

Kollektivvertrag für Angestellte

der Elektro- und Elektronikindustrie
(KVAngEEI)

1. Mai 2010



Weiterbildung eröffnet neue Perspektiven.

Insgesamt 14 berufsbegleitende Bachelor- und Master-Studiengänge an der FH Technikum Wien bieten speziell MitarbeiterInnen in der Elektro- und Elektronikindustrie interessante Weiterbildungswege. Das eröffnet neue Perspektiven für die Karriere und sichert zukunftsorientierten Unternehmen ihre Konkurrenzfähigkeit. Nähere Informationen über das berufsbegleitende Studienangebot an der FH Technikum Wien erhalten Sie unter T: +43 1 333 40 77-333.



> www.technikum-wien.at

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 Winkelmayr, Tel.: 01/58839-55; winkelmayer@feei.at

Die LexisNexis-Gruppe weltweit

Australien	LexisNexis, CHATSWOOD, New South Wales
Benelux	LexisNexis Benelux, AMSTERDAM
China	LexisNexis China, PEKING
Deutschland	LexisNexis Deutschland GmbH, MÜNSTER
Frankreich	LexisNexis SA, PARIS
Großbritannien	LexisNexis Butterworths, a Division of Reed Elsevier (UK) Ltd
Hongkong	LexisNexis Hong Kong, HONGKONG
Indien	LexisNexis Butterworths Wadhwa Nagpur, NEU DELHI
Irland	Butterworths (Ireland) Ltd, DUBLIN
Italien	Giuffrè Editore, MAILAND
Japan	LexisNexis Japan, TOKIO
Kanada	LexisNexis Canada, MARKHAM, Ontario
Korea	LexisNexis, SEOUL
Malaysien	Malayan Law Journal Sdn Bhd, KUALA LUMPUR
Neuseeland	LexisNexis NZ Ltd, WELLINGTON
Österreich	LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, WIEN
Polen	Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis Ltd., WARSCHAU
Singapur	LexisNexis Singapore, SINGAPUR
Südafrika	LexisNexis Butterworths, DURBAN
Ungarn	HVG-Orac, BUDAPEST
USA	LexisNexis, DAYTON, Ohio

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 978-3-7007-4711-6

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG

Wien 2010

<http://www.lexisnexus.at>

Best.-Nr. 35.34.04

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 Cover: Elektroauto HAI-E3, Haidlmair GmbH Werkzeugbau

Druckerei: Ferdinand Berger & Söhne GesmbH, 3580 Horn, Wiener Straße 80

§ 1 Kollektivvertragsparteien	1
§ 2 Geltungsbereich	1
§ 3 Geltungsdauer	1
§ 4 Arbeitszeit.....	1
§ 5 Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge	12
§ 7 Freistellung und Arbeitsverhinderung	15
§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte	16
§ 8a Anrechnung von Karenzzeiten für die Kündigungsfrist, Krankentgelt- und Urlaubsdauer sowie die Abfertigung nach einer Entbindung (§ 23a AngG).....	17
§ 8b Anrechnung von Dienstzeiten als Arbeiter/in für das Krankentgelt und die Kündigungsfrist.....	17
§ 8c Anrechnung von Dienstzeiten als Arbeiter/in und Lehrzeiten für die Abfertigung.....	18
§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen.....	18
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG.....	18
§ 9b Abfertigung bei (Eltern-)Teilzeit	19
§ 9c Abfertigung gemäß BMSVG.....	20
§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall.....	20
§ 12b Urlaubsentgelt.....	21
§ 13 Behaltepflcht	21
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen	22
§ 14 Diensterfindungen.....	22
§ 14a Verbesserungsvorschläge	22
§ 14b Ausbildungskosten.....	22
§ 14c Dienstreise und Montage	22
§ 15 Entlohnung.....	31
§ 16 Aliquote Gehaltsansprüche.....	45
§ 17 Fälligkeit und Abrechnung	45
§ 18 Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)	46
§ 19a Telearbeit.....	47
§ 19b Brille für Bildschirmarbeit	48
§ 19c Dienstjubiläen	48
§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	49
§ 22 Verfall von Ansprüchen.....	49
§ 23 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien.....	50
§ 24 Günstigkeitsklausel, Aufhebung von Vorschriften.....	50

ANHANG A – Übergangsrechte	51
1) Übergangsrecht zu § 4 und § 5 (Arbeitszeit)	51
2) Übergangsrecht zu § 14c (Dienstreise und Montage)	51
3) Übergangsrecht zu § 15 (Entlohnung).....	52
ANHANG B – Gemeinsame Erklärungen, Protokolle und Protokollanmerkungen.....	54
1) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 AVRAG) vom 19.10.1998.....	54
2) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschal- entlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10.2002	54
3) Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 (EES)	55
4) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung vom 18.12.2003.....	55
5) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004	55
6) Abschlussprotokoll 2006 – Vereinbarung über die Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006	56
ANHANG C – Erläuterungen	56
Anmerkung 1 zu § 5 Abs. 12 KVAngEEI – Feiertage.....	56
Anmerkung 2 zu § 8c KVAngEEI – Abfertigung bei ArbeiterInnenvordienstzeiten.....	57
Anmerkung 3 zu § 9b KVAngEEI – Berechnung der Abfertigung nach Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung	57
Anmerkung 4 zu § 10 Abs. 4 KVAngEEI – Abfertigung im Todesfall	58
Anmerkung 5 zu § 15 Abs. 10 KVAngEEI – Dienstzettel	58
Anmerkung 6 zu § 18 Abs. 9 KVAngEEI – Berechnung der Sonderzahlungen bei Wechsel vom Lehr- in ein Angestelltenverhältnis	59
ANHANG D – Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) vom 16.10.1999.....	59
ANHANG E – Dienstzettel-Muster	59
1) Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG	59
2) Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 10 KVAngEEI.....	60
3) Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a KVAngEEI	61
ANHANG F – Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.....	62
ANHANG G – Vereinbarung über Erhöhungen und Änderungen mit 1.5.2010.....	64
BEILAGEN – Erläuterungen des FEEI zum Kollektivvertragsabschluss	69
STICHWORTVERZEICHNIS	77
REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN	89

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG.....	Angestelltengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
APSG.....	Arbeitsplatzsicherungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BG-J.....	Beschäftigungsgruppenjahre
BMSVG.....	Betriebl. Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BR.....	Betriebsrat
EDR.....	Einheitliches Dienstreiserecht für ArbeiterInnen und Angestellte (§ 14c KVAngEEI mit Übergangsrecht)
EES.....	Einheitliches Entlohnungssystem für ArbeiterInnen und Angestellte (§ 15 KVAngEEI mit Übergangsrecht)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG.....	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EstG	Einkommensteuergesetz
KJBG	Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen
KV	Kollektivvertrag
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/>
- **Generalkollektivverträge** sind abrufbar unter <http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=623>

§ 1 KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

- Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
- Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

§ 2 GELTUNGSBEREICH

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt

- a) **räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich;
- b) **fachlich:** für alle Mitglieder des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie;
- c) **persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Für Pflichtpraktikanten gilt ausschließlich § 15 Abs. 67.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:

- a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- b) für Volontäre; Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einem Unternehmen beschäftigt werden.

§ 3 GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2010 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.

§ 4 ARBEITSZEIT¹

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 im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern.

¹ Gilt seit 1.5.2009.

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 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. 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 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 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 aufeinander folgenden 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 Abs. 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.

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 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 des Arbeitgebers 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) Arbeitnehmer können sich auf eigenen Wunsch ärztlich untersuchen lassen:

- vor Aufnahme der Nachtarbeit,
- bei Nachtarbeit im Sinn des § 12b Abs. 2 AZG² in regelmäßigen Abständen, d.h. alle 2 Jahre bzw. nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren als Nachtarbeiter jährlich.

Allfällige Kosten hat der Arbeitgeber zu ersetzen. Für die allenfalls nötige Freizeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Versetzung

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

² Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

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
- sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (gemäß § 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 betreuen.

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 der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

Berufliche Weiterbildung

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

Beschäftigung von Jugendlichen

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

Werden Durchrechnungsmodelle (Abs. 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 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 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. 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 Abs. 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 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. Der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

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 (Abs. 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 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 (Abs. 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 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 Arbeitnehmer Änderungen der Lage der Arbeitszeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen im Sinn des § 6 Abs. 2 AZG ablehnen.

Entlohnung

(21) Während des Durchrechnungszeitraumes gebühren das Ist-Gehalt und alle pauschalisierten 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 Abs. 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 dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.

Höchstausschlag 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 (Abs. 5) unmittelbar an die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit an. Für darüber hinausgehende Arbeitszeiten bis einschließlich der 40. Wochenstunde sind ausschließlich die Bestimmungen über die Teilzeitmehrarbeit (§ 5 Abs. 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 (Abs. 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 Arbeitnehmer für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw. betriebliche Übungen.

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern besteht, kann die Bandbreite nur vereinbart werden, wenn die Bandbreiten-Betriebsvereinbarung Bestimmungen über eine allfällige Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern 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 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 Nachtschwerarbeitsgesetzes werden durch Freischichten nicht berührt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Durchrechnung mit den 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 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 § 5 Abs. 11.³

(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 aufeinander folgende 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 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 aufeinander folgenden Dekaden muss jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für die 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, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. 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.

³ Seite 14.

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 Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren.

Altersteilzeit

Grundsätze

(32) Wird mit einem Arbeitnehmer Altersteilzeit im Sinn des § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vereinbart, gelten folgende Regelungen, solange diese gesetzliche Bestimmung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden ist:⁴

- a) 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) Der Arbeitgeber 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) 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.
- f) 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 der Arbeitnehmer diesen Urlaub unmittelbar vor Ende der Einarbeitungsphase antreten.
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.⁵

⁴ Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Seite 14 (§ 5 Abs. 9 lit. c).

⁵ 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 „Ur-

- 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) 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 Konkursordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw. Gesundheitsgefährdung) beendet wird. Es gebührt kein Zuschlag im Sinn des § 19e AZG. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, gebührt diese Abgeltung den Erben.

Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien

- (34) Die Kollektivvertragsparteien empfehlen,
- a) im Falle eines Anspruches auf eine Zusatzpension eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung vermeidet;
 - b) eine Regelung zu vereinbaren, die eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen ermöglicht (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen), soweit dem Arbeitgeber 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 Gruppen von Arbeitnehmern kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den 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 Portiere, Bewachungspersonal, Werksfeuerwehren, Sanitätsdienste, Chauffeure

(36) Für Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal, hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und Chauffeure kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht und diese mindestens 40% der Arbeitszeit beträgt. Ausgenommen mit Chauffeuren kann unter dieser Voraussetzung eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden.

Mit diesen 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 § 15 Abs. 5a.⁶ Bei Pauschalentlohnungen von

laubszeitguthabens“ verbraucht. Aus diesem OGH-Urteil folgt, dass es nicht notwendig ist, den Urlaub der Freistellungsphase in die Einarbeitungsphase vorzuverlegen.

⁶ Stundengehalt = Monatsgehalt (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

- Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst gebührt für in das Pauschale einbezogene Sonntags- und Nachtarbeit keine zusätzliche Vergütung;
- 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 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 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 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 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%.

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

§ 5 VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE⁷

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 Monatsgehaltes durch 143;⁸
- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Monatsgehaltes 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 (Weihnachts- und Urlaubsgeld) abgegolten.

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

Vergütung für Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

(2) Die Vergütung für Vollzeit- bzw. Teilzeitmehrarbeit 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 (bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt § 4 Abs. 28⁹ zu beachten);
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember¹⁰ (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit liegen);
- g) Überstunden, die der Arbeitnehmer leistet, wenn er nach dem Verlassen des Betriebes bzw. des Einsatzortes und vor Ablauf der Ruhezeit (§ 12 AZG) zurückberufen wurde.

⁷ Gilt seit 1.5.2009.

⁸ $38,5 \times 52 : 14 = 143$.

⁹ Seite 8.

¹⁰ Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember sind auf Seite 3 (§ 4 Abs. 8) geregelt.

Zeitausgleich für Überstunden

(5) Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern 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 und Überstunden

(6) Soweit der Zeitraum des Ausgleiches von Zeitguthaben nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ist er zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Arbeitnehmer den Ausgleich des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß § 7 antreten. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in einem vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird; stattdessen kann der Arbeitnehmer auch die Abgeltung in Geld verlangen.

Vergütung von Teilzeitmehrarbeit

(7) Die Vergütung von 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 Monatsgehaltes 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 Weihnachts- und Urlaubsgeld 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 (Weihnachts- und Urlaubsgeld) abgegolten.

Teilzeitmehrarbeitszuschlag

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

- a) wenn aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer 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 des Arbeitnehmers vereinbarten geblockten Teilzeitarbeitsmodellen (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 Gehalt
- pro Stunde ein Zuschlag in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Abs. 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

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

Feiertagsentlohnung

(12) Für jede an einem gesetzlichen Feiertag¹¹ 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 Abs. 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

Zusammentreffen von Zuschlägen

(13) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß Abs. 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.

¹¹ Seite 53, Anmerkung 1.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

- (15) Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für
- die 2. Schicht pro Stunde mindestens€ 0,381
 - für die 3. Schicht pro Stunde mindestens€ 1,773

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 € 1,773 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

§ 7 FREISTELLUNG UND ARBEITSVERHINDERUNG

Aus- und Weiterbildung

(1) Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß von 4/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit, ab dem 1.1.2012 5/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fertigkeiten oder die Gesundheitsförderung im Sinn des Arbeitnehmerschutzes sein. Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor externen Bildungsmaßnahmen. Der Arbeitgeber hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.

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

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

Prüfungsvorbereitung

(2) 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 zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu keiner Einigung über den Verbrauch, gelten die Schlichtungsregeln des § 4 UrlG. Diese unbezahlte Freizeit unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht.

Arbeitsverhinderung

(3) Für Eheschließungen, Entbindungen, Wohnungswechsel und Todesfälle gilt:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung seines 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 Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin 1 Arbeitstag;
- d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage;
- e) Tod des Ehegatten/der Ehegattin bzw. eines Elternteiles 2 Arbeitstage;
- f) Tod des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat 2 Arbeitstage;
- g) Tod eines Kindes..... 2 Arbeitstage;
- h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles 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 dem Arbeitgeber erfolgt die notwendige Zeit;
- k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes 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 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 Arbeitgeber nachzuweisen und, soweit möglich, vorher mitzuteilen.

(4) Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen 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 der Arbeitnehmer aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.

§ 8 ANRECHNUNG VON MITTELSCHULSTUDIEN BEI BEMESSUNG DER URLAUBSDAUER, KRANKENURLAUBE UND HEIMAUFTHALTE

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

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

§ 8a ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN FÜR DIE KÜNDIGUNGSFRIST, KRANKENENTGELT- UND URLAUBSDAUER SOWIE DIE ABFERTIGUNG NACH EINER ENTBINDUNG (§ 23a AngG)¹²

(1) Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenzurlaubsgesetzes sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der 5-jährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes,

- die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten,
- die am 1.1.2003 oder später begonnen haben, in vollem Ausmaß angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

(2) Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

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

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

§ 8b ANRECHNUNG VON DIENSTZEITEN ALS ARBEITER/IN FÜR DAS KRANKENENTGELT UND DIE KÜNDIGUNGSFRIST¹³

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

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

¹² § 8a seit 1.5.2009 – früher § 9b.

Weitere Anrechnungsbestimmungen befinden sich auf Seite 36 (§ 15 Abs. 19, Anrechnung als Beschäftigungsgruppenjahr) und auf Seite 49 (§ 19c Abs. 4, Anrechnung für Dienstjubiläen).

¹³ § 8b seit 1.5.2009 – früher § 9c.

§ 8c ANRECHNUNG VON DIENSTZEITEN ALS ARBEITER/IN UND LEHRZEITEN FÜR DIE ABFERTIGUNG¹⁴

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

§ 10a in der bis zum 31.10.1984 geltenden Fassung¹⁵ gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch aufgrund der § 9 bzw. § 9a zusteht oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

§ 9 ABFERTIGUNG BEI VOLLENDUNG DES 65. LEBENSJAHRES BEI MÄNNERN UND DES 60. LEBENSJAHRES BEI FRAUEN

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

Anstelle der Voraussetzung einer 10-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer 5-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer 5-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

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

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

§ 9a ABFERTIGUNG BEI INANSPRUCHNAHME DER VORZEITIGEN ALTERSPENSION BEI LANGER VERSICHERUNGSDAUER GEMÄSS § 253b IN VERBINDUNG MIT § 607 ASVG

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

¹⁴ § 8c seit 1.5.2009 – früher § 10a.

¹⁵ Der Text dieser Fassung befindet sich auf Seite 53 (Anmerkung 2).

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5-jährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10-jährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der Dienstgeber aufgrund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung aufgrund des § 20 Abs. 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

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

§ 9b ABFERTIGUNG BEI (ELTERN-)TEILZEIT¹⁶

(1) Wird

- das Dienstverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinn des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes vom Angestellten gekündigt¹⁷ oder
- innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Angestelltdienstverhältnisses anstelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart,

ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der „Abfertigung alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

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

Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehältes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.¹⁸

¹⁶ § 9b seit 1.5.2009 – früher § 12a Abs. 3.

¹⁷ Hinweis des FEEI: „Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.“ (§ 23 Abs. 8 AngG).

¹⁸ Seite 53, Anmerkung 3 (Berechnungsbeispiel).

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

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

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

Abs. 1 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

§ 9c ABFERTIGUNG GEMÄSS BMSVG¹⁹

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

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

§ 10 GEHALTSZAHLUNG IM TODESFALL

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

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

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinn des Abs. 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Weihnachts- und Urlaubsgeldes zu leisten.

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

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den Abs. 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 5 oder 6, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.²⁰

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des

¹⁹ § 9c seit 1.5.2009 – früher § 9d.

²⁰ Seite 53, Anmerkung 4.

Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferienpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

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

(6) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinn des Abs. 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

§ 12b URLAUBSENTGELT

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

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

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

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

§ 13 BEHALTEPFLICHT

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

(2) Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender 6-wöchiger Kündigungsfrist zum Ende der in Abs. 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Wirtschaftskammer und der Regionalgeschäftsstelle der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

§ 13a INFORMATION BEI BEFRISTETEN DIENSTVERHÄLTNISSEN

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

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen.

§ 14 DIENSTERFINDUNGEN

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

§ 14a VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

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

§ 14b AUSBILDUNGSKOSTEN

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

§ 14c DIENSTREISE UND MONTAGE²¹

Dienstreisebegriff

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

²¹ *Gruber/Winkelmayer*, Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis, Wien 2006).
Übergangsrecht auf Seite 51.

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

(2) Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen

- ein einheitlicher Ausgangspunkt für alle an einem Dienort tätigen Arbeitnehmer (z.B. in Wien der Stephansdom) oder
- der Wohnsitz 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 Arbeitgebers, des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch eines betroffenen Arbeitnehmers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

Für 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 und 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, erhält der Arbeitnehmer eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus einem Taggeld und einem Nächtigungsgeld.

Inlandsdienstreisen

Inlandstaggeld

(6) Bei Inlandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf Inlandstaggeld in der Höhe von € 43,96²² für jeweils 24 Stunden.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden kein Inlandstaggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden 1/3 des Inlandstaggeldes (€ 14,66);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden 2/3 des Inlandstaggeldes (€ 29,31);
- mehr als 12 Stunden volles Inlandstaggeld (€ 43,96).

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

Nahbereichstaggeld

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

²² Gemäß Abs. 1 des Übergangsrechtes (Seite 51) beträgt das Inlandstaggeld für jeweils 24 Stunden bei Einstufung in Beschäftigungsgruppe

- I oder J: € 45,71;
- K erstmals am 1.5.2006 oder später: € 45,71;
- K vor 1.5.2006: € 52,24.

bei einer Reisedauer von

- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden € 10,61;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 13,31;
- mehr als 11 Stunden € 21,98.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben 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.

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 des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

Nächtigungsgeld

(8) Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld. Dieses beträgt € 14,81 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 24,38 pro Nacht.

Verlässt 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 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.

Auslandsdienstreisen

(9) Als Reiseaufwandsentschädigung für Auslandsdienstreisen gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten für jene Staaten, in die der Arbeitnehmer zur Erfüllung seines Auftrages reist (Zielländer). Für die Durchreise durch einen Staat auf dem Weg in das Zielland gebührt dem Arbeitnehmer die Reiseaufwandsentschädigung des Ziellandes.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise dürfen Tag- und Nächtigungsgeld um 10% unter dem Tag- und Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten liegen.

Bei Reisen in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Stand 1.5.2008) gebühren Tag- und Nächtigungsgelder in der Höhe des jeweiligen Inlandstaggeldes bzw. -nächtigungsgeldes, soweit sich daraus ein höherer Anspruch als nach Abs. 1 oder 2 ergibt.²³

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugzeitpunkt vom zuletzt benützten Flughafen im jeweiligen Staat; bei der

²³ Eine Tabelle mit den (unter Berücksichtigung des Übergangsrechtes) bei Reisen in die EU-Staaten gebührenden Tag- und Nächtigungsgeldern befindet sich auf Seite 53.

Rückkehr in das Inland der Ankunftszeitpunkt am 1. inländischen Flughafen. Zwischenlandungen auf der Durchreise sind nicht zu berücksichtigen (siehe Abs. 1).

(10) Bei Auslandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf das volle Auslandstaggeld für den betreffenden Staat für jeweils 24 Stunden.

Dauert der Aufenthalt im betreffenden Staat weniger als 24 Stunden, gebührt bis zu einer Dauer von

- bis zu 5 Stunden kein Auslandstaggeld,
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden 1/3 Auslandstaggeld,
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden 2/3 Auslandstaggeld,
- mehr als 12 Stunden volles Auslandstaggeld.

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

(11) Für die gesamte Reisezeit abzüglich der Dauer des (der) Auslandsreiseanteile(s) steht das Inlandstaggeld gemäß Abs. 6 zu. Dabei sind für die durch das Auslandstaggeld abgedeckten Reiseanteile folgende Stunden abzuziehen:

- 1/3 Auslandstaggeld 4 Stunden,
- 2/3 Auslandstaggeld 8 Stunden,
- volles Auslandstaggeld 24 Stunden.

(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 dem Arbeitnehmer schriftlich zu regeln, wobei auf länderspezifische Besonderheiten bzw. auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

Gemeinsame Bestimmungen für In- und Auslandsdienstreisen²⁴

(14) Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beige- stellt oder die Kosten erstattet, kann das Taggeld pro Mahlzeit um 30% gekürzt werden (Abweichendes gilt gemäß Abs. 7 für das Nahbereichstaggeld). Wird im Ausland das Frühstück erstattet oder kostenlos beige- stellt, kann das Taggeld um 15% gekürzt werden. Beigestellte Mahlzeiten müssen nach inländischem Standard angemessen sein; gesund- heitliche oder religiöse Gründe des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

Für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die vollständig als Dienstzeit bezahlt werden und bei denen der Arbeitgeber 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 beige- stellt 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;

²⁴ Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist auf Seite 28 (§ 14c Abs. 32) geregelt.

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

(17) Wird dem Arbeitnehmer kein (angemessenes) Quartier beigestellt, hat er 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 m² Wohnfläche je Arbeitnehmer, 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-Gehaltes²⁵ 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 Reisetunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen, gebührt diese Vergütung nur bis 22 Uhr bzw. ab 6 Uhr.

Lenkentgelt

(19) Wenn der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Arbeitgebers selbst lenkt, gebührt ihm für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit anstelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung. Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens das Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H²⁶ 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.

²⁵ Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundgehalt : 167 = Ist-Stundengehalt; Ist-Stundengehalt : 60 = Ist-Minutengehalt.

²⁶ € 3.061,49 gemäß Abs. 4 des Übergangsrechtes (Seite 51).

- 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 Arbeitnehmern,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) 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 der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien eine derartige Regelung treffen.

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 der Arbeitgeber dieses Verkehrsmittel unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu bestimmen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen.

