darf die tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten bis zu 9 Stunden betragen. In unvorhergesehenen Fällen ist zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von bis zu 10 Stunden zulässig.

Für weibliche bzw. männliche Chauffeure, in deren Arbeitszeit nicht regelmäßig und im Ausmaß von mindestens 40% Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 52 Stunden ausgedehnt werden, wenn zumindest in der über 48 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft geleistet wird. Alle über die Normalarbeitszeit

---

[15] Stundenlohn = Monatslohn (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

von 38,5 Wochenstunden und die Vollzeitmehrarbeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

37. Besteht vor dem Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitschuld, soll diese(s) nach Möglichkeit abgebaut werden.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (z.B. Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitungen, Schichtarbeit), Vollzeitmehrarbeit oder Überstundenarbeit, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Wurde der Überstundenzuschlag im Zeitguthaben bereits berücksichtigt oder ausbezahlt, gebührt für das Zeitguthaben nur die Grundvergütung. Bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund entfällt bei durchgerechneter Normalarbeitszeit und Vollzeitmehrarbeit der Überstundenzuschlag.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus Teilzeitmehrarbeit, gebührt die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 50% (§ 19e AZG). Wurde der Teilzeitmehrarbeitszuschlag
- ausbezahlt, gebührt ein Zuschlag von 25%;
- im Zeitguthaben bereits berücksichtigt, gebührt ein Zuschlag von 20%.

Besteht am Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben aus der Umwandlung von Geldansprüchen, ist dieses als Normalarbeitszeit in sinngemäßer Anwendung von Punkt 7a abzugelten.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitschulden aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (z.B. Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitungen, Schichtarbeit), wird bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund der zu viel erhaltene Lohn auf Basis der Bezahlung für Normalarbeitszeit gegen offene Forderungen gegengerechnet bzw. hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den noch offenen Betrag zurückzuzahlen. In allen anderen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfällt die Zeitschuld.

ABSCHNITT 5
FREISTELLUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Aus- und Weiterbildung

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fähigkeiten oder von Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein. Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor externen Bildungsmaßnahmen. Das Unternehmen hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.

Inhalt und Zeitpunkt der Bildungsmaßnahmen sind zu vereinbaren. Wenn es zu keiner Einigung über die Bildungsmaßnahme kommt, ist der Betriebsrat beizuziehen.

Die Genehmigung einer beantragten Dienstfreistellung für eine Bildungsmaßnahme bedeutet nicht, dass Kosten der Veranstaltung oder einer damit verbundenen Reise vom Unternehmen getragen werden.

Prüfungsvorbereitung

2. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten auf Verlangen zur Vorbereitung und Ablegung von Prüfungen im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Fachhochschule oder Universität sowie für die Berufsreifeprüfung unbezahlte Freizeit im Ausmaß von bis zu 2 Wochen pro Kalenderjahr. Kommt es zu keiner Einigung über den Verbrauch, gelten die Schlichtungsregeln des § 4 UrlG. Diese unbezahlte Freizeit unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht.

Arbeitsverhinderung

3. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei:

a) eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage;
b) Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Elternteiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeitstag fällt ..... 1 Arbeitstag;
c) Entbindung der Ehe- bzw. Lebenspartnerin 1 Arbeitstag;
d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Arbeitstage;
e) Tod der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners oder eines Elternteiles ..... 2 Arbeitstage;
f) Tod der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat ..... 2 Arbeitstage;
g) Tod eines Kindes ..... 2 Arbeitstage;
h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles ..... 1 Arbeitstag;
i) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit. e bis h, wenn der Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt ..... 1 weiterer Arbeitstag;
j) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit der zuständigen Führungskraft erfolgt ..... die notwendige Zeit;
k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den Fällen der lit. e bis h:
die notwendige Zeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

Ansprüche im Sinn der lit. a sowie c bis h bestehen auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers fällt. Sie müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden.

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

Der Eintritt eines derartigen Ereignisses ist dem Unternehmen nachzuweisen und, soweit möglich, vorher mitzuteilen.

4. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer behalten ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen einer Ärztin bzw. eines Arztes oder Ambulatoriums, für Behördenwege sowie zum 1. Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

Keine Entgeltfortzahlung gebührt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf-

grund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)[16]

5. 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 sich 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.

Erkrankung

(EFZG i.d.F. ARÄG 2000, BGBl. Nr. 44/2000; Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG; §§ 1154b, 1155 ABGB)

Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor (für Arbeitsverhinderungen, die in nach dem 31.12.2000 begonnenen 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 Wochen
  volles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;
- bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:
  ab Beginn des Arbeitsverhältnisses ..... 8 Wochen,
  ab 15 Jahren ..... 10 Wochen
  volles Entgelt.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

6. 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.

7. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Brutto-

---

[16] Im Hinblick auf die Anlehnung an die zugrunde liegende Bestimmung des § 1155 ABGB wurde eine beide Geschlechter berücksichtigende Formulierung unterlassen.

entgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden Arbeitnehmerbeiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn die Arbeitnehmerin bzw. 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% des vollen Entgeltes im Sinn 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.

8. 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 7. Nach Erschöpfung dieses Anspruches hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in Punkt 6 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.

9. Ist die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Folge eines von einer dritten Person schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Krankenentgelt im Sinn dieses Kollektivvertrages als Vorschuss. Dieser ist zurückzuzahlen, wenn von der dritten Person Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, ist dieser Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Auf Verlangen sind die Ansprüche an das Unternehmen abzutreten. Dieses kann die Ansprüche auf seine Gefahr und Kosten verfolgen.

Gemeinsame Bestimmungen

10. Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dieses Kollektivvertrages gelten im Sinn des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 3 Monaten[17] vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 6 und 7 sind jene 3 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 auszuscheiden.

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Überstunden dann als regelmä-

---

[17] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 67).

ßig gelten, wenn in mindestens 7 der 12 Monate vor der Arbeitsverhinderung Überstunden geleistet worden sind. Diesfalls sind für die Ermittlung des Durchschnittes die letzten 12 Monate heranzuziehen. Auf zwischenzeitige Lohnerhöhungen ist Bedacht zu nehmen. Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

11. Wird der Anspruch gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz durch Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr umgestellt, ist § 2 Abs. 8 Entgeltfortzahlungsgesetz anzuwenden.

Nachweispflicht

12. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuches, 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.

ABSCHNITT 6
ENTLOHNUNG[18]

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestlöhne wird bestimmt durch
- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
- die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.

2. In den Beschäftigungsgruppen B bis K werden bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres der Mindest- und Ist-Lohn der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.

3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Löhne bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen[19] erhöht.

4. Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang 1[20] geregelt.

5. In der Folge ist unter „Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn zu verstehen (auch wenn dieser dem Mindestlohn entspricht).

6. Zur Berechnung des Stundenlohnes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden der Ist-Lohn durch 167 zu teilen; bei Teilzeitbeschäftigten ist der Ist-Lohn durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.

6a. Die nachstehenden Regelungen bilden ein für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der 11 Beschäftigungsgruppen einzustufen.

8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten sowohl hinsichtlich der Dauer der einzelnen Tätigkeiten als auch deren Bedeutung für das Unternehmen,

---

18 Das Übergangsrecht ist in Anhang 2 Punkt 1 (Seite 65) geregelt.

19 Seite 28 (Individuelle Erhöhungen).

20 Seite 61.

- 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.[21]

11. Im Hinblick auf die Regelung des Zuschlages für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter (Abschnitt 7 Punkt 20[22]) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

*Beschäftigungsgruppe **A***

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sehr einfache, schematische Tätigkeiten ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist vorgegeben.
Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

*Beschäftigungsgruppe **B***

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

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

*Beschäftigungsgruppe **C***

Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

*Beschäftigungsgruppe **D***

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (insbesondere Lehrabschlussprüfung oder Abschlussprüfungszeugnis über das Erlernen „wesentli-

---

[21] Seite 69.

[22] Seite 43.

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

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

*Beschäftigungsgruppe **E***

Arbeitnehmerinnen und 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 in einem Betrieb und längere einschlägige Arbeitserfahrung erworben wurden.

Ferner Absolventinnen und Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist. Bei diesen Arbeitnehmerinnen und 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***

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.
Für diese Tätigkeiten sind vertiefte Fachkenntnisse und längere praktische Arbeitserfahrung erforderlich.

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

*Beschäftigungsgruppe **G***

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.
Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse erforderlich, die typischerweise Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.[23]
Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.[23]

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

*Beschäftigungsgruppe **H***[24]

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Aufgaben mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum selbständig ausführen.
Für diese Aufgaben sind umfangreiche Fachkenntnisse und längere einschlägige Arbeitserfahrung erforderlich.

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 4 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw. einer der Beschäftigungsgruppe G und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.
Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Sowie als Meisterin bzw. Meister oder als Montageleiterin bzw. Montageleiter eingesetzte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die
- eine facheinschlägige berufsbildende mittlere oder höhere Schule oder
- einen facheinschlägigen 4-semestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens 8 Wochenstunden Kursdauer oder
- eine facheinschlägige Meister- bzw. Konzessionsprüfung

erfolgreich absolviert haben und im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig sind.

*Beschäftigungsgruppe **I***[24]

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 6 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw. einer der Beschäftigungsgruppe H und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens 4 der Beschäftigungsgruppe F angehören.
Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

---

[23] Auf Arbeiterinnen und Arbeiter nicht anwendbar (Abschnitt 6 Punkt 11, Seite 21).

[24] Hinweis des FEEI: Die Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppen H bis K sind wegen des jeweiligen Anforderungsprofils Angestellten-Tätigkeiten.

*Beschäftigungsgruppe **J**[24]*

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 8 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe I und mindestens 3 der Beschäftigungsgruppe H oder mindestens 6 der Beschäftigungsgruppe G angehören.
Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

*Beschäftigungsgruppe **K**[24]*

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

13. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.

Können Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, haben sie ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestlohnes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung sind sie mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Bei Bestehen der 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 Lohnerhöhungen 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 4 Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach 2, 4, 7 und 10 Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.

Beschäftigungsgruppenjahre

16. Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen eine Arbeitnehmerin bzw. 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.

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages, sind unmittelbar vor dem Kollektivvertragswechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Punktes 20 (Vordienstzeiten) anzurechnen. Abweichendes kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien fest-

gelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

17. Dienstzeiten als Vorarbeiterin bzw. Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme als Meisterin bzw. Meister zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erstmals als Meisterin bzw. Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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 von im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommenen gesetzlichen Elternkarenzen,

- die am 1.5.2011 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 16 Monaten,
- die vor dem 1.5.2011 begonnen haben, jeweils im Ausmaß von bis zu 10 Monaten

anzurechnen. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür insgesamt höchstens 16 bzw. 10 Monate angerechnet.

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 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

21. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung bekannt zu geben und innerhalb von 4 Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestlohntabelle (Monatswerte in €, 1.5.2015)

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	1.692,27	-	-	-	-	-	-
B	1.712,34	1.746,60	1.780,86	1.797,99	1.815,12	34,26	17,13
C	1.879,43	1.935,82	1.992,21	2.020,41	2.048,61	56,39	28,20
D	2.005,48	2.065,65	2.125,82	2.155,91	2.186,00	60,17	30,09
E	2.298,16	2.390,08	2.482,00	2.527,96	2.573,92	91,92	45,96
F	2.590,97	2.694,61	2.798,25	2.850,07	2.901,89	103,64	51,82
G	2.979,81	3.099,02	3.218,23	3.277,84	3.337,45	119,21	59,61
H	3.268,56	3.399,32	3.530,08	3.595,46	3.660,84	130,76	65,38
I	3.999,22	4.159,21	4.319,20	4.399,20	4.479,20	159,99	80,00
J	4.390,80	4.566,43	4.742,06	4.829,88	4.917,70	175,63	87,82
						2 BG-J	**4,7,10 BG-J**
K	5.804,73	6.036,91	6.153,00	6.269,09	6.385,18	232,18	116,09

23. Bei Teilzeitbeschäftigten 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 die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren erreicht wird.

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. Auf den Mindestlohn sind Sozialzulagen (z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen anrechenbar. Diese gelten als Bestandteil des Ist-Lohnes. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte 6a[25] bzw. 6b[26]) fallen, oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenszuschüsse sind nicht Bestandteil des Ist-Lohnes 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 der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (einschließlich Fixum, Provisionen, Sonderzahlungen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestlöhne zuzüglich des 2-fachen Dezember-Mindestlohnes 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 das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld (gemäß Abschnitt 9[27]) 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.

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

30. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Löhne aufgrund einer Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von die-

---

[25] Seite 33.

[26] Seite 35.

[27] Seite 43.

ser Zahl sind Arbeitnehmerinnen und 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.

Anstelle der Kalenderjahre können durch Betriebsvereinbarung auch andere Zeiträume festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

Bei der Auswahl jener Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:
- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die 2-malige aufeinanderfolgende Ausnahme einer Arbeitnehmerin bzw. 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, kann niemand ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder Betroffener 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 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Lohnes vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu 2 unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf
- die 1. und 2.,
- die 2. und 3.,
- nur die 3. oder
- nur die 4.

Vorrückung vereinbart werden. Ist die Erhöhung des Ist-Lohnes 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 (Punkt 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 oder entspricht er diesem, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

34. Liegt der bisherige Mindestlohn über dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer
a) in die Grundstufe eingereiht werden;
b) in die Vorrückungsstufe nach 2 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 2 Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Ihr bzw. sein Ist-Lohn ändert sich dadurch nicht.

In diesem Fall sind anlässlich der Umstufung und bis zu 6 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;
- nach dem 4. bzw. 7. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: Die 1. Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung;
- von der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist die Vorrückung der bisherigen Beschäftigungsgruppe zu zahlen.

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 Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des Leistungsvolumens für beide Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt werden.

Leistungsvolumen

Bemessungsgrundlage

39. a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Ist-Löhne (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungsstichtag) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ist-Löhne jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich im gesamten September in jeglicher Art von Karenz, Präsenz- oder Zivildienst von (voraussichtlich) mindestens 6-monatiger Dauer befinden, sind nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist 1/14 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 Ist-Löhne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im September begonnen haben, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Ist-Löhne jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse am 30. September geendet haben, sind nicht einzubeziehen.
e) Bei Provisionsbezieherinnen und Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber der jeweilige Mindestlohn für September.
f) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 1/3 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.

Ausmaß

40. 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Löhne aus dem Leistungsvolumen erhalten.
d) Eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung des Ist-Lohnes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat, darf nicht ausgewählt werden. Dies gilt nicht bei Leistungslohn.

42. Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens ist der Ist-Lohn einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers höchstens um 7% zu erhöhen. Die einzelnen Erhöhungen müssen zueinander 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, die Leistungslohn beziehen, 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

45. Die Erhöhungen sind schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Leistungsvolumen stammt.

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

46. Das Unternehmen 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Löhne anzuführen sind.

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

50. Scheiden ausgewählte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres an andere Arbeitnehmerinnen bzw. 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 Unternehmen oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß Punkt 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 Ist-Löhne eine kollektivvertragliche Erhöhung liegt, ist das Leistungsvolumen entsprechend aufzuwerten.

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

54. Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw. Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (z.B. Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der geplanten Erhöhungen der Ist-Löhne der einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer) sind zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl zu nennen.

55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittlerinnen bzw. Vermittler (Punkt 51 Abs. 2) auf das Unternehmen 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 Unternehmen, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmerinnen und 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 das Unternehmen 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) ausgewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

57. Ist die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 31. Dezember um mehr als 20% höher oder tiefer als am 30. September, ist die Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens an die geänderten Verhältnisse anzupassen. In einem solchen Fall ist unter sinngemäßer Anwendung von Punkt 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Sinn des § 31 Abs. 6 ArbVG (Zusammenschluss zu einem neuen Betrieb).

Eintritt eines Unternehmens oder Betrieb(steil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages

59. Tritt ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil im Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages ein, ist unter sinngemäßer Anwendung von Punkt 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 das Unternehmen 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 € (1.5.2015):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	583,35	775,24
2. Lehrjahr	775,24	1.047,73
3. Lehrjahr	1.047,73	1.292,09
4. Lehrjahr	1.417,45	1.500,60

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG) in € (1.5.2015):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teil-qualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	583,35	583,35	583,35
2. Lehrjahr	720,25	663,96	647,31
3. Lehrjahr	889,11	775,24	711,29
4. Lehrjahr	1.096,36	1.004,24	-
5. Lehrjahr	1.417,45	1.143,70	-
6. Lehrjahr	-	1.417,45	-

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 Sinn der Anforderungen des Berufsausbildungsgesetzes) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre oder teilqualifizierenden Ausbildung zuletzt bezahlte.

Internatskosten

65. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings bzw. eines Vorlehrlings oder Teilqualifizierungslehrlings in einem für die Schülerinnen und Schüler der Berufsschule bestimmten Heim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen. Wenn nachweisbar kein Platz im Heim verfügbar ist, sind Quartierkosten gegen Beleg zu bevorschussen und zu ersetzen; dieser Anspruch ist mit der Höhe der Kosten des Heimes begrenzt.

Erfolgsprämien

66. Erhält das Unternehmen für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des Berufsausbildungsgesetzes, gebühren diesem Lehrling folgende Erfolgsprämien:

Praxistest	➪ Prämie	Lehrabschlussprüfung	➪ Prämie
positiv	€ 300,-	negativ	–
		positiv	weitere € 300,-
negativ	–	negativ	–
		positiv bei 1. Antritt	€ 150,-

Absolviert der Lehrling die Lehrabschlussprüfung beim erstmaligen Antritt und erhält das Unternehmen eine Förderung gemäß der Richtlinie, ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

- gutem Erfolg ..... € 100,-,
- ausgezeichnetem Erfolg .... € 125,-.

Sofern der Lehrling bereits vor dem 1.5.2010 zum Praxistest zur Mitte der Lehrzeit angetreten ist, gebühren ihm die Erfolgsprämien anlässlich der erfolgreichen Lehrabschlussprüfung.

Wird dem Unternehmen die Förderung wegen eines in der Richtlinie genannten Ausschlussgrundes (z.B. schwerwiegende Übertretung des Berufsausbildungsgesetzes) nicht bezahlt, hat der Lehrling dennoch Anspruch auf die Erfolgsprämie(n).

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, am Praxistest teilzunehmen, soweit dem nicht berücksichtigungswürdige Gründe entgegenstehen. Die Nichtteilnahme stellt jedoch keinen Grund für die (vorzeitige) Beendigung des Lehrverhältnisses dar. Die für die Ablegung der Prüfungen erforderliche Zeit ist Arbeitszeit.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten

67. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren (in der Regel bis zu 1 Monat pro Kalenderjahr). Ihr Monatslohn beträgt abweichend von Punkt 1 bis 62 bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 775,24. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

ABSCHNITT 6a
AKKORDARBEIT

1. Die Akkorde sind so zu erstellen, dass eine durchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmerin bzw. 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 Grundstufe der entsprechenden Beschäftigungsgruppe liegen und einen Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) ermöglichen, der jedenfalls um 30% 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 aufgrund objektiver Messgrößen (z.B. 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 für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.

6. Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit ihren bzw. seinen Verdienst wesentlich steigert, 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 der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtig zu stellen.

8. Unterschreitet der Akkordlohn ohne Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in ihrer bzw. seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, ist dieser zu zahlen.

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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (z.B. hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund der bzw. dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkordvorgabe eine Änderung ergibt, ist der geänderte Akkord frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu zahlen.

12. Wird eine im Akkord beschäftigte Arbeitnehmerin bzw. ein im Akkord beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, ist bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterzuzahlen. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.

14. Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern ist bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterzuzahlen, wenn sie aus Gründen, die dem Unternehmen zuzurechnen sind, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) unterbrechen und Zeitlohnarbeit 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, gebührt bis zur Dauer von 4 Wochen ihr bzw. sein Akkorddurchschnittslohn.

17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern dies durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, die entsprechende Zeit einzuräumen und mit ihrem bzw. seinem Akkorddurchschnittslohn zu vergüten.

18. Der Akkorddurchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkordlohn der letzten 3 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Monate[28].

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 Kollektivvertragsparteien auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

ABSCHNITT 6b
PRÄMIENARBEIT

Prämien

1. Eine Prämienentlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers beruht.

2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung im Verrechnungszeitraum. Erwirbt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund der Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, ist der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu zahlen.

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 der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.

7. Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch Fleiß und erworbene Geschicklichkeit ihren bzw. seinen Verdienst auch wesentlich steigert, 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

---

[28] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 67).

haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu zahlen.

9. Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, 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 eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, erhält sie bzw. er 4 Wochen hindurch 90% ihres bzw. seines Durchschnittslohnes (Punkt 12). Wenn sie bzw. er in den letzten 3 Monaten[29] mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat, sind jedoch mindestens 50% ihrer bzw. seiner in den letzten 3 Monaten[29] erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn zu zahlen. Liegt der verminderte Durchschnittslohn niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu zahlen.

11. Die Weiterzahlung des Prämienlohnes gemäß Punkt 10 gebührt dann nicht, wenn die Prämienarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z.B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

12. Der Durchschnittslohn entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 3 Monaten[29] 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 Prämiendurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) der Gesamtheit jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der gleichen Beschäftigungsgruppe zuzuordnen sind, ermöglichen, der um 30% 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 1/4 der Prämienvorgabe) sind.

ABSCHNITT 6c
KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnlichen Prämienlohn (in weiterer Folge „Leistungslohn“) bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämiendurchschnittslohnes haben, erhalten die Vorrückungen als Kompetenzzulage. Der Akkordrichtsatz bzw. Grundlohn bleibt unverändert.

Die Vorrückungsstufen werden nach 2, 5 und 8 Jahren Zugehörigkeit zur Beschäftigungsgruppe erreicht. Die Höhe der Kompetenzzulage beträgt:

---

[29] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 67).

Kompetenzzulagen-Tabelle[30]

Beschäftigungs-gruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2015)		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	34,26	51,39	68,52
C	56,39	84,59	112,79
D	60,17	90,26	120,35
E	91,92	137,88	183,84
F	103,64	155,46	207,28
G	119,21	178,82	238,43

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten Abschnitt 6 Punkte 16 bis 19,[31] für die Anrechnung von Vordienstzeiten die Punkte 20 und 21 und für die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe Punkt 24 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 23 sinngemäß anzuwenden.

Bei Umstufungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt die bisherige Kompetenzzulage. Der Anspruch auf Kompetenzzulage in der neuen Beschäftigungsgruppe entsteht zu jenem Zeitpunkt, der sich bei sinngemäßer Anwendung von Abschnitt 6 Punkt 36[32] ergibt (Umstufung aus der Grundstufe: volle Anrechnung; nach dem 2. und 5. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3-Regelung; nach dem 8. Beschäftigungsgruppenjahr: 1. Vorrückung 2 Jahre nach der Umstufung).

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

Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn

2. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in ein Leistungslohnsystem mit individuellen Grundlöhnen versetzt, ist ihr Lohn um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern; bei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, jedoch höchstens um die tatsächlich erhaltenen Vorrückungen (um deren Wert zum Zeitpunkt des Wechsels in den Leistungslohn). Werden sie hingegen in ein Leistungslohnsystem versetzt, in dem der Lohn auf der Grundlage gleicher Akkordrichtsätze oder Ähnlichem ermittelt wird, gelten diese auch für die versetzten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt 6 Punkt 16[33]) sind für die Höhe der Kompetenzzulage bis zum Höchstausmaß von 5 Beschäftigungsgruppenjahren zu berücksichtigen.

Wechsel einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn

3. Werden einzelne im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in den Zeitlohn versetzt und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes, entfällt die Kompetenzzulage. Lohn, Vorrückungsstufe und Vorrückungsstichtag sind so festzusetzen, wie diese Werte bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betriebsüblich sind, die ähnliche Tätigkeiten verrichten und eine vergleichbare Dauer der Betriebszugehörigkeit aufweisen. Dies gilt nicht, wenn Punkt 4 anzuwenden ist. Auf Wunsch des Unternehmens und/oder des Betriebsrates ist eine Vermittlung durch

---

30 Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 1 (Seite 65).

31 Seite 24.

32 Seite 28 (Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre).

33 Seite 24.

die Kollektivvertragsparteien durchzuführen; in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes

4. Besteht nach dem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn ein Anspruch auf Zeitlohn in der Höhe des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes der letzten 12 Monate zuzüglich der letzterreichten Kompetenzzulage, sind alle Vorrückungen in dieser Beschäftigungsgruppe abgegolten; die Einreihung erfolgt in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“. Ist noch keine Kompetenzzulage angefallen, erfolgt die Einreihung in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“; in diesem Fall erfolgt die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ zu jenem Zeitpunkt, zu dem die Kompetenzzulage bei Verbleib im Leistungslohn angefallen wäre.

Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn

5. Bei Versetzung vom Leistungs- in den Zeitlohn und späterer Rückversetzung in den Leistungslohn gilt: Bei der Ermittlung des Kompetenzzulagen-Anspruches und des Akkordrichtsatzes bzw. Prämiengrundlohnes ist so vorzugehen, als wäre eine durchgehende Beschäftigung im Leistungslohn vorgelegen.

Bei Versetzung vom Zeit- in den Leistungslohn und späterer Rückversetzung in den Zeitlohn gilt: Bei der Ermittlung der Lohnhöhe und der nächsten Vorrückung ist so vorzugehen, als wäre eine durchgehende Beschäftigung im Zeitlohn vorgelegen.

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage

6. Wird eine höhere Kompetenzzulage als in der Kompetenzzulagen-Tabelle (Punkt 1) angeführt gezahlt, ist die Überzahlung bei der Vorrückung in die nächste(n) Kompetenzzulagenstufe(n) betraglich aufrecht zu halten, soweit keine Anrechnung im Sinn des Abschnittes 6 Punkt 32 vereinbart wurde.

Abschnitt 6 Punkt 31[34] (Ausnahme oder der Aufschub von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen), ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 1) darf jedoch nicht unterschritten werden.

ABSCHNITT 7
VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Grundvergütung für eine Stunde Vollzeitmehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Überstunden ist zu berechnen bei

- Vollzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Lohnes durch 143[35];
- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Lohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl und Multiplikation mit 1,168;
- leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG durch Multiplikation des Akkord- bzw. Prämienlohnes pro Stunde mit 1,168.

Der Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter ist dabei jedenfalls in den Ist-Lohn (Akkord- oder Prämienlohn) einzurechnen. Fällt dieser Zuschlag nicht regelmäßig an, ist er für

---

[34] Seite 27.

[35] 38,5 x 52 : 14 = 143.

jene Stunden voll zu berücksichtigen, in denen die Tätigkeit als Vorarbeiterin bzw. Vorarbeiter (Punkt 20) ausgeübt wird. In die Grundvergütung sind weitere Lohnbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Mit dieser Berechnungsart werden die für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden sowie den Sonntagszuschlag und die Feiertagsarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

2. Die Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden setzt sich aus der Grundvergütung und einem Zuschlag zusammen.

Zuschlag bzw. Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit

3. Der Zuschlag für Vollzeitmehrarbeit beträgt 50% der Grundvergütung. Wird Vollzeitmehrarbeit durch Zeitausgleich abgegolten, gebührt dieser im Verhältnis 1:1.

Zuschlag für Überstunden

4. Der Überstundenzuschlag beträgt 50% der Grundvergütung.

Ein Überstundenzuschlag von 100% gebührt hingegen für folgende Überstunden:

a) Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr;
b) die 3. und folgende Überstunde an einem Tag, soweit sie nach 19 Uhr liegt; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
c) bei mehrschichtiger Arbeit für die 3. und folgende Überstunde, die außerhalb des Zeitraumes der 1. Schicht fallen; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
d) Überstunden nach Beendigung der Nachtschicht;
e) Überstunden an Sonntagen;[36]
f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember[37] (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit liegen);
g) Überstunden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten, wenn sie nach dem Verlassen des Betriebes bzw. des Einsatzortes und vor Ablauf der Ruhezeit (§ 12 AZG) zurückberufen wurden.

Zeitausgleich für Überstunden

5. Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen. Wurde für Überstunden Zeitausgleich vereinbart, gilt:

- Für Überstunden mit einem Zuschlag von 50% gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5;

---

[36] Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 12) zu beachten.

[37] Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember sind in Abschnitt 4 Punkt 8 (Seite 7) geregelt.

- für Überstunden mit einem Zuschlag von 100% im Verhältnis 1:2.
- Erfolgt die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1, ist der Überstundenzuschlag auszubezahlen.

Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit, Überstunden und der Umwandlung von Geldansprüchen

6. Soweit der Zeitraum des Ausgleiches von Zeitguthaben nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ist er zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Ausgleich des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird; stattdessen kann auch die Abgeltung in Geld verlangt werden.

Vergütung für Teilzeitmehrarbeit

7. Die Vergütung für Teilzeitmehrarbeit setzt sich aus der Grundvergütung und dem Teilzeitmehrarbeitszuschlag zusammen.

Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit

8. Die Grundvergütung für eine Stunde ist bei Teilzeitbeschäftigten durch Teilung des Ist-Lohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen. Der Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter ist dabei jedenfalls in den Ist-Lohn einzurechnen. Fällt dieser nicht regelmäßig an, ist er für jene Stunden voll zu berücksichtigen, in denen die Tätigkeit als Vorarbeiterin bzw. Vorarbeiter (Punkt 20) ausgeübt wird.

In die Grundvergütung sind weitere Lohnbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Die Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit ist
- entweder um 16,8% zu erhöhen und der Teilzeitmehrarbeitszuschlag von diesem erhöhten Betrag zu berechnen oder
- zuzüglich des Teilzeitmehrarbeitszuschlages mit dem Durchschnittsbetrag der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das Urlaubs- und Weihnachtsgeld einzubeziehen. Hat das Arbeitsverhältnis (die Teilzeitbeschäftigung) noch nicht 12 Kalendermonate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (der Teilzeitbeschäftigung) zugrunde zu legen.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist.

Mit diesen Berechnungsarten werden die für Teilzeitmehrarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG ist die Grundvergütung der um 16,8% erhöhte Akkord- bzw. Prämienlohn pro Stunde. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist.

Teilzeitmehrarbeitszuschlag

9. Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag beträgt 25% der Grundvergütung. Er fällt nicht an

a) wenn aufgrund einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung die Teilzeitmehrarbeit innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen – durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien – festgelegten Zeitraumes von bis zu 3 Monaten, in dem sie angefallen ist, durch Zeitausgleich abgegolten wird;

b) bei Gleitzeit,
   - wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird;
   - für jene Zeitguthaben, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können;

c) bei
   - Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen,
   - Altersteilzeit für in der Altersteilzeitvereinbarung im Vorhinein festgelegte über die durchschnittliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Stunden (insbesondere bei geblockter Altersteilzeit),
   - auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vereinbarten Sabbatical-Modellen[38] (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase). Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag entfällt nur, wenn die genaue zeitliche Lage der Vollzeit- und Freizeitphase sowie die Lage der Teilzeitmehrarbeit und des Zeitausgleiches von Anfang an feststehen.

Pauschale

10. Wird eine Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw. Überstunden vereinbart, sind bei dessen Berechnung die durchschnittlich geleisteten Stunden zu berücksichtigen, wobei die jeweiligen Zuschläge einzubeziehen sind.

Sonntagszuschlag

11. Für jede an einem Sonntag in der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeit gebührt
- neben dem Ist-Lohn
- pro Stunde ein Zuschlag in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.[39]

Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, durch die Sonntagsarbeit ausdrücklich abgegolten ist.