(24) Der Arbeitnehmer erhält die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw. des Autobusses ersetzt. 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 der Arbeitgeber die Benützung vorher ausdrücklich bewilligt hat, 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 vom Arbeitgeber 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 pro Kilometer:

- bis 15.000 km € 0,376,
- darüber € 0,354.

Das niedrigere Kilometergeld gebührt ab Überschreitung der angegebenen Kilometergrenze.

Trägt der Arbeitgeber einen Teil des Aufwandes direkt (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist der von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichte Kostenschlüssel zu berücksichtigen. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass bei einem

gravierenden Missverhältnis zwischen dem Kilometergeld und den Kosten für Park- oder Mautgebühren der Arbeitgeber 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 Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des Privatautos durch den Arbeitnehmer entstehen. Wenn der Arbeitgeber jedoch Tätigkeiten so anordnet, 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 Arbeitgebers entweder nach jeder einzelnen Fahrt oder in Form eines Fahrtenbuches zu erfolgen. Fahrtenbücher sind auf Verlangen des Arbeitgebers, jedenfalls aber am Ende des Jahres sowie beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu übergeben.

(28) Mit 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) Der Arbeitnehmer hat 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 Arbeitgeber die Ansprüche gemäß Abs. 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 außerhalb Europas, besteht Anspruch auf einen anschließenden Urlaub.

Heimfahrt aus besonderen Gründen

(32) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn

- er erkrankt und die Heimfahrt nachweislich von einem Arzt empfohlen wurde;
- er einen mindestens einwöchigen Urlaub antritt oder
- ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw. Lebenspartner, Kind, Adoptiv- bzw. Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

Bleibt ein erkrankter Arbeitnehmer am Reiseziel oder in dessen näherer Umgebung in Pflege, sind volles Tag- und gegebenenfalls Nächtigungsgeld zu bezahlen. Ist ein Spitals-

aufenthalt erforderlich, ist 1/3 des Taggeldes zu bezahlen; unvermeidliche Quartierkosten hat der Arbeitgeber gegen Nachweis zu ersetzen.

Bei einer Heimfahrt aus besonderen Gründen sind vom Arbeitgeber die Ansprüche gemäß Abs. 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 Abs. 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 Abs. 30 gebührt.

Rücktransport im Todesfall

(34) Stirbt der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat der Arbeitgeber auf Verlangen eines nahen Familienangehörigen (Abs. 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 Arbeitgeber zurückzuzahlen. Auf Verlangen eines nahen Angehörigen hat der Arbeitgeber auch bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

Reisevorbereitungen

(35) Vor Antritt einer Auslandsdienstreise ist dem Arbeitnehmer 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 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 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 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) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Reisekosten (Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten) verlangen, der gegen die nachherige Reisekostenabrechnung verrechnet wird.

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

Unfall- und Krankenrücktransportversicherung

(40) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Kosten einer Unfall- und Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Auslandsdienstreise zu ersetzen. Dieser Kostenersatz entfällt oder verringert sich entsprechend, wenn der Arbeitgeber auf eine andere Art und Weise für die Abdeckung dieser Risiken gesorgt hat (z.B. durch eine eigene Versicherungsdeckung). Von dieser anderweitigen Vorsorge ist der 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 Risiken zu erfassen, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen und von der österreichischen Sozialversicherung nicht gedeckt sind.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen Vorschüsse auf Versicherungsleistungen gewährt hat, sind diese Ansprüche gegen Dritte (z.B. Versicherungen) bis zur Höhe des jeweiligen Vorschusses an den Arbeitgeber (auf dessen Verlangen) abzutreten.

Höhere Gewalt

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

(42) Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Heimreise gehindert und verliert er dadurch die Verfügungsmöglichkeit über sein Gehalt, hat der Arbeitgeber den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenes Gehalt vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, das der Arbeitnehmer ohne Auslandsdienstreise erhalten hätte. Für bis zu weitere 6 Monate ist den Angehörigen auf ihr Verlangen vorschussweise ein Betrag in der Höhe des auf dieser Basis berechneten pfändungsfreien Einkom-

mens zu bezahlen. Nach der Heimkehr des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die Überbrückungshilfe gegen Ansprüche des Arbeitnehmers verrechnen.

Angehörige im Sinn dieser Bestimmung sind Ehe- bzw. Lebenspartner, die mit 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 der Arbeitgeber auf Verlangen vor-schussweise zu erfüllen; die ausgezahlten Beträge vermindern den Vorschuss gemäß Absatz 1.

Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen

(43) Für Arbeitnehmer,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) oder
- 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 der Arbeitgeber 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.

§ 15 ENTLOHNUNG²⁷

Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird bestimmt durch

- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
- die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.

(2) Bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres wird das Mindestgrund- und Ist-Grundgehalt des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.

(3) Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundgehälter bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen²⁸ erhöht.

²⁷ Gruber/Winkelmayer, Kommentar zum Angestellten-Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis, Wien 2004).
Übergangsrecht ab Seite 52.

²⁸ Seite 39 (Individuelle Erhöhungen).

(4) Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts-Erhöhung ist in Anhang G²⁹ geregelt.

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

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

(6) Alle Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

(7) Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der 11 Beschäftigungsgruppen einzustufen.

(8) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten,³⁰
- 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 Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.³¹

(11) [Gilt nur für Arbeiter.]

Beschäftigungsgruppendefinitionen

(12) Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

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

Die Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung.

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

Ferner Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

²⁹ Seite 53.

³⁰ Zu beachten ist das Protokoll vom 12.12.2003 (Seite 53).

³¹ Seite 53, Anmerkung 5.

Beschäftigungsgruppe C

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

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

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

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

Beschäftigungsgruppe E

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

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

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

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens 2 der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

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

Beschäftigungsgruppe H

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

Für diese Aufgaben sind umfangreiche Fachkenntnisse und längere einschlägige Arbeits- erfahrung erforderlich.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 4 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe G und mindestens 2 müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Beschäftigungsgruppe I

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 6 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe H und mindestens 2 müssen der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens 4 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Beschäftigungsgruppe J

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

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

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

Beschäftigungsgruppe K

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

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurz- bezeichnung	BG
Hilfsmeister	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit <ul style="list-style-type: none"> - abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; - oder facheinschlägigem 4-semesterigen Werkmeisterkurs mit mindestens 8 Wochenstunden Kursdauer; - oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.	M II m	H
Obermeister	M III	I

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

Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim 1. 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 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 Abs. 20 (Vordienstzeiten) anzurechnen. Abweichendes

kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, festgelegt werden.

(17) Dienstzeiten als Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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

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

(19) Zeiten einer Karenz (eines Karenzurlaubes) im Sinn des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von bis zu 10 Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

Anrechnung von Vordienstzeiten

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

Es dürfen höchstens 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

(21) Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Anforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von 4 Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

(22) Mindestgehaltstabelle (Werte in €, 1.5.2010)

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	1.454,35	–	–	–	–	–	–
B	1.477,28	1.506,83	1.536,38	1.551,16	1.565,94	29,55	14,78
C	1.621,45	1.670,10	1.718,75	1.743,08	1.767,41	48,65	24,33
D	1.731,84	1.783,80	1.835,76	1.861,74	1.887,72	51,96	25,98
E	1.986,53	2.065,99	2.145,45	2.185,18	2.224,91	79,46	39,73
F	2.239,63	2.329,22	2.418,81	2.463,61	2.508,41	89,59	44,80
G	2.580,69	2.683,93	2.787,17	2.838,79	2.890,41	103,24	51,62
H	2.838,98	2.952,55	3.066,12	3.122,91	3.179,70	113,57	56,79
I	3.473,61	3.612,57	3.751,53	3.821,01	3.890,49	138,96	69,48
J	3.821,14	3.973,99	4.126,84	4.203,27	4.279,70	152,85	76,43
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.051,61	5.253,67	5.354,70	5.455,73	5.556,76	202,06	101,03

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

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

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

Anrechnungen auf das Mindestgehalt

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

(26) Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatsgehälter, Sonderzahlungen, Fixum, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestgehälter zuzüglich des 2-fachen Dezembermindestgehaltes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

(27) Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld (gemäß § 18) um mehr als das Dezembergehalt überschritten werden.

Ist-Gehalt

Wirkung von Vorrückungen

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

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

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

(29) Abs. 28 gilt nicht für:

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

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

In Betrieben mit bis zu 5 Arbeitnehmern kann jeweils für 2 aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Vorrückung gemäß Absatz 28 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern 2 Arbeitnehmer.

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

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die 2-malige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig.

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

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

(32) Frühestens 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Gehaltes eines Arbeitnehmers 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 der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen (Abs. 37 bis 62) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

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

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

- a) in die Grundstufe 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 der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Gehalt ändert sich dadurch nicht.

In diesem Fall sind anlässlich der Umstufung und bis zu 6 Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen gemäß Abs. 32 nichtig.

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

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

- a) 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;
- b) nach dem 4. bzw. 7. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- c) nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: Die 1. Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung;
- d) von der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

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

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

Leistungsvolumen

Bemessungsgrundlage

- (39) a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Grundgehälter (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungstichtag) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Die Grundgehälter jener 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 An-

zahl zu berücksichtigen.

- d) Die Grundgehälter von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Grundgehälter jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. September geendet hat, sind nicht einzubeziehen.
- e) Bei Provisionsbezieher ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt für September.
- f) Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 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 Absatz 39 lit. a bis e sowie
 - 0,27% der Bemessungsgrundlage gemäß Absatz 39 lit. f.

Auswahl- und Aufteilungskriterien

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

- a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
- b) Verbesserung der Struktur der Gehälter, insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;
- c) mindestens 15%, der über den 30. September hinaus beschäftigten Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Gehälter aus dem Leistungsvolumen erhalten;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Gehaltes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslöhnern.

(42) Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist das Gehalt eines Arbeitnehmers höchstens um 7% zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Erhöhungen müssen 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 Leistungslöhner auf das Ausmaß des Leistungsvolumens anzurechnen.

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

Information der Arbeitnehmer

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

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

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

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

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

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

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

(50) Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen. Dies gilt nicht bei der Verwendung des Leistungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.

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

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

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

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

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

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

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

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

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

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

(57) Ist die Zahl der 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 der Abs. 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Arbeitnehmerzahl zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (Abs. 47) vorzunehmen.

(58) Dies gilt nicht im Fall des Zusammenschlusses von Betrieben bzw. Betriebsteilen im 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 der Abs. 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen.

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

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

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

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

Lehrlinge

Lehrlingsentschädigung

(63) Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in € (1.5.2010):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	503,29	668,84
2. Lehrjahr	668,84	903,94
3. Lehrjahr	903,94	1.114,75
4. Lehrjahr	1.222,92	1.294,65

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) in € (1.5.2010):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	503,29	503,29	503,29
2. Lehrjahr	621,40	572,83	558,47
3. Lehrjahr	767,08	668,84	613,66
4. Lehrjahr	945,88	866,42	–
5. Lehrjahr	1.222,92	986,72	–
6. Lehrjahr	–	1.222,92	–

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 Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen. Wenn nachweisbar kein Platz im Schülerheim verfügbar ist, sind Quartierkosten gegen Beleg zu bevorschussen und zu ersetzen; dieser Anspruch ist mit der Höhe der Kosten des Schülerheimes begrenzt.

Erfolgsprämien³²

(66) Erhält der Arbeitgeber 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 der Arbeitgeber eine Förderung gemäß der Richtlinie ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

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

³² Gilt seit 1.5.2010.

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.

Pflichtpraktikanten³²

(67) Pflichtpraktikanten sind 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 € 668,84. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Pflichtpraktikanten sind weiters 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 € 903,94. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Ferialpraktikanten³²

(68) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Ihr Monatsgehalt beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden für längstens 1 Monat in € mindestens (1.5.2010):

	ohne Matura	mit Matura
erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum	503,29	668,84
in allen anderen Fällen	668,84	903,94

Gehälter der Meister³³

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

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

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

³³ Abs. 69 seit 1.5.2010 – früher § 17.

§ 16 ALIQUOTE GEHALTSANSPRÜCHE³⁴

(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 außerhalb des Eintritts- bzw. Beendigungsmonats nicht für alle Tage eines Monats 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.

§ 17 FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG³⁴

Fälligkeit

(1) Gehalt und alle pauschalieren 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.

Alle anderen Ansprüche sind spätestens am Letzten des Folgemonats zu zahlen, insbesondere:

- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,
- Zulagen, Zuschläge, Prämien udgl.

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, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, festgelegt werden.

(3) [Gilt nur für Arbeiter.]

Information über Zeitguthaben bzw. -schulden

(4) Wenn bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie der Abgeltung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit oder Überstunden durch Zeitausgleich die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist 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,

³⁴ Gilt seit 1.5.2010.

soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist. Kann die Gehaltsverrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

§ 18 SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)³⁴

(1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

(2) Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebührt jeweils das Ist-Gehalt, bei Lehrlingen auf der Grundlage der Lehrlingsentschädigung.

Aufgrund dieses Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zu zahlende

- Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

sind mit dem Durchschnitt der jeweils letzten 3 Monate einzubeziehen. Durch Betriebsvereinbarung kann ein anderer Betrachtungszeitraum festgelegt werden. Entgelte für Mehrleistungen sind nicht einzubeziehen.

Provisionsbezieher gebührt anstelle des Monatsgehaltes das Fixum, mindestens jedoch das Mindestgehalt.³⁵

Fälligkeit

Urlaubsgeld

(3) Das Urlaubsgeld gebührt dem Arbeitnehmer neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Tritt der Arbeitnehmer vor der Juni-Abrechnung einen Urlaub von mindestens 5 Urlaubstagen an, 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 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 Abs. 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Weihnachtsgeld. Für nach dem 30. November eintretende 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. Weihnachts-

³⁵ Die Anrechnung von Sonderzahlungen auf Mindestgehälter von Provisionsbezieher ist auf Seite 37 (§ 15 Abs. 26) geregelt.

geld 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

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeldbezug, Karenz im Sinn des Mutterschutz- bzw. Väter-Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes³⁶ oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung³⁷) oder
- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn 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 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).³⁸

(9) Endet die Lehrzeit während des Kalenderjahres, setzen sich Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot aus der zuletzt zustehenden Lehrlingsentschädigung und dem Novembergehalt zusammen. Notwendige Korrekturen des Urlaubsgeldes sind mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).³⁹

§ 19a TELEARBEIT

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

³⁶ § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

³⁷ § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

³⁸ Beispiel: 3 Monate 38,5 Wochenstunden, 9 Monate 20 Wochenstunden
3 (Monate) x 38,5 Std. = 115,5 Std.; 9 (Monate) x 20 Std. = 180 Std.; Summe: 295,5 Std.
295,5 Std. : 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 (inklusive Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

³⁹ Seite 53, Anmerkung 6 (Berechnungsbeispiel).

neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

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

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

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

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.⁴⁰

§ 19b BRILLE FÜR BILDSCHIRMARBEIT

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

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

§ 19c DIENSTJUBILÄEN

(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 Jubiläumzahlungen 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.

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

(3) a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme in das Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im

⁴⁰ Seite 53.

selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

- b) Sofern im Folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.
- c) [Nicht mehr anwendbar.]
- d) [Nicht mehr anwendbar.]
- e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.
- f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlauben) im Sinn des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes sind für Dienstjubiläen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.

§ 20 SONDERVEREINBARUNGEN UND ARBEITSORDNUNGEN

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

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

§ 22 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

(1) Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für Rückforderungen 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.⁴¹

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 des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

⁴¹ Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist auf Seite 31 (§ 14c Abs. 45) geregelt.

§ 23 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 Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

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.

§ 24 GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG VON VORSCHRIFTEN

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1.5.2009 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

ANHANG A – ÜBERGANGSRECHTE

1) ÜBERGANGSRECHT ZU § 4 UND § 5 (ARBEITSZEIT)

Verweisungen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen auf die mit Wirkung ab 1.5.2009 geänderten Kollektivvertragsbestimmungen beziehen sich ab 1.5.2009 sinngemäß auf die entsprechenden neuen Kollektivvertragsbestimmungen.

2) ÜBERGANGSRECHT ZU § 14c (DIENSTREISE UND MONTAGE)⁴²

Reiseaufwandsentschädigungen

Inlandstaggeld

(1) Ab 1.5.2006 gilt für Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppen I bis K:

Einstufung in Beschäftigungsgruppe	fixiertes Inlandstaggeld bis der Dauerrechts-Betrag höher ist
I oder J	€ 45,71 / 24 Stunden
K erstmal s am 1.5.2006 oder später	
K vor 1.5.2006	€ 52,24 / 24 Stunden

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten sowie nach Rumänien oder Bulgarien :

(2) Die Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten sind für

- die am 1.5.2004 beigetretenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ab 1.1.2007,
- Rumänien sowie Bulgarien ab 1.1.2009

schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr anzuheben, bis der Wert des Inlandstaggeldes bzw. -nächtigungsgeldes erreicht ist.

So lange dieses Auslandstaggeld unter dem Inlandstaggeld liegt, 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 Bundesbeamten liegender Wert; dieser darf jedoch das ab dem 8. Tag gebührende inländische Nächtigungsgeld nicht unterschreiten.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

[Abs. 3 nicht mehr anwendbar.]

Lenkentgelt

(4) Der Berechnung des Lenkentgeltes ist das jeweilige Monatsgehalt, höchstens jedoch der Betrag von € 3.061,49 zugrunde zu legen. Sobald das Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H diesen Betrag übersteigt, gilt § 14c Abs. 19.

[Abs. 5 bis 8 nicht mehr anwendbar.]

⁴² Der vollständige Text des Übergangsrechtes ist abrufbar unter <http://www.feei.at/img/db/docs/3044.pdf>

3) ÜBERGANGSRECHT ZU § 15 (ENTLOHNUNG)⁴³

§ 1 Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

(1) Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Verwendungsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Verwendungsgruppe IV = Beschäftigungsgruppe G).⁴⁴

Überleitungstabelle

Verwendungsgruppe (VG) ⇨		Beschäftigungsgruppe (BG)
Angestellte	Meister	
I		A
I		B
II		C
II		D
III		E
III	M I	F
IV	M II o	G
IV a	M II m	H
V	M III	I
V a		J
VI		K

[Abs. 2 bis 4 nicht mehr anwendbar.]

§ 2 Vorrückungsstufen

Einreihung am 1.5.2004

Vorrückung

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

Vorrückungstabelle

Verwendungsgruppen-Jahre (VG-J) am 30.4.2004	Übergangsrecht		EES-Dauerrecht	
	Fixiertes Biennium	1./2. Vorrückung*	3./4. Vorrückung**	
	Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1.5.2004			
Eintritt vor 1.5.2003: 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	–	–	–	

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

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

⁴³ Der vollständige Text des Übergangsrechtes ist abrufbar unter <http://www.feei.at/img/db/docs/3044.pdf>

⁴⁴ Seite 53, Protokoll vom 12.12.2003.

[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 (§ 15 KVAngEEI) werden hievon nicht berührt.

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

[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.

⁴⁵ Alle Werte in €.

ANHANG B – GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN

1) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR BILDUNGSKARENZ (§ 11 AVRAG) VOM 19.10.1998

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

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

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

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

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

2) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN ZUM THEMA PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN („ALL-IN-VEREIN- BARUNGEN“) VOM 16.10.2002

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

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

(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über das Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

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

3) ABSCHLUSSPROTOKOLL VOM 12.12.2003 (EES)

Zu § 15 Abs. 8 und 12 KVAngEEI:

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

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

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

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

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

5) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN ZU VORRÜCKUNGSSTUFE UND MINDESTGEHALT VOM 18.5.2004

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

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

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

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

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

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

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

5. Ab jenem Tag, ab dem sich der betreffende Angestellte im Dauerrecht befindet und ihm daher eine Vorrückungsstufe zugeordnet werden kann, ist das Dauerrechts-Mindestgehalt dann heranzuziehen, wenn es höher als das individuelle Mindestgehalt ist.

[Der weitere, nicht mehr anwendbare Teil dieser Erklärung ist abrufbar unter <http://www.feei.at/img/db/docs/3045.pdf>]

6) ABSCHLUSSPROTOKOLL 2006 – VEREINBARUNG ÜBER DIE 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.

ANHANG C – ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 zu § 5 Abs. 12 KVAngEEI – Feiertage

Gesetzliche Feiertage:⁴⁶

Als Feiertage im Sinn dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

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

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

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören:⁴⁷

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

⁴⁶ Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz (§ 7 Abs. 2 und 3).

⁴⁷ Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3.4.1952, 18.2.1953 und 30.4.1954.

ANMERKUNG 2 zu § 8c KVAngEEI – Abfertigung bei ArbeiterInnenvordienstzeiten

§ 10a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung⁴⁸

- (1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung aufgrund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.
- (2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der Arbeiter/die Arbeiterin Anspruch hat.
- (3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltdienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.
- (4) Die nach Abs. 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen bzw. Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.
- (5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Abs. 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltenverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.
- (6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs. 4 und 6 und 23a Abs. 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs. 5 und 6 KVAngEEI sind auf die Gesamt-abfertigung im Sinn dieses Paragraphen anzuwenden.
- (7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der Arbeiter beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.
- (8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

ANMERKUNG 3 zu § 9b KVAngEEI – Berechnung der Abfertigung nach Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung

Beispiel:

Dauer des Dienstverhältnisses 16 Jahre, davon

- Vollzeitbeschäftigung: 14 Jahre
- Teilzeitbeschäftigung: 2 Jahre

Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: 38,5 Wochenstunden

Teilzeitbeschäftigung: 20 Wochenstunden

Letztes Monatsgehalt: € 1.000

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes: 6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentuellen Anteile von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtdienstzeit:

⁴⁸ Bis 31.10.1984 geltende Fassung.

14 Jahre = 87,5%

2 Jahre = 12,5%

3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:

87,5% = 5,25 Monatsentgelte

12,5% = 0,75 Monatsentgelte

4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeitbeschäftigung durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:

€ 1.000 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5 = € 1.925

einschließlich Sonderzahlungsanteile: (€ 1.925 x 14 : 12 =) € 2.245,83

5. Ermittlung der Monatsbasis für Teilzeitbeschäftigung einschließlich der Sonderzahlungsanteile: (€ 1.000 x 14 : 12 =) € 1.166,67

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

€ 2.245,83 x 5,25 = € 11.790,61

+ € 1.166,67 x 0,75 = € 875,00

€ 12.665,61

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

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt), wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag von dem nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.925) abzuziehen.

ANMERKUNG 4 zu § 10 Abs. 4 KVAngEEI – Abfertigung im Todesfall

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

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

- 3 Dienstjahren 1,0 Monatsentgelt,
- 5 Dienstjahren 1,5 Monatsentgelte,
- 10 Dienstjahren 2,0 Monatsentgelte,
- 15 Dienstjahren 3,0 Monatsentgelte,
- 20 Dienstjahren 4,5 Monatsentgelte,
- 25 Dienstjahren 6,0 Monatsentgelte.

ANMERKUNG 5 zu § 15 Abs. 10 KVAngEEI – Dienstzettel

Das Muster für den Dienstzettel auf Seite 59 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel (Muster siehe Seite 60) dienen kann.

Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

ANMERKUNG 6 zu § 18 Abs. 9 KVAngEEI – Berechnung der Sonderzahlungen bei Wechsel vom Lehr- in ein Angestelltenverhältnis

Urlaubsgeld Juni 2010:

€ 1.222,92 (Lehrlingsentschädigung für das 4. Lehrjahr, Spalte I).

Ablauf der Lehrzeit am Dienstag, den 31.8.2010; danach Übernahme als Angestellter.

Erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Erstantritt) am Mittwoch, den 8.9.2010.

Daher gemäß § 15 Abs. 13 KVAngEEI rückwirkend ab 1.9.2010 Gehalt BG D_{n0}:

€ 1.731,84.