Feiertagsentlohnung

12. Für jede an einem gesetzlichen Feiertag innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebühren:
- das Feiertagsentgelt (§ 9 Abs. 2 bis 4 ARG) und
- das Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs. 5 ARG), und zwar pro Stunde in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

Zusammentreffen von Zuschlägen

13. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß Punkt 4, 11 und 12 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Weitergeltung bestehender Regelungen

14. Soweit bisher Überstundenvergütungen ab einer kürzeren Normalarbeitszeit bezahlt wurden, bleiben diese Regelungen unberührt, wenn sie nicht durch Betriebsvereinbarung

---

[38] Abschnitt 4 Punkt 16a (Seite 9).

[39] Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 12) zu beachten.

geändert werden. Gleiches gilt für bisher höhere Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen sowie Vergütungen für Sonn- und Feiertagsarbeit.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

15. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für
- die 2. Schicht pro Stunde mindestens ..... € 0,435
- für die 3. Schicht pro Stunde mindestens ... € 2,021

Nachtarbeitszulage

16. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens € 2,021 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)[40]

Definition und Anspruch

17. a) **Schmutzzulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,494.

b) **Erschwerniszulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,494.

c) **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 Sturzgefahr oder anderer Gefahren zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,494.

Gemeinsame Bestimmungen zu SEG-Zulagen

18. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastung und werden nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen entsprechende Arbeiten geleistet werden.[41]

Wenn ein Arbeitsplatzbewertungssystem Schmutz, Erschwernis bzw. Gefahr bereits mindestens in kollektivvertraglicher Höhe berücksichtigt, sind die Zulagen gemäß Punkt 17 nicht zusätzlich zu bezahlen.

Kommt es im Betrieb zu keiner Einigung über die Frage, ob eine SEG-Zulage für eine bestimmte Tätigkeit zusteht, ist vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Regelungen über SEG-Zulagen können in Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

---

[40] Zu beachten ist auch die „Empfehlung betreffend besondere Erschwernis- und Gefahrenzulagen“ (Anhang 7, Seite 72).

[41] Eine Pauschalierung der SEG-Zulagen ist nach Maßgabe der Günstigkeit zulässig. Steuerrechtlich bleibt der Nachweis der anspruchsbegründenden Tätigkeit zumindest für die jeweilige Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern notwendig.

Montagezulage

19. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb der Betriebsstätte (Abschnitt 10 Punkt 1[42]) – gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens € 0,762.

Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter

20. Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10% ihres Lohnes (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn). Dieser Zuschlag gebührt auch Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern für jene Zeit, in der ihnen bei Montagearbeiten sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb der Betriebsstätte wenigstens 3, bei Arbeiten innerhalb der Betriebsstätte wenigstens 6 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer unterstellt sind.

ABSCHNITT 8
ALIQUOTE LOHNANSPRÜCHE

1. Im Eintritts- bzw. Beendigungsmonat sind die Stunden mit Lohnanspruch (bei Vollzeitbeschäftigung pro Stunde 1/167 des Monatslohnes), höchstens aber der volle Monatslohn zu zahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, sondern am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatslohn zu. Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Besteht außerhalb des Eintritts- bzw. Beendigungsmonats nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag mit Lohnanspruch 1/30 des Monatslohnes zu zahlen. Für einzelne Stunden ohne Lohnanspruch ist bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde 1/167 vom Monatslohn abzuziehen.

Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

3. Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

ABSCHNITT 9
SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

2. Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebühren jeweils
- der monatliche Ist-Lohn bzw. die Lehrlingsentschädigung und
- der Monatswert der SEG-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie der Montagezulage und des Zuschlages für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter auf der Grundlage des Durchschnittes der letzten 3 Monate[43]. Zeiten ohne vollen Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Dieser Zeitraum verlängert sich um diese ausgeschiedenen Zeiten.

Leistungsbezogene Entgelte gemäß § 96 Abs. 1 Z. 4 Arbeitsverfassungsgesetz und sonstige Prämien im Sinn des Abschnittes 6b auf Montage- und Baustellen sind mit dem

---

[42] Seite 45.

[43] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 67).

Durchschnitt der letzten 3 Monate[43] auf der Basis der Normalarbeitszeit zuzüglich der Kompetenzzulage einzubeziehen.

Für weibliche und männliche Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal und hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und weibliche und männliche Chauffeure ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zugrunde zu legen.

Bezieherinnen und Beziehern von Provisionen gebührt das monatliche Fixum, mindestens jedoch der monatliche Mindestlohn.[44]

Fälligkeit

Urlaubsgeld

3. Das Urlaubsgeld gebührt neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Wird vor der Juni-Abrechnung ein mindestens 5-tägiger Urlaub angetreten, ist jeweils aliquotes Urlaubsgeld zu zahlen (z.B. bei 25 Arbeitstagen Urlaubsanspruch pro Urlaubsjahr gebührt pro Urlaubstag 1/25 des Urlaubsgeldes).

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsgeldes ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Urlaubsverbrauch festgelegt werden; spätestens ist das Urlaubsgeld jedoch am 30. Juni zu zahlen. In Betrieben ohne Betriebsrat können derartige Vereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich getroffen werden.

Weihnachtsgeld

4. Das Weihnachtsgeld ist spätestens am 30. November zu zahlen.

Aliquote Sonderzahlungen

5. Beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Das aliquote Urlaubsgeld ist gemäß Punkt 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Weihnachtsgeld. Für nach dem 30. November eintretende Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind das aliquote Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem Monatslohn für den Dezember zu zahlen.

6. Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres und wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil zurückzuzahlen bzw. wird dieser Teil bei der Endabrechnung abgezogen (1/52 pro begonnene Kalenderwoche), wenn das Arbeitsverhältnis durch

- Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer,
- Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder
- Austritt ohne wichtigen Grund

aufgelöst wird.

Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres und wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld noch nicht bezahlt, gebührt die betreffende Sonderzahlung aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Dieser Anspruch entfällt bei

- Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
- Austritt ohne wichtigen Grund.

---

[44] Die Anrechnung von Sonderzahlungen auf Mindestlöhne von Bezieherinnen bzw. Beziehern von Provisionen ist in Abschnitt 6 Punkt 26 (Seite 26) geregelt.

Zeiten ohne Entgeltanspruch

7. Zeiten ohne Entgeltanspruch vermindern das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (je vollendete Woche 1/52) nur

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeldbezug, Karenz im Sinn des Mutterschutz- bzw. Väter-Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes[45] oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung[46]) oder
- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz einschließlich Sonderzahlungen erhält.

Für Zeiten, in denen aufgrund einer Vereinbarung Arbeitsleistung und Entgeltanspruch entfallen, kann der Entfall des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes vereinbart werden. Für unbezahlten Urlaub für eine Betriebsrats-Bildungsfreistellung im Sinn des § 118 ArbVG kann die aliquote Verminderung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes jedoch nicht wirksam vereinbart werden.

Notwendige Korrekturen des Urlaubsgeldes sind mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).

Änderung der Normalarbeitszeit

8. Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).[47]

ABSCHNITT 10
DIENSTREISE UND MONTAGE[48]

Dienstreisebegriff

1. Eine Dienstreise bzw. Montage (im Folgenden: „Dienstreise“) liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Auftrag des Unternehmens die Betriebsstätte oder den Wohnsitz verlässt; sie beginnt mit diesem Zeitpunkt und endet, wenn sie bzw. er im Auftrag des Unternehmens dorthin zurückkehrt. Zeiten einer Reisebewegung außerhalb der Normalarbeitszeit sind in dem in Punkt 18 bis 22 festgesetzten Ausmaß Zeiten einer Dienstreise. Heimfahrten im Sinn von Punkt 29 bis 34 sind gleichfalls Dienstreisen. Reisen von Lehrlingen in die (Internats-)Berufsschule gelten nicht als Dienstreisen.

Werden mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer Arbeitsleistungen in mehreren Betriebsstätten vereinbart, ist eine bestimmte Betriebsstätte einvernehmlich als Ausgangspunkt für Dienstreisen schriftlich festzulegen (Stamm-Betriebsstätte). Reisen zu anderen

---

45 § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz.

46 § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

47 Berechnungsbeispiel in Anhang 4 Punkt 1 (Seite 69).

48 *Gruber/Winkelmayer,* Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis, Wien 2006).
Das Übergangsrecht ist in Anhang 2 Punkt 2 (Seite 66) geregelt.

Betriebsstätten sind daher Dienstreisen.

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen
- ein einheitlicher Ausgangspunkt für alle an einem Dienstort Tätigen (z.B. in Wien der Stephansdom) oder
- der Wohnsitz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt

festgesetzt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mittels schriftlicher Einzelvereinbarung geschehen.

3. Kann betrieblich kein Einvernehmen über das Vorliegen einer Betriebsstätte erzielt werden, ist auf Wunsch des Unternehmens, des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch einer betroffenen Arbeitnehmerin bzw. eines betroffenen Arbeitnehmers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für räumlich fortschreitende Arbeiten (z.B. Fernleitungsbau) aufgenommen werden, gilt das jeweils für das Baulos zuständige Bau- bzw. Montagebüro (Bauleitung) als Betriebsstätte.

4. Die Dienstreise-Bestimmungen bilden ein für Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und für Angestellte einheitliches Dienstreiserecht. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Reiseaufwandsentschädigung

Allgemeines

5. Für den zusätzlichen Aufwand, der sich bei einer Dienstreise ergibt, gebührt eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus einem Taggeld und einem Nächtigungsgeld.

Dienstreisen innerhalb der EU[49]

Taggeld

6. Das Taggeld beträgt € 49,30[50] für jeweils 24 Stunden einer Dienstreise.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für
- bis zu 5 Stunden ..... kein Taggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden ..... 1/3 des Taggeldes (€ 16,43);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden ..... 2/3 des Taggeldes (€ 32,87);
- mehr als 12 Stunden ..... volles Taggeld (€ 49,30).

Für die das Vielfache von 24 Stunden überschreitende Zeit gilt diese Aliquotierungsregel ebenfalls.

Nahbereichstaggeld in Österreich

7. Wenn die Beschäftigung ausschließlich innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um die Betriebsstätte (Nahbereich) erfolgt, beträgt das Taggeld abweichend von Punkt 6 bei einer Reisedauer von
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden ..... € 11,90;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden ..... € 14,93;
- mehr als 11 Stunden ..... € 24,65.

---

[49] EU-Staaten (Stand 1.5.2015) und Liechtenstein, Norwegen sowie Schweiz, siehe Tabellen auf Seite 84 und 85.

[50] Übergangsrechts-Werte für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf Seite 85.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- der Beschäftigungsgruppen H bis K oder
- die zu einer anderen Betriebsstätte des Unternehmens reisen; für Montagearbeiten bzw. Arbeiten auf Baustellen gebührt das Nahbereichstaggeld jedoch.

Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigestellt oder die Kosten erstattet, entfällt bei einer Dauer der Tätigkeit von bis zu 11 Stunden das Nahbereichstaggeld. Dauert die Tätigkeit mehr als 11 Stunden, ist es um 50% pro Mahlzeit zu kürzen. Beigestellte Mahlzeiten müssen angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

Nächtigungsgeld

8. Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, gebührt Nächtigungsgeld.

Dieses beträgt in Österreich € 16,61 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 27,34[51] pro Nacht.

In den übrigen EU-Staaten (Stand 1.5.2015) und Liechtenstein, Norwegen sowie Schweiz besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld in der Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten für den betreffenden Staat, jedoch mindestens € 27,34 pro Nacht. Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 für den jeweiligen EU-Staat um 10% verringert werden.[52]

Verlässt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Reiseziel wegen Wochenendruhe (Wochen-, Ersatzruhe), Feiertagsruhe, Zeitausgleich, Urlaub, Krankheit, Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen oder zur höchstens eintägigen Berichterstattung, beginnt die Zählung der Kalendertage nach der Rückkehr zum Reiseziel nicht neu. Dies gilt auch dann, wenn während solcher Zeiten kein Nächtigungsgeld bezahlt wird. Die Zählung der Kalendertage beginnt hingegen neu, wenn die Dienstreise an einem anderen Ort fortgesetzt wird.

Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um das Nächtigungsgeld ein angemessenes Quartier zu erhalten, sind die Nächtigungskosten gegen Beleg zu erstatten, wobei die Kosten so gering als möglich zu halten sind.

Dienstreisen in Drittstaaten[53]

9. Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen in Drittstaaten gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten[54] für jene Staaten, in die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Erfüllung des Auftrages reist (Zielländer). Für die Durchreise durch einen Staat auf dem Weg in das Zielland gebührt die Reiseaufwandsentschädigung des Ziellandes.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise dürfen die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder um 10% verringert werden.

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugszeitpunkt vom zuletzt benützten Flughafen innerhalb der EU (Stand 1.5.2015), Norwegens oder der Schweiz im jeweiligen Staat; bei der Rückkehr der An-

---

51 Übergangsrechts-Werte für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf Seite 85.

52 Nächtigungsgeld-Tabelle auf Seite 84.

53 Staaten außerhalb: EU (Stand 1.5.2015), Liechtenstein, Norwegen, Schweiz.

54 http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2001_434_2/2001_434_2.pdf

kunftszeitpunkt am 1. Flughafen innerhalb der EU (Stand 1.5.2015), Norwegens oder der Schweiz. Zwischenlandungen auf der Durchreise sind nicht zu berücksichtigen (siehe Abs. 1).

10. Volles Drittstaaten-Taggeld für den betreffenden Staat gebührt für jeweils 24 Stunden.

Dauert der Aufenthalt im betreffenden Staat weniger als 24 Stunden, gebührt für
- bis zu 5 Stunden ..... kein Drittstaaten-Taggeld,
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden ..... 1/3 des Drittstaaten-Taggeldes,
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden ..... 2/3 des Drittstaaten-Taggeldes,
- mehr als 12 Stunden ..... volles Drittstaaten-Taggeld.

Für die das Vielfache von 24 Stunden überschreitende Zeit gilt diese Aliquotierungsregel ebenfalls.

11. Für die gesamte Reisezeit abzüglich der vom Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile steht das Taggeld gemäß Punkt 6 zu. Für die durch das Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile sind folgende Stunden abzuziehen:
- 1/3 Drittstaaten-Taggeld ... 4 Stunden,
- 2/3 Drittstaaten-Taggeld ... 8 Stunden,
- volles Drittstaaten-Taggeld 24 Stunden.

Gemeinsame Bestimmungen für EU- und Drittstaaten-Dienstreisen[55]

12. Sonstige mit der Auslandsdienstreise im Zusammenhang stehende Aufwendungen (z.B. Porto, Telefon, Kleiderreinigung) sind im notwendigen Ausmaß zu vergüten.

13. Die Reiseaufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in EURO. Die Bezahlung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, sonst im Einvernehmen mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern schriftlich zu regeln, wobei auf länderspezifische Besonderheiten bzw. auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

14. Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigestellt oder die Kosten erstattet, kann das Taggeld pro Mahlzeit um 30% gekürzt werden (Abweichendes gilt gemäß Punkt 7 für das Nahbereichstaggeld). Wird außerhalb Österreichs das Frühstück erstattet oder kostenlos beigestellt, kann das Taggeld um 15% gekürzt werden. Beigestellte Mahlzeiten müssen nach inländischem Standard angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe dürfen nicht entgegenstehen.

Für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die vollständig als Dienstzeit bezahlt werden und bei denen das Unternehmen die Kosten aller Mahlzeiten und Nebenleistungen trägt, kann das Taggeld um 90% gekürzt werden.

15. Ein Anspruch auf Taggeld und/oder Nächtigungsgeld besteht nicht
- bei unberechtigtem Fernbleiben;
- wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Bei einem Arbeitsunfall entfällt das Taggeld nur bei vorsätzlicher Herbeiführung, das Nächtigungsgeld entfällt nicht.

16. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht nicht, wenn
- ein Hotelzimmer oder angemessenes Quartier beigestellt wird;
- die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden;
- in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens 3 Stunden der Reisebewegung fallen und ein

[55] Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt sind in Abschnitt 10 Punkt 32 (Seite 52) geregelt.