Sonderzahlungen:

243 Tage (Lehrling) x € 1.222,92 : 365 Tage = € 814,16

122 Tage (Angestellter) x € 1.731,84 : 365 Tage = € 578,86

€ 1.393,92

2 Sonderzahlungen = € 2.787,84

Urlaubsgeld (Lehrlingsentschädigung): – € 1.222,92

Weihnachtsgeld: € 1.564,92

**ANHANG D – EMPFEHLUNG
betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) vom 16.10.1999**

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.

ANHANG E – DIENSTZETTEL-MUSTER

1) DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG⁴⁹

Dienstzettel

1. ArbeitgeberIn
 Firma:
 Anschrift:
2. ArbeitnehmerIn
 Name: geboren am:
 Anschrift:
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
 Die Probezeit dauert bis*
 Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*

⁴⁹ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

* Nicht Zutreffendes streichen.

4. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestell-
tengesetzes.
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/dem ArbeitnehmerIn bekannt gegebene Konto
überwiesen.
8. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort:
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 nach allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nacht-
schwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.
11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten der
Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie sowie die Betriebs-
vereinbarungen*. Diese sind (Ort) zur Einsichtnahme aufgelegt.
12. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:
-, am

2) DIENSTZETTEL GEMÄSS § 15 Abs. 10 KVAngEEI

Dienstzettel

Name:

Gemäß § 15 Abs. 10 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektro- und Elektronik-
industrie werden Sie in die Beschäftigungsgruppe eingestuft.

Aufgrund Ihrer Dienstzeiten werden Ihre Beschäftigungsgruppenjahre ab
gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

3) ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT GEMÄSS § 19a KVAngEEI

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a KVAngEEI

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

2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

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

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

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

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

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

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

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

4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende **Arbeitsmittel** werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:
Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.
Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw. über Aufforderung dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw. ist ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung

- a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Arbeitnehmererstattet:
- b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

6. Haftung

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

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

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

7. Kontakt zum Betrieb

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

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses 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 entsprechend.

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

9. Sonstige Vereinbarungen

.....

....., am

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

ANHANG F – SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN

§ 1 Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind Angestellte im Sinn des § 17 KVAngEEI (Meister, Obermeister bzw. Montageleiter), weiters technische Angestellte in Produktionsanlagen, Werkstätten, auf Montagestellen für industrielle, gewerbliche und bauliche Anlagen sowie in Laboratorien und Prüfanstalten, die regelmäßig mehr als 1/3 ihrer monatlichen Normalarbeitszeit in diesen Bereichen tätig sind, soweit der Arbeitgeber des Angestellten gemäß dem für sein Unternehmen (seinen Betrieb) geltenden Arbeiterkollektivvertrag seinen Arbeitern bei Beschäftigung in diesen Bereichen SEG-Zulagen zu bezahlen hat bzw. hätte.

§ 2 Definition

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

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

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

§ 3 Höhe der Zulagen

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

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

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

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

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

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

§ 4 Pauschale

(1) Die Abgeltung der Belastung im Sinn des § 2 kann in Form einer Pauschalierung vorgenommen werden. Bei dieser Pauschalierung ist von den regelmäßigen oder in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Arbeitsbelastungen auszugehen. Zur erstmaligen Feststellung des Pauschales ist eine Belastungsbeurteilung vorzunehmen, für die hilfsweise die durchschnittliche Belastung bzw. der durchschnittliche Zulagenverdienst des letzten Jahres vor Festsetzung des Pauschales heranzuziehen ist. Bei wesentlichen und dauern-

den Änderungen der Belastung während dieses Zeitraumes, etwa aufgrund einer neuen Verwendung, ist der Zeitraum ab dieser Änderung zu berücksichtigen.

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

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

§ 5 Arbeitsplatzbewertung

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

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

§ 6 Geltendmachung

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

Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen 6 Monaten nach Beendigung des Monats, in dem die Belastung eingetreten ist, in Form einer Zeitaufstellung nachgewiesen wird.

§ 7 Paritätischer Ausschuss

Kommt es aus diesem Anhang zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes ein paritätischer aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der Kollektivvertragsparteien zu entnehmen sind.

ANHANG G – VEREINBARUNG ÜBER ERHÖHUNGEN UND ÄNDERUNGEN MIT 1.5.2010

Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen und Lehrlingsentschädigungen

(1) Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen und Lehrlingsentschädigungen ergeben sich aus § 5 Abs. 15 und 16, § 14c und § 15 KVAngEEI.

Ist-Gehälter

(2) Die tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 1,6% zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Abs. 3 oder 4 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 Abs. 2 kann durch eine bis 20.8.2010 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,4% und eine Einmalzahlung erfolgt. 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 2010 des einzelnen Angestellten oder
- b) durchschnittlichen Ist-Gehaltes im April 2010 der Angestellten im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2010 aller 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 von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat 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 2010 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 Arbeitnehmer, die am 30.9.2009 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2010 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2009 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2010 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob das Ist-Gehalt von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2009, aber vor dem 1.5.2010 begonnen hat und am 15.9.2010 aufrecht ist,

- a) um 1,6% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 1,4% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2010 und am 15.9.2010

- a) in Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz 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 Abs. 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 21.5.2010 durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.

Auszahlung

Ab 1.5.2010 sind die Gehälter um 1,4% zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2010 auszuzahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter um 1,4% und 1,6% für die Monate ab Mai 2010 spätestens zum 31.8.2010 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

(4) Statt der Erhöhung gemäß Abs. 2 kann durch eine bis 20.8.2010 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,4% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Gehälter einzelner 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 1.5.2010 ist die Erhöhung um 1,4% vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Abs. 2 ist rückwirkend ab 1.5.2010 zu berechnen und spätestens zum 31.8.2010 auszuzahlen.

Die Gehaltssumme des Monats April 2010 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 15 Abs. 39 lit. a bis e 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 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.

Provisionsvertreter

(5) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1.5.2010 auf den Provisionsvertreter anwendbare kollektivvertragliche Mindestgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollzeitbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Andere Bezugsformen

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

Zulagen

(7) Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 0,5% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Schlussbestimmung

(8) Alle Erhöhungen gemäß Abs. 1 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2010 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

Wien, am 21.5.2010

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:

Ing. Martin Krassnitzer

Eva Scherz

BEILAGEN

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

1. ERHÖHUNGEN

1.1 Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen sind mit 1.5.2010 um 1,6% gestiegen.

1.2 Ist-Bezüge

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Bezüge (Ist-Grundlöhne bzw. -Grundgehälter) der vor dem 1.5.2010 aufgenommenen Mitarbeiter mit 1.5.2010 folgende Varianten zur Wahl:

- Erhöhung um 1,6% **oder**
- Nutzung der Verteilungsoption (1,4% + 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen) **oder**
- Nutzung der Einmalzahlungsoption (1,4% + 8,4% des April-Bezuges als Einmalzahlung).

Die Nutzung der Verteilungs- bzw. Einmalzahlungsoption erfordert den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Die kollektivvertraglichen Mindestbezüge sind zu beachten.

Detaillierte Informationen zu den Optionen sowie Muster für die erforderlichen Betriebsvereinbarungen sind abrufbar unter <http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=1939>.

1.3 Zulagen

Betriebliche Zulagen, die dieselbe Zusatzbelastung abgelten wie die im Kollektivvertrag namentlich angeführten Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen, sind mit 1.5.2010 um 0,5% zu erhöhen.

1.4 Reiseaufwandsentschädigungen

Die Reiseaufwandsentschädigungen (Tag- und Nächtigungsgeld) für das Inland wurden 2010 nicht angehoben. Daher bleiben auch die davon abgeleiteten Werte für EU-Staaten gleich.

Gemäß den Übergangsbestimmungen zum Einheitlichen Dienstreiserecht (EDR) ändern sich die Werte für Tag- und Nächtigungsgelder für die im Jahr 2004 beigetretenen EU-Staaten sowie Rumänien und Bulgarien im gesamten Jahr 2010 nicht. Erst mit 1.1.2011 werden unter den inländischen Werten liegende Tag- und Nächtigungsgelder für Dienstreisen in diese Staaten gemäß EDR-Übergangsrecht um bis zu € 3 angehoben (z.B. das Taggeld für Bulgarien).

Für Angestellte der Beschäftigungsgruppen I bis K gilt gemäß dem Übergangsrecht das fixierte Inlandstaggeld von € 45,71 bzw. € 52,24 pro 24 Stunden unverändert weiter.

Für die Berechnung des Reiseentgeltes gilt als Obergrenze der Berechnungsgrundlage die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (seit 1.5.2010: € 2.580,69). Für das Lenkentgelt gilt gemäß dem Übergangsrecht als Obergrenze der Berechnungsgrundlage weiterhin der Betrag von € 3.061,49.

2. SONSTIGE NEUERUNGEN

2.1 Umstufung aus Beschäftigungsgruppe A (§ 15 Abs. 36 KVAngEEI)

Für Mitarbeiter, die aus der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft werden, ist nun auch im Text des Kollektivvertrages ausdrücklich angeführt,

dass – ähnlich wie gemäß den Bestimmungen über Umstufungen aus den Vorrückungsstufe nach 4 oder nach 7 Beschäftigungsgruppenjahren (3-Jahres-Periode) einer anderen Beschäftigungsgruppe – 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit zur Ermittlung des Stichtages der Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe anzurechnen sind.

Beispiel: Eintritt 1.1.2008, Einstufung in BG A; Umstufung in BG B_{n0} mit 1.1.2010 (24 Monate nach Eintritt)

⇒ Anrechnung von 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit: 24 M. x 2/3 = 16 Monate

⇒ Vorrückung in BG B_{n2} am 1.9.2010.

2.2 Erfolgsprämien für Lehrlinge (§ 15 Abs. 66 KVAngEEI)

2.2.1 Förderungen für den Lehrbetrieb

Lehrbetriebe können für Lehrlinge, die zur Mitte ihrer Lehrzeit einen Praxistest bestehen, eine Förderung in der Höhe von derzeit € 3.000 bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes beantragen,⁵⁰ wenn

- alle Lehrlinge in allen im Betrieb ausgebildeten Lehrberufen des entsprechenden Jahrganges an dem Praxistest teilnehmen. Er findet jeweils zur Halbzeit der gesamten Lehrmonate des betreffenden Lehrberufes statt. Dieser Praxistest wird von der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer durchgeführt.
- der Lehrbetrieb eine Ausbildungsdokumentation führt,
- der Lehrbetrieb keine schwerwiegenden Verstöße gegen das Berufsausbildungsgesetz begangen hat.

Besteht der Lehrling zwar nicht den Praxistest, hingegen die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt, erhält der Lehrbetrieb € 1.500.

Zusätzlich erhält der Lehrbetrieb bei einer vom Lehrling beim Erstantritt bestandenen Lehrabschlussprüfung eine Förderung:

- bei gutem Erfolg € 200,
- bei ausgezeichnetem Erfolg ... € 250.

2.2.2 Erfolgsprämien für den Lehrling

Da sowohl der Lehrbetrieb als auch der Lehrling einen wichtigen Teil zu dieser Förderung der Lehrlingsstelle beitragen, wird ein Teil der Förderung an die betreffenden Lehrlinge weitergegeben. Dabei sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- Der Lehrling besteht den Praxistest € 300
 - und er besteht die Lehrabschlussprüfung + € 300
 - oder er besteht die Lehrabschlussprüfung nicht keine weitere Prämie.
- Der Lehrling besteht den Praxistest NICHT keine Prämie
 - und er besteht die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt € 150
 - oder er besteht die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt nicht keine Prämie.

Zusätzlich wird bei besonderen Leistungen beim Erstantritt zur Lehrabschlussprüfung die Hälfte der zusätzlichen Förderung an den Lehrling weitergegeben:

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

Voraussetzung für die Erfolgsprämie ist die Auszahlung der Förderung an den Lehrbetrieb. Dem Lehrling ist die Erfolgsprämie nach Auszahlung der Förderung mit der nächstmöglichen Gehaltszahlung zu überweisen.

⁵⁰ Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG (<http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/RichtlinieStand242009.pdf>); siehe weiters: www.lehre-foerdern.at ⇒ Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

Nur wenn der Lehrbetrieb wegen schwerwiegender Übertretungen des Berufsausbildungsgesetzes keine Förderung erhält, obwohl der Lehrling die Voraussetzungen erfüllt, sind dem Lehrling die oben angeführten Prämien trotzdem zu zahlen.

Da die Teilnahme am Praxistest im Berufsausbildungsgesetz nicht zwingend vorgeschrieben ist, wurde in § 15 Abs. 66 KVAngEEI ausdrücklich normiert, dass alle Lehrlinge verpflichtet sind, am Praxistest teilzunehmen. Die Zeit des Praxistests ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

2.3 Praktikanten (§ 2 Abs. 1c und § 15 Abs. 67 und 68 KVAngEEI)

Im KVAngEEI wird zwischen

- Pflichtpraktikanten und
- Ferialpraktikanten

sowohl hinsichtlich der Art der Arbeitsleistung als auch der Bezahlung unterschieden.

Pflichtpraktikanten sind Schüler mittlerer oder höherer Schulen (z.B. HTL) bzw. Studenten, deren schul- bzw. studienrechtliche Vorschriften ein Praktikum zwingend vorschreiben. Ziel dieser Praktika ist das Kennenlernen des beruflichen Umfeldes und die Abgleichung des in der Schule bzw. im Studium Gelernten mit der betrieblichen Realität. Diese Schüler bzw. Studenten verursachen daher während ihres Pflichtpraktikums einen erhöhten Betreuungsaufwand im Betrieb. Sie werden häufig an mehreren Arbeitsplätzen eingesetzt, um eine Vielfalt von Aufgaben kennen zu lernen. Bei Fachhochschülern wird das Pflichtpraktikum häufig auch zur Erarbeitung der Bachelor- bzw. Masterthesis genutzt.

Schüler mittlerer oder höherer Schulen sollen im Regelfall pro Kalenderjahr nur jeweils ein höchstens 1-monatiges Praktikum absolvieren, um sich in den Sommerferien auch noch zu erholen. Wenn jedoch z.B. in der HTL zwischen dem 4. und 5. Jahrgang ein 8-wöchiges Praktikum absolviert werden muss, um zur Matura antreten zu können, besteht die Möglichkeit, auch ein solches durchgehend in einem Unternehmen zu absolvieren.

Für Studenten sind die Pflichtpraktika meist erheblich länger. Es besteht daher keine Einschränkung auf 1 Monat pro Kalenderjahr.

Vom Kollektivvertrag gilt für Pflichtpraktikanten ausschließlich die Gehalts-Regelung des § 15 Abs. 67.⁵¹ Alle übrigen Kollektivvertragsbestimmungen gelten für Pflichtpraktikanten im Angestelltenbereich nicht. Daher erhalten solche Pflichtpraktikanten z.B. keine Sonderzahlungen (Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld).

Ferialpraktikanten sind Personen, die während der Schulferien in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Dies können nicht nur Schüler oder Studenten, sondern auch andere Personen sein. Zweck des Ferialpraktikums ist primär die produktive Tätigkeit, weniger hingegen das Kennenlernen des beruflichen Umfeldes und der Abgleich des in der Schule bzw. im Studium Gelernten mit der betrieblichen Realität. Zum Unterschied von sonstigen einfachen Hilfstätigkeiten als Angestellter, ist jedoch ein Ausbildungsanteil vorgesehen.

Ferialpraktikanten können maximal einen Monat pro Schulferien mit dem in § 15 Abs. 68 KVAngEEI angeführten Monatsgehalt entlohnt werden. Dauert die Tätigkeit ununterbrochen länger als einen Monat, sind sie in die zutreffende Beschäftigungsgruppe einzustufen und entsprechend zu bezahlen.

Bei der Bezahlung von Ferialpraktikanten wird zwischen Angestellten unterschieden, die noch keinerlei Berufserfahrung bzw. vorher kein Pflichtpraktikum absolviert haben und allen anderen. Die Berufserfahrung muss nicht facheinschlägig sein. Sie muss aber durch Tätigkeiten erworben sein, mit denen Menschen in der Regel ihren Lebensunterhalt verdienen; durch Freizeitaktivitäten (z.B. in Vereinen, bei der freiwilligen Feuerwehr, in kirchlichen Einrichtungen etc.) gewonnene Erfahrungen zählen daher nicht als Berufserfahrung.

⁵¹ Dies folgt aus § 2 Abs. 1 lit. c KVAngEEI.

Weiters wird zwischen Ferialpraktikanten mit bzw. ohne Matura unterschieden, wobei die Matura ebenfalls nicht facheinschlägig sein muss.

2.4 Ergänzung der Bestimmung über Arbeitsverhinderungen (§ 7 Abs. 3 KVAngEEI)

Mit 1.1.2010 ist das Eingetragene-Partnerschaftsgesetz (EPG) in Kraft getreten. Daher wurde in der Kollektivvertrags-Bestimmung über Arbeitsverhinderungen diese Form des Zusammenlebens gleichgeschlechtlicher Paare der Ehe gleichgestellt. Das bedeutet, dass z.B. anlässlich der Eingehung einer eingetragenen Partnerschaft ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für 3 Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgeltes besteht.

2.5 Aliquote Gehaltsansprüche (§ 16 KVAngEEI)

Im Sinn der angestrebten weitestgehenden Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie wurden die Bestimmungen überarbeitet und immer wieder auftretende Fragen der Gehaltsverrechnung ausdrücklich geregelt:

Wenn ein neuer Mitarbeiter in einem Kalendermonat, dessen 1. Kalendertag z.B. auf einen Samstag oder Sonntag fällt, die Arbeit an dem unmittelbar folgenden Montag antritt, steht trotzdem das ungekürzte Monatsgehalt zu. Dies gilt sinngemäß auch am Ende eines Arbeitsverhältnisses.

Wenn ein Mitarbeiter im laufenden Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf das Gehalt hat (weil er z.B. seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen einer langen Krankheit vollständig konsumiert hat, seinen Präsenzdienst antritt oder wenn eine Mitarbeiterin z.B. in Mutterschutz geht), ist pro Kalendertag 1/30 des Grundgehaltes einzubehalten, gleichgültig wie viele Tage der jeweilige Monat hat.

Fehlt ein Mitarbeiter stundenweise, weil er z.B. einen Privattermin innerhalb seiner fixen Arbeitszeit hat, ist pro Stunde 1/167 des Grundgehaltes einzubehalten. Bei variablen Entgeltbestandteilen ist zu unterscheiden:

- Wird der Entgeltbestandteil monatlich pauschal gezahlt (z.B. laufende Prämien), ist auch dieser zu aliquotieren.
- Wird der Entgeltbestandteil auf Stunden bezogen oder für definierte Leistungen gezahlt (z.B. SEG-Zulagen oder Verkaufsprovisionen), erfolgt die Kürzung nur dann, wenn durch den Ausfall der Arbeitszeit die konkrete Leistung ebenfalls entfällt. Die Kürzung erfolgt daher nicht nach den oben angeführten Aliquotierungsregeln.

2.6 Fälligkeit und Abrechnung (§ 17 KVAngEEI)

Über diese Themen gab es vor dem 1.5.2010 keine Bestimmungen im KVAngEEI. Sie wurden meist im Arbeitsvertrag bzw. in einer Betriebsvereinbarung geregelt oder es gab eine Betriebsübung. Im Sinn der angestrebten weitestgehenden Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie wurden die bisher im KVArbEEI vorhandenen Bestimmungen überarbeitet und in beide Kollektivverträge eingefügt.

Für die **Fälligkeit** gilt:

- Gehalt und pauschalisierte Ansprüche Letzter des laufenden Monats;
- Ansprüche aus Dienstreisen
 - bis 20. des Monats vom Betrieb abgerechnet . Letzter des laufenden Monats,
 - nach dem 20. des Monats abgerechnet Letzter des Folgemonats;
- Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit Letzter des Folgemonats;
- Zulagen, Zuschläge, Prämien etc. Letzter des Folgemonats.

Die **Abrechnung des Monatsgehaltes** erfolgt pro Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile wie z.B. Überstunden, kann jedoch ein anderer monatlicher Abrechnungszeitraum festgelegt werden, wenn dadurch die durch die Fälligkeitsregeln definierten Termine nicht zu Ungunsten der Angestellten verschoben werden. So können z.B. die Überstunden jeweils vom 21. des vergangenen bis zum 20. des laufenden Monats erfasst und mit dem Monatsgehalt des laufenden Monats gezahlt werden. Dazu ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung empfehlenswert bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftliche Vereinbarungen mit den Mitarbeitern (z.B. im Arbeitsvertrag).

Durch flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Einarbeitung ganzer Tage bzw. Einarbeiten von Tagen in Verbindung mit Feiertagen, Bandbreitenmodelle, komplexere Schichtmodelle etc. kommt es zu Verschiebungen der Normalarbeitszeit. Auch wenn vereinbart ist, Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit sowie Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten, entstehen Guthaben an Normalarbeitszeit. Wenn der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, hat der Angestellte das Recht, im Nachhinein über die Entwicklung und die zum Schluss der Abrechnungsperiode vorhandenen **Zeitguthaben bzw. -schulden informiert** zu werden. Im Kollektivvertrag ist nicht näher ausgeführt, wie dies zu geschehen hat. Es empfiehlt sich eine laufende Saldenbildung sowie ein Schlusssaldo am Ende der vereinbarten Durchrechnungsperiode. Die Information hat schriftlich zu erfolgen; dieser Anforderung genügt auch der Zugriff der Mitarbeiter zu EDV-gestützten Abrechnungssystemen mit der Möglichkeit, die Informationen auszudrucken.

Rundungsregel für Beträge unter € 5: Bei Schicht- und Nachtarbeitszulagen sind bereits kollektivvertraglich 3 Nachkommastellen vorgesehen. Dies gilt auch für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen), da diese gemäß Anhang F an die Werte des im Betrieb geltenden Arbeiter-Kollektivvertrages gebunden sind. In einigen Betrieben wurden die Werte der SEG-Zulagen durch Betriebsvereinbarung oder -übung weiter angehoben, sind aber auch dort vielfach mit 3 Nachkommastellen versehen. Werden nur die kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Zulagen oder andere Beträge erhöht, für die 3 Nachkommastellen gelten, sind diese kaufmännisch zu runden (0,0000 bis 0,0004 ⇒ 0,000; 0,0005 bis 0,0009 ⇒ 0,001):

Beispiel:

Nachtarbeitszulage bis 30.4.2010: € 1,764 / Stunde

KV-Erhöhung 1.5.2010: +0,5%

Nachtarbeitszulage seit 1.5.2010: € 1,7728 ⇒ € 1,773 / Stunde

Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung verändert werden (z.B. ausschließliche Auf- oder Abrundung, Rundung auf 2 Nachkommastellen).

Nur für Betriebe ohne Betriebsrat, deren Gehaltsverrechnung z.B. aufgrund der verwendeten Software nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen kann, ist vorgesehen, dass sie ohne Zustimmung der Mitarbeiter auf 2 Nachkommastellen kaufmännisch runden dürfen.

2.7 Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) (§ 18 KVAngEEI)

Auch dieser Abschnitt wurde zwecks Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Angestellten und der Arbeiter überarbeitet und gestrafft. Jedem Mitarbeiter gebühren jährlich 2 Sonderzahlungen, und zwar ein Urlaubs- und ein Weihnachtsgeld.

2.7.1 Höhe der Sonderzahlungen

Die Berechnungsbasis der Sonderzahlungen ist das Grundgehalt des Monats der Auszahlung. Für Lehrlinge bildet die Lehrlingsentschädigung des Auszahlungsmonats die Basis; für Provisionsbezieher das Fixum, mindestens jedoch das kollektivvertragliche Mindestgehalt.

Entgelte für Überstunden und Vollzeitmehrarbeit sind in die Berechnung nicht einzubeziehen, da die auf diese Mehrleistungen entfallenden Sonderzahlungsanteile durch die Verwendung des Teilers 143 unmittelbar abgegolten werden. Bei Teilzeitmehrarbeit besteht hinsichtlich der Abgeltung des darauf entfallenden Sonderzahlungsanteiles eine Wahlmöglichkeit (Zuschlag zur Grundvergütung in der Höhe von 16,8% oder Bildung eines 12-Monate-Durchschnittes; § 5 Abs. 8 KVAngEEI).

Schicht- und Nachtarbeits- sowie Schmutz-, Erschwernis- bzw. Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) sind mit dem Durchschnitt der jeweils letzten 3 Monate in die Sonderzahlungen einzubeziehen.

Beispiel: Auszahlung des Urlaubsgeldes im Juni. ⇒ Der Durchschnitt der im April, Mai und Juni angefallenen Zulagen ist einzubeziehen. Werden Zulagen jeweils einen Monat versetzt gezahlt, sind die im März, April und Mai ausgezahlten Zulagen für die Durchschnittsbildung heranzuziehen.

Wird das Urlaubsgeld in Teilbeträgen gezahlt, ist keine Aufrollung zum letztmöglichen Auszahlungstermin vorzunehmen.

Beispiel: Auszahlung eines Teiles des Urlaubsgeldes im Februar, Rest im Juni. ⇒ Für den 1. Teilbetrag des Urlaubsgeldes ist die Berechnungsbasis das Februar-Gehalt, für den Rest das um die KV-Erhöhung vom 1. Mai angehobene Juni-Gehalt. Es erfolgt keine Aufrollung bzw. Nachzahlung für den 1. Teilbetrag.

2.7.2 Fälligkeit der Sonderzahlungen

Das **Urlaubsgeld** wird entweder aliquot dem Urlaubskonsum oder einheitlich zu einem für alle Mitarbeiter gleichen Zeitpunkt gezahlt.

- Bei der aliquoten Zahlungsweise gebührt erst für Urlaube mit mindestens 5 Urlaubstagen eine Urlaubsgeldzahlung. Mitarbeiter mit jährlich 25 (30) Urlaubstagen haben dann pro Urlaubstag einen Anspruch auf 1/25 (1/30) des Urlaubsgeldes. Dabei ist nicht relevant, ob es sich um den Konsum von Urlaub aus Vorperioden oder aus dem laufenden Urlaubsjahr handelt.
- Bei einheitlicher Zahlungsweise wird der Termin durch Betriebsvereinbarung festgelegt, zu dem alle Mitarbeiter das Urlaubsgeld erhalten. In Betrieben ohne Betriebsrat kann mit jedem Mitarbeiter schriftlich eine derartige Vereinbarung getroffen werden.

Spätester Zahlungstermin des Urlaubsgeldes ist bei beiden Varianten der 30. Juni.

Das **Weihnachtsgeld** wird in einem gezahlt; spätester Termin ist der 30. November.

2.7.3 Ein- und Austritte während des Kalenderjahres

Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am ersten Arbeitstag des Kalenderjahres, gebühren Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot, wobei die Aliquotierung nach begonnenen Kalenderwochen vorzunehmen ist. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt in solchen Fällen nach der Logik für laufende Arbeitsverhältnisse (aliquot oder einheitlich); das Weihnachtsgeld ist einheitlich mit 30. November fällig. Für jene Mitarbeiter, die nach dem 30. November eintreten, sind die Sonderzahlungen mit dem Gehalt für Dezember fällig.

Beispiel: Eintritt 1.7.2010, 25 Tage Urlaubsanspruch, Monatsgehalt € 3.650 brutto; aliquoter Sonderzahlungsanspruch für 1.7. bis 31.12.2010 (27 W.) jeweils € 1.895,19.

Variante „aliquote Zahlungsweise“ für Urlaubsgeld, Auszahlungstermin für Weihnachtsgeld 30.11.; Urlaub vom 20.9. bis 1.10.2010 (10 Urlaubstage):

⇒ Urlaubsgeld-Auszahlung mit Oktober-Gehalt: $10/25$ von € 1.895,19 = € 758,08

⇒ Auszahlung am 30.11.:
 Urlaubsgeld: € 1.895,19 – € 758,08 = € 1.137,11
 Weihnachtsgeld: € 1.895,19

Variante „einheitlicher Auszahlungstermin“ für Urlaubsgeld 30.6., für Weihnachtsgeld 30.11.:

⇒ Auszahlung am 30.11.:
 Urlaubsgeld: € 1.895,19
 Weihnachtsgeld: € 1.895,19

Endet das Arbeitsverhältnis nicht am letzten Arbeitstag des Kalenderjahres, gebühren die Sonderzahlungen aliquot. Zu viel bezahlte Sonderzahlungen sind bei der Endabrechnung einzubehalten, noch offene Sonderzahlungen zu zahlen.

Beispiel: Kündigungstermin 31.7.2010, Urlaubsgeld mit 30.6. erhalten; Monatsgehalt € 3.650 brutto; aliquoter Sonderzahlungsanspruch für 1.1. bis 31.7.2010 (31 Wochen) jeweils € 2.175,96.

Urlaubsgeld am 30.6.: € 3.650;
 Auszahlung am 31.7.:
 Urlaubsgeld: € 2.175,96 – € 3.650,00 = - € 1.474,04
 Weihnachtsgeld: € 2.175,96
 € 701,92

Bei **befristeten** Arbeitsverhältnissen sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur aliquot zu zahlen. Fällt daher z.B. der Termin der einheitlichen Auszahlung des Urlaubsgeldes in diese Befristung, ist das Urlaubsgeld nicht für das gesamte restliche Kalenderjahr auszubehalten, sondern nur der zustehende aliquote Teil.

Beginnt ein Arbeitsverhältnis im Juni mit einem Probemonat, empfehlen wir, das Urlaubsgeld erst mit der Juli-Abrechnung auszubezahlen, da das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Begründung beendet werden könnte. Die Berechnung und Anweisung an die Bank erfolgen typischerweise einige Tage vor dem 30. Juni, sodass das Risiko bestünde, dass der Mitarbeiter bei einer Beendigung im Probemonat deutlich mehr als das aliquote Urlaubsgeld erhält.

2.7.4 Zeiten ohne Entgeltanspruch

In den in § 18 Abs. 7 KVAngEEI angeführten Fällen ohne Anspruch auf Entgelt entfällt auch der Anspruch auf die Sonderzahlungen. Die Aliquotierung erfolgt nach vollendeten Wochen. Bleibt der Mitarbeiter daher weniger als eine Woche gerechtfertigt fern oder erhält er für kürzere Zeiten aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz, erfolgt kein Abzug bei den Sonderzahlungen.

Wenn die Arbeitsleistung und der Entgeltanspruch aufgrund einer individuellen Vereinbarung entfallen (z.B. bei unbezahlttem Urlaub), kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden. Es empfiehlt sich, dies in der Vereinbarung ausdrücklich zu erwähnen.

Gemäß § 118 ArbVG hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf bis zu 3 Wochen (in Sonderfällen bis zu 5 Wochen) Bildungsfreistellung pro Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes. Für diese Zeit gebühren auch die Sonderzahlungen ungekürzt. In Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern sieht zwar das Arbeitsverfassungsgesetz den Entfall des gesamten Entgeltes für Bildungsfreistellungen vor, aber gemäß § 18 Abs. 7 KVAngEEI entfallen für diese Zeiten die Sonderzahlungen im Gegensatz zum sonstigen Entgelt nicht.

Für die erweiterte Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG, durch die in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern Betriebsratsmitglieder bis zu 1 Jahr geschult werden können, entfällt

für diese Zeit dagegen das Entgelt und damit auch die Sonderzahlungen von Gesetzes wegen.

2.7.5 Änderungen der Normalarbeitszeit

Änderungen der Normalarbeitszeit während des Kalenderjahres sind bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Erfolgt die Änderung nach Zahlung des Urlaubsgeldes, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen.

Beispiel:

Vollzeitbeschäftigung (38,5 Std./Woche): 1.1. bis 31.7.2010;

Teilzeitbeschäftigung (20,0 Std./Woche): 1.8. bis 31.12.2010;

Gehalt für Vollzeitbeschäftigung am 31.7.2010: monatlich € 3.650,00 brutto;

Gehalt für Teilzeitbeschäftigung ab 1.8.2010: monatlich € 1.896,10 brutto;

Urlaubsgeld am 30.6.: € 3.650,00 bezahlt.

7 Monate = 58,3% der Jahresarbeitszeit

5 Monate = 41,7% der Jahresarbeitszeit

€ 3.650,00 x 58,3% = € 2.127,95

€ 1.896,10 x 41,7% = € 790,67

Sonderzahlung € 2.918,62

Urlaubsgeld:

Anspruch € 2.918,62

Auszahlungsbetrag - € 3.650,00

Saldo - € 731,38

Weihnachtsgeld

Anspruch € 2.918,62

Saldo Urlaubsgeld - € 731,38

Auszahlungsbetrag € 2.187,24

Für Lehrlinge ist eine ähnliche Aliquotierungsrechnung anzustellen, wenn ihre Lehrzeit während des Kalenderjahres endet.⁵²

2.8 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien (§ 23 KVAngEEI)

In grundsätzlichen Fragen der Auslegung des Kollektivvertrages besteht für Arbeitgeber und Betriebsrat, FEEI, Gewerkschaft und Arbeiterkammer die Möglichkeit, eine Vermittlung anzuregen. Diese Vermittlung dient der authentischen Interpretation des Kollektivvertrages und soll durch die fachkundige Beratung gerichtliche Auseinandersetzungen vermeiden. Auch in bereits gerichtsanhängigen Verfahren kann jede beteiligte Partei diese Vermittlung anregen.

Die Vermittlung wird durch sachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien – meist durch an den Kollektivvertragsverhandlungen beteiligte Personen – durchgeführt. Um die Faktenlage zu erfassen, sind Arbeitgeber und Betriebsrat aufgefordert, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen sowie Gründe für die jeweiligen Entscheidungen bekannt zu geben. Die Vermittler sind Dritten gegenüber zur Verschwiegenheit über betriebliche Fakten verpflichtet, die ihnen im Laufe der Vermittlung bekannt werden.

⁵² Beispiel auf Seite 53 (Anmerkung 6 zu § 18 Abs. 9).

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung · 18

- Abfertigung neu (BMSVG) · 20
- Alterspension, vorzeitige · 18
- Anrechnung von Karenz · 17
- Anrechnung von Versorgungsleistung · 18, 19
- anrechnung, ArbeiterInnendienstzeiten · 18
- Betriebsvereinbarung · 20
- Elternschaftsaustritt · 17
- Elternteilzeit · 19
- Günstigkeitsklausel · 18
- Regelpensionsalter · 18
- Teilzeit · 19
- Todfallsabfertigung · 20
- Wechsel von Voll- zu Teilzeitbeschäftigung, Berechnung · 57
- Wegfall wegen Versorgungsleistung · 18, 19

Abgeltung

- Belastungen · 63

Abordnung zu Begräbnis

- Arbeitsverhinderung · 16

Abrechnung

- Abrechnungszeitraum · 45
- Dienstreise · 31
- Entlohnung · 45, 72
- Kilometergeld · 28

All-in-Vereinbarungen

- Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 54

Altersteilzeit · 9

- Teilzeitmehrarbeit · 14

Anrechnung · 16

- ArbeiterInnendienstzeiten bei Abfertigung · 18, 19
- ArbeiterInnendienstzeiten bei Krankentgeltanspruch · 17
- ArbeiterInnendienstzeiten bei Kündigungsfrist · 17
- Ausbildungsdienst (WehrG), Beschäftigungsgruppenjahre · 36
- Bezüge, überkollektivvertragliche · 54
- Bildungskarenzdauer, dienstzeitabhängige Ansprüche · 54
- Heimaufenthalt, nicht auf Urlaub · 16
- Ist-Gehaltserhöhung, Vorrückung · 38
- Jubiläumzahlung auf Jubiläumsgeld · 48
- Karenz, Abfertigung · 17
- Karenz, Beschäftigungsgruppenjahre · 36
- Karenz, Dienstjubiläum · 49
- Karenz, Krankentgeltanspruchsdauer · 17
- Karenz, Kündigungsfrist · 17
- Karenz, Urlaubsdauer · 17
- Krankurlaub, nicht auf Urlaub · 16
- Lehrzeiten bei Abfertigung · 18
- Präsenzdienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 36

Provisionen auf Mindestgehalt · 37

Remunerationen auf Mindestgehalt · 37

Schulzeiten · 16

Sonderzahlung · 54

Sozialzulagen auf Mindestgehalt · 37

teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre · 43

Umstufung · 39

Versorgungsleistung auf Abfertigung · 18, 19

Vorarbeiterdienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 36

Vordienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 36

Vorlehre auf Lehre · 43

Zivildienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 36

Zulagen auf Mindestgehalt · 37

ArbeiterInnendienstzeiten

Abfertigung · 18, 19

Arbeitnehmerschutz

Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 15

Dienstreise, Quartier · 26

arbeitsfrei

31. Dezember, halbtags · 3

Feiertage, gesetzliche · 56

Weihnachten · 3

Arbeitsgericht

EES-Übergangsrecht, Auslegung · 53

Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor Anrufung · 50

SEG-Zulagen · 64

Arbeitskräfteüberlassung

Bandbreite, Betriebsvereinbarung · 7

Arbeitsmittel

Telearbeit · 61

Arbeitsordnungen · 49

Arbeitsplatzbewertung

SEG-Zulagen · 64

Arbeitsunfähigkeit

Bestätigung · 16

Nächtigungsgeld · 25

Taggeld · 25

Arbeitsunfall

Dienstreise · 25

Arbeitsverhältnis

Beendigung, Gehalt · 45

Beendigung, Leistungsvolumen · 40, 41

Beginn, Gehalt · 45

Beginn, Leistungsvolumen · 40

Beginn, Sonderzahlungen · 46

Beginn, Urlaubsgeld · 46

Ende, Sonderzahlungen · 47

Arbeitsverhinderung · 15

Nächtigungsgeld · 24, 25

Taggeld · 25

Urlaubsentgelt · 21

Arbeitszeit · 1

31. Dezember · 3

Altersteilzeit · 9

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 56

Auslandsdienstreise · 30

Beruf, Familie · 2

- Bewachungspersonal · 10
- Chauffeure · 10
- Dekadenarbeit · 8
- Durchrechnungsmodelle · 4
- Jugendliche · 4
- Kurzarbeit · 10
- Mehrleistungen · 2
- Nacharbeit · 3
- Normalarbeitszeit · 1
- Portiere · 10
- Rufbereitschaft · 9
- Ruhezeit, tägliche · 2
- Sanitätsdienst · 10
- Schichtarbeit · 7
- Sonntagsarbeit · 8
- Übergangsrecht · 51
- Verkürzung der Normalarbeitszeit · 10
- Vier-Tage-Woche · 8
- Weihnachten · 3
- Werksfeuerwehr · 10
- Zeitguthaben, Beendigung · 11
- Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 45
- Zeitschuld, Beendigung · 11
- Arztbesuch**
- Arbeitsverhinderung · 16
- Ausbildung**
- Ausbildungskosten · 22
- Ausbildungsveranstaltung, Taggeld-Kürzung · 25
- Einstufung · 33
- Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 55
- teilqualifizierende, Anrechnung auf Lehre · 43
- Telearbeit · 62
- Ausbildungsdienst (WehrG)**
- Anrechnung für Vorrückung · 36
- Einmalzahlungsoption · 65
- Ausgangspunkt**
- Dienstreise · 23
- Auslagenersatz, pauschaler · 26**
- Auslandsdienstreise · 24, 29**
- Arbeitszeit · 30
- Gewalt, höhere · 30
- Kreditkarte · 30
- Sondervereinbarungen, allgemeine · 29
- Tag-, Nächtigungsgeld, Europäische Union · 51
- Taggeld · 24
- Überbrückungshilfe · 30
- Versicherung · 30
- Vorschuss · 30
- Wochenende · 30
- Auslegung**
- Kollektivvertrag · 50
- Ausschuss, paritätischer**
- SEG-Zulagen · 64
- Austritt**
- Altersteilzeit, Zeitguthaben · 10
- Jubiläumsgeld · 48
- Karenz · 17
- Karenz, Abfertigung · 17
- Nacharbeit · 4
- Zeitguthaben · 11

- Zeitschuld · 11
- Auswahlkriterien**
- Leistungsvolumen · 40, 41

B

Bahn

- Fahrtkostenersatz · 27
- Nächtigungsgeld · 25
- Reiseentgelt, Nacht · 26

Bandbreite · 5

- Betriebsversammlung · 7
- Durchrechnungszeitraum · 6
- Entlohnung · 6
- Kombinationen · 6
- Leiharbeit, Betriebsvereinbarung · 7
- Normalarbeitszeit, Lage · 6
- Pflegefreistellung · 7
- Teilzeit · 7
- Überstunden · 6
- Zeitguthaben · 6, 7
- Zeitkonto · 6
- Zeitzuschlag · 6

Baubüro

- Betriebsstätte · 23

Baustelle

- keine Betriebsstätte · 23
- Lenkentgelt · 27
- Nahbereichstaggeld · 24
- Reiseentgelt · 27

Beendigung, Arbeitsverhältnis

- Abfertigung · 17, 18
- Abfertigung, Teilzeit · 19
- Frühwarnsystem · 59
- Gehalt · 45
- Karenz, Kündigungsfristbemessung · 17
- Kündigungsfrist · 17

Befristung

- Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung · 22

Begräbnis

- Arbeitsverhinderung · 16

Behaltepflcht

- Lehrling · 21

Behördenweg

- Arbeitsverhinderung · 16

Beifahrer

- Reiseentgelt · 26

Beratung

- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebsrat · 38

Berichterstattung

- Nächtigungsgeld, Inland · 24

Berufsanfänger

- Entlohnung · 33

Berufsausbildung, integrative

- Einstufung · 33
- Lehrlingsentschädigung · 43

Berufsschule

- Dienstreise · 22

Beschäftigungsgruppen · 32

- betriebliche · 35
- Einstufung · 52

Beschäftigungsgruppenjahre · 35

Umstufung · 39

Betriebspension

Altersteilzeit · 10

Ruhen wegen Abfertigung · 18, 19

Betriebsrat

Änderung von Arbeitsordnungen, Zustimmung · 49

Ausbildungskosten-Rückerstattungsvereinbarung, Information über · 22

Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Zustimmung · 25

Bandbreite, Zustimmung · 6

Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwirkung · 32

Bildungsfreistellung, Sonderzahlungen · 47

Dienstreise, Information über Sondervereinbarungen · 29

Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung · 41

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Zustimmung · 39

Leistungsvolumen, Mitteilung · 41

Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung · 41

Urlaubsentgelt, Regelmäßigkeit, Zustimmung · 21

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung · 10

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel · 38

Betriebsrat, Betrieb ohne

Abrechnungszeitraum · 45

Bandbreite · 6

Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 36

Betriebsstätte · 23

Dienstreise, Ausgangspunkt · 23

Dienstreise, Fremdwährung · 25

Dienstreise, Sondervereinbarungen · 31

Einarbeitung ganzer Tage · 5

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 5

Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat · 45

Erhöhte Normalarbeitszeit · 4

Grundvergütung, Berechnungsart · 12

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 42

Leistungsvolumen, Namensliste · 41

Leistungsvolumen, Vermittlung · 41

Lenkentgelt · 27

Reiseentgelt · 27

Rufbereitschaft, Bezahlung · 9

Rundung betrieblicher Beträge · 46

Schichtarbeit · 7

Teilzeit, Abfertigung · 20

Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum · 13

Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt · 46

Verkürzung der Normalarbeitszeit · 10

Vier-Tage-Woche · 8

Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 38

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 38

Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche · 8

Betriebsstätte

Dienstreise · 22, 23

Betriebsvereinbarung

Abfertigung · 20

Abfertigung neu, Übertrittsrahmenbedingungen · 20

Abrechnungszeitraum · 45

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 56

Dienstreise · 23

Bandbreite · 6

Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 35

Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 36

Bildungskarenz · 54

Dekadenarbeit · 8

Dienstreise, Sondervereinbarungen · 31

Einarbeitung ganzer Tage, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 5

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 5

Einmalzahlungsoption · 65

Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat · 45

Entlohnungssystem, Anpassung betrieblicher Regelungen · 53

Erhöhte Normalarbeitszeit · 4

Grundvergütung, Berechnungsart · 12, 13

Günstigkeitsklausel · 49

Leiharbeit, Bandbreite · 7

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 42

Leistungsvolumen, Aufteilung · 41

Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien · 40

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte · 39

Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung · 41

Leistungsvolumen, Zeitplan · 41

Lenkentgelt · 27

Nachtarbeit, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 4

Reiseentgelt · 27

Rufbereitschaft, Bezahlung · 9

Rundung betrieblicher Beträge · 46

Schichtarbeit · 7

Schichtturnus, durchschnittlich 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit · 7

SEG-Zulagen · 63, 64

Sonderzahlungen, Betrachtungszeitraum · 46

Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleich · 13

Telearbeit · 48

Überstunden, Ausgleichszeitraum · 13

Überstunden, Zeitausgleich · 13

Überstundenvergütung, kürzere Normalarbeitszeit · 14

Umstufung · 39

Urlaubsentgelt, Regelmäßigkeit · 21

Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt · 46

Verbesserungsvorschläge, Vergütung · 22

Verteilungsoption · 66

Vier-Tage-Woche · 8

Vollzeitmehrarbeit, Ausgleichszeitraum · 13
Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 38
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 38
Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche · 8

Betriebsversammlung

Bandbreite, Entgeltfortzahlung · 7

Betriebszugehörigkeit

Einstufung in BG B · 32

Bewachungspersonal

Arbeitszeit · 10

Bildschirmarbeit · 48

Bildungsfreistellung

Betriebsrat, Sonderzahlungen · 47

Bildungskarenz · 54

C

Chauffeure

Arbeitszeit · 10

D

Deckungssumme

Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 30

Dekadenarbeit · 8

Diensterfindung · 22

Dienstjubiläum · 48

Dienstreise · 22

Abrechnung · 31
Abrechnung, Kilometergeld · 28
Arbeitsunfähigkeit · 25
Arbeitsunfall · 25
Arbeitsverhinderung · 24, 25
Arbeitszeit, Ausland · 30
Aufwendungen, Ausland · 25
Ausbildungsveranstaltung · 25
Ausgangspunkt, einheitlicher · 23
Ausgangspunkt, Wohnsitz · 23
Auslagenersatz, pauschaler · 26
Ausland · *siehe* Auslandsdienstreise
Bahn, Lenkergeld · 26
Bahn, Nächtigungsgeld · 25
Bahn, Wagenklasse · 27
Baubüro · 23
Baustelle · 23, 24, 27
Begriff · 22
Berichterstattung · 24
Berufsschule · 22
Betriebsrat, Information über Sondervereinbarungen, Ausland · 29
Betriebsstätte · 23
Betriebsvereinbarung · *siehe* Betriebsvereinbarung
Deckelung, Lenkergeld · 26
Deckelung, Reiseentgelt · 26
Dienstzettel, Ausland · 29
Entfall, Nächtigungsgeld · 25
Entfall, Taggeld · 25