Schlafwagen oder First- bzw. Business-Class-Flug in Anspruch genommen wird;
- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer trotz vom Unternehmen vorgesehener auswärtiger Nächtigung zu Hause nächtigt. In diesem Fall gebührt ein Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) für die Strecke vom Reiseziel nach Hause und zurück, der mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld begrenzt ist. Ist der Fahrtkostenersatz niedriger als das Nächtigungsgeld, gebührt die Differenz als pauschaler Auslagenersatz.

17. Wird kein (angemessenes) Quartier beigestellt, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ein angemessenes Quartier zu wählen, welches möglichst nahe zum nicht ständigen Arbeitsplatz liegt.

Ein Quartier ist angemessen, wenn es den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfordernisse zu erfüllen: Ein- oder gegebenenfalls Zweibettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m^2 Wohnfläche pro Person, WC, Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen (ausgenommen in Hotels), Tisch, versperrbarer Kasten mit Ablage und Aufhängemöglichkeiten, Vorhänge oder andere Einrichtungen, die vor dem Einblick von außen schützen, nach Möglichkeit gemeinschaftliche Aufenthaltsräume, regelmäßige Reinigung des Zimmers und der Bettwäsche.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

18. Für Zeiten der Reisebewegung (einschließlich notwendiger Wartezeiten) außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der aliquote Teil des Ist-Lohnes[56] (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes) ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G[57] begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

Für Bahnfahrten und Flüge, bei denen mindestens 3 Reisestunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen, gebührt diese Vergütung nur bis 22 Uhr bzw. ab 6 Uhr.

Lenkentgelt

19. Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Unternehmens selbst lenkt, gebührt für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit anstelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung. Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H[54] zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

20. Für Reise- bzw. Lenkzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt mindestens ein Stundenlohn (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn) bzw. die Vergütung für eine Überstunde. Wenn der Hin- oder der Rückweg innerhalb der Normalarbeitszeit zurückgelegt wird, gebührt mindestens eine halbe (Über-)Stunde. Liegen sowohl Hin- als auch Rückweg zur Gänze innerhalb der Normalarbeitszeit, besteht kein Anspruch auf Reise- bzw. Lenkentgelt.

---

[56] Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundlohn : 167 = Ist-Stundenlohn; Ist-Stundenlohn : 60 = Ist-Minutenlohn.

[57] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 2 (Seite 66).

Innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um die Betriebsstätte gilt:
- Unabhängig von der tatsächlichen Reise- bzw. Lenkzeit ist höchstens eine (Über-) Stunde zu bezahlen. Bei größerer Differenz zwischen der Luftlinie und der kürzesten Wegstrecke ist eine betriebliche Regelung zu vereinbaren.
- Für Reisen zwischen Betriebsstätten des Unternehmens gebührt kein Reise- bzw. Lenkentgelt; für Fahrten zu Montagearbeiten bzw. Arbeiten auf Baustellen hingegen schon.

Bei Nächtigung bzw. Nächtigungsmöglichkeit innerhalb von 2 km Luftlinie vom nicht ständigen Arbeitsplatz besteht kein Anspruch auf Reise- bzw. Lenkentgelt für die Strecke zwischen Quartier und diesem Arbeitsplatz.

21. Mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern,
- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter) oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind,

kann Abweichendes schriftlich vereinbart werden. Dabei sind die tatsächlich erforderlichen und geleisteten Reise-/Lenkzeiten ausreichend zu berücksichtigen.

22. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Berechnung des Reise- bzw. Lenkentgeltes auf Basis des Mindestlohnes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine solche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien getroffen werden.[58]

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem In-Kraft-Treten der Betriebsvereinbarung begonnen haben, gebührt in diesem Fall das Reise- bzw. Lenkentgelt mindestens auf der Basis des am Tag des In-Kraft-Tretens der Betriebsvereinbarung zustehenden Grundlohnes, erhöht um die jeweiligen kollektivvertraglichen (Ist-)Lohnerhöhungen, jedoch ohne Berücksichtigung von Vorrückungen und freiwilligen Lohnerhöhungen, bis sich aus der Betriebsvereinbarung eine höhere Berechnungsgrundlage ergibt.

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld

23. Ist auf der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, hat das Unternehmen dieses Verkehrsmittel unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu bestimmen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen.

24. Die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw. des Autobusses sind zu ersetzen. Bei Bahnfahrten sind die Fahrtkosten 1. Klasse zu ersetzen
- bei Fahrten über 200 Bahn-km zwischen Ausgangs- und Zielbahnhof oder
- wenn mindestens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

Nur wenn die Benützung vorher ausdrücklich bewilligt wurde, sind die Kosten von Schlafwagen-, Schiffsfahrten, Flügen oder Fahrten mit Zügen mit besonderen Zuschlägen (z.B. ICE, TGV) zu ersetzen.

25. Wenn die Verwendung eines Privatautos vor Beginn der Dienstreise bewilligt wurde, steht Kilometergeld zu.

---

[58] Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 2 (Seite 67).

Die Höhe des Kilometergeldes ist nach der innerhalb eines Jahres (Kalender-, Geschäftsjahr oder sonstiger Jahreszeitraum) für Dienstreisen zurückgelegten Strecke gestaffelt und beträgt:

- für die ersten 15.000 km .... € 0,420 pro km,
- ab 15.001 km ..... € 0,395 pro km.

Trägt das Unternehmen einen Teil des Aufwandes direkt (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist der von der Statistik Austria erstellte „Warenkorb Privater PKW-Verkehr“ in der jeweils aktuellen Fassung zu berücksichtigen.

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass bei einem gravierenden Missverhältnis zwischen dem Kilometergeld und den Kosten für Park- oder Mautgebühren das Unternehmen diese Kosten direkt trägt.

26. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privatautos abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Unternehmens für Schäden, die aus der Benützung des Privatautos durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer entstehen. Wenn jedoch Tätigkeiten so angeordnet werden, dass die Benützung des Privatautos notwendig ist,

- bleiben bei Unfallschäden die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz aufrecht;
- gebührt das Kilometergeld für die gesamte Strecke (Wohnsitz – Reiseziel – Wohnsitz).

27. Die Abrechnung der Kilometergelder hat nach Wunsch des Unternehmens entweder nach jeder einzelnen Fahrt oder in Form eines Fahrtenbuches zu erfolgen. Fahrtenbücher sind auf Verlangen, jedenfalls aber am Ende des Jahres sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übergeben.

28. Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit dem Privatauto reisen (z.B. Monteure, Vertriebsmitarbeiter), können andere gleichwertige Vereinbarungen über den Fahrtkostenersatz schriftlich getroffen werden.

Heimfahrten

Heimfahrt

29. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz für jeweils

- 2 Dienstreise-Monate, wenn das Reiseziel über 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist und innerhalb Europas liegt;
- 9 Dienstreise-Monate, wenn das Reiseziel außerhalb Europas liegt, sofern die Beendigung dieser Dienstreise nicht innerhalb der nächsten 3 Monate zu erwarten ist.

Der Anspruch entsteht jeweils mit Ablauf von 2 bzw. 9 Dienstreise-Monaten.

Für die Heimfahrt sind vom Unternehmen die Ansprüche gemäß Punkt 5 bis 28 zu erfüllen.

30. Wird die Heimfahrt nicht spätestens 2 Monate nach Ablauf der 2 bzw. 9 Dienstreise-Monate angetreten, verfällt der Anspruch. Wenn die Heimfahrt aus betrieblichen Gründen nicht angetreten werden kann, gebührt bis zu einer Heimfahrt für jeden darüber hinausgehenden vollen Dienstreise-Monat die Hälfte bzw. 1/9 der Ansprüche als finanzielle Abgeltung. Abgegoltene Monate zählen nicht für den Anspruch auf Heimfahrt.

31. Anlässlich jeder Heimfahrt besteht Anspruch auf 48 Stunden Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes. Liegt das Reiseziel der Dienstreise außerhalb Europas, besteht Anspruch auf einen anschließenden Urlaub.

Heimfahrt aus besonderen Gründen

32. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn

- sie erkranken und die Heimfahrt nachweislich ärztlich empfohlen wurde;
- sie einen mindestens einwöchigen Urlaub antreten oder
- eine nahe Familienangehörige bzw. ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw. Lebenspartnerin oder -partner, Kind, Adoptiv- bzw. Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

Bleiben erkrankte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer am Reiseziel oder in dessen näherer Umgebung in Pflege, sind volles Tag- und gegebenenfalls Nächtigungsgeld zu bezahlen. Ist ein Spitalsaufenthalt erforderlich, ist 1/3 des Taggeldes zu bezahlen; unvermeidliche Quartierkosten hat das Unternehmen gegen Nachweis zu ersetzen.

Bei einer Heimfahrt aus besonderen Gründen sind vom Unternehmen die Ansprüche gemäß Punkt 5 bis 28 zu erfüllen. Bei Urlaubsantritt werden diese Ansprüche auch dann vergütet, wenn keine Heimreise erfolgt.

Fahrtkostenersatz im Inland

33. Wenn das Reiseziel innerhalb Österreichs liegt und mehr als 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist, sind nach dem 1. Dienstreise-Monat in jenen Monaten, in denen keine Heimfahrt gemäß Punkt 29 bis 32 in Anspruch genommen wurde, die Fahrtkosten für eine Hin- und Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bahn 2. Klasse) zu ersetzen.

Kein Anspruch auf diesen Fahrtkostenersatz besteht für jene Dienstreise-Monate, für die ein Anspruch auf eine Abgeltung wegen einer verzögerten Heimreise gemäß Punkt 30 gebührt.

Rücktransport im Todesfall

34. Stirbt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat das Unternehmen auf Verlangen einer bzw. eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. Versicherungen) diese Kosten tragen, sind sie dem Unternehmen zurückzuzahlen. Auf Verlangen einer bzw. eines nahen Angehörigen hat das Unternehmen auch bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

Reisevorbereitungen

35. Vor Antritt einer Auslandsdienstreise ist die zur Vorbereitung erforderliche Zeit freizugeben; notwendige und unvermeidliche Aufwendungen (wie z.B. Visa-Gebühren, Kosten von Impfungen) sind zu ersetzen.

Dienstzettel

36. Vor Beginn einer über einmonatigen Auslandsdienstreise sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettels insbesondere mitzuteilen:

- Beginn und voraussichtliches Ende der Dienstreise,
- Höhe des Tag- und Nächtigungsgeldes,
- allfällige besondere Bezüge (z.B. Auslandszulage),
- Art der Verkehrsmittel,
- Überweisungsart und Währung des Entgeltes,
- Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- Art und Höhe der Versicherung.

Diese Mitteilung kann entfallen, wenn aufgrund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Sondervereinbarungen

37. Es können insgesamt gleichwertige Sondervereinbarungen für einzelne Auslandsdienstreisen getroffen werden. Vom Kollektivvertrag bzw. betrieblichen Regelungen abweichende oder diese ergänzende Punkte sind schriftlich festzuhalten (z.B. in Form einer Ergänzung des Dienstzettels). Der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe

38. Die Verteilung der in Österreich geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Ausland tätig sind, abweichend geregelt werden, soweit sich dies aus den Gesetzen und Übungen in dem betreffenden Staat sowie aus der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieses Auslandsstaates oder sonstigen Erfordernissen ergibt.

Gilt in dem betreffenden ausländischen Staat nicht der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, sondern ein anderer Wochentag, tritt dieser an die Stelle des Sonntages.

Vorschuss, Kreditkarte

39. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer können vom Unternehmen einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Reisekosten (Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten) verlangen, der gegen die nachherige Reisekostenabrechnung verrechnet wird.

Anstelle eines Vorschusses kann auch eine Firmenkreditkarte ausgegeben werden, sofern das Unternehmen das Haftungsrisiko (z.B. bei Verlust) trägt. Erfolgt die Kreditkarten-Abbuchung nicht vom Konto des Unternehmens, hat dieses die Reiseaufwendungen vor der Abbuchung durch das Kreditkartenunternehmen zu ersetzen.

Unfall- und Krankenrücktransportversicherung

40. Das Unternehmen hat die Kosten einer Unfall- und Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Auslandsdienstreise zu ersetzen. Dieser Kostenersatz entfällt oder verringert sich entsprechend, wenn das Unternehmen auf eine andere Art und Weise für die Abdeckung dieser Risken gesorgt hat (z.B. durch eine eigene Versicherungsdeckung). Von dieser anderweitigen Vorsorge sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich zu informieren. Die Mitteilung pro Auslandsdienstreise kann entfallen, wenn aufgrund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Die Deckungssummen der Unfallversicherung sind mindestens:
- dauernde Invalidität ... € 45.000,-;
- Tod ..... € 22.500,-.

Die Unfallversicherung hat nur jene Risken zu erfassen, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen und von der österreichischen Sozialversicherung nicht gedeckt sind.

Wenn das Unternehmen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern oder deren Angehörigen Vorschüsse auf Versicherungsleistungen gewährt hat, sind diese Ansprüche gegen Dritte (z.B. Versicherungen) bis zur Höhe des jeweiligen Vorschusses an das Unternehmen (auf Verlangen) abzutreten.

Höhere Gewalt

41. Bei einer konkreten persönlichen Gefährdung (durch Krieg, Unruhen etc.) sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Dabei haben sie möglichst vor Antritt der Heimreise das Einvernehmen mit dem Unternehmen bzw. der ört-

lichen Führungskraft herzustellen. Ist dies nicht möglich, ist das Unternehmen vom Antritt der Heimreise so bald als möglich zu verständigen.

42. Werden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Heimreise gehindert und verlieren sie dadurch die Verfügungsmöglichkeit über ihren Lohn, hat das Unternehmen den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenen Lohn vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, den die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ohne Auslandsdienstreise erhalten hätten. Für bis zu weitere 6 Monate ist den Angehörigen auf ihr Verlangen vorschussweise ein Betrag in der Höhe des auf dieser Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu zahlen. Nach der Heimkehr kann das Unternehmen die Überbrückungshilfe gegen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer verrechnen.

Angehörige im Sinn dieser Bestimmung sind Ehe- bzw. Lebenspartnerin und -partner, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Dienstreise im gemeinsamen Haushalt gewohnt haben; mangels solcher – in dieser Reihenfolge – Kinder und Adoptivkinder, Eltern, Geschwister, Stiefkinder.

Nachgewiesene gesetzliche Unterhaltsansprüche hat das Unternehmen auf Verlangen vorschussweise zu erfüllen; die ausgezahlten Beträge vermindern den Vorschuss gemäß Absatz 1.

Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen

43. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Vertrieb) oder
- die zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind oder
- in Betrieben ohne Betriebsrat

können einvernehmlich andere, den kollektivvertraglichen Ansprüchen insgesamt gleichwertige Formen der Entschädigung schriftlich vereinbart werden (z.B. Pauschalen, Auslandszulagen oder andere Vergütungen).

44. Über die Anpassung bestehender oder die Gestaltung neuer betrieblicher Regelungen für Dienstreisen bzw. Montage (insbesondere bei Pauschalierung) können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann das Unternehmen mit den Kollektivvertragsparteien derartige Regelungen treffen.

Rechnungslegung, Verfall

45. Die schriftliche Abrechnung von Ansprüchen aus Dienstreisen hat für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Abrechnung nicht innerhalb von 6 Kalendermonaten nach Rückkehr von der Dienstreise erfolgt. Im Fall unverschuldeter Verhinderung an der Abrechnung beginnt diese Frist ab Wegfall des Hinderungsgrundes.

ABSCHNITT 11
JUBILÄUMSGELD

1. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum
- 25-jährigen Dienstjubiläum .... 1 Monatslohn,
- 35-jährigen Dienstjubiläum .... 2 Monatslöhne,
- 45-jährigen Dienstjubiläum .... 3 Monatslöhne

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr gebührt ein

der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatslöhnen; dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund endet.

2. Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, gelten diese statt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

ABSCHNITT 12
DIENSTERFINDUNGEN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

1. Diensterfindungen im Sinn des § 7 Abs. 3 des Patentgesetzes sind dem Unternehmen anzubieten. Das Unternehmen hat innerhalb von 3 Monaten vom Tag der Anbietung an zu erklären, ob es die Erfindung für sich in Anspruch nimmt. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist das Unternehmen zur Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Bei Inanspruchnahme der Erfindung hat es die gesetzlich vorgesehene Entschädigung an die Erfinderin bzw. den Erfinder und die Patentgebühren zu zahlen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist auf Verlangen bei der Eintragung in das Patentregister als Erfinderin bzw. Erfinder zu nennen.

2. Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

ABSCHNITT 13
FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG

Fälligkeit

1. Lohn, Kompetenzzulage, ständig zustehender Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter und alle pauschalierten Ansprüche sind spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats zu zahlen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigt sind, ist spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats der Ist-Lohn zu zahlen; den ständig in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der letztgültige Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn (Abschnitt 6a Punkt 18;[59] Abschnitt 6b Punkt 12[60]). In beiden Fällen ist die Entgeltdifferenz zum erarbeiteten Lohn spätestens am Letzten des Folgemonats abzurechnen.

Ansprüche aus Dienstreisen, deren schriftliche Abrechnung bis zum 20. eines Monats erfolgt, sind spätestens am Monatsletzten zu zahlen, bei späterer Abrechnung am Letzten des Folgemonats.

Für die Fälligkeit der Abfertigung Alt gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (§ 23 Abs. 4 AngG, § 2 Abs. 1 ArbAbfG).

Alle anderen Ansprüche sind spätestens am Letzten des Folgemonats zu zahlen, insbesondere:
- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,

---

[59] Seite 35.

[60] Seite 36.

- Zulagen, Zuschläge (z.B. nicht ständig zustehender Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorabeiter), Prämien etc.

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 Ist-Lohn und alle variablen Entgelt-Bestandteile für den vorangehenden Kalendermonat vollständig bezahlt werden.

Abrechnung

2. Der Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender monatlicher Abrechnungszeitraum (z.B. jeweils bis zum 20. des Monats) durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

3. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:
- den Abrechnungszeitraum,
- den monatlichen Ist- bzw. Akkordlohn,
- Mehrarbeits- und Überstundenvergütung,
- Zulagen und Zuschläge,
- Provisionen und Prämien,
- Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
- Sonderzahlungen,
- sonstige Entgelte,
- Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

Die Auszahlung ist so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.

Information über Zeitguthaben bzw. -schulden

4. Wenn bei
- der Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle,
- der Abgeltung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit oder von Überstunden durch Zeitausgleich,
- der Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer monatlich im Nachhinein über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit des Abrechnungszeitraumes sowie über den Gesamtsaldo (Zeitguthaben bzw. -schuld) schriftlich zu informieren.

Rundung betrieblicher Beträge

5. Bei der Erhöhung von in betrieblichen Regelungen vorgesehenen Beträgen von weniger als 5 Euro sind diese auf mindestens 3 Nachkommastellen kaufmännisch zu runden, soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist. Kann die Lohnverrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

ABSCHNITT 14
URLAUB

1. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls gemäß § 3 UrlG anzurechnender Vor-

zeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind 3 Jahre einer Schulausbildung anzurechnen, die erfolgreich mit Reifeprüfung (Matura) abgeschlossen wurde.[61] Fallen derartige Schulzeiten und Zeiten von Arbeitsverhältnissen zusammen, ist diese Zeit nur einmal zu berücksichtigen.

2. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.[62]

Regelmäßig geleistete Überstunden sind bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes in der Regel zu berücksichtigen. Als regelmäßig gelten Überstunden dann, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet wurden. Kalendermonate, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer überwiegend berechtigt abwesend war (z.B. wegen Krankheit, Urlaub oder sonstiger bezahlter Dienstverhinderung), sind auszuscheiden. Der Rückrechnungszeitraum ist um ausgeschiedene Monate zu verlängern. Regelmäßig geleistete Überstunden sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Am 30.4.2011 bestehende, davon abweichende Berechnungsmethoden bleiben aufrecht, so lange nicht durch Betriebsvereinbarung der Übergang zur Regelung des vorstehenden Absatzes vereinbart wird; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

3. Während des Urlaubes dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Zum Verbrauch von Urlaub während der Kündigungsfrist können sie nicht verpflichtet werden.

ABSCHNITT 15
BILDSCHIRMBRILLE, TELEARBEIT

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, ist aufgrund einer ärztlichen Verordnung eine Bildschirmbrille zur Verfügung zu stellen bzw. sind die notwendigen Kosten zu ersetzen.[63]

2. Telearbeit liegt vor, wenn sich der Arbeitsplatz ganz oder teilweise in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte (z.B. Wohnung) befindet und elektronische Kommunikations- sowie Bürotechnologie für die Tätigkeit bestimmend ist.

Telearbeit ist nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern möglich.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Wenn keine Betriebsvereinbarung gilt, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen. Der von den Kollektivvertragsparteien ausgearbeitete Muster-Dienstzettel ist dabei zu Grunde zu legen.

---

61 Durch diese Bestimmung wird die Höchstanrechnung von 2 Schuljahren neben Dienstzeiten gemäß § 3 Abs. 3 UrlG erweitert.

62 http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=623

63 Weitere Regelungen zur Bildschirmarbeit enthält § 68 ASchG.

ABSCHNITT 16
ABFERTIGUNG

Abfertigung Neu

1. Für Arbeitsverhältnisse, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) unterliegen, gelten die kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Abfertigung Alt nicht.

Nach Vereinbarung eines Übertrittes von der Abfertigung Alt zur Abfertigung Neu ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, wenn die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z. 26 ArbVG[64] bestimmt ist.

Abfertigung Alt

Abfertigung Alt bei Teilzeit bzw. Elternteilzeit

2. Wenn
- innerhalb von 5 Jahren vor einer abfertigungswahrenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Stelle einer Vollzeit- eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart bzw. das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung verringert wird oder
- Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer kündigen, die sich in gesetzlicher Elternteilzeit befinden, deren Ausmaß unter der vorher vereinbarten Normalarbeitszeit liegt,

erfolgt die Berechnung des Monatsentgeltes für die Bemessung der Abfertigung Alt wie folgt:[65]
- Es ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß während der gesamten Dauer der Betriebszugehörigkeit zu ermitteln. Wurde vor der letzten Herabsetzung der Arbeitszeit überwiegend Vollzeit gearbeitet, ist für die Berechnung des Durchschnittes die gesamte Dienstzeit vor der letzten Herabsetzung als Vollzeit zu berücksichtigen. Anrechenbare Karenzen bzw. Präsenzdienste sind mit jenem Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen, welches vor ihrem Antritt vereinbart war. Nicht anrechenbare Zeiten sind aus der Berechnung auszuscheiden.
- Durch Aufwertung des letzten Entgeltes (einschließlich der Sonderzahlungen) im Verhältnis der zuletzt vereinbarten Stundenzahl pro Woche zu diesem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß ist ein fiktives Entgelt zu berechnen. Wurde anlässlich der Verringerung der Normalarbeitszeit das auf die Stunde bezogene Entgelt erhöht, ist diese Erhöhung abzuziehen.

Wurde anlässlich einer Verringerung der Normalarbeitszeit eine Abfertigung Alt gezahlt, gelten diese Bestimmungen nicht.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder jenen Betriebsteil gelten, in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

3. Wird das Arbeitsverhältnis während einer gesetzlichen Elternteilzeit vom Unternehmen gekündigt oder durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt, einvernehmlich

---

64 „Festlegung von Rahmenbedingungen für die … Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach dem B[S]MVG."

65 Berechnungsbeispiel in Anhang 4 Punkt 2 (Seite 69).

oder durch Zeitablauf beendet, ist bei der Ermittlung des Entgeltes für die Bemessung der Abfertigung die frühere Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.[66]

Abfertigung Alt bei Pensionsantritt bzw. Erreichung des Regelpensionsalters

4. Anspruch auf die Abfertigung Alt haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und von diesen

- wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG bzw. Artikel X Nachtschwerarbeitsgesetz oder
- wegen Erreichen des Regelpensionsalters (derzeit bei Männern Vollendung des 65., bei Frauen des 60. Lebensjahres)

unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins gekündigt wird.

Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Firmenpensionen, Pensionszuschüsse oder ähnliche Leistungen vom Unternehmen erbracht, ruhen diese Leistungen während des Abfertigungszeitraumes (d.h. für die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG aufgrund der Dienstzeit vorgesehen ist).[67]

Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen

6. Werden Arbeitsverhältnisse gemäß Abschnitt 3 Punkt 1[68] zusammengerechnet, vermindert sich der Anspruch auf Abfertigung Alt um jene Anzahl von Monatsentgelten, die bereits als Abfertigung für zusammengerechnete Arbeitsverhältnisse gezahlt wurde.

Einbeziehung von Leistungslohn in die Abfertigung Alt

7. Leistungsbezogene Entgelte gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG sind mit deren Durchschnitt der letzten 3 Monate[69] auf Basis der Normalarbeitszeit in die Berechnung der Abfertigung einzubeziehen.

Abfertigung Alt im Todesfall

8. Sind unter den gesetzlichen Erbinnen bzw. Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin bzw. der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erbinnen bzw. Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erbinnen bzw. Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin bzw. 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 eine Ehepartnerin bzw. ein Ehepartner, jedoch keine minderjährige Angehörige bzw. kein minderjähriger Angehöriger in obigem Sinn, zum Zeitpunkt des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser An-

---

66 § 23 Abs. 8 AngG.

67 Die Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche bzw. umgekehrt kann gemäß § 23 AngG vereinbart werden.

68 Seite 4.

69 Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 67).

spruch besteht, gleichgültig ob die überlebende Ehepartnerin bzw. der überlebende Ehepartner zum Zeitpunkt des Todes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

ABSCHNITT 17
VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verfallsfrist.

2. Abweichend davon müssen
- Vergütungen für Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit sowie Überstunden,
- Sonntagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes sind.[70]

Bei einer Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw. Überstunden läuft die Verfallsfrist ab dem Ende jenes für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, in dem die Überstundenleistung erfolgte. Wurde kein Betrachtungszeitraum vereinbart, läuft die Verfallsfrist ab dem Ende des Kalenderjahres.

3. Eine Verzichtserklärung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf ihre bzw. seine Ansprüche kann innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

ABSCHNITT 18
VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages, die über den Anlassfall hinaus von Bedeutung sind, soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Diese sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw. Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

ABSCHNITT 19
GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1.5.2014 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

---

[70] Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist in Abschnitt 10 Punkt 45 (Seite 54) geregelt.

ANHÄNGE

ANHANG 1
ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2015

Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen

1. Mindestlöhne,[71] Lehrlingsentschädigungen,[72] Mindestzulagen[73] und Mindestreiseaufwandsentschädigungen[74] ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 2,0% zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Punkt 5 bis 7 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Akkord

3. Bei Akkord im Sinn des Abschnittes 6a ist wie folgt vorzugehen:

a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
b) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulage) nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
c) Die am 1.5.2015 geltenden 3-Monate- bzw. 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

Prämienentlohnung

4. Bei Prämienentlohnung im Sinn des Abschnittes 6b ist wie folgt vorzugehen:

a) Der Grundlohn ist gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
b) Ist die Prämie in einem Prozentsatz des Grundlohnes festgelegt, ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentsatzes in Zukunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.
c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämiensätze sind gemäß Punkt 2 zu erhöhen.

Einmalzahlungsoption

5. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 20.7.2015 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,8% und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

---

71 Abschnitt 6 Punkt 22 (Seite 25).

72 Abschnitt 6 Punkt 63 (Seite 32).

73 Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17, 19 (Seite 42).

74 Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8 (Seite 46).

Höhe der Einmalzahlung

Zusätzlich zu der Ist-Lohnerhöhung gebührt eine Einmalzahlung in der Höhe von mindestens 8,4% des

a) Ist-Lohnes im April 2015 der einzelnen Arbeiterin bzw. des einzelnen Arbeiters oder
b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2015 der Arbeiterinnen und Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) im Betrieb oder
c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2015 aller Arbeiterinnen, Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten erforderlich. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Varianten b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2015 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 30.9.2014 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2015 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2014 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2015 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Löhne von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2014, aber vor dem 1.5.2015 begonnen hat und am 15.9.2015 aufrecht ist,

a) gemäß Punkt 2 zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
b) gemäß Punkt 5 Abs. 1 zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 1.5.2015 und am 15.9.2015

a) in gesetzlicher Elternkarenz sind,
b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
c) in einem Lehrverhältnis stehen,

ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Punkt 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 22.5.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2015 sind die Löhne gemäß Punkt 5 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2015 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 5 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2015 bis zum 31.7.2015 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

6. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 20.7.2015 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,8% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Zusätzlich zu der Ist-Lohnerhöhung sind mindestens 0,4% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Lohnerhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2015 ist die Erhöhung gemäß Punkt 6 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2015 zu berechnen und bis 31.7.2015 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 6 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2015 bis zum 31.7.2015 nachzuzahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2015 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen über die Bemessungsgrundlage des Leistungsvolumens (Abschnitt 6 Punkt 39 lit. a bis e[75]) zu ermitteln.

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

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.

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 22.5.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Freizeitoption

7. Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Löhne gemäß Punkt 2 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 3 Stunden 20 Minuten;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt 4 Punkt 36) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).

---

[75] Seite 28.

- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:
- Die Ist-Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2015 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.10.2015 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15.9.2015 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15.9.2015 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11.2015 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2016 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum 1.5.2015 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:
- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Anwendung mehrerer Optionen

8. Verteilungs-, Einmalzahlungs-, und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- bzw. Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Lohnsumme des Monats April 2015 noch in die individuellen Erhöhungen der Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Zulagen

9. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,0% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Schlussbestimmungen

10. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 6 und 9 sind mit Wirkung ab 1.5.2015 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG 2
ÜBERGANGSRECHT

1. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN ENTLOHNUNGSSYSTEMS (Abschnitt 6 „Entlohnung“)[76]

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

[**1. bis 16.** nicht mehr anwendbar.]

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

[**17.** nicht mehr anwendbar.]

Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage

18. Alle am 1.5.2004 in die Grund- bzw. in eine der 3 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. …[77]

---

[76] Der vollständige Text des Übergangsrechtes ist abrufbar unter: http://www.feei.at/img/db/docs/3045.pdf

[77] Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Leistungslohn (Akkord, Prämie), die am 30.4.2004 im Unternehmen beschäftigt waren und seither weder umgestuft wurden noch in den Zeitlohn gewechselt sind, gilt für die Höhe der Kompetenzzulage ein Übergangsrecht. Nach diesem bestimmt die Einreihung am 1.5.2004 in die jeweilige Vorrückungsstufe ihre aktuelle Kompetenzzulage, die jetzt nur mehr mit den kollektivvertraglichen Mindestlohn-Erhöhungen jeweils per 1.5. angepasst wird (vgl. Tabelle in Punkt 20).

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:[78]

BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2015) bei Einstufung am 1.5.2004 in		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	34,26	21,41	21,41
C	56,39	35,25	35,25
D	60,17	37,61	37,61
E	91,92	57,45	57,45
F	103,64	64,78	64,78
G	119,21	74,51	74,51

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulagen

21. Wird eine höhere Kompetenzzulage als in den Kompetenzzulagen-Tabellen (Punkt 19 und 20) angeführt bezahlt, ist die Überzahlung bei der Vorrückung in die nächste(n) Kompetenzzulagenstufe(n) betraglich aufrecht zu erhalten, soweit keine Anrechnung im Sinn des Abschnittes 6 Punkt 32 vereinbart wurde.

Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt 6 Punkt 30 („5%-Klausel“) gilt für die Kompetenzzulage nicht; Abschnitt 6 Punkt 31 (Ausnahme oder Aufschub von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen) ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 19 und 20) darf jedoch nicht unterschritten werden.

[**22. bis 27.** nicht mehr anwendbar.]