Europäische Union, Tag-, Nächtigungsgeld · 24, 51
Fahrtenbuch · 28
Fahrtkosten · 27
Fahrtkostenersatz · 26, 29
Feiertage · 24, 26
Flug · *siehe* Flug
Gefährdung, persönliche · 30
Gewalt, höhere · 30
Grenzübertritt · 24
Haftung, Kreditkarte · 30
Haftung, Privatauto · 28
Heimfahrt · 28
Heimreise, Gefährdung, Ausland · 30
Kilometergeld · 26, 27
Krankheit · *siehe* Krankheit
Kreditkarte, Ausland · 30
Kürzung, Nächtigungsgeld, Ausland · 24
Kürzung, Taggeld, Aus-/Weiterbildungsveranstaltungen · 25
Kürzung, Taggeld, Ausland · 24
Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten · 24, 25
Lehrling · 22
Lenkergeld · 26, 51
Mahlzeiten · 25
Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 24
Mautgebühren · 28
Montage · 24, 27
Montagebüro · 23
Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld · 25
Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt · 26
Nachtfahrt, Wagenklasse · 27
Nächtigungsgeld, Ausland · 24
Nächtigungsgeld, Inland · 24
Nahbereich, Reise-, Lenkergeld · 26
Nahbereichstaggeld · 23
Parkgebühren · 28
Privatauto, Bewilligung · 27
Quartier · *siehe* Quartier
Rechnungslegung · 31
Regelungen, betriebliche · 31
Reiseaufwandsentschädigung · 23, 51
Reiseentgelt · 26
Reisevorbereitung, Ausland · 29
Risikoabdeckung, Ausland · 30
Rücktransport nach Tod · 29
Schiff, Bewilligung · 27
Schlafwagen, Bewilligung · 27
Schlafwagen, Nächtigungsgeld · 25
Sondervereinbarung, Reise-, Lenkergeld · 27
Sondervereinbarungen, allgemein · 31
Sondervereinbarungen, Ausland · 29
Sonntag, Reiseentgelt · 26
Spital · 29
Tag-, Nächtigungsgeld, Europäische Union · 51
Taggeld · *siehe* Taggeld
Tod, Rücktransport · 29
Überbrückungshilfe für Angehörige · 30
Übergangsrecht · 51
Unfall mit Privatauto · 28
Urlaub · 24
Verfall · 31
Verkehrsmittel · 27

Vermittlung, Betriebsstätte · 23
Versicherung, Ausland · 30
Vorschuss, Reisekosten, Ausland · 30
Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod · 29
Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland · 30
Währung, Tag-, Nächtigungsgeld · 25
Wartezeiten, Reiseentgelt · 26
Weiterbildungsveranstaltung · 25
Wochenende, Ausland · 30
Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland · 24
Zeitausgleich · 24

Dienstverhinderung · siehe Arbeitsverhinderung

Dienstzeiten

Abfertigung, Anrechnung von ArbeiterInnen-dienstzeiten · 18
ArbeiterIn, Anrechnung, Dienstjubiläum · 48
ArbeiterIn, Krankenentgelt · 17
ArbeiterIn, Kündigungsfrist · 17

Dienstzettel

Anmerkung · 58
Auslandsdienstreise · 29
Einstufung · 32
Muster · 59
Muster, Einstufung · 60
Muster, Telearbeit · 61
Telearbeit · 48

Direktor

KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

Durchrechnungszeitraum

SEG-Zulagen · 64

E

EhepartnerIn

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 16
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 28
Tod, Arbeitsverhinderung · 16
Todfallsabfertigung · 21
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 31

Eheschließung

Arbeitsverhinderung · 15

Einarbeitung ganzer Tage · 5

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 5

Teilzeitmehrarbeit · 14

Einmalzahlung

Leistungsvolumen, Sanktion · 41

Einstufung · 32

Dienstzettel · 60
Übergangsrecht · 52

Eltern

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 15
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 28
Tod · 16
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 31

Elternschaftsaustritt

Abfertigung · 17

Elternteilzeit

Abfertigung · 19

Entbindung

Arbeitsverhinderung · 16

Entgeltfortzahlung

Bildungsfreistellung · 15

Entlassung

Jubiläumsgeld · 48
Zeitguthaben · 11
Zeitschuld · 11

Entlohnung · 31, 64, siehe Sonderzahlung

Abrechnung · 45, 72
Anrechnung auf Mindestgehalt · 37
Beendigungsmonat · 45, 72
Berufsanfänger · 33
Beschäftigungsgruppen · 32
Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 35
Einstufung · 52
Eintrittsmonat · 45, 72
Erhöhung, Ist-Gehalt · 32
Fälligkeit · 45, 72
Fünf-Prozent-Klausel · 37
Gehaltsansprüche, aliquote · 45, 72
Gleichbehandlung, Geschlecht · 32
Ist-Gehalt · 37, 64
Kollektivvertragsrunde · 69
Lehrlingsentschädigung · 42
Leistungsvolumen · 39
Meister · 44
Mindestgehalt · 36
Mindestgehalt, Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 55
Mindestgehalt, individuelles · 53
Regelungen, betriebliche, Anpassungsempfehlung · 53
Rundung betrieblicher Beträge · 45, 73
Stundengehalt · 32
Teilzeit, Mindestgehalt · 36
Tod, Gehaltszahlung · 20
Übergangsrecht · 52
Umstufung · 38
Vermittlung, Übergangsrecht, Auslegung · 53
Vorrückung · 35, 37, 52

Erben

Gehaltszahlung im Todesfall · 20
Todfallsabfertigung · 20

Erfolgsprämien

Lehre · 43, 70

Erhöhte Normalarbeitszeit · 4

Erhöhungen, individuelle (Leistungsvolumen) · 39

Erklärungen, gemeinsame der

Kollektivvertragsparteien

Vorrückungsstufe, Mindestgehalt · 55

Ermittlungsverfahren

Leistungsvolumen · 40

Erswerniszulage · siehe SEG-Zulagen

Europäische Union

Begräbnis außerhalb des Wohnortes · 16
Reiseaufwandsentschädigung · 24, 51

F

Fahrtenbuch

Kilometergeld · 28

Fahrtkosten · 27

Fahrtkostenersatz · 26, 29

Fälligkeit

Entlohnung · 45, 72

Feiertage

Einarbeitung · 5

Entlohnung · 14

gesetzliche · 56

Nächtigungsgeld, Inland · 24

Reiseentgelt, Zuschlag · 26

Vier-Tage-Woche · 8

Fernbleiben

ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlungen · 47

Firmenregelungen · siehe Regelungen, betriebliche

Flug

Bewilligung · 27

Grenzübertritt · 24

Nächtigungsgeld · 25

Reiseentgelt, Nacht · 26

Freizeit

Dienstreise, Heimfahrt · 28

Fremdwährung

Auslandsdienstreise · 25

Frühwarnsystem

Empfehlung · 59

Führerscheinprüfung

Arbeitsverhinderung · 16

Führung

Beschäftigungsgruppen · 34

Fünf-Prozent-Klausel

Vorrückung · 37

G

Geburt

Arbeitsverhinderung · 16

Gefährdung, persönliche

Auslandsdienstreise · 30

Gefahrenzulage · siehe SEG-Zulagen

Gehalt · siehe Entlohnung

Geheimhaltung

Erfindung · 22

Geschäftsführer

KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

Geschwister

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 15

Tod, Arbeitsverhinderung · 16

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 31

Gesundheitsförderung

Bildungsfreistellung · 15

Gewalt, höhere

Auslandsdienstreise · 30

Gleichbehandlung

Geschlecht, Bildungsfreistellung · 15

Geschlecht, Einstufung, Gehalt · 32

Geschlecht, Leistungsvolumen, Gehalt · 40

Gleitzzeit

Normalarbeitszeit · 1

Teilzeitmehrarbeit · 14

Großeltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 16

Grundvergütung

Teilzeitmehrarbeit · 13

Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-, Feiertag · 12

Günstigkeitsklausel

Abfertigung · 18

bestehende Vereinbarungen · 50

Dienstjubiläum · 48

Sondervereinbarungen · 49

H

Haftung

ArbeitnehmerIn, Telearbeit · 48, 62

Kreditkarte · 30

Privatauto · 28

Heimaufenthalt

Nichtanrechnung auf Urlaub · 16

Heimfahrten

Dienstreise · 28

I

Impfkosten

Auslandsdienstreise · 29

Information

Aus- und Weiterbildung, Telearbeit · 62

Befristungsablauf · 22

Betriebsrat, Ausbildungskosten, Rückerstattungsvereinbarung · 22

Leistungsvolumen, Arbeitnehmer · 40, 41

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 42

Leistungsvolumen, Betriebsrat · 41

Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise, Arbeitnehmer · 30

schriftliche, Karenzende · 17

Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer · 45

Inlandstaggeld · 23, 51

Ist-Bezüge

Erhöhung · 69

Ist-Gehalt · 37, 64, siehe Entlohnung

J

Jubiläumsgeld · 48

Jugendliche

Arbeitszeit · 4

K

Karenz

Anrechnung bei Abfertigung · 17

Anrechnung bei Dienstjubiläum · 49

Anrechnung bei Kündigungsfristbemessung · 17

Anrechnung, Krankenentgeltanspruchsdauer · 17

Anrechnung, Urlaubsdauer · 17
 Bildungskarenz · 54
 Einmalzahlungsoption · 65
 Leistungsvolumen · 39
 Sonderzahlungen · 47
 Verständigung, Karenzende · 17

Karfreitag · 56

Kilometergeld · 27
 Fahrtkostenersatz · 26

Kinder
 Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 15
 Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 28
 Tod, Arbeitsverhinderung · 16
 Todfallsabfertigung · 20
 Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 31

Kollektivvertragsparteien
 All-in-Vereinbarungen, gemeinsame Erklärung · 54
 Altersteilzeit, Urlaub, Empfehlung · 9
 Altersteilzeit, Zusatzpension, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, Empfehlung · 10
 Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Zustimmung · 56
 Aus- und Weiterbildung, Empfehlung · 55
 Auslegung, EES-Übergangsrecht · 53
 Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Vereinbarung · 36
 Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Zustimmung · 36
 Betriebsstätte, Vermittlung · 23
 Bildungskarenz, Empfehlung · 54
 Bildungskarenz, Empfehlungen · 54
 Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung · 54
 Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat · 45
 Entlohnung, betriebliche Regelungen, Anpassungsempfehlung · 53
 Frühwarnsystem, Empfehlung · 59
 Kilometergeld, Empfehlung · 27
 Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Betriebsvereinbarung, Übermittlung · 42
 Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Zustimmung · 42
 Leistungsvolumen, Vermittlung · 41
 Lenkergeld, Vereinbarung · 27
 Reiseentgelt, Vereinbarung · 27
 Schichtarbeit, Zustimmung · 7
 Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Zustimmung · 13
 Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung · 10
 Vermittlung, EES-Übergangsrecht · 53
 Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Vereinbarung · 38

Kollektivvertragswechsel
 Beschäftigungsgruppenjahre · 35

Krankentgelt
 Anrechnung von ArbeiterInnendienstzeiten · 17
 Anspruchsdauer, Anrechnung von Karenz · 17

Krankenhausaufenthalt · siehe Spitalsaufenthalt

Krankenrücktransportversicherung
 Auslandsdienstreise · 30

Krankurlaub
 Nichtanrechnung auf Urlaub · 16

Krankheit
 Dienstreise, Heimfahrt · 28
 Nächtigungsgeld · 24, 28
 Rücktransportversicherung · 30
 Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 28
 Urlaubsentgelt · 21

Kreditkarte
 Auslandsdienstreise · 30

Kündigung
 Abfertigung · 19
 Kündigungsfrist, Anrechnung von Karenz · 17
 Kündigungsfrist, ArbeiterInnendienstzeitenanrechnung · 17
 Kündigungsschutz, Bildungskarenz · 54
 Kündigungsschutz, Elternschaftskarenz · 17
 Telearbeit · 62
 Vorrückung, Ausnahme · 37
 während Behaltezeit · 21

Kurzarbeit · 10

Kürzung
 Nächtigungsgeld, Ausland · 24
 Taggeld, Ausland · 24
 Taggeld, Mahlzeiten · 24, 25

L

LebenspartnerIn

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 16
 Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 28
 Tod, Arbeitsverhinderung · 16
 Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 31

Lehre

Abfertigung · 18
 Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung · 43
 Berufsausbildung, integrative · 43
 Dienstreise · 22
 Einmalzahlungsoption · 65
 Ende, Behaltspflicht · 21
 Ende, Sonderzahlungen · 47
 Erfolgsprämien · 43, 70
 Internatskosten · 43
 Krankenentgelt, Nichtanrechnung von Lehrzeit · 17
 KV-Geltungsbereich · 1
 Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 33, 35
 Lehrlingsentschädigung · 42
 Lehrlingsentschädigung, Erhöhung · 69
 Lehrlingsentschädigung, Sonderzahlungen · 46
 Vorlehre, Anrechnung · 43

Leiharbeit

Bandbreite, Betriebsvereinbarung · 7

Leistungsvolumen · 39

Anpassung · 42
 Anrechnung auf Vorrückung · 38
 Aufteilungsverfahren · 40
 Auswahl-, Aufteilungskriterien · 40
 Ermittlungsverfahren · 40
 Information der Arbeitnehmer · 40
 KV-Wechsel · 42

Vermittlung, Kollektivvertragsparteien · 41
Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 42

Lenkengelt · 26
Übergangsrecht · 51

M

Mahlzeiten

Taggeld, Kürzung · 24, 25

Mautgebühren · 28

Mehrleistungen

Definitionen · 2
Sonderzahlungen · 12, 46
Vergütung · 12

Meister

Beschäftigungsgruppenjahre · 36
Einstufung · 35
Gehälter · 44

Mindestgehalt · 36

Erhöhung · 69

Mindestgehalt, individuelles · 53

Mitteilung · *siehe* Information

Mitwirkung

Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Betriebsrat · 32

Montage · 22, 51

Montagebüro, Betriebsstätte · 23
Nahbereichstaggeld · 24
Reise-, Lenkengelt · 27

N

Nacharbeit · 3

Nacharbeitszulage · 15

Nachtfahrt, -flug

Fahrtkostenersatz für Bahn · 27
Nächtigungsgeld · 25
Reiseentgelt · 26

Nächtigungsgeld

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 29
Entfall · 25
Europäische Union · 24, 51
Höhe, Ausland · 24
Höhe, Inland · 24
Krankheit · 28
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 24

Nahbereich

Nahbereichstaggeld · 23
Reise-, Lenkengelt · 26

Namensliste

Leistungsvolumen · 41
Vorrückung, Ausnahme · 38

Normalarbeitszeit · 1

Änderung, Sonderzahlungen · 47
Ausland · 30

P

Parkgebühren · 28

Partnerschaft, eingetragene

Arbeitsverhinderung · 16, 72

Patentrecht · 22

Pauschale · *siehe* Überstundenpauschale

Bandbreite · 6
Dienstreise · 31
Dienstreise, Auslagenersatz · 26
Fälligkeit · 45
Kilometergeld · 28
SEG-Zulagen · 63
Sonderzahlung · 54
Vollzeitmehrarbeit, Berechnung · 14

Pilotprojekt

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 56

Portiere

Arbeitszeit · 10

Postensuchtage

Befristung · 22

Praktikanten

Erläuterungen · 71
Ferialpraktikanten · 44
Pflichtpraktikanten · 44
Pflichtpraktikanten, KV-Geltungsbereich · 1

Prämien

Erfolgsprämien · 43, 70
Fälligkeit · 45

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung · 36
Einmalzahlungsoption · 65
Leistungsvolumen · 39
Sonderzahlungen · 47

Probemonat · 22

Projektleitung

Einstufung · 34

Provision

Leistungsvolumen · 40
Sonderzahlungen · 46

Provisionsvertreter

Vorrückung, Ausnahme · 37

Prüfungsvorbereitung · 15

Q

Quartier

Dienstreise, Angemessenheit · 26
Dienstreise, Nächtigungsgeld · 25
Dienstreise, Nächtigungskostenerstattung · 24
Dienstreise, Reise-, Lenkengelt · 27
Dienstreise, Spitalsaufenthalt · 29
Kosten, Lehrling · 43

R

Rechnungslegung, Dienstreise · 31

Regelmäßigkeit

Urlaubsentgelt · 21
Urlaubsentgelt, Überstunden · 21

Regelungen, betriebliche · siehe auch Sondervereinbarungen

- Dienstreise · 31
- Entlohnung, Anpassungsempfehlung · 53

Reiseaufwandsentschädigung

- Ausland · 24
- Erläuterungen · 69
- Europäische Union · 51
- Inland · 23

Reiseaufwandsentschädigung.Europäische Union · 89

Reiseentgelt · 26

- Nachtfahrt, -flug · 26

Reisevorbereitung

- Auslandsdienstreise · 29

Remunerationen

- Anrechnung auf Mindestgehalt · 37

Rückerstattung · siehe Rückzahlung

Rücktransport

- Dienstreise, Tod · 29

Rücktritt

- Übertritt zu Abfertigung neu · 20

Rückzahlung

- Ausbildungskosten · 22

Rufbereitschaft · 9

Ruhen

- Versorgungsleistung wegen Abfertigung · 18, 19

Ruhezeit, tägliche · 2

Rundung

- betriebliche Beträge · 45, 73

S

Sanitätsdienst

- Arbeitszeit · 10

Schichtarbeit · 7

Schichtzulage · 15

Schiffsfahrten

- Bewilligung · 27

Schlafwagen

- Bewilligung · 27
- Nächtigungsgeld · 25

Schlichtung

- Prüfungsvorbereitung · 15

Schmutzzulage · siehe SEG-Zulagen

Schriftform

- Abrechnung, Dienstreise · 31
- Dienstreise, Ausgangspunkt · 23
- Dienstreise, Sondervereinbarung · 27
- Dienstreise, Stammbetriebsstätte · 23
- Fahrtkostenersatz · 28
- Leistungsvolumen, Erhöhung, Information · 40
- Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung · 25
- Risikoabdeckung, Dienstreise · 30
- Sondervereinbarungen, Dienstreise · 29, 31
- Vereinbarung, Telearbeit · 48
- Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betrieb ohne Betriebsrat · 10
- Verständigung, Karenzende · 17

- Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 45

Schule

- Berufsschule, Dienstreise · 22
- Einstufung · 33
- Schülerheim, Internatskosten · 43

Schwiegereltern

- Tod, Arbeitsverhinderung · 16

SEG-Zulagen

- Arbeitsgericht · 64
- Arbeitsplatzbewertung, Betriebsvereinbarung · 64
- Ausschuss, paritätischer · 64
- Betriebsvereinbarung · 63
- Durchrechnungszeitraum · 64
- Höhe · 63
- Pauschale · 63
- Sonderzahlungen · 46
- Verfall · 64

Sondervereinbarungen · 49

- Auslandsdienstreise · 29
- Dienstreise · 31
- Reise-, Lenkentgelt · 27

Sonderzahlungen · 46

- Änderung der Normalarbeitszeit · 47
- Erläuterungen · 73
- Fälligkeit · 46
- Grundvergütung, Abgeltung · 13
- Grundvergütung, Mehrleistungen, Sonn-, Feiertagsarbeit · 12
- Höhe · 46
- Pauschale · 54
- Zeiten ohne Entgeltanspruch · 47

Sonntag · siehe Wochenende

- Auslandsdienstreise · 30
- Reiseentgelt, Zuschlag · 26
- Sonntagsarbeit · 8

Sonntagszuschlag · 14

Spitalsaufenthalt

- Taggeld · 29

Stammbetriebsstätte

- Dienstreise · 23

Stundengehalt · 32

T

Taggeld

- Auslandsdienstreise, Inlandsanteil · 25
- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 29
- Entfall · 25
- Europäische Union · 24, 51
- Höhe, Ausland · 24
- Höhe, Inland · 23, 51
- Höhe, Nahbereich · 23
- Krankheit · 28
- Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 24
- Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 25
- Kürzung, Mahlzeiten · 24, 25

Teiler

- Berechnung der Grundvergütung · 12

Teilqualifikations-Ausbildung

- Anrechnung auf Lehre · 43
- Einstufung · 33
- Internatskosten · 43
- Lehrlingsentschädigung · 43

Teilzeit

- Abfertigung · 19
- Elternteilzeit · 19
- Ist-Gehalt · 37
- Leistungsvolumen · 39
- Mindestgehalt · 36
- Sonderzahlungen · 47
- Teilzeitmehrarbeit, Vergütung · 13
- Verkürzung der Normalarbeitszeit, geringfügige · 10

Teilzeitmehrarbeit

- Definition · 2
- Grundvergütung · 13
- Zuschlag, Beendigung · 11

Telearbeit · 47

- Dienstzettel · 61

Tod

- Arbeitnehmer, Abfertigung · 20
- Arbeitnehmer, Dienstreise, Rücktransport · 29
- Arbeitnehmer, Gehalt · 20
- Arbeitnehmer, Unfallversicherung · 30
- Arbeitsverhinderung · 16
- Dienstreise, Heimfahrt · 28

Topf · siehe Leistungsvolumen

Ü

Überbrückungshilfe

- Dienstreise, Ausland · 30

Übergangsrecht

- Arbeitszeit · 51
- Dienstreiserecht · 51
- Entlohnungssystem · 52

Überleitungstabelle

- Verwendungs-, Beschäftigungsgruppe · 52

Überstunden

- Definition · 3
- Lenkentgelt · 26
- Pauschale, Berechnung · 14
- Urlaubsentgelt · 21
- Vergütung, Fälligkeit · 45
- Zeitausgleich · 13
- Zuschlag · 12

Überstundenpauschale

- Erhöhung · 64

Übertritt zu Abfertigung neu

- Rücktritt · 20

Umstrukturierung

- Leistungsvolumen · 42

Umstufung · 38

- Erläuterungen · 69

Unfall · siehe Arbeitsunfall

- Privatauto · 28

Unfallversicherung

- Auslandsdienstreise · 30

Unterhaltsansprüche

- Vorschuss · 31

Untersuchung, ärztliche

- Nachtarbeit · 3

Urlaub

- Dauer, Anrechnung von Karenz · 17
- Dauer, Anrechnung von Mittelschule · 16
- Dienstreise, Heimfahrt · 28
- Heimaufenthalt, Nichtanrechnung · 16
- Krankenurlaub, Nichtanrechnung · 16
- Nächtigungsgeld, Inland · 24

Urlaubsentgelt · 21

Urlaubsgeld · siehe Sonderzahlungen

V

Verbesserungsvorschläge · 22

Verfall

- Dienstreise · 31
- Heimfahrt · 28
- SEG-Zulagen · 64

Verkehrsmittel · 27

- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 29

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien · 50

- Auslegung, EES-Übergangsrecht · 53
- Dienstreise, Betriebsstätte · 23
- Erläuterungen · 76
- Leistungsvolumen · 41

Verschwiegenheit

- Vermittler, Leistungsvolumen · 41

Versetzung

- Nachtarbeit · 3

Versicherung

- Auslandsdienstreise · 30
- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 29

Versöhnungstag · 56

Versorgungsleistung

- Anrechnung auf Abfertigung · 18, 19
- Ruhen wegen Abfertigung · 18, 19

Verständigung, schriftliche

- Karenzende · 17

Verwendungsgruppen · siehe Beschäftigungsgruppen

Vier-Tage-Woche · 8

Visa-Gebühren

- Auslandsdienstreise · 29

Vollzeitmehrarbeit

- Definition · 2
- Vergütung · 12

Volontär

- KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

Vorarbeiter · 36

Vordienstzeiten

- Anrechnung · 36
- Beschäftigungsgruppenjahre · 35

Vorlehre

- Anrechnung auf Lehre · 43

Vorrückung · 35

- Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel · 37
- Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 38
- Ist-Gehalt · 37
- Ist-Gehalt, Ausnahmen · 37
- Ist-Gehaltserhöhung, Anrechnung · 38

Übergangsrecht · 52
Vorrückungsstufe · 35, 52
Vorrückungsstufe, Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 55
Vorrückungsstufe, Umstufung · 38
Vorrückungstabelle · 52
Vorrückungswerte · 35
Vorrückungszeitpunkt · 36

Vorschuss

Reisekosten, Auslandsdienstreise · 30
Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 29
Unterhaltsansprüche, Auslandsdienstreise · 31
Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 30

Vorstand

KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

W

Wartezeit

Karenz, Anrechnung bei Abfertigung · 17

Wartezeiten, Reiseentgelt · 26

Weihnachten

arbeitsfrei · 3

Weihnachtsgeld · siehe Sonderzahlungen

Weiterbildung

Bildungskarenz · 54
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 55
Nachtarbeit · 4
Telearbeit · 62
Weiterbildungsveranstaltung, Taggeldkürzung · 25

Werksfeuerwehr

Arbeitszeit · 10

Wirtschaftliche Schwierigkeiten

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 42
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 38

Witwe/Witwer

Todfallsabfertigung · 21

Wochenende · siehe Sonntag

Auslandsdienstreise · 30
Nächtigungsgeld, Inland · 24

Wochengeld

Sonderzahlungen · 47

Wohnsitz

Dienstreise, Ausgangspunkt · 23

Wohnungswechsel

Arbeitsverhinderung · 16

Z

Zeitausgleich

Nächtigungsgeld, Inland · 24
Überstunden · 13
Vollzeitmehrarbeit · 12

Zeitguthaben

Beendigung · 11
Verbrauch · 13

Zeitschuld

Beendigung · 11

Zivildienst

Anrechnung für Vorrückung · 36
Einmalzahlungsoption · 65
Leistungsvolumen · 39
Sonderzahlungen · 47

Zulagen, Zuschläge · 12

Arbeitsgericht · 64
Bandbreite · 6
Erhöhung · 69
Fälligkeit · 45
Höhe · 63
Nachtarbeit · 15
Pauschale · 63
Reiseentgelt · 26
Schichtzulage · 15
Sonderzahlungen · 46
Sonntag · 14
Teilzeitmehrarbeit · 13
Überstunde · 12
Verfall · 64
Vollzeitmehrarbeit · 12
Zusammentreffen · 14

Zustimmung

Arbeitsordnungen, Betriebsrat · 49
Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Kollektivvertragsparteien · 56
Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Betriebsrat · 25
Bandbreite, Betriebsrat · 6
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Kollektivvertragsparteien · 36
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 42
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat · 39
Schichtarbeit, Kollektivvertragsparteien · 7
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Kollektivvertragsparteien, · 13
Urlaubsentgelt, Betriebsrat · 21
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betriebsrat · 10
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kollektivvertragsparteien · 10

Zweckausbildung · 32

REISEAUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN (WERTE 2010/11 IN €)

Änderungen sind in Fettdruck hervorgehoben.

STAAT	TAGGELD				NÄCHTIGUNGSGELD			
	INLANDSTAGGELD				1. – 7. TAG		ab 8. TAG	
ÖSTERREICH	43,96				24,38		14,81	
EU	1. – 28. Tag		ab 29. Tag		1. – 28. Tag		ab 29. Tag	
BELGIEN	43,96		43,96		24,38		20,43	
Brüssel					32,00		28,80	
DÄNEMARK					41,40		37,26	
DEUTSCHLAND					27,90		25,11	
Grenzorte					24,38		16,29	
FINNLAND					41,40		37,26	
FRANKREICH					24,38		21,60	
Paris, Straßburg					32,70		29,43	
GRIECHENLAND					24,38		20,97	
IRLAND					33,10		29,79	
ITALIEN					27,90		25,11	
Rom, Mailand					36,40		32,76	
Grenzorte					24,38		16,29	
LUXEMBURG					24,38		20,43	
NIEDERLANDE					27,90		25,11	
PORTUGAL					24,38		20,43	
SCHWEDEN	41,40		37,26					
SPANIEN	30,50		27,45					
VER. KÖNIGR. (UK)	36,40		32,76					
London	41,40		37,26					
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
BULGARIEN	37,00	40,00	33,30	36,00	24,38	24,38	20,43	20,43
ESTLAND, LETTLAND, LITAUEN	43,96	43,96	43,96	43,96	31,00	31,00	27,90	27,90
MALTA	42,10	43,96	37,89	43,96	30,10	30,10	27,09	27,09
POLEN	43,96	43,96	43,96	43,96	25,10	25,10	22,59	22,59
RUMÄNIEN	42,80	43,96	38,52	43,96	27,30	27,30	24,57	24,57
SLOWAKEI	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81
Pressburg	43,00	43,96	38,70	43,96	24,40	24,40	21,96	21,96
SLOWENIEN	43,00	43,96	38,70	43,96	24,38	24,38	20,97	20,97
Grenzorte	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81
TSCHECHIEN	43,00	43,96	38,70	43,96	24,40	24,40	21,96	21,96
Grenzorte	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81
UNGARN	38,60	41,60	34,74	37,44	26,60	26,60	23,94	23,94
Budapest	43,00	43,96	38,70	43,96	26,60	26,60	23,94	23,94
Grenzorte	38,60	41,60	34,74	37,44	24,38	24,38	16,29	16,29
ZYPERN	40,60	43,60	36,54	39,24	30,50	30,50	27,45	27,45

MINDESTGEHÄLTER AB 1.5.2010 (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	1.454,35	–	–	–	–	–	–
B	1.477,28	1.506,83	1.536,38	1.551,16	1.565,94	29,55	14,78
C	1.621,45	1.670,10	1.718,75	1.743,08	1.767,41	48,65	24,33
D	1.731,84	1.783,80	1.835,76	1.861,74	1.887,72	51,96	25,98
E	1.986,53	2.065,99	2.145,45	2.185,18	2.224,91	79,46	39,73
F	2.239,63	2.329,22	2.418,81	2.463,61	2.508,41	89,59	44,80
G	2.580,69	2.683,93	2.787,17	2.838,79	2.890,41	103,24	51,62
H	2.838,98	2.952,55	3.066,12	3.122,91	3.179,70	113,57	56,79
I	3.473,61	3.612,57	3.751,53	3.821,01	3.890,49	138,96	69,48
J	3.821,14	3.973,99	4.126,84	4.203,27	4.279,70	152,85	76,43
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.051,61	5.253,67	5.354,70	5.455,73	5.556,76	202,06	101,03

Kollektivvertrag für Arbeiter

der Elektro- und Elektronikindustrie
(KVArbEEI)

1. Mai 2010



Weiterbildung eröffnet neue Perspektiven.

Insgesamt 14 berufsbegleitende Bachelor- und Master-Studiengänge an der FH Technikum Wien bieten speziell MitarbeiterInnen in der Elektro- und Elektronikindustrie interessante Weiterbildungswege. Das eröffnet neue Perspektiven für die Karriere und sichert zukunftsorientierten Unternehmen ihre Konkurrenzfähigkeit. Nähere Informationen über das berufsbegleitende Studienangebot an der FH Technikum Wien erhalten Sie unter T: +43 1 333 40 77-333.



> www.technikum-wien.at

Kollektivvertrag für 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 Winkelmayr, Tel.: 01/58839-55; winkelmayer@feei.at

Die LexisNexis-Gruppe weltweit

Australien	LexisNexis, CHATSWOOD, New South Wales
Benelux	LexisNexis Benelux, AMSTERDAM
China	LexisNexis China, PEKING
Deutschland	LexisNexis Deutschland GmbH, MÜNSTER
Frankreich	LexisNexis SA, PARIS
Großbritannien	LexisNexis Butterworths, a Division of Reed Elsevier (UK) Ltd
Hongkong	LexisNexis Hong Kong, HONGKONG
Indien	LexisNexis Butterworths Wadhwa Nagpur, NEU DELHI
Irland	Butterworths (Ireland) Ltd, DUBLIN
Italien	Giuffrè Editore, MAILAND
Japan	LexisNexis Japan, TOKIO
Kanada	LexisNexis Canada, MARKHAM, Ontario
Korea	LexisNexis, SEOUL
Malaysien	Malayan Law Journal Sdn Bhd, KUALA LUMPUR
Neuseeland	LexisNexis NZ Ltd, WELLINGTON
Österreich	LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, WIEN
Polen	Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis Ltd., WARSCHAU
Singapur	LexisNexis Singapore, SINGAPUR
Südafrika	LexisNexis Butterworths, DURBAN
Ungarn	HVG-Orac, BUDAPEST
USA	LexisNexis, DAYTON, Ohio

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 978-3-7007-4710-9

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG

Wien 2010

<http://www.lexisnexus.at>

Best.-Nr. 35.33.04

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 Cover: ÖBB-railjet, Siemens-Mobility

Druckerei: Ferdinand Berger & Söhne GesmbH, 3580 Horn, Wiener Straße 80

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN	1
II. GELTUNGSBEREICH.....	1
III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER.....	1
IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	1
Beginn.....	1
Ende	1
Weiterverwendungszeit	2
V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT.....	3
VI. ARBEITSZEIT	4
Normalarbeitszeit – Grundsätze	4
Festsetzung der Lage der Arbeitszeit	4
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung.....	4
Tägliche Ruhezeit	4
Mehrleistungen	5
Arbeit am 24. und 31. Dezember	5
Nachtarbeit	5
Beschäftigung von Jugendlichen	6
Durchrechnungsmodelle	7
Schichtarbeit	10
Sonntags- und Dekadenarbeit	10
4-Tage-Woche	11
Rufbereitschaft.....	11
Altersteilzeit	11
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit	13
Arbeitszeit für Portiere, Bewachungspersonal, Werksfeuerwehren, Sanitätsdienste, Chauffeure	13
Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE	14
Dienstreisebegriff.....	14
Reiseaufwandsentschädigung	15
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	17
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	19
Heimfahrten	20
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen.....	21
Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen.....	22
Rechnungslegung, Verfall.....	23
IX. ENTLOHNUNG	23
Allgemeine Bestimmungen	23
Beschäftigungsgruppen	23
Vorrückungsstufen.....	27
Mindestlohn	28
Ist-Lohn.....	29
Umstufung	30
Individuelle Erhöhungen	31
Lehrlinge	34
Pflichtpraktikanten	36

X. VERDIENSTBEGRIFF.....	36
XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN.....	36
XII. AKKORDARBEIT.....	36
XIII. PRÄMIENARBEIT.....	38
Prämien	38
Akkordähnliche Prämien.....	39
XIIIa. KOMPETENZZULAGE	39
Kompetenzzulage	39
Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn.....	40
Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn.....	40
Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes.....	41
Mehrimaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn	41
Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage	41
XIV. VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE.....	41
Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	41
Vergütung für Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit und Überstunden	42
Vergütung von Teilzeitmehrarbeit.....	43
Pauschale	44
Sonntagszuschlag	44
Feiertagsentlohnung	44
Zusammentreffen von Zuschlägen	44
Weitergeltung bestehender Regelungen	44
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten.....	44
Nachtarbeitszulage	45
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.....	45
Montagezulage	45
Vorarbeiterzuschlag.....	45
XV. ALIQUOTE LOHNANSPRÜCHE	46
XVa. FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG	46
Fälligkeit.....	46
Abrechnung	47
Information über Zeitguthaben bzw. -schulden	47
Rundung betrieblicher Beträge	47
XVI. FREISTELLUNG UND ARBEITSVERHINDERUNG.....	47
Aus- und Weiterbildung	47
Prüfungsvorbereitung	48
Arbeitsverhinderung.....	48
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	49
XVIa. ERKRANKUNG	49
Entgeltanspruch bei Erkrankung.....	49
Gemeinsame Bestimmungen.....	50
Nachweispflicht.....	51
XVII. URLAUB.....	51
XVIII. SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)	51
Höhe der Sonderzahlungen.....	51

Fälligkeit.....	52
Zeiten ohne Entgeltanspruch.....	52
Änderung der Normalarbeitszeit	53
XVIIIa. JUBILÄUMSGELD	53
XIX. ABFERTIGUNG	53
Anspruch auf Abfertigung	53
Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers	54
Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung	54
Anrechenbarkeit anderer Leistungen.....	55
Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	55
XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN	55
XXI. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN.....	56
XXII. GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN	56
ANHANG I	
Muster eines Dienstzettels.....	57
ANHANG II	
Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2010.....	58
ANHANG III	
Vereinbarung über die Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006.....	60
ANHANG IV	
Brille für Bildschirmarbeit	60
ANHANG VI	
Protokoll vom 28.10.2003 – Abfertigung.....	61
Abschlussprotokoll vom 12.12.2003	61
ANHANG VII.....	61
ANHANG VIII	
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem	61
ANHANG IXa	
Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems	62
ANHANG IXb	
Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes.....	65
ANHANG IXc	
Einführung des Einheitlichen Arbeitszeitrechtes	66
ANHANG X	
Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen	66
ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS	69
STICHWORTVERZEICHNIS	78
REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN	89

ABKÜRZUNGEN

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG.....	Angestelltengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
ArbVG.....	Arbeitsverfassungsgesetz
ARÄG.....	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000
ARG.....	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BG-J.....	Beschäftigungsgruppenjahre
BMSVG.....	Betriebl. Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
EDR	Einheitliches Dienstreiserecht für ArbeiterInnen und Angestellte (Abschnitt VIII und Anhang IXb)
EES.....	Einheitliches Entlohnungssystem für ArbeiterInnen und Angestellte (Abschnitt IX und Anhang IXa)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG.....	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
FEEI.....	Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
GewO.....	Gewerbeordnung
KV	Kollektivvertrag
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/>
- **Generalkollektivverträge** sind abrufbar unter <http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=623>

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

- Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
- Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

II. GELTUNGSBEREICH

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

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2010 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.

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Beginn

1. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.
2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

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

Ende

3. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Ende der Arbeitswoche durch Kündigung lösen.

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

¹ Seite 68.

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

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

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

Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss – sowie alle anderen Ansprüche aus dem Kollektivvertrag – mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

6. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so ist sein Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats weiterzuzahlen. Für die Dauer der Verdienstoffzahlung sind auch die aliquoten Teile von Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu bezahlen. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet war.

7. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden unter Fortzahlung des Entgelts. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Freizeit mindestens 4 Stunden. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 und 3 AngG.

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 (bzw. 4) Stunden der Arbeitswoche frei.

7a. Gibt der Arbeitnehmer im Laufe eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Äußerung ab, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probe-monates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist der auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Verdienst über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – § 22 AngG, § 1160 ABGB) zu bezahlen.

Weiterverwendungszeit

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate weiter zu verwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender 6-wöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Absatz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.

9. Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Wirtschaftskammer und des Landesvorstandes der Gewerkschaft PRO-GE kann die Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden. Konnte der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist er bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber für die in Punkt 8 festgelegte Dauer, im erlernten Beruf weiter zu verwenden.

V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1.7.1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches gilt, dass sich dieser Anspruch um jene Anzahl von Monatsentgelten verringert, die bereits als Abfertigung für zusammenrechenbare Arbeitsverhältnisse bezahlt wurden.

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

2. Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankentgeltanspruches, des Krankengeldzuschusses, das Dienstjubiläum und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der 5-jährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG (in Verbindung mit § 2 Arbeiter-Abfertigungsgesetz) werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes

- die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten,
- die am 1.1.2003 oder später begonnen haben, in vollem Ausmaß angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Die Anrechnung von Karenzen (Karenzurlauben) für die Vorrückung (Kompetenzzulage) ist in Abschnitt IX Punkt 19² geregelt.

3. Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

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

² Seite 33.

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

VI. ARBEITSZEIT³

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 im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern.

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 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. 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 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 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 aufeinander folgenden Tagen erfolgen.

³ Gilt seit 1.5.2009.

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.

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% u. 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 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 des Arbeitgebers 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. Arbeitnehmer können sich auf eigenen Wunsch ärztlich untersuchen lassen:

- vor Aufnahme der Nachtarbeit,
- bei Nachtarbeit im Sinn des § 12b Abs. 2 AZG⁴ in regelmäßigen Abständen, d.h. alle 2 Jahre bzw. nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren als Nachtarbeiter jährlich.

Allfällige Kosten hat der Arbeitgeber zu ersetzen. Für die allenfalls nötige Freizeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Versetzung

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

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
- sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (gemäß § 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 betreuen.

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 der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

Berufliche Weiterbildung

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

Beschäftigung von Jugendlichen

13. Die zulässige Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern bis zur Vollendung des 18. Le-

⁴ Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

bensjahres (Jugendliche) kann auf die einzelnen Werkzeuge 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 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 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. 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 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. Der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

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 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 Samstag 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 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 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, Vorarbeiterzuschlag 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. Lenkergeld wegfallen, ist es fortzuzahlen.⁵ Es gebührt der auf einen Tag entfallende Durchschnittswert der letzten 13 Wochen, in denen zumindest 38,5 Stunden gearbeitet wurde und keine Fehlzeit angefallen ist.

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

Zeitzuschlag, 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 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 XIV Punkt 7 bis 9) anzuwenden.

Für Arbeitsleistungen nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gelten die Be-

⁵ 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.

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

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern besteht, kann die Bandbreite nur vereinbart werden, wenn die Bandbreiten-Betriebsvereinbarung Bestimmungen über eine allfällige Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern 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 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 Nachtschwerarbeitsgesetzes werden durch Freischichten nicht berührt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Durchrechnung mit den 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 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 XIV Punkt 11.⁶

⁶ Seite 52.

29. Für im öffentlichen Interesse betriebene Großbaustellen oder Baustellen der Wildbach- und Lawinerverbauung im Hochgebirge kann mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit (§ 4c AZG) vereinbart werden (in der Regel 10 aufeinander folgende 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 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 zwei aufeinander folgenden Dekaden muss jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für die 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, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung, festzulegen. 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 Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren.

Altersteilzeit

Grundsätze

32. Wird mit einem Arbeitnehmer Altersteilzeit im Sinn des § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vereinbart, gelten folgende Regelungen, solange diese gesetzliche Bestimmung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden ist:⁷

a) 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.

⁷ Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Seite 52 (Abschnitt XIV Punkt 9 lit. c).

- b) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten vor (insbesondere bei geblockter Arbeitszeit), ist das Entgelt für die durchschnittliche Normalarbeitszeit fortlaufend zu bezahlen.
- c) Der Arbeitgeber 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) 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.
- f) 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 der Arbeitnehmer diesen Urlaub unmittelbar vor Ende der Einarbeitungsphase antreten.
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.⁸
- 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) 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 Konkursordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw. Gesundheitsgefährdung) beendet wird. Es gebührt kein Zuschlag im Sinn des § 19e AZG. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, gebührt diese Abgeltung den Erben.

Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien

- 34.** Die Kollektivvertragsparteien empfehlen,
- a) im Falle eines Anspruches auf eine Zusatzpension eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung vermeidet;
 - b) eine Regelung zu vereinbaren, die eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung aus außer-

⁸ 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.

ordentlich wichtigen persönlichen Gründen ermöglicht (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen), soweit dem Arbeitgeber 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 Gruppen von Arbeitnehmern kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den 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.

Arbeitszeit für Portiere, Bewachungspersonal, Werksfeuerwehren, Sanitätsdienste, Chauffeure

36. Für Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal, hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und Chauffeure kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht und diese mindestens 40% der Arbeitszeit beträgt. Ausgenommen mit Chauffeuren kann unter dieser Voraussetzung eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden.

Mit diesen 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 IX Punkt 5a.⁹ Bei Pauschalentlohnungen von

- Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst gebührt für in das Pauschale einbezogene Sonntags- und Nachtarbeit keine zusätzliche Vergütung;
- 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 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 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 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 Zeit-

⁹ Stundenlohn = Monatslohn (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

schuld, 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 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%.

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

VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE¹⁰

Dienstreisebegriff

1. Eine Dienstreise bzw. Montage (im Folgenden: „Dienstreise“) liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers die Betriebsstätte oder seinen Wohnsitz verlässt; sie beginnt mit diesem Zeitpunkt und endet, wenn er im Auftrag des Arbeitgebers 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 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 Dienort tätigen Arbeitnehmer (z.B. in Wien der Stephansdom) oder
- der Wohnsitz 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 Arbeitgebers, des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch eines betroffenen Arbeitnehmers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

¹⁰ Gruber/Winkelmayer, Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis, Wien 2006).
Übergangsrecht ab Seite 76 (Anhang IXb).

Für 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 und 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, erhält der Arbeitnehmer eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus einem Taggeld und einem Nächtigungsgeld.

Inlandsdienstreisen

Inlandstaggeld

6. Bei Inlandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf Inlandstaggeld in der Höhe von € 43,96 für jeweils 24 Stunden.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden kein Inlandstaggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden 1/3 des Inlandstaggeldes (€ 14,66);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden € 25,64 (ab 1.1.2011: € 29,31);
- mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung € 25,64 (ab 1.1.2011: € 43,96);
- mehr als 12 Stunden mit Nächtigung volles Inlandstaggeld (€ 43,96).

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

Nahbereichstaggeld

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 € 10,61;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 13,31;
- mehr als 11 Stunden € 21,98.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben 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 des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

Nächtigungsgeld

8. Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld. Dieses beträgt € 14,81 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 24,38 pro Nacht.

Verlässt 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 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.

Auslandsdienstreisen

9. Als Reiseaufwandsentschädigung für Auslandsdienstreisen gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten für jene Staaten, in die der Arbeitnehmer zur Erfüllung seines Auftrages reist (Zielländer). Für die Durchreise durch einen Staat auf dem Weg in das Zielland gebührt dem Arbeitnehmer die Reiseaufwandsentschädigung des Ziellandes.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise dürfen Tag- und Nächtigungsgeld um 10% unter dem Tag- und Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten liegen.

Bei Reisen in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Stand 1.5.2008) gebühren Tag- und Nächtigungsgelder in der Höhe des jeweiligen Inlandstaggeldes bzw. -nächtigungsgeldes, soweit sich daraus ein höherer Anspruch als nach Abs. 1 oder 2 ergibt.¹¹

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugzeitpunkt vom zuletzt benützten Flughafen im jeweiligen Staat; bei der Rückkehr in das Inland der Ankunftszeitpunkt am 1. inländischen Flughafen. Zwischenlandungen auf der Durchreise sind nicht zu berücksichtigen (siehe Abs. 1).

10. Bei Auslandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf das volle Auslandstaggeld für den betreffenden Staat für jeweils 24 Stunden.

Dauert der Aufenthalt im betreffenden Staat weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden kein Auslandstaggeld,
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden 1/3 Auslandstaggeld,
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden 2/3 Auslandstaggeld,
- mehr als 12 Stunden volles Auslandstaggeld.

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

11. Für die gesamte Reisezeit abzüglich der Dauer des (der) Auslandsreiseanteile(s) steht das Inlandstaggeld gemäß Punkt 6 zu. Dabei sind für die durch das Auslandstaggeld abgedeckten Reiseanteile folgende Stunden abzuziehen:

- 1/3 Auslandstaggeld 4 Stunden,
- 2/3 Auslandstaggeld 8 Stunden,
- volles Auslandstaggeld 24 Stunden.

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 dem Arbeitnehmer schriftlich zu regeln, wobei auf länderspezifische Be-

¹¹ Eine Tabelle mit den (unter Berücksichtigung des Übergangsrechtes) bei Reisen in die EU-Staaten gebührenden Tag- und Nächtigungsgeldern befindet sich auf Seite 102.

sonderheiten bzw. auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

Gemeinsame Bestimmungen für In- und Auslandsdienstreisen¹²

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

Für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die vollständig als Dienstzeit bezahlt werden und bei denen der Arbeitgeber 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 beige- stellt 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,
- der Arbeitnehmer trotz vom Arbeitgeber 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 Nächtigungs- geld begrenzt ist. Ist der Fahrtkostenersatz niedriger als das Nächtigungsgeld, gebührt die Differenz als pauschaler Auslagenersatz.

17. Wird dem Arbeitnehmer kein (angemessenes) Quartier beige- stellt, hat er ein ange- messenes Quartier zu wählen, welches möglichst nahe zum nicht ständigen Arbeitsplatz liegt.

Ein Quartier ist angemessen, wenn es den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutz- gesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfor- dernisse zu erfüllen: Ein- oder gegebenenfalls Zweibettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m² Wohnfläche je Arbeitnehmer, 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-Lohnes¹³ (Akkord- bzw. Prämien-

¹² Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist auf Seite 24 (Abschnitt VIII Punkt 32) geregelt.

¹³ Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundlohn : 167 = Ist-Stundenlohn; Ist-Stundenlohn : 60 = Ist-Minutenlohn.

durchschnittslohnes) ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G¹⁴ begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

Lenkentgelt

19. Wenn der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Arbeitgebers selbst lenkt, gebührt ihm für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit anstelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung. Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H¹⁵ 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.

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 Arbeitnehmern,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) 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 der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien eine derartige Regelung treffen.¹⁶

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem In-Kraft-Treten der Betriebsvereinbarung begonnen haben, gebührt in diesem Fall das Reise- bzw. Lenkentgelt mindestens auf

¹⁴ Übergangsrecht auf Seite 77 (Anhang IXb Punkt 3).