Arbeiterreiche Unternehmen

28. …

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung (Abschnitt 6 Punkt 37 bis 62) durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden.

[**29.** nicht mehr anwendbar.]

2. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN DIENSTREISERECHTES (Abschnitt 10 „Dienstreise und Montage“)

Reiseentgelt

1. Für Arbeitnehmer, die am 30.4.2006 im Unternehmen beschäftigt waren und deren Grundlohn im April 2006 über dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G lag, gilt: Der dem jeweiligen Arbeitnehmer im April 2006 gebührende Grundlohn wird so lange als Berechnungsbasis für das Reiseentgelt beibehalten, bis der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G höher ist.

Lenkentgelt

2. Für Arbeitnehmer, die am 30.4.2006 im Unternehmen beschäftigt waren und deren Grundlohn im April 2006 über dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H lag, gilt: Der dem jeweiligen Arbeitnehmer im April 2006 gebührende Grundlohn wird so

[78] Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die am 1.5.2004 in die „Grundstufe“ eingereiht worden sind, gilt ein eigenes Übergangsrecht. Seit 1.5.2011 ändert sich der Wert der zu diesem Zeitpunkt geltenden Kompetenzzulage nur mehr jeweils zum 1.5. jeden Jahres um die kollektivvertragliche Mindestlohn-Erhöhung.

lange als Berechnungsbasis der für Lenkzeiten gebührenden Überstundenvergütung beibehalten, bis der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H höher ist.

Weitergeltung

3. Für Betriebe, in denen eine Betriebsvereinbarung gemäß Abschnitt VIII Punkt 6a des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie in der Fassung vom 1.5.2005 abgeschlossen wurde, bleibt Abschnitt VIII Punkt 6a in dieser Fassung[79] in Kraft.

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz

4. Die Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten sind für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz ab 1.1.2016 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr anzuheben, bis der Wert des Tag- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb der EU erreicht ist.

So lange diese Taggelder unter dem Taggeld für Dienstreisen innerhalb der EU liegen, gilt ab dem 29. Tag der Dienstreise ein um 10% abgesenkter Wert.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise gilt ein um 10% unter dem Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegender Wert; dieser darf jedoch das ab dem 8. Tag gebührende Nächtigungsgeld innerhalb der EU nicht unterschreiten.

3. VERWEISUNGEN IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND ARBEITSVERTRÄGEN

Verweisungen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen auf den Kollektivvertrag in der am 30.4.2012 geltenden Fassung sind seit 1.5.2012 sinngemäß auf die entsprechenden neu gegliederten Kollektivvertragsbestimmungen anzuwenden.

4. BERECHNUNG VON ENTGELT-DURCHSCHNITTEN

Anlässlich der Umstellung auf 3-Monate-Durchschnitte in Abschnitt 4 Punkt 21, Abschnitt 5 Punkt 10, Abschnitt 6a Punkt 18, Abschnitt 6b Punkte 10 und 12, Abschnitt 9 Punkt 4, Abschnitt 16 Punkt 7 gilt:

Für Unternehmen, die die Berechnung einzelner dieser Entgelt-Durchschnitte bis zum 30.4.2012 auf der Basis von 13 Wochen vorgenommen haben, ist dies weiterhin zulässig. Der Wechsel zur Berechnung auf Basis von 3-Monate-Durchschnitten ist in diesen Fällen mittels Betriebsvereinbarung vorzunehmen; in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien.

[79] Abrufbar unter http://www.feei.at/img/db/docs/2474.pdf

ANHANG 3
DIENSTZETTEL-MUSTER

1. DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG[80]

Dienstzettel

1. **Unternehmen**
   Firma: .....
   Anschrift: .....

2. **Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer**
   Name: ..... geboren am: .....
   Anschrift: .....

3. **Beginn** des Arbeitsverhältnisses: .....
   Die Probezeit dauert bis:*..... .....
   Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis ..... befristet.*

4. Für die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages.

5. Vorgesehene **Verwendung**: .....

6. **Einstufung**:
   - Beschäftigungsgruppe: ..... Vorrückungs-/Kompetenzzulagenstufe:* .....
   - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre: .....
   - voraussichtlich nächste Vorrückung am: .....
   - bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F:*...

7. Der **Bruttolohn** beträgt € ..... pro Monat.
   Fälligkeit: .....
   Prämie:*.....
   Allfällige sonstige Entgeltbestandteile:* .....
   Die Bezüge werden auf das von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bekanntgegebene Konto überwiesen.

8. Gewöhnlicher **Arbeitsort** (Einsatzort): .....

9. Die wöchentliche **Normalarbeitszeit** beträgt laut Kollektivvertrag ..... Stunden.*
   Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.*

10. Das Ausmaß des jährlichen **Erholungsurlaubes** richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.

11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gelten der Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie und die Betriebsvereinbarungen.* Diese sind (Ort) .....
    ..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

---

[80] Kann auch als Arbeitsvertragsmuster verwendet werden.

12. Name und Anschrift der **Betrieblichen Vorsorgekasse**: .....

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

* Nicht Zutreffendes streichen.

2. DIENSTZETTEL GEMÄSS ABSCHNITT 6 PUNKT 10

Dienstzettel

Name: .....

Gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie werden Sie ab … in die Beschäftigungsgruppe … nach … Beschäftigungsgruppenjahren eingestuft.

Die nächste Vorrückung innerhalb der Beschäftigungsgruppe findet voraussichtlich am … statt.

Ihr Mindestlohn beträgt: € …,..

Der Ist-Lohn beträgt € …,..

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

ANHANG 4
BERECHNUNGSBEISPIELE

1. Berechnung der Sonderzahlungen bei Änderung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 9 Punkt 8)

Jänner bis März: 38,5 Wochenstunden
April bis Dezember: 20 Wochenstunden

3 (Monate) x 38,5 Std. =	115,5 Stunden
9 (Monate) x 20 Std. =	180,0 Stunden
Summe:	295,5 Stunden

295,5 Stunden : 12 (Monate) = 24,63 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.

Beträgt die Teilzeitbeschäftigung im Auszahlungsmonat 20 Wochenstunden, ist der Monatslohn durch 20 zu teilen und mit 24,63 zu vervielfachen, um das Urlaubsgeld zu berechnen. Gegebenenfalls ist regelmäßig geleistete Teilzeitmehrarbeit mit jenem Euro-Betrag zusätzlich zu berücksichtigen, der sich aus dem Durchschnittsbetrag der in den letzten 12 Kalendermonaten ausbezahlten Vergütung von Teilzeitmehrarbeit (einschließlich Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 16 Punkt 2)

Beispiel:

a) Dauer des Arbeitsverhältnisses 15 Jahre 3 Monate (= 183 Monate), davon
- 159 Monate: 38,5 Wochenstunden
- 24 Monate: 20 Wochenstunden

➪ durchschnittliches Beschäftigungsausmaß:
159 Monate x 38,5 Std. + 24 Monate x 20 Std. = 6.601,5 Std.
6.601,5 Std. : 183 Monate = 36,07 Std.

b) Letzter Ist-Lohn: € 1.000,00
➪ Fiktiver Ist-Lohn:
€ 1.000,00 : 20 Std. = € 50,00
€ 50 x 36,07 Std. = € 1.803,50

Berücksichtigung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld):
€ 1.803,50 x 14 : 12 Monate = € 2.104,08

c) Abfertigung ab 15 Dienstjahren: 6 Monatsentgelte
➪ 6 x € 2.104,08 = € 12.624,48

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z.B. Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollzeitbeschäftigung (Basis letzter Ist-Lohn) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wurde aufgrund der Umstellung von Voll- auf Teilzeit eine relative Lohnerhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotierter, sondern ein höherer Lohn), ist der seinerzeitige auf die Stunde bezogene Erhöhungsbetrag von dem letzten Ist-Lohn abzuziehen.

Beispiel:

aliquoter Ist-Lohn: € 1.000,-
freiwillige Erhöhung: € 300,-
letzter Ist-Lohn: € 1.300,-
➪ € 1.300,00 - € 300 = € 1.000,-

ANHANG 5
GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

1. Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes mit einigen Betrieben Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten und dort befristet zu erproben. Sie werden Betriebe auswählen, die für die Elektro- und Elektronikindustrie charakteristisch sind.

Zu diesem Zweck können mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes von den kollektivvertraglichen Bestimmungen befristet abweichen. In solchen Betriebsvereinbarungen können darüber hinaus Regelungen getroffen werden, die laut Arbeitszeitgesetz vom Kollektivvertrag ausdrücklich zugelassen werden müssen.

2. Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertragsparteien 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.

3. Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragsparteien 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 weitestmögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

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

Die Kollektivvertragsparteien 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 aufgrund 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.

4. Frühwarnsystem (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz)

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

5. Freizeitoption

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass die Freizeitoption in der in Anhang 1 Punkt 7 verankerten Form Teil der Kollektivvertragsabschlüsse der Jahre 2016 bis einschließlich 2025 sein wird.

ANHANG 6
WOCHENEND- UND FEIERTAGSARBEIT – MUSTER FÜR KOLLEKTIVVERTRAG GEMÄSS § 12a ARG

Aufgrund des § 12a ARG wird für … von … bis … Sonntags- und Feiertagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeitnehmerinnen bzw. -arbeitnehmern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien.

Allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf Grundlage dieses Kollektivvertrages Sonntagsarbeit leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zeitzuschlag von mindestens 50%, an einem Sonntag von mindestens 100%.

Aus wichtigen persönlichen Interessen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kann die Aufnahme bzw. weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden.

ANHANG 7
EMPFEHLUNG BETREFFEND BESONDERE ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen besonderen Erschwernis- und Gefahrenzulagen mit 1.5.2015 auf die unten folgenden Beträge zu erhöhen bzw. die unten folgenden Bestimmungen, soweit sie ihrem Wesen nach für die Unternehmen in Betracht kommen, in Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, die nach dem 30.4.2015 neu abgeschlossen werden.

Die besonderen Erschwernis- und Gefahrenzulagen sollen nur dann gewährt werden, wenn tatsächlich außerordentliche Erschwernisse entstehen bzw. Gefahren herrschen, die zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen; dies ist der Fall, wenn die unten festgelegten Voraussetzungen vorliegen.

1. Besondere Erschwerniszulagen

(laut Kollektivvertrag Abschnitt 7 Punkt 17 mit mindestens € 0,494)

Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe von 1.600 m € 1,256 pro Stunde.

Prosekturenzulage

Diese Zulage gebührt bei im Betrieb stehenden Prosekturen, Bestattungshallen und Verbrennungsstätten. Die Zulage beträgt € 1,578 pro Stunde.

Bei der Errichtung bzw. bei im Bau befindlichen Anlagen ist keine Prosekturenzulage zu entrichten.

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 € 1,063 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.

2. Besondere Gefahrenzulagen

(laut Kollektivvertrag Abschnitt 7 Punkt 17 mindestens € 0,494)

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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in dieser Lage befindet und beträgt bei allen Arbeiten mit einer Standhöhe (Höhe über begehbarem Boden):

- von 6 – 15 m .... € 0,589 pro Stunde,
- über 15 – 40 m ... € 1,964 pro Stunde,
- über 40 – 70 m ... € 2,962 pro Stunde,
- über 70 m ..... € 3,891 pro Stunde.

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 € 0,737 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 (insbesondere Neutrassierung neben einer bestehenden Strecke).

Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten

Für Arbeiten mit Bolzensetzgeräten, die mit Kartuschen betrieben werden, gebührt eine Zulage von € 0,494 pro Stunde.

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 € 1,466 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.

Wien, am 17.3.2015

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obfrau:	Geschäftsführer:
Mag. Brigitte Ederer	Dr. Lothar Roitner

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzender:	Bundessekretär:
Rainer Wimmer	Peter Schleinbach

BEILAGEN

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

1. Erhöhungen mit 1.5.2015

Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigungen, Praktikums-Vergütungen

Die Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigungen sowie Praktikums-Vergütungen sind um 2,0% gestiegen.

Ist-Löhne

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Grundlöhne der vor dem 1.5.2015 aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Varianten zur Wahl:

a) Erhöhung um 2,0%
   oder
b) Nutzung der Verteilungsoption:
   1,8% und zusätzlich 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen
   oder
c) Nutzung der Einmalzahlungsoption:
   1,8% und zusätzlich 8,4% des April-Gehaltes als Einmalzahlung
   oder
d) statt der Erhöhung um 2,0% ein zusätzlicher Freizeitanspruch im Ausmaß (bei Vollzeitbeschäftigung und voller Nutzung der Freizeitoption) von 3,93 Stunden monatlich.

Über die zusätzliche Freizeit statt der Ist-Erhöhung ist eine Betriebsvereinbarung und zusätzlich eine Vereinbarung mit der einzelnen Mitarbeiterin bzw. dem einzelnen Mitarbeiter abzuschließen. Auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn durch die Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn sinken würde, kann die Freizeitoption nicht angewendet werden. Während des Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer die Freizeitoption insgesamt bis zu viermal wählen, davon jedoch vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal. Diese Regelung wird in den Kollektivverträgen der Jahre 2015 bis 2025 in gleicher Form abgeschlossen. Bevor im Betrieb die Anwendung der Freizeitoption bekannt gegeben wird, soll mit dem Betriebsrat geklärt werden, welchen Personengruppen die Freizeitoption angeboten wird und unter welchen Bedingungen die Freizeit verbraucht werden kann. Muster und Erläuterungen zur Freizeitoption sind abrufbar unter http://www.feei.at/kollektivvertraege/dienstzettel_und_mustervereinbarungen/?full=2861

Die Nutzung der Verteilungs- bzw. Einmalzahlungsoption erfordert den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind zu beachten. (Detaillierte Informationen zu den Optionen sowie Muster für die Betriebsvereinbarungen sind ebenfalls unter dem obigem Link abrufbar

Bei Akkord- bzw. Prämienlöhnen im Sinn der Abschnitte 6a und 6b sind die Akkordrichtsätze bzw. Prämiengrundlöhne sowie fixen Prämiensätze um 2,0% zu erhöhen.

Bei Akkordlohn ist zu prüfen, ob danach die aufgewerteten BG-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulagen) mindestens 30% über dem neuen Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe liegen. Ist dies nicht der Fall, müssen die Akkordrichtsätze nochmals so erhöht werden, dass die 30%-Grenze erreicht wird. Weiters sind die am 1.5.2015 geltenden 3-Monate- bzw. 13-Wochen-Durchschnittsverdienste im selben Ausmaß zu erhöhen wie die Akkordrichtsätze.

Bei Prämienlohnsystemen, bei denen die Prämie als Prozentsatz des Grundlohnes berechnet wird, ist ab 1.5.2015 die Prämie auf der Basis des um die kollektivvertragliche An-

passung erhöhten Grundlohnes zu ermitteln. Fixe Prämiensätze sind um 2,0% zu erhöhen.

Zulagen

Im Kollektivvertrag namentlich genannte Zulagen (Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen) sind um 2,0% zu erhöhen.

Reiseaufwandsentschädigungen

Die Reiseaufwandsentschädigungen (Tag- und Nächtigungsgeld) wurden um 1,6% erhöht. Das Inlandstaggeld für jeweils 24 Stunden beträgt nunmehr € 49,30.

Für die Ermittlung des **Reiseentgeltes** ist die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (seit 1.5.2015: € 2.979,81) die Obergrenze der Berechnungsgrundlage. Nur für jene Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Grundlohn im April 2006 € 2.979,81 überschritten hat, bleibt der damalige Grundlohn weiterhin die Berechnungsbasis.

Für die Berechnung des **Lenkentgeltes** ist die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H (seit 1.5.2015: € 3.268,56) die Obergrenze der Berechnungsgrundlage. Nur für jene Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Grundlohn im April 2006 € 3.268,56 überschritten hat, bleibt der damalige Grundlohn weiterhin die Berechnungsbasis.

Folgende Übergangsrechts-Bestimmung ist zu beachten: Die Taggelder für **Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz** werden jährlich mit Wirkung ab 1. Jänner um jeweils € 3 angehoben, bis der Betrag des EU-Taggeldes erreicht ist.