¹⁵ Übergangsrecht auf Seite 77 (Anhang IXb Punkt 4).

¹⁶ Übergangsrecht auf Seite 77 (Anhang IXb Punkt 8).

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 der Arbeitgeber dieses Verkehrsmittel unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu bestimmen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen.

24. Der Arbeitnehmer erhält die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw. des Autobusses ersetzt. 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 der Arbeitgeber die Benützung vorher ausdrücklich bewilligt hat, 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 vom Arbeitgeber 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 pro Kilometer:

- bis 15.000 km € 0,376,
- darüber € 0,354.

Das niedrigere Kilometergeld gebührt ab Überschreitung der angegebenen Kilometergrenze.

Trägt der Arbeitgeber einen Teil des Aufwandes direkt (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist der von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichte Kostenschlüssel zu berücksichtigen. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass bei einem gravierenden Missverhältnis zwischen dem Kilometergeld und den Kosten für Park- oder Mautgebühren der Arbeitgeber 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 Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des Privatautos durch den Arbeitnehmer entstehen. Wenn der Arbeitgeber jedoch Tätigkeiten so anordnet, 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 Arbeitgebers entweder nach jeder einzelnen Fahrt oder in Form eines Fahrtenbuches zu erfolgen. Fahrtenbücher sind auf Verlangen des Arbeitgebers, jedenfalls aber am Ende des Jahres sowie beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu übergeben.

28. Mit 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. Der Arbeitnehmer hat 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 Arbeitgeber 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. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn

- er erkrankt und die Heimfahrt nachweislich von einem Arzt empfohlen wurde,
- er einen mindestens einwöchigen Urlaub antritt oder
- ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw. Lebenspartner, Kind, Adoptiv- bzw. Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

Bleibt ein erkrankter 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 der Arbeitgeber gegen Nachweis zu ersetzen.

Bei einer Heimfahrt aus besonderen Gründen sind vom Arbeitgeber 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 der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat der Arbeitgeber auf Verlangen eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. Ver-

sicherungen) diese Kosten tragen, sind sie dem Arbeitgeber zurückzuzahlen. Auf Verlangen eines nahen Angehörigen hat der Arbeitgeber auch bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

Reisevorbereitungen

35. Vor Antritt einer Auslandsdienstreise ist dem Arbeitnehmer 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 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 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 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. Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Reisekosten (Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten) verlangen, der gegen die nachherige Reisekostenabrechnung verrechnet wird.

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

Unfall- und Krankenrücktransportversicherung

40. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Kosten einer Unfall- und Krankenrücktrans-

portversicherung für die Dauer der Auslandsdienstreise zu ersetzen. Dieser Kostenersatz entfällt oder verringert sich entsprechend, wenn der Arbeitgeber auf eine andere Art und Weise für die Abdeckung dieser Risiken gesorgt hat (z.B. durch eine eigene Versicherungsdeckung). Von dieser anderweitigen Vorsorge ist der 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 Risiken zu erfassen, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen und von der österreichischen Sozialversicherung nicht gedeckt sind.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen Vorschüsse auf Versicherungsleistungen gewährt hat, sind diese Ansprüche gegen Dritte (z.B. Versicherungen) bis zur Höhe des jeweiligen Vorschusses an den Arbeitgeber (auf dessen Verlangen) abzutreten.

Höhere Gewalt

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

42. Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Heimreise gehindert und verliert er dadurch die Verfügungsmöglichkeit über seinen Lohn, hat der Arbeitgeber den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenen Lohn vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, den der Arbeitnehmer ohne Auslandsdienstreise erhalten hätte. 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 bezahlen. Nach der Heimkehr des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die Überbrückungshilfe gegen Ansprüche des Arbeitnehmers verrechnen.

Angehörige im Sinn dieser Bestimmung sind Ehe- bzw. Lebenspartner, die mit 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 der Arbeitgeber auf Verlangen vorschussweise zu erfüllen; die ausgezahlten Beträge vermindern den Vorschuss gemäß Absatz 1.

Sonderevereinbarungen, betriebliche Regelungen

43. Für Arbeitnehmer,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) oder
- 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 der Arbeitgeber 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.

IX. ENTLOHNUNG¹⁷

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestgrundlöhne wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
2. Bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres wird der Mindestgrund- und Ist-Grundlohn des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.
3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundlöhne bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen¹⁸ erhöht.
4. Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang II¹⁹ geregelt.
5. In der Folge ist unter „Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn zu verstehen.
- 5a. Zur Berechnung des Stundenlohnes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden der Ist-Lohn durch 167 zu teilen; bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist der Ist-Lohn durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.
6. Die nachstehenden Regelungen bilden ein für ArbeiterInnen und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der 11 Beschäftigungsgruppen einzustufen.
8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
 - der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten,²⁰

¹⁷ Gruber/Winkelmayer, Kommentar zum Arbeiter-Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis, Wien 2004).
Übergangsrecht ab Seite 74 (Anhang IXa).

¹⁸ Seite 37 (Individuelle Erhöhungen).

¹⁹ Seite 69.

²⁰ Zu beachten ist das Protokoll vom 12.12.2003 (Seite 72).

- wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
- wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.

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

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

11. Im Hinblick auf die Regelung des Vorarbeiterzuschlages (Abschnitt XIV Punkt 22²¹) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

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

Die Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung.

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

Ferner Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

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

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

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

²¹ Seite 54.

Beschäftigungsgruppe E

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

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

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

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens 2 der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.²²

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.²²

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

*Beschäftigungsgruppe H*²³

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

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

²² Auf Arbeiter nicht anwendbar (Abschnitt IX Punkt 11, Seite 29).

²³ Hinweis des FEEL: Die Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppen H bis K sind wegen des jeweiligen Anforderungsprofils Angestellten-Tätigkeiten.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 4 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe G und mindestens 2 müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

*Beschäftigungsgruppe I*²³

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 6 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe H und mindestens 2 müssen der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens 4 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

*Beschäftigungsgruppe J*²³

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

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

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

*Beschäftigungsgruppe K*²³

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

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichnung	BG
Hilfsmeister	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit <ul style="list-style-type: none"> - abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; - oder facheinschlägigem 4-semesterigen Werkmeisterkurs mit mindestens 8 Wochenstunden Kursdauer; - oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.	M II m	H
Obermeister	M III	I

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

Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestlohnes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolg-

reicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim 1. 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 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, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, festgelegt werden.

17. Dienstzeiten als Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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

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

19. Zeiten einer Karenz (eines Karenzurlaubes) im Sinn des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von bis zu 10 Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

Anrechnung von Vordienstzeiten

20. Beschäftigungszeiten bei anderen in- oder ausländischen Unternehmen bzw. im öf-

fentlichen 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. Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Anforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von 4 Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestlohntabelle (Werte in €, 1.5.2010)

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	1.454,35	—	—	—	—	—	—
B	1.477,28	1.506,83	1.536,38	1.551,16	1.565,94	29,55	14,78
C	1.621,45	1.670,10	1.718,75	1.743,08	1.767,41	48,65	24,33
D	1.731,84	1.783,80	1.835,76	1.861,74	1.887,72	51,96	25,98
E	1.986,53	2.065,99	2.145,45	2.185,18	2.224,91	79,46	39,73
F	2.239,63	2.329,22	2.418,81	2.463,61	2.508,41	89,59	44,80
G	2.580,69	2.683,93	2.787,17	2.838,79	2.890,41	103,24	51,62
H	2.838,98	2.952,55	3.066,12	3.122,91	3.179,70	113,57	56,79
I	3.473,61	3.612,57	3.751,53	3.821,01	3.890,49	138,96	69,48
J	3.821,14	3.973,99	4.126,84	4.203,27	4.279,70	152,85	76,43
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.051,61	5.253,67	5.354,70	5.455,73	5.556,76	202,06	101,03

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

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

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

Anrechnungen auf den Mindestlohn

25. Regelmäßige Überzahlungen des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen gelten als Bestandteil des Monatslohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII²⁴ und XIII²⁵) fallen, oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelden (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenzuschüsse sind nicht Bestandteil des Monatslohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

26. Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatslöhne, Sonderzahlun-

²⁴ Seite 44.

²⁵ Seite 46.

gen, Fixum, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestlöhne zuzüglich des 2-fachen Dezembermindestlohnes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld (gemäß Abschnitt XVIII²⁶) 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:

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

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

In Betrieben mit bis zu 5 Arbeitnehmern kann jeweils für 2 aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Vorrückung gemäß Punkt 28 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern 2 Arbeitnehmer.

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

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die 2-malige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig.

Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu über-

²⁶ Seite 61.

mitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer ist eine Beratung durchzuführen.

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

32. Frühestens 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Lohnes eines Arbeitnehmers 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 der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen (Punkte 37 bis 52) 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 der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

34. Liegt der bisherige Mindestlohn über dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer

- a) in die Grundstufe eingereiht werden;
- b) in die Vorrückungsstufe nach 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 der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. 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.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

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

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

Leistungsvolumen

Bemessungsgrundlage

- 39.** a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Löhne (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungstichtag) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Die Löhne jener 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 Löhne von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Löhne jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. September geendet hat, sind nicht einzubeziehen.
- e) Bei Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber der jeweilige Mindestlohn für September.
- f) Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 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 Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

- a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
- b) Verbesserung der Struktur der Löhne, insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;
- c) mindestens 15%, der über den 30. September hinaus beschäftigten Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Löhne aus dem Leistungsvolumen erhalten;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Lohnes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslöhnern.

42. Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist der Lohn eines Arbeitnehmers höchstens um 7% zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden 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 Leistungslöhner auf das Ausmaß des Leistungsvolumens anzurechnen.

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

Information der Arbeitnehmer

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

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

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

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

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

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

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

50. Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen. Dies gilt nicht bei der Verwendung des Leistungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.

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

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

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

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

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

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

56. Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

- a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.
- b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des Leistungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit. a) ausgewählten Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

57. Ist die Zahl der 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 der Punkte 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Arbeitnehmerzahl zugrunde zu legen. Die Lohnerhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (Punkt 47) vorzunehmen.

58. Dies gilt nicht im Fall des Zusammenschlusses von Betrieben bzw. Betriebsteilen im 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 der Punkte 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages zugrunde zu legen. Die Lohnerhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen.

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

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

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

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

Lehrlinge

Lehrlingsentschädigung

63. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in € (1.5.2010):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	503,29	668,84
2. Lehrjahr	668,84	903,94
3. Lehrjahr	903,94	1.114,75
4. Lehrjahr	1.222,92	1.294,65

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) in € (1.5.2010):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	503,29	503,29	503,29
2. Lehrjahr	621,40	572,83	558,47
3. Lehrjahr	767,08	668,84	613,66
4. Lehrjahr	945,88	866,42	–
5. Lehrjahr	1.222,92	986,72	–
6. Lehrjahr	–	1.222,92	–

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 Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen. Wenn nachweisbar kein Platz im Schülerheim verfügbar ist, sind Quartierkosten gegen Beleg zu bevorschussen und zu ersetzen; dieser Anspruch ist mit der Höhe der Kosten des Schülerheimes begrenzt.

Erfolgsprämien²⁷

66. Erhält der Arbeitgeber 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 der Arbeitgeber 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.

²⁷ Gilt seit 1.5.2010.

Pflichtpraktikanten²⁷

67. Pflichtpraktikanten sind 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 € 668,84. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

X. VERDIENSTBEGRIFF

Monatsverdienst ist der Arbeitslohn (einschließlich Kompetenzzulage²⁸), bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit. Bei hauptberuflichem Bewachungspersonal (Werkschutz), Portieren, Chauffeuren und Beifahrern, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zugrunde zu legen.

Bei Pauschalentlohnungen auf Montage- und Baustellen gebührt für jene Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit mehr als die Hälfte der Zeit im Pauschale beschäftigt worden sind, anstelle des 13-Wochen-Durchschnitts der eingestufte Monatslohn mit einem Zuschlag von 25%.

In den Monatsverdienst sind einzubeziehen:

Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulage sowie Vorarbeiterzuschlag.

Fallen Zulagen und Zuschläge nicht regelmäßig an, so sind sie nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 14 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

XII. AKKORDARBEIT

1. Die Akkorde sind so zu erstellen, dass ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normalleistung den betrieblichen Akkordrichtsatz seiner Beschäftigungsgruppe verdient.

2. Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der 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 (zum Beispiel Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkordvorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.

4. Bei der Erstellung der Akkorde ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeig-

²⁸ Seite 47.

neten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann. Die einzelnen Bestimmungsgrößen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkordsystem.

5. Die Akkorde sind vor Beginn der Akkordarbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.

6. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.

7. Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkordvorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch den Mehrverdienst bei anderen Akkorden infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkordvorgaben auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtig zu stellen.

8. Unterschreitet der Akkordlohn ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuzahlen.

9. Eine Änderung von bereits feststehenden Akkorden setzt eine geänderte Arbeitsmethode oder eine Änderung der technischen Einrichtungen, wie Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen und dergleichen, voraus.

10. Ergeben sich durch Umstände, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (zum Beispiel hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkordvorgabe eine Änderung ergibt, so ist der geänderte Akkord frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.

12. Wird ein im Akkord beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Tage der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 13 und 14 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

13. Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.

14. Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst werden, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.

15. Die Weiterbezahlung des Akkorddurchschnittes gemäß Punkt 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkordarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z.B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

16. Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkordarbeit unmöglich und wird der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, so gebührt ihm bis zur Dauer von 4 Wochen sein Akkorddurchschnittslohn.

17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern dies durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem Arbeitnehmer die entsprechende Zeit einzuräumen und mit seinem Akkorddurchschnittslohn zu vergüten.

18. Der Akkorddurchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkordlohn der letzten 13 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monate oder Kalendervierteljahr).

19. Bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

20. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Akkordbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.

21. Bei offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen werden auf Antrag des Betriebsrates die Kollektivvertragspartner auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

XIII. PRÄMIENARBEIT

Prämien

1. Eine Prämienentlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruht.

2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers im Verrechnungszeitraum. Erwirbt der Arbeitnehmer aufgrund seiner Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist ihm der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu bezahlen.

3. Als Bezugsgrößen für die Ermittlung der Prämie kommen in Betracht: Güte und Menge der Erzeugnisse, Nutzungsgrad der Betriebsmittel, Ausnutzung der Werkstoffe, Verbrauch an Betriebs- und Hilfsstoffen, Verbrauch an Energie.

4. Für die Festsetzung der Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt.

5. Die Prämien sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.

6. Die Prämien sind vor Aufnahme der Prämienarbeit dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.

7. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so führt dies zu keiner Herabsetzung der Prämie.

8. Die Grundlagen zur Prämienermittlung können geändert werden, wenn sie fehlerhaft erstellt sind oder wenn sich die Arbeitsbedingungen oder die Voraussetzungen geändert haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.

9. Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Zeitpunkt der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord-, Prämien- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 10 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 ArbVG zu beachten.

10. Wird ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er 4 Wochen hindurch 90% seines Durchschnittslohnes (Punkt 12), jedoch mindestens 50% seiner in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte Durchschnittslohn niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu bezahlen.

11. Die Weiterbezahlung des Prämienlohnes gemäß Punkt 10 gebührt dann nicht, wenn die Prämienarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (zum Beispiel Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

12. Der Durchschnittslohn entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) je Stunde verdient worden ist.

13. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Prämienbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.

Akkordähnliche Prämien

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

Akkordähnliche Prämien sind Mengenprämiensysteme in der Produktion, die nach arbeits-technischen 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.

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnlichen Prämienlohn (in weiterer Folge „Leistungslohn“) bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämierendurchschnittslohnes 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:

Kompetenzzulagen-Tabelle²⁹

Beschäftigungs- gruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2010)		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	29,55	44,33	59,11
C	48,65	72,98	97,31
D	51,96	77,94	103,92
E	79,46	119,19	158,92
F	89,59	134,39	179,19
G	103,24	154,86	206,48

²⁹ Übergangsrecht ab Seite 75 (Anhang IXa Punkte 19 bis 21).

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten Abschnitt IX Punkte 16 bis 19³⁰ 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 IX Punkt 36³¹ 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 Arbeitnehmer in ein Leistungslohnsystem mit individuellen Grundlöhnen versetzt, ist ihr Lohn um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern; bei 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 Arbeitnehmer. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX Punkt 16³²) sind für die Höhe der Kompetenzzulage bis zum Höchstausmaß von 5 Beschäftigungsgruppenjahren zu berücksichtigen.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, gebührt die Kompetenzzulage bis 30.4.2010 höchstens in jener Höhe, die Arbeitnehmern im Leistungslohn zusteht, die bereits am 1.5.2004 aufgrund von Anhang IXa Punkt 1 (Überleitungstabelle) in dieser Beschäftigungsgruppe eingestuft waren. Ab 1.5.2010 ist die Kompetenzzulage entsprechend der Vorrückungsstufe „nach 5 BG-J“ gemäß Punkt 1 zu bezahlen. Die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 8 BG-J“ gemäß Punkt 1 erfolgt 3 Jahre nach dem Wechsel in den Leistungslohn, frühestens jedoch am 1.5.2011. – Gab es in der Beschäftigungsgruppe des in den Leistungslohn versetzten Arbeitnehmers am 1.5.2004 keine übergeleiteten Arbeitnehmer im Leistungslohn, ist Absatz 1 ohne die vorstehenden Einschränkungen anzuwenden.

Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn

3. Werden einzelne im Leistungslohn beschäftigte 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 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 Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch des Arbeitnehmers, ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

³⁰ Seite 32.

³¹ Seite 37 (Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre).

³² Seite 32.

Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes

4. Besteht nach dem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes 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. Wird ein Arbeitnehmer, der im Leistungslohn beschäftigt war, in den Zeitlohn versetzt und später in den Leistungslohn zurückversetzt, gilt: Bei der Ermittlung des Kompetenzzulagenanspruches sowie des Akkordrichtsatzes bzw. Prämiengrundlohnes ist so vorzugehen, als wäre er durchgehend im Leistungslohn beschäftigt gewesen.

Wird ein Arbeitnehmer, der im Zeitlohn beschäftigt war, in den Leistungslohn versetzt und später in den Zeitlohn zurückversetzt, gilt: Bei der Ermittlung der Lohnhöhe und der nächsten Vorrückung ist so vorzugehen, als wäre er durchgehend im Zeitlohn beschäftigt gewesen.

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage

6. Wird eine höhere Kompetenzzulage als in der Kompetenzzulagen-Tabelle (Punkt 1) 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 IX Punkt 32 vereinbart wurde.

Abschnitt IX Punkt 31³³ (Ausnahme oder der Aufschiebung von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen), ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 1) darf jedoch nicht unterschritten werden.

XIV. VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE³⁴

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 Monatslohnes durch 143³⁵;
- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Monatslohnes 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 Vorarbeiterzuschlag ist dabei jedenfalls in den Monatslohn (Akkord- oder Prämienlohn) einzurechnen. Fällt der Vorarbeiterzuschlag nicht regelmäßig an, ist er für jene Stunden voll zu berücksichtigen, in denen die Vorarbeitertätigkeit (Punkt 22) ausgeübt wird. In

³³ Seite 36.

³⁴ Gilt seit 1.5.2009.

³⁵ $38,5 \times 52 : 14 = 143$.

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

Vergütung für Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

2. Die Vergütung für Vollzeit- bzw. Teilzeitmehrarbeit 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 (bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt VI Punkt 28³⁶ zu beachten);
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember³⁷ (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit liegen);
- g) Überstunden, die der Arbeitnehmer leistet, wenn er nach dem Verlassen des Betriebes bzw. des Einsatzortes und vor Ablauf der Ruhezeit (§ 12 AZG) zurückberufen wurde.

Zeitausgleich für Überstunden

5. Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern 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.

³⁶ Seite 12.

³⁷ Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember sind auf Seite 6 (Abschnitt VI Punkt 8) geregelt.

Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

6. Soweit der Zeitraum des Ausgleiches von Zeitguthaben nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ist er zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Arbeitnehmer den Ausgleich des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt XVI antreten. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in einem vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird; stattdessen kann der Arbeitnehmer auch die Abgeltung in Geld verlangen.

Vergütung von Teilzeitmehrarbeit

7. Die Vergütung von 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 Monatslohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen. Der Vorarbeiterzuschlag ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen. Fällt dieser nicht regelmäßig an, ist er für jene Stunden voll zu berücksichtigen, in denen die Vorarbeitertätigkeit (Punkt 22) 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 Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer 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 des Arbeitnehmers vereinbarten geblockten Teilzeitarbeitsmodellen (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 Monatslohn
 - 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.

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.** Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für
- die 2. Schicht pro Stunde mindestens € 0,381
 - für die 3. Schicht pro Stunde mindestens € 1,773

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 € 1,773 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen³⁸

Schmutzzulage

17. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,433.

Erschwerniszulage

18. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,433.

Gefahrenzulage

19. Für Arbeiten, die infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,433.

Gemeinsame Bestimmungen

20. Diese Zulagen gelten nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden. Wenn ein Lohnbewertungssystem bereits Schmutz, Erschwernis, Gefahr berücksichtigt, kommen diese Zulagen nicht zur Anwendung.

Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Schmutz-, Erschwernis- bzw. Gefahrenzulage gebührt, zu keiner Einigung, sind die Kollektivvertragsparteien zu einer Vermittlung einzuschalten.

Montagezulage

21. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb der Betriebsstätte (Abschnitt VIII Punkt 1³⁹) – gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens € 0,668.

Vorarbeiterzuschlag

22. Dem Vorarbeiter gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10% seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohn). Dieser Zuschlag gebührt auch 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 Arbeitnehmer unterstellt sind.

³⁸ Zu beachten ist auch die „Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen“ ab Seite 78.

³⁹ Seite 16.

XV. ALIQUOTE LOHNANSPRÜCHE⁴⁰

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 1. 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.

XVa. FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG⁴⁰

Fälligkeit

1. Lohn, Kompetenzzulage, ständig zustehender Vorarbeiterzuschlag und alle pauschalierbaren Ansprüche sind spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats zu zahlen.

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-Grundlohn (jedenfalls der Mindestgrundlohn) zu zahlen; den ständig in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigten Arbeitnehmern der letztgültige Akkord- bzw. Prämiedurchschnittslohn (Abschnitt XII Punkt 18;⁴¹ Abschnitt XIII Punkt 12⁴²). 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.

Alle anderen Ansprüche sind spätestens am Letzten des Folgemonats zu zahlen, insbesondere:

- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,
- Zulagen, Zuschläge (z.B. nicht ständig zustehender Vorarbeiterzuschlag), 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 Monatslohn und alle variablen Entgelt-Bestandteile für den vorangehenden Kalendermonat vollständig bezahlt werden.

⁴⁰ Gilt seit 1.5.2010.

⁴¹ Seite 45.

⁴² Seite 46.

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, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, festgelegt werden.

3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:

- a) den Abrechnungszeitraum,
- b) den Monats- bzw. Akkordlohn,
- c) Mehrarbeits- und Überstundenvergütung,
- d) Zulagen und Zuschläge,
- e) Provisionen und Prämien,
- f) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
- g) Sonderzahlungen,
- h) sonstige Entgelte,
- i) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- j) 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 Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie der Abgeltung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit oder Überstunden durch Zeitausgleich die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist 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.

XVI. FREISTELLUNG UND ARBEITSVERHINDERUNG

Aus- und Weiterbildung

1. Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß von 4/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit, ab dem 1.1.2012 5/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fertigkeiten oder die Gesundheitsförderung im Sinn des Arbeitnehmerschutzes sein. Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor externen Bildungsmaßnahmen. Der Arbeitgeber hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.

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

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

Prüfungsvorbereitung

2. 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 zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu keiner Einigung über den Verbrauch, gelten die Schlichtungsregeln des § 4 UrlG. Diese unbezahlte Freizeit unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht.