Dr. Bernhard Gruber Dr. Peter Winkelmayer

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung Alt · 58
Altersteilzeit · 14
Elternkarenz-Ende, Austritt wegen unterlassener Information · 5
Wechsel von Voll- zu Teilzeitbeschäftigung, Berechnung · 69
Abfertigung Neu · 58
Ablaufmitteilung, befristetes Arbeitsverhältnis · 3
Abordnung zu Begräbnis, Arbeitsverhinderung · 17
Abrechnung · 56
Dienstreise · 54
Kilometergeld · 51
Akkordarbeit · 33, *siehe* Leistungslohn
Altersteilzeit · 13
Teilzeitmehrarbeit · 41
Anrechnung
Abfertigung Alt auf Betriebspension · 59
Ausbildungsdienst (WehrG) für Beschäftigungsgruppenjahre · 25
Bildungskarenzdauer, dienstzeitabhängige Ansprüche · 71
Elternkarenz bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 4
Elternkarenz, Beschäftigungsgruppenjahre · 25
Erspartes/Versäumtes auf Lohn bei Arbeitsverhinderung · 18
freiwillige Erhöhung auf Vorrückung · 27
Leistungsvolumen auf Vorrückungen, Verbot · 27
Präsenzdienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 25
Provisionen auf Mindestlohn · 26
Remunerationen auf Mindestlohn · 26
Schulzeiten für Urlaubsausmaß · 57
teilqualifizierende Ausbildung, Lehrlingsentschädigung · 32
Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung · 28
Umstufung, Wartezeit für Anrechnungsvereinbarungen · 28
Vorarbeiterdienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 25
Vordienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 25
Vorlehre, Lehrlingsentschädigung · 32
Zivildienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 25
Arbeitskräfteüberlassung · *siehe* Leiharbeit
Arbeitsunfähigkeit
Nächtigungsgeld · 48
Nachweispflicht · 20
Taggeld · 48
Unfall, Krankenentgelt als Vorschuss · 19
Arbeitsunfall
Dienstreise · 48
Entgeltfortzahlung · 18
Krankengeldzuschuss · 19
Arbeitsverhinderung · 17
Kündigung, Entlassung, Austritt, Entgeltfortzahlung · 2
Nächtigungsgeld · 47, 48
Taggeld · 48
Urlaubsentgelt · 57
Arbeitszeit · 5
Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 70
Auslandsdienstreise · 53
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 56
Arbeitszeitverkürzung · 15
Arztbesuch
Arbeitsverhinderung · 17
Nachweispflicht · 20
Ausbildung · *siehe* Lehre
Bildungskarenz · 71
Bildungswoche · 16
Einstufung · 21, 22
Erklärung der KV-Parteien · 70
Taggeldkürzung · 48
Ausbildungsdienst (WehrG)
Anrechnung für Vorrückung · 25
Einmalzahlungsoption · 62
Auslagenersatz, pauschaler · 49
Auslandsdienstreise · 52
Tag-, Nächtigungsgeld · 46, 47
Austritt
Abfertigung Alt · 58
Altersteilzeit, Zeitguthaben · 14
Dienstzeitenzusammenrechnung · 4
Elternkarenz-Ende · 4
Entgeltfortzahlung · 2
Jubiläumsgeld · 55
Nachtarbeit · 8
Sonderzahlungen · 44
Zeitguthaben · 16
Zeitschuld · 16

B

Bahn
Fahrtkostenersatz · 50, 52
Nächtigungsgeld · 49
Reiseentgelt, Nacht · 49
Wagenklasse · 50
Bandbreitenmodell · 9
Baubüro · 46
Baustelle
keine Betriebsstätte · 46
Lenkentgelt · 50
Nahbereichstaggeld · 47
Pauschale · 35
Reiseentgelt · 50
Beendigung, Arbeitsverhältnis · *siehe* Ende
Befristung, Arbeitsverhältnis
Abfertigung Alt · 59
Ablaufmitteilung · 3

Beginn, Arbeitsverhältnis · 1
Leistungsvolumen · 29
Lohn · 43
Sonderzahlungen · 44
Begräbnis, Arbeitsverhinderung · 17
Behördenweg
Arbeitsverhinderung · 17
Nachweispflicht · 20
Berichterstattung, Nächtigungsgeld · 47
Berufsausbildung, integrative
Einstufung · 22
Lehrlingsentschädigung · 32
Berufseinstieg, Entlohnung · 22, 23
Berufskrankheit
Entgeltfortzahlung · 18
Krankengeldzuschuss · 19
Berufsschule
Anrechnung, Lehrlingsentschädigung · 32
Dienstreise · 45
Internatskosten · 32
Beschäftigungsgruppen · 20
betriebliche · 24
Beschäftigungsgruppenjahre · 24
Umstufung · 28
Betriebsstätte, Dienstreise · 45, 46
Betriebsstilllegung, Verrichtung anderer Arbeiten · 18
Betriebsversammlung, Bandbreitenmodell, Entgeltfortzahlung · 11
Betriebszugehörigkeit · 4
Bildungskarenz · 71
Einstufung in Beschäftigungsgruppe B · 21
Bewachungspersonal
Arbeitszeit · 15
Sonderzahlungen · 44
Bildschirmbrille · 57
Bildungsfreistellung, Betriebsrat, Sonderzahlungen · 45
Bildungskarenz · 70
Bildungswoche · 16
Bolzensetzgeräte, kartuschenbetriebene, Gefahrenzulage · 73
Busfahrt, Fahrtkostenersatz · 50

C

Chauffeur (w./m.)
Arbeitszeit · 15
Sonderzahlungen · 44

D

Dekadenarbeit · 12
Diensterfindung · 55
Dienstjubiläum · 54
Dienstreise · 45
Fälligkeit · 55
Reiseaufwandsentschädigung EU · 84
Übergangsrecht · 66
Dienstverhinderung · *siehe* Arbeitsverhinderung
Dienstzeitenzusammenrechnung · 4
Abfertigung Alt · 59
Dienstzettel · 1
Auslandsdienstreise · 52
Einstufung · 21
Muster · 68
Drittstaaten-Taggeld · 48
Durchrechnungsmodelle, Arbeitszeit · 8

E

Ehepartnerschaft
Abfertigung Alt · 59
Entbindung, Arbeitsverhinderung · 17
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 52
Tod, Arbeitsverhinderung · 17
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 54
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 17
Einarbeitung ganzer Tage · 8
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 9
Teilzeitmehrarbeit · 41
Einmalzahlung, Leistungsvolumen, Sanktion · 31
Einmalzahlungsoption · 61
Anwendung mehrerer Optionen · 65
Einstufung · 20
Dienstzettel · 68
Eltern
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 17
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 52
Tod, Arbeitsverhinderung · 17
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 54
Elternkarenz
Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 4
Beschäftigungsgruppenjahre · 25
Einmalzahlungsoption · 62
Information über Karenzende · 4
Leistungsvolumen · 28
Sonderzahlungen · 45
Elternteilzeit, Abfertigung Alt · 58
Ende, Arbeitsverhältnis · 1, *siehe* auch Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod
Abfertigung · 58
Anspruchsverzicht, Widerruf · 60
Entgeltfortzahlung · 2
Fahrtenbuch · 51
Frühwarnsystem · 71
Leistungsvolumen · 29, 30
Lohn · 43
Postensuchtage · 2
Probezeit · 1
Sonderzahlungen · 44
Entbindung, Ehepartnerin, Arbeitsverhinderung · 17
Entgeltfortzahlung · 16
Kündigung, Entlassung, Austritt · 2
Entlassung
Abfertigung Alt · 58
Dienstzeitenzusammenrechnung · 4
Entgeltfortzahlung · 2
Jubiläumsgeld · 55

Sonderzahlungen · 44
Zeitguthaben · 16
Zeitschuld · 16
Entlohnung · 20
Abrechnung · 56
Akkordarbeit · 33
Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB · 18
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses · 43
Einmalzahlungsoption · 61
Erhöhungen · 61
Fälligkeit · 55
Freizeitoption · 63
Kompetenzzulage · 36
Mehrleistungen · 38
Prämienarbeit · 35
Rundung betrieblicher Beträge · 56
Sonderzahlungen · 43
Übergangsrecht · 65
Verteilungsoption · 63
Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn · 37
Erfolgsprämien, Lehre · 32
Erhöhte Normalarbeitszeit · 8
Erhöhungen
individuelle, Anrechnung auf Vorrückung · 27
Kollektivvertragsrunde · 61
Leistungsvolumen · 28
Vorrückungen · 25
Erschwerniszulage · 42, 72
Essenszuschuss, Mindestlohn · 26

F

Fahrleitungsanlagen, Gefahrenzulage · 72
Fahrtenbuch · 51
Fahrtkosten · 50
Ersatz, Sondervereinbarungen · 51
Fahrtkostenersatz, Heimfahrt · 52
Fahrtkostenersatz, Nächtigung zu Hause · 49
Fahrtkostenzuschuss, Mindestlohn · 26
Fälligkeit · 55
Sonderzahlungen · 44
Familie, Vereinbarkeit mit Beruf, Arbeitszeit · 5
Feiertage
Einarbeitung in Verbindung mit · 9
Entlohnung · 41
Nächtigungsgeld · 47
Reiseentgelt, Zuschlag · 49
Überstundenzuschlag · 39
Vier-Tage-Woche · 13
Fließarbeiten · 35
Flug
Bewilligung · 50
Grenzübertritt · 47
Nächtigungsgeld · 49
Reiseentgelt, Nacht · 49
Freizeit
Dienstreise, Heimfahrt · 51
Kündigung · 2
Prüfungsvorbereitung · 17
Freizeitoption · 63
Altersteilzeit · 13, 14
Anwendung mehrerer Optionen · 65
Erklärung der KV-Parteien · 71
Fremdwährung, Auslandsdienstreise · 48
Frühwarnsystem · 71
Führerscheinprüfung, Arbeitsverhinderung · 17
Fünf-Prozent-Klausel
Kompetenzzulage · 66
Vorrückung · 27

G

Geburt, Arbeitsverhinderung · 17
Gefährdung, Auslandsdienstreise · 53
Gefahrenzulage · 42, 72
Geschwister
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 17
Tod, Arbeitsverhinderung · 17
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 54
Gewalt, höhere
Akkordarbeit · 34
Auslandsdienstreise · 53
Gleitzeit
Normalarbeitszeit · 5
Teilzeitmehrarbeit · 41
Großeltern, Tod, Arbeitsverhinderung · 17
Grubenzulage · 72
Grundvergütung
Ende des Arbeitsverhältnisses · 16
Teilzeitmehrarbeit · 40
Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-, Feiertag · 38

H

Haftung
Kreditkarte · 53
Privatauto · 51
Telearbeit · 57
Heimfahrten · 51
Heimreise, Auslandsdienstreise, Gefährdung · 53
Höhenzulage · 72

I

Impfkosten, Auslandsdienstreise · 52
Information
Altersteilzeit, BR · 14
Auslandsdienstreise, Risikoabdeckung, AN · 53
Auslandsdienstreise, Sondervereinbarungen, BR · 53
Befristungsablauf, AN · 3
Elternkarenz-Ende, AN · 4
Leistungsvolumen, AN · 29
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, KV-Parteien · 31
Leistungsvolumen, BR · 30

Leistungsvolumen, Höhe, Zahl der Ausgewählten, AN · 30
Zeitguthaben/-schuld, AN · 56
Internatskosten · 32
Ist-Lohn · 26
Erhöhung · 74

J

Jahreswechsel
Arbeitszeit · 7
Überstundenzuschlag · 39
Jubiläumsgeld · 54
Altersteilzeit · 13
Umwandlung in Zeit · 6
Jugendliche, Arbeitszeit · 8

K

Karenz · *siehe* auch Elternkarenz
Bildungskarenz · 70
Leistungsvolumen · 28
Kilometergeld · 50
Fahrtkostenersatz · 49
Kinder
Abfertigung Alt · 59
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 17
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 52
Tod, Arbeitsverhinderung · 17
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 54
Kollektivvertragswechsel
Beschäftigungsgruppenjahre · 24
Leistungsvolumen · 31
Kompetenzzulage · 36
Fälligkeit · 55
Leistungsvolumen · 28, 29
Übergangsrecht · 65
Krankengeldzuschuss · 18
Ende des Arbeitsverhältnisses · 2
Krankheit · 18
Abrechnung · 56
Auslandsdienstreise, Rücktransportversicherung · 53
Dienstreise, Heimfahrt · 52
Entgeltfortzahlung · 18
Krankengeldzuschuss · 18
Nächtigungsgeld · 47, 52
Nachweispflicht · 20
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 52
Urlaubsentgelt · 57
Kreditkarte, Auslandsdienstreise · 53
Kündigung
Abfertigung Alt · 58
Entgeltfortzahlung · 2
Kündigungsfristen · 2
Kündigungsschutz, Bildungskarenz · 71
Postensuchtage · 2
Sonderzahlungen · 44
Urlaubsverbrauch · 57
Vorrückung, Ausnahme · 26
Kurzarbeit · 15

L

Lebenspartnerschaft
Entbindung, Arbeitsverhinderung · 17
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 52
Tod, Arbeitsverhinderung · 17
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 54
Lehre
Berufsausbildung, integrative · 32
Dienstreise · 45
Einmalzahlungsoption · 62
Erfolgsprämien · 32
Internatskosten · 32
Kündigungsfrist · 2
Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 21, 22, 24
teilqualifizierende Ausbildung · 32
Vorlehre · 32
Weiterverwendungszeit · 3
Lehrlingsentschädigung · 32
Erhöhung · 74
Sonderzahlungen · 43
Leiharbeit
Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung · 12
Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung · 71
Leistungslohn
Abfertigung Alt · 59
Abrechnung · 56
Akkordarbeit · 33
Bandbreitenmodell · 10
Erhöhung, Lohnrunde · 61
Fälligkeit · 55
Grundvergütung · 38, 40
Kompetenzzulage · 36, 65
Leistungsvolumen · 28, 29, 30
Lenkentgelt · 49
Mindestlohn · 26
Prämienarbeit · 35
Reiseentgelt · 49
Wechsel in Zeitlohn · 37
Leistungsvolumen · 28
arbeiterreiche Unternehmen · 66
Umwandlung in Zeit · 6
Vorrückungen, Anrechnungsverbot · 27
Lenkentgelt · 49, 66
Lohn · *siehe* Entlohnung
Lohngruppen · *siehe* Beschäftigungsgruppen

M

Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 47, 48
Mautgebühren · 51
Mehrleistungen
Abgeltung von Sonderzahlungen · 39, 40
Definitionen · 6
Vergütung · 38
Meisterin, Meister
Beschäftigungsgruppenjahre · 25
Einstufung · 23
Mindestlohn · 25
Erhöhung · 74

Montage · 45
Montagebüro · 46
Montageleitung, Einstufung · 23
Nahbereichstaggeld · 47
Pauschale · 35
Reise-, Lenkentgelt · 50
Montagezulage · 43
Bandbreitenmodell · 10
Sonderzahlungen · 43

N

Nachtarbeit · 7
Nachtarbeitszulage · 42
Sonderzahlungen · 43
Nachtfahrt, -flug
Fahrtkostenersatz für Bahn · 50
Nächtigungsgeld · 49
Reiseentgelt · 49
Nächtigungsgeld · 47
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 52
Entfall · 48
EU · 84
Krankheit · 52
Kroatien · 46, 67, 85
Liechtenstein · 46, 67, 85
Norwegen · 46, 67, 85
Schweiz · 46, 67, 85
Nachweispflicht
Arbeitsunfähigkeit · 20
Nahbereich
Reise-, Lenkentgelt · 50
Taggeld · 46
Normalarbeitszeit · 5
Änderung, Sonderzahlungen · 45
Ausland · 53
Verkürzung · 15

P

Parkgebühren · 51
Partnerschaft, eingetragene
Abfertigung Alt · 60
Arbeitsverhinderung · 17
Pauschale
Auslagenersatz · 49
Bandbreitenmodel · 10
Baustelle · 35, 36
besondere Berufsgruppen · 15
Dienstreisen · 54
Fälligkeit · 55
Leistungsvolumen · 28
Montagestelle · 35, 36
Sonntagsarbeit · 41
Überstunden · 41, 61, 63
Vollzeitmehrarbeit, Überstunden, Verfall · 60
Zulagen, Zuschläge, Altersteilzeit · 13
Pension, Abfertigung Alt · 59
Pflegefreistellung, Bandbreitenmodell · 11
Pilotprojekt, Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 70
Portier (w./m.)
Arbeitszeit · 15
Sonderzahlungen · 44
Postensuchtage · 2
Praktikum, Vergütung · 33, 74
Prämien · 35
Abrechnung · 56
akkordähnliche Prämien · 36
Erfolgsprämien, Lehre · 32
Erhöhung, Lohnrunde · 61
Fälligkeit · 56
Prämienarbeit · *siehe* Leistungslohn
Umwandlung in Zeit · 6
Präsenzdienst
Anrechnung für Vorrückung · 25
Einmalzahlungsoption · 62
Leistungsvolumen · 28
Sonderzahlungen · 45
Probezeit · 1
Prosekturenzulage · 72
Prüfungsvorbereitung · 17

Q

Quartier
Angemessenheit · 49
Kosten, Lehrling · 32
Nächtigungsgeld · 48
Nächtigungskostenerstattung · 47
Reise-, Lenkentgelt · 50
Spitalsaufenthalt · 52

R

Rechnungslegung, Dienstreise · 54
Regelmäßigkeit
Krankengeldzuschuss, Überstunden · 20
Montagezulage · 10
Überstunden, Entgeltfortzahlung · 19
Überstunden, Urlaubsentgelt · 57
Regelungen, betriebliche · *siehe* Sondervereinbarungen
Reiseaufwandsentschädigung · 46
Erhöhung · 75
EU · 84
Reiseentgelt · 49, 66
Reisevorbereitung, Auslandsdienstreise · 52
Rückforderung, Verfall · 60
Rücktransport, Dientsreise, Tod · 52
Rückzahlung, Sonderzahlungen · 44
Rufbereitschaft · 13
Zulage, Mindestlohn · 26
Ruhezeit, tägliche · 5
Rundung betrieblicher Beträge · 56

S

Sabbatical · 9
Teilzeitmehrarbeit · 41

Sanitätsdienst
Arbeitszeit · 15
Sonderzahlungen · 44
Schichtarbeit · 12
Postensuchtage · 2
Überstundenzuschlag · 39
Schichtzulagen · 42
Sonderzahlungen · 43
Schiffsfahrten, Bewilligung · 50
Schlafwagen
Bewilligung · 50
Nächtigungsgeld · 49
Schlechtwetter, Arbeitsverhinderung · 18
Schlichtung, Prüfungsvorbereitung · 17
Schmutzzulage · 42
Schule · *siehe* auch Berufsschule
Einstufung · 22
Schülerheim, Internatskosten · 32
Urlaubsausmaß, Schulzeiten-Anrechnung · 57
Schwiegereltern, Tod, Arbeitsverhinderung · 17
Seehöhenzulage · 72
SEG-Zulagen · 42, 72
Mindestlohn · 26
Sonderzahlungen · 43
Verfall · 60
Signalanlagen, Gefahrenzulage · 72
Sondervereinbarungen
Auslandsdienstreise · 53
Dienstreise · 54
Günstigkeitsprinzip · 60
Jubiläumsgeld · 55
Reise-, Lenkentgelt · 50
Sonderzahlungen · 43
Abrechnung · 56
Änderung der Normalarbeitszeit, Berechnung · 69
Mehrleistungen, Sonn-, Feiertagsarbeit · 39
Mindestlohn · 26
Teilzeitmehrarbeit · 40
Sonntag
Auslandsdienstreise · 53
Nächtigungsgeld · 47
Reiseentgelt, Zuschlag · 49
Sonntagsarbeit, Muster-Kollektivvertrag · 71
Sonntagsarbeit, Schichtbetrieb · 12
Überstundenzuschlag · 39
Sonntagszuschlag · 41
Verfall · 60
Spitalsaufenthalt, Taggeld · 52
Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise · 45
Straßenbeleuchtungseinrichtungen, Gefahrenzulage · 73
Stundenlohn · 20

T

Taggeld · 46
Arbeitsunfall · 48
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 52
Drittstaaten · 47
Entfall · 48
EU · 46
Krankheit · 52
Kroatien · 67, 85
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 48
Kürzung, Mahlzeiten · 47, 48
Liechtenstein · 67, 85
Nahbereich · 46
Norwegen · 67, 85
Schweiz · 67, 85
Teiler, Berechnung der Grundvergütung · 38
Teilqualifizierende Ausbildung
Einstufung · 22
Internatskosten · 32
Lehrlingsentschädigung · 32
Teilzeit
Abfertigung Alt · 58
Bandbreitenmodell · 11
Ist-Lohn · 26
Leistungsvolumen · 29
Mindestlohn · 25
Sonderzahlungen · 45
Umwandlung Geld in Zeit · 6
Teilzeitmehrarbeit
Altersteilzeit · 14
Definition · 6
Fälligkeit · 55
Verfall · 60
Vergütung · 40
Zuschlag, Ende des Arbeitsverhältnisses · 16
Telearbeit · 57
Tod
Abfertigung Alt · 59
Altersteilzeit · 14
Arbeitsverhinderung · 17
Dienstreise · 52, 53
Todesfallunterstützung · 3

U

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 54
Übergangsrecht
Dienstreiserecht · 66
Entgelt-Durchschnitte · 67
Entlohnungssystem · 65
Übersiedlung, Arbeitsverhinderung · 17
Überstunden
Abrechnung · 56
Altersteilzeit · 13
Bandbreitenmodell · 11
Definition · 6
Entgeltfortzahlung · 19
Fälligkeit · 55
Lenkentgelt · 49
Urlaubsentgelt · 57
Verfall · 60
Zeitausgleich · 39
Zuschlag · 39
Überstundenpauschale
Berechnung · 41
Einmalzahlungsoption · 61
Erhöhung · 61

Verteilungsoption · 63
Umstufung · 27
Umwandlung Geld in Zeit · 6
Ende, Arbeitsverhältnis · 16
Unfall
Arbeitsunfall, Dienstreise, Taggeld · 48
Privatauto · 51
Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 53
Unterhalt
Auslandsdienstreise, Vorschuss · 54
Tod, Abfertigung Alt · 60
Unternehmen, arbeiterreiche · 66
Urlaub · 56
Abrechnung · 56
Altersteilzeit · 14
Dienstreise, Heimfahrt · 51, 52
Nächtigungsgeld · 47
Urlaubsgeld · *siehe* Sonderzahlungen

V

Veränderungen, betriebliche, Leistungsvolumen, Anpassung · 31
Verbesserungsvorschläge · 55
Verfall · 60
Dienstreise · 54
Heimfahrt · 51
Verjährung · 60
Verkehrsmittel · 50
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 52
Verkehrsregelungseinrichtungen, Gefahrenzulage · 73
Verkürzung der Normalarbeitszeit · 15
Vermittlung durch KV-Parteien
Auslegung des Kollektivvertrages · 60
Dienstreise, Betriebsstätte · 46
Leistungsvolumen · 30
SEG-Zulagen · 42
Wechsel von Leistungs- in Zeitlohn · 38
Versetzung
Akkordarbeit · 34
Nachtarbeit · 7
Prämienarbeit · 36
Versicherung
Auslandsdienstreise · 53
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 52
Verteilungsoption · 63
Anwendung mehrerer Optionen · 65
Verteilzeitzuschlag · 35
Verzichtswiderruf · 60
Vier-Tage-Woche · 13
Visa-Gebühren, Auslandsdienstreise · 52
Vollzeitmehrarbeit
Definition · 6
Fälligkeit · 55
Pauschale, Berechnung · 41
Verfall · 60
Vergütung · 39
Vorarbeiterin, Vorarbeiter
Übernahme in Meisterverhältnis, BG-Jahre · 25
Zuschlag · 43
Vordienstzeiten · *siehe* auch Betriebszugehörigkeit
Beschäftigungsgruppenjahre · 24, 25
Vorlehre, Lehrlingsentschädigung · 32
Vorrückung · 24, 25, 26
Anrechnung freiwilliger Erhöhungen · 27
arbeiterreiche Unternehmen · 66
Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 27
Fünf-Prozent-Klausel · 27
Termin · 26
Umstufung · 27
Vorschuss
Reisekosten, Auslandsdienstreise · 53
Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 52
Unterhalt, Auslandsdienstreise · 54
Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 53

W

Wartezeit, Elternkarenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 4
Wartezeiten, Reiseentgelt · 49
Weihnachten
Arbeitszeit · 7
Überstundenzuschlag · 39
Weihnachtsgeld · *siehe* Sonderzahlungen
Weiterbildung
Bildungskarenz · 71
Bildungswoche · 16
Erklärung der KV-Parteien · 70
Nachtarbeit · 8
Taggeldkürzung · 48
Weiterverwendungszeit nach Lehre · 3
Werksfeuerwehr
Arbeitszeit · 15
Sonderzahlungen · 44
Widerruf, Anspruchsverzicht, Ende des Arbeitsverhältnisses · 60
Wirtschaftliche Schwierigkeiten
Kompetenzzulage, Aufschub · 66
Leistungsvolumen, Aufschub/Verringerung · 31
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 27
Witterung, Verrichtung anderer Arbeiten · 18
Wochenende · *siehe* auch Sonntag
Auslandsdienstreise · 53
Wochengeld, Sonderzahlungen · 45
Wohnsitz, Ausgangspunkt der Dienstreise · 45, 46
Wohnungswechsel, Arbeitsverhinderung · 17

Z

Zeitausgleich
Nächtigungsgeld · 47
Teilzeitmehrarbeit · 40
Überstunden · 39
Vollzeitmehrarbeit · 39
Zeiten ohne Entgeltanspruch, Sonderzahlungen · 45

Zeitguthaben
Altersteilzeit · 14
Bandbreitenmodell · 11
Ende des Arbeitsverhältnisses · 16
Verbrauch · 40
Zeitschuld, Ende des Arbeitsverhältnisses · 16
Zeitzuschläge
Bandbreitenmodell · 11
Sonntag · 71
Ziellandprinzip, Dienstreise · 47
Zivildienst
Anrechnung für Vorrückung · 25
Einmalzahlungsoption · 62
Leistungsvolumen · 28
Sonderzahlungen · 45
Zulagen, Zuschläge · 38, *siehe* auch Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter
Abrechnung · 56
Altersteilzeit · 13
Bandbreitenmodell · 10, 11
Erhöhung, Lohnrunde · 65
Fälligkeit · 56
Montagezulage · 43
Nachtarbeit · 42
Reiseentgelt · 49
Schicht · 42
Schmutz, Erschwernis, Gefahr · 42, 72
Sonderzahlungen · 43
Sonntag · 41, 71
Sozialzulagen, Anrechnung auf Mindestlohn · 26
Teilzeitmehrarbeit · 40
Überstunde · 39
Umwandlung in Zeit · 6
Vollzeitmehrarbeit · 39
Zusammentreffen · 41
Zusammenrechnung von Dienstzeiten · 4
Abfertigung Alt · 59
Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter · 43
Bandbreitenmodel · 10
Berechnung der Grundvergütung · 38, 40
Fälligkeit · 55
keine Führungs-, Projektleitungseinstufung · 21
Sonderzahlungen · 43
Zweckausbildung · 21
Zwölf-Stunden-Tag, Vier-Tage-Woche · 13

EU-REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN AB 1.5.2015 (WERTE IN €)

Geänderte Werte sind in Fettdruck hervorgehoben.

Das Taggeld beträgt € **49,30**.

BIS 30.4.2013 BEIGETRETENE STAATEN	NÄCHTIGUNGSGELDER	
ÖSTERREICH	**1. – 7. TAG**	**ab 8. TAG**
	27,34	**16,61**
	1. – 28. Tag	**ab 29. Tag**
BELGIEN	**27,34**	20,43
Brüssel	32,00	28,80
BULGARIEN	**27,34**	20,43
DÄNEMARK	41,40	37,26
DEUTSCHLAND	27,90	25,11
Grenzorte*	**27,34**	**16,61**
ESTLAND	31,00	27,90
FINNLAND	41,40	37,26
FRANKREICH	**27,34**	21,60
Paris, Straßburg	32,70	29,43
GRIECHENLAND	**27,34**	20,97
IRLAND	33,10	29,79
ITALIEN	27,90	25,11
Rom, Mailand	36,40	32,76
Grenzorte*	**27,34**	**16,61**
LETTLAND	31,00	27,90
LITAUEN		
LUXEMBURG	**27,34**	20,43
MALTA	30,10	27,09
NIEDERLANDE	27,90	25,11
POLEN	**27,34**	22,59
PORTUGAL		20,43
RUMÄNIEN		24,57
SCHWEDEN	41,40	37,26
SLOWAKEI	**27,34**	**16,61**
Pressburg		21,96
SLOWENIEN		20,97
Grenzorte*		**16,61**
SPANIEN	30,50	27,45
TSCHECHIEN	**27,34**	21,96
Grenzorte*		**16,61**
UNGARN		23,94
Budapest		23,94
Grenzorte*		**16,61**
VER. KÖNIGREICH (UK)	36,40	32,76
London	41,40	37,26
ZYPERN	30,50	27,45

* Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs. 3 RGV).

ÜBERGANGSRECHT FÜR
KROATIEN, LIECHTENSTEIN, NORWEGEN UND SCHWEIZ AB 1.5.2015
(WERTE IN €)

STAAT	TAGGELD				NÄCHTIGUNGSGELD			
	1. – 28. Tag		ab 29. Tag		1. – 28. Tag		ab 29. Tag	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
KROATIEN	31,00	**34,00**	**27,90**	**30,60**	23,30	**26,30**	20,97	**23,67**
LIECHTENSTEIN	30,70	**33,70**	**27,63**	**30,33**	18,10	**21,10**	**16,61**	**18,99**
NORWEGEN	42,90	**45,90**	**38,61**	**41,31**	41,40	41,40	37,26	37,26
SCHWEIZ	36,80	**39,80**	**33,12**	**35,82**	32,70	32,70	29,43	29,43
Grenzorte	30,70	**33,70**	**27,63**	**30,33**	18,10	**21,10**	**16,61**	**18,99**

MINDESTLÖHNE AB 1.5.2015 (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	1.692,27	–	–	–	–	–	–
B	1.712,34	1.746,60	1.780,86	1.797,99	1.815,12	34,26	17,13
C	1.879,43	1.935,82	1.992,21	2.020,41	2.048,61	56,39	28,20
D	2.005,48	2.065,65	2.125,82	2.155,91	2.186,00	60,17	30,09
E	2.298,16	2.390,08	2.482,00	2.527,96	2.573,92	91,92	45,96
F	2.590,97	2.694,61	2.798,25	2.850,07	2.901,89	103,64	51,82
G	2.979,81	3.099,02	3.218,23	3.277,84	3.337,45	119,21	59,61
H	3.268,56	3.399,32	3.530,08	3.595,46	3.660,84	130,76	65,38
I	3.999,22	4.159,21	4.319,20	4.399,20	4.479,20	159,99	80,00
J	4.390,80	4.566,43	4.742,06	4.829,88	4.917,70	175,63	87,82
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.804,73	6.036,91	6.153,00	6.269,09	6.385,18	232,18	116,09

Berufsbegleitend studieren eröffnet neue Perspektiven!

Unsere 16 berufsbegleitenden Bachelor- und Master-Studiengänge bieten eine kompakte und flexible Technikausbildung für Berufstätige auf höchstem Niveau.

FACHHOCHSCHULE
TECHNIKUM WIEN

> www.technikum-wien.at