Arbeitsverhinderung

3. Für Eheschließungen, Entbindungen, Wohnungswechsel und Todesfälle gilt:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung seines 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 Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin 1 Arbeitstag;
- d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage;
- e) Tod des Ehegatten/der Ehegattin bzw. eines Elternteiles 2 Arbeitstage;
- f) Tod des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat 2 Arbeitstage;
- g) Tod eines Kindes 2 Arbeitstage;
- h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles 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 dem Arbeitgeber erfolgt die notwendige Zeit;
- k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes 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 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 Arbeitgeber nachzuweisen und, soweit möglich, vorher mitzuteilen.

4. Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere

wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen 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 der Arbeitnehmer aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)

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 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.

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

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

- bis 5 Jahre für 5 Wochen,
- ab 5 Jahren für 7 Wochen,
- ab 15 Jahren für 9 Wochen,
- ab 25 Jahren für 11 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.

2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden Arbeitnehmerbeiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden. Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltbegriff des EFZG in Verbindung mit dem Generalkollektivvertrag. Bei Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49% 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 der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.

3. Über die Anspruchsdauer des EFZG hinaus besteht ferner unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit). Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

- bis 5 Jahre für 2 Wochen,
- ab 5 Jahren für 4 Wochen,
- ab 25 Jahren für 6 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus. Für seine Berechnung gilt Punkt 2. Nach Erschöpfung dieses Anspruches hat der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in Punkt 1 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.

4. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält der Arbeitnehmer Krankenentgelt im Sinn dieses Kollektivvertrages als Vorschuss, der zurückzuzahlen ist, wenn dem Arbeitnehmer vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der Arbeitnehmer diesen Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er hat sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann.

Gemeinsame Bestimmungen

5. 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 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 1 und 2 sind jene 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 regelmäßig gelten, wenn in mindestens 7 der 12 Kalendermonate vor der Arbeitsverhinderung Überstunden geleistet worden sind. Diesfalls sind für die Ermittlung des Durchschnittes die

letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Auf zwischenzeitige Lohnerhöhungen ist Bedacht zu nehmen. Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

6. Wird der Anspruch gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz durch Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr umgestellt, ist § 2 Abs. 8 Entgeltfortzahlungsgesetz anzuwenden.

Nachweispflicht

7. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuchs, Behördenwegen udgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass von der Mehrzahl der Angestellten des Betriebes ein solcher Nachweis gefordert wird. § 8 Abs. 5 EFZG bleibt unberührt.

XVII. URLAUB

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werk-tage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werk-tage. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnis-ses sind dem Arbeitnehmer, der Studien an einer Mittelschule oder an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen, sofern diese Jahre nicht bereits als Dienstjahre für den Urlaub berücksichtigt wurden.

Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Zum Verbrauch einesurlaubes während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.

4. Die Berechnung desurlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetz-es betreffend die Vereinheitlichung desurlaubesrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22.2.1978 über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG. Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnittsberechnung gilt Abschnitt XVIa Punkt 5⁴³ sinngemäß.

Im Falle von Kurzarbeit ist für die Bemessung desurlaubsentgeltes die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

XVIII. SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)⁴⁴

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

2. Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebührt jeweils ein Monatsverdienst gemäß Abschnitt X, bei Lehrlingen auf der Grundlage der Lehrlingsentschädigung.

Provisionsbezieher gebührt anstelle des Monatslohnes das Fixum, mindestens jedoch der Mindestlohn.⁴⁵

⁴³ Seite 60.

⁴⁴ Gilt seit 1.5.2010.

Fälligkeit

Urlaubsgeld

3. Das Urlaubsgeld gebührt dem Arbeitnehmer neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Tritt der Arbeitnehmer vor der Juni-Abrechnung einen Urlaub von mindestens 5 Urlaubstagen an, 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 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 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, hat der Arbeitnehmer den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Teil zurückzuzahlen bzw. wird dieser Teil bei der Endabrechnung abgezogen (1/52 pro begonnene Kalenderwoche), wenn das Arbeitsverhältnis durch

- Arbeitnehmerkündigung,
- Entlassung aus Verschulden 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 des Arbeitnehmers,
- Austritt ohne wichtigen Grund.

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 Arbeitsentgeltes⁴⁶ oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung⁴⁷) oder
- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder

⁴⁵ Die Anrechnung von Sonderzahlungen auf Mindestlöhne von Provisionsbezieher ist auf Seite 35 (Abschnitt XI Punkt 26) geregelt.

⁴⁶ § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

⁴⁷ § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

- wenn 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 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).⁴⁸

XVIIIa. 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 Jubiläumzahlungen 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.

XIX. ABFERTIGUNG

Anspruch auf Abfertigung

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl Nr. 107/79 (Arbeiter-Abfertigungsgesetz) sowie das Nachtschwerarbeitsgesetz (BGBl Nr. 354/81) in der jeweils geltenden Fassung. Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz sieht derzeit folgende Abfertigungsabstufungen vor:

⁴⁸ Beispiel: 3 Monate 38,5 Wochenstunden, 9 Monate 20 Wochenstunden
 $3 \text{ (Monate)} \times 38,5 \text{ Std.} = 115,5 \text{ Std.}; 9 \text{ (Monate)} \times 20 \text{ Std.} = 180 \text{ Std.}; \text{ Summe: } 295,5 \text{ Std.}$
 $295,5 \text{ Std.} : 12 \text{ (Monate)} = 24,63 \text{ Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.}$

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 (inklusive Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

- 3 Jahren 2 Monatsentgelte,
- 5 Jahren 3 Monatsentgelte,
- 10 Jahren 4 Monatsentgelte,
- 15 Jahren 6 Monatsentgelte,
- 20 Jahren 9 Monatsentgelte,
- 25 Jahren 12 Monatsentgelte.

2. Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 5 Jahre gedauert hat und der Arbeitnehmer dieses unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist aus folgenden Gründen löst:

- a) Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);
- b) Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG bzw. Artikel X Nachtschwerarbeitsgesetz.

Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers

3. Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger in obigem Sinn, zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung

4. Für die Berechnung des Entgeltes gelten die gesetzlichen Bestimmungen; bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG ist als Grundlage deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

Wird

- das Arbeitsverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinn des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes vom Arbeitnehmer gekündigt⁴⁹ oder
- innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart,

ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der „Abfertigung alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

⁴⁹ Hinweis des FEEI: „Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.“ (§ 23 Abs. 8 AngG).

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen.

Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollzeitbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses).

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

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

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

Diese Bestimmungen gelten nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

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

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung erbracht, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG aufgrund der Dienstzeit vorgeesehen ist.)

Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

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

XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.

2. Abweichend davon müssen

- 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.⁵⁰

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 des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

XXI. 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 Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

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.

XXII. GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1.5.2009 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

⁵⁰ Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist auf Seite 28 (Abschnitt VIII Punkt 45) geregelt.

ANHANG I
Muster eines Dienstzettels⁵¹

Dienstzettel

1. ArbeitgeberIn
Firma:
Anschrift:
 2. ArbeitnehmerIn
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/dem ArbeitnehmerIn bekannt gegebene 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 Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.
 11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gelten der Kollektivvertrag für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie und die Betriebsvereinbarungen.* Diese sind (Ort)
..... zur Einsichtnahme aufgelegt.
 12. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:
-, am

⁵¹ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

* Nicht Zutreffendes streichen.

ANHANG II

Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2010

Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen

1. Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ergeben sich aus Abschnitt IX, Mindestzulagen aus Abschnitt XIV und Mindestreiseaufwandsentschädigungen aus Abschnitt VIII.

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 1,6% zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Punkt 5 oder 6 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.

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer

3. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 1,6% 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 1.5.2010 geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

In Prämientlohnung beschäftigte Arbeitnehmer

4. Bei Arbeitnehmern im Sinn des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
a) Der Grundlohn ist um 1,6% 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 Prämienätze sind um 1,6% zu erhöhen.

Einmalzahlungsoption

5. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 20.8.2010 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,4% 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.

Höhe der Einmalzahlung

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

- a) Ist-Lohnes im April 2010 des einzelnen Arbeiters oder
b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2010 der Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämientlohnung beschäftigten Arbeiter) im Betrieb oder
c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2010 aller Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämientlohnung beschäftigten 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 von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat 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 2010 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 Arbeitnehmer, die am 30.9.2009 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2010 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2009 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2010 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob der Ist-Lohn von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2009, aber vor dem 1.5.2010 begonnen hat und am 15.9.2010 aufrecht ist,

- a) um 1,6% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 1,4% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2010 und am 15.9.2010

- a) in Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz 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 21.5.2010 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2010 sind die Löhne um 1,4% zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2010 auszuzahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne um 1,4% und 1,6% für die Monate ab Mai 2010 spätestens zum 31.8.2010 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

6. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 20.8.2010 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,4% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner 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 1.5.2010 ist die Erhöhung um 1,4% vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2010 zu berechnen und spätestens zum 31.8.2010 auszusahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2010 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnittes IX Punkt 39 lit. a bis e 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.

Zulagen

7. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 0,5% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Schlussbestimmungen

8. Die Erhöhungen gemäß den Punkten 1 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2010 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG III

Vereinbarung über die 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.

ANHANG IV

Brille für Bildschirmarbeit

Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät (§ 67 Abs. 1 ASchG) vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Arbeitgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen, sofern die Arbeit mit bzw. am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit ist.

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

ANHANG VI

Protokoll vom 28.10.2003 – Abfertigung

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

Abschlussprotokoll vom 12.12.2003

Zu Abschnitt IX Punkte 8 und 12⁵²

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

Zu Anhang IXa Punkt 1

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

ANHANG VII

Aufgrund des § 12a ARG wird für die Erzeugung und Prüfung von magnetischen Vorschaltgeräten und Transformatoren für die Anwendung in Beleuchtungssystemen, die im Imprägnationsverfahren hergestellt werden, bis 30.4.2012 Sonntagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeitern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

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

Abschnitt VI Punkt 3 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass auch die Aufnahme bzw. weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden kann.

ANHANG VIII

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem

Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

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

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so

⁵² Seite 29 (Beschäftigungsgruppen).

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

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

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

Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

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

Aus- und Weiterbildung

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

ANHANG IXa Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems⁵³

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

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

⁵³ Der vollständige Text des Übergangsrechtes zu Abschnitt IX ist abrufbar unter <http://www.feel.at/img/db/docs/3045.pdf>

Überleitungstabelle

Lohngruppe ⇒	Beschäftigungsgruppe
7	A
6, 5	B
5, 4	C
3	D
2	E
1	F
T	G

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

[2. 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.

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2010)		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	29,55	44,33	59,11
C	48,65	72,98	97,31
D	51,96	77,94	103,92
E	79,46	119,19	158,92
F	89,59	134,39	179,19
G	103,24	154,86	206,48

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

Akkordgrundstufen-Tabelle

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

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

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

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

BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2010) bei Einstufung am 1.5.2004 in		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	29,55	18,46	18,46
C	48,65	30,40	30,40
D	51,96	32,48	32,48
E	79,46	49,67	49,67
F	89,59	56,00	56,00
G	103,24	64,53	64,53

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 IX Punkt 32 vereinbart wurde.

Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX Punkt 30 („5%-Klausel“) gilt für die Kompetenzzulage nicht; Abschnitt IX Punkt 31⁵⁴ (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.** nicht mehr anwendbar.]

Umstufung nach dem 1.5.2004

23. ...

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

[**24. bis 27.** nicht mehr anwendbar.]

Arbeiterreiche Unternehmen

28. ...

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung (Abschnitt IX Punkt 37 bis 62⁵⁵) durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden.

[**29.** nicht mehr anwendbar.]

⁵⁴ Seite 36.

⁵⁵ Seite 37.

ANHANG IXb **Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes⁵⁶**

Reiseaufwandsentschädigungen

Inlandstaggeld

1. Für Dienstreisen, die

- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden dauern,
 - mehr als 12 Stunden dauern und keine Nächtigung außer Haus erfordern,
- beträgt das Inlandstaggeld ab 1.5.2006 € 20,45.

Ab 1.5.2010 wird der dann geltende Wert um € 3,66 angehoben.

Ab 1.1.2011 gilt sowohl für Dienstreisen, die mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden dauern, als auch für Dienstreisen, die mehr als 12 Stunden dauern, unabhängig davon, ob eine Nächtigung außer Haus angeordnet wird oder erforderlich ist, das Dauerrecht.

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten sowie nach Rumänien oder Bulgarien

2. Die Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten sind für.

- die am 1.5.2004 beigetretenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ab 1.1.2007,
- Rumänien sowie Bulgarien ab 1.1.2009

schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr anzuheben, bis der Wert des Inlandstaggeldes bzw. inländischen Nächtigungsgeldes erreicht ist.

So lange dieses Auslandstaggeld unter dem Inlandstaggeld liegt, 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 Bundesbeamten liegender Wert; dieser darf jedoch das ab dem 8. Tag gebührende inländische Nächtigungsgeld nicht unterschreiten.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

3. ... 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

4. 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 lange als Berechnungsbasis der für Lenkzeiten gebührenden Überstundenvergütung beibehalten, bis der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H höher ist.

[5. bis 7. nicht mehr anwendbar.]

⁵⁶ Der vollständige Text des Übergangsrechtes zu Abschnitt VIII ist abrufbar unter <http://www.feei.at/img/db/docs/3045.pdf>

Weitergeltung

8. 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 Fassung⁵⁷ in Kraft.

ANHANG IXc Einführung des Einheitlichen Arbeitszeitrechtes

Verweisungen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen auf die mit Wirkung ab 1.5.2009 geänderten Kollektivvertragsbestimmungen beziehen sich ab 1.5.2009 sinngemäß auf die entsprechenden neuen Kollektivvertragsbestimmungen.

ANHANG X Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen⁵⁸

... Der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, vereinbaren, den Firmen und deren Betriebsräten zu empfehlen,

- die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen Zulagen des Abschnittes I mit Wirkung vom 1.5.2010 auf die in diesem Abschnitt vereinbarten Beträge zu erhöhen bzw.
- die Bestimmungen des Abschnittes I, soweit sie ihrem Wesen nach für die Firmen in Betracht kommen, in Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, die nach dem 30.4.2010 neu abgeschlossen werden.

I.

1. Schmutzzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV Punkt 17 mit mindestens € 0,433)

2. Erschwerniszulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV Punkt 18 mit mindestens € 0,433)

Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe von 1.600 m € 1,102 pro Stunde.

Prosekturenzulage

Diese Zulage gebührt bei im Betrieb stehenden Prosekturen, Bestattungshallen und Verbrennungsstätten. Die Zulage beträgt € 1,384 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 € 0,932 pro Stunde.

⁵⁷ Abrufbar unter <http://www.feei.at/img/db/docs/2474.pdf>

⁵⁸ Seite 53.

Nach Fertigstellung einer U-Bahn fällt bei Arbeiten in Stationen oder Nebenräumen sowie auf öffentlich zugänglichen Flächen und in Betriebsräumen keine Grubenzulage an.

3. Gefahrenzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV Punkt 19 mindestens € 0,433)

Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

Diese Zulage gebührt für Arbeiten auf Gerüsten, Leitern, auf schwebenden Montagebühnen, auf Freileitungsmasten für die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer in dieser Lage befindet und beträgt bei allen Arbeiten mit einer Standhöhe (Höhe über begehbarem Boden):

- von 6 – 15 m € 0,517 pro Stunde,
- von 15 – 40 m € 1,724 pro Stunde,
- von 40 – 70 m € 2,599 pro Stunde,
- über 70 m € 3,413 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 € 0,647 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 € 0,433 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 € 1,286 pro Stunde.

Sie gebührt nur dann, wenn diese Arbeiten auf Straßen und Plätzen der Bundeshauptstadt und der Landeshauptstädte, sowie auf allen Bundesstraßen, Vorrangstraßen, Autobahnen, Schnell- und Durchzugstraßen, Unterfahrungen, Tunnels, Brücken und im Bereich aller Kreuzungen, ferner auf allen Straßen mit Straßenbahn, O-Bus- oder sonstigem regelmäßigen Linienbetrieb durchgeführt werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass bei Durchführung dieser Arbeiten die Fahrbahn betreten werden muss.

Wird diese Gefahrenzulage gewährt, entfällt die Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe.

II.

Unabhängig von den Bestimmungen dieses Abschnittes bleibt es weiteren betrieblichen Vereinbarungen vorbehalten, Zulagen im Rahmen des Abschnittes XIV Punkt 17 bis 19 des Kollektivvertrages festzulegen.

Grundsätzlich sollen die SEG-Zulagen nur dann gewährt werden, wenn tatsächlich außerordentliche Verschmutzungen oder Erschwernisse entstehen bzw. Gefahren herrschen, die zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen; dies ist der Fall, wenn die in Abschnitt I festgelegten Voraussetzungen vorliegen.

Wien, am 21.5.2010

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obfrau:

Mag. Brigitte Ederer

Geschäftsführer:

Dr. Lothar Roitner

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE**

Bundsvorsitzender:

Rainer Wimmer

Bundessekretär:

Manfred Anderle

Leitender Sekretär:

Peter Schleinbach

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

1. ERHÖHUNGEN

1.1 Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen sind mit 1.5.2010 um 1,6% gestiegen.

1.2 Ist-Bezüge

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Bezüge (Ist-Grundlöhne bzw. -Grundgehälter) der vor dem 1.5.2010 aufgenommenen Mitarbeiter mit 1.5.2010 folgende Varianten zur Wahl:

- Erhöhung um 1,6% **oder**
- Nutzung der Verteilungsoption (1,4% + 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen) **oder**
- Nutzung der Einmalzahlungsoption (1,4% + 8,4% des April-Bezuges als Einmalzahlung.).

Die Nutzung der Verteilungs- bzw. Einmalzahlungsoption erfordert den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Die kollektivvertraglichen Mindestbezüge sind zu beachten.

Für Akkord- bzw. Prämienlohnbezieher im Sinne der Abschnitte XII und XIII KVARbEEI sind die Akkordrichtsätze bzw. Prämiengrundlöhne sowie fixen Prämienätze um 1,6% 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 1.5.2010 geltenden 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 1.5.2010 die Prämie auf der Basis des um die kollektivvertragliche Anpassung erhöhten Grundlohnes zu ermitteln.

Detaillierte Informationen zu den Optionen sowie Muster für die erforderlichen Betriebsvereinbarungen sind abrufbar unter <http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=1939>

1.3 Zulagen

Betriebliche Zulagen, die dieselbe Zusatzbelastung abgelten wie die im Kollektivvertrag namentlich angeführten Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen, sind mit 1.5.2010 um 0,5% zu erhöhen.

1.4 Reiseaufwandsentschädigungen

Das volle Taggeld (mit Nächtigung) und das Nächtigungsgeld für das Inland wurden mit 1.5.2010 nicht angehoben. Daher bleiben auch die davon abgeleiteten Werte für EU-Staaten gleich. Das Inlandstaggeld beträgt:

Inlandstaggeld in €	seit 1.5.2010	ab 1.1.2011
bis zu 5 Stunden	–	–
mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	14,66	14,66
mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	25,64	29,31
mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung	25,64	43,96
mehr als 12 Stunden mit Nächtigung	43,96	43,96

Gemäß den Übergangsbestimmungen zum Einheitlichen Dienststreiserecht (EDR) ändern sich die Werte für Tag- und Nächtigungsgelder für die im Jahr 2004 beigetretenen **EU-Staaten** sowie Rumänien und Bulgarien im gesamten Jahr 2010 nicht. Erst mit 1.1.2011 werden unter den inländischen Werten liegende Tag- und Nächtigungsgelder für Dienstreisen in diese Staaten gemäß EDR-Übergangsrecht um bis zu € 3 angehoben (z.B. das Taggeld für Bulgarien).

Für die Berechnung des **Reiseentgeltes** gilt als Obergrenze der Berechnungsgrundlage die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (seit 1.5.2010: € 2.580,69). Nur für jene Arbeiter, deren Grundlohn im April 2006 € 2.580,69 überschritten hat, gilt der damalige Grundlohn weiterhin als Basis für die Berechnung des Reiseentgeltes.

Für die Berechnung des **Lenkentgeltes** gilt als Obergrenze der Berechnungsgrundlage die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H (seit 1.5.2010: € 2.838,98). Nur für jene Arbeiter, deren Grundlohn im April 2006 € 2.838,98 überschritten hat, gilt der damalige Grundlohn weiterhin als Basis für die Berechnung des Lenkentgeltes.

2. SONSTIGE NEUERUNGEN

2.1 Umstufung aus Beschäftigungsgruppe A (IX/36 KVarbEEI)

Für Mitarbeiter, die aus der BG A in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft werden, ist nun auch im Text des Kollektivvertrages ausdrücklich angeführt, dass ebenso wie gemäß den Bestimmungen über Umstufungen aus den Vorrückungsstufe nach 4 oder nach 7 Beschäftigungsgruppenjahren (3-Jahres-Periode) anderer Beschäftigungsgruppen 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit zur Ermittlung des Stichtages der Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe anzurechnen sind.

Beispiel: Eintritt 1.1.2008, Einstufung in BG A; Umstufung in BG B_{n0} mit Wirkung ab 1.1.2010 (24 Monate nach Eintritt)

⇒ Anrechnung von 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit: 24 M. x 2/3 = 16 Monate

⇒ Vorrückung in BG B_{n2} am 1.9.2010.

2.2. Umstufung aus der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 5 BG-J“ bei Leistungslohn (XIIIa/1 KVarbEEI)

Mitarbeiter im Leistungslohn (Akkord und akkordähnliche Prämie) erhalten bei Vorrückungen statt der Erhöhung des Grundlohnes eine Kompetenzzulage. Diese steigt nach 2, 5 und 8 Beschäftigungsgruppenjahren (BG-J). Zwischen dem 2. und 5. sowie zwischen dem 5. und 8. BG-J liegen jeweils 3 Jahre. Für Mitarbeiter, die in dieser Zeit umgestuft werden, ist nun auch im Text des Kollektivvertrages ausdrücklich festgehalten, dass 2/3 der Zeit in der vorherigen Beschäftigungsgruppe für die Ermittlung des Stichtages der Vorrückungen in der höheren Beschäftigungsgruppe anzurechnen sind.

Beispiel: Eintritt 1.1.2008, Einstufung aufgrund angerechneter Vordienstzeiten (2 Jahre) in BG C_{n2}; Umstufung in BG D_{n0} mit 1.1.2010 (24 Monate nach Eintritt)

⇒ Anrechnung von 2/3 der Zeit der Einstufung in BG C_{n2}: 24 M. x 2/3 = 16 Monate

⇒ Vorrückung in BG D_{n2} am 1.9.2010.

2.3 Erfolgsprämien für Lehrlinge (IX/66 KVarbEEI)

2.3.1 Förderungen für den Lehrbetrieb

Lehrbetriebe können für Lehrlinge, die zur Mitte ihrer Lehrzeit einen Praxistest bestehen, eine Förderung in der Höhe von derzeit € 3.000 bei der Lehrlingsstelle der Wirtschafts-

kammer des jeweiligen Bundeslandes beantragen,⁵⁹ wenn

- alle Lehrlinge in allen im Betrieb ausgebildeten Lehrberufen des entsprechenden Jahrganges an dem Praxistest teilnehmen. Er findet jeweils zur Halbzeit der gesamten Lehrmonate des betreffenden Lehrberufes statt. Dieser Praxistest wird von der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer durchgeführt.
- der Lehrbetrieb eine Ausbildungsdokumentation führt,
- der Lehrbetrieb keine schwerwiegenden Verstöße gegen das Berufsausbildungsgesetz begangen hat.

Besteht der Lehrling zwar nicht den Praxistest, hingegen die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt, erhält der Lehrbetrieb € 1.500.

Zusätzlich erhält der Lehrbetrieb bei einer vom Lehrling beim Erstantritt bestandenen Lehrabschlussprüfung eine Förderung:

- bei gutem Erfolg € 200,
- bei ausgezeichnetem Erfolg ... € 250.

2.3.2 Erfolgsprämien für den Lehrling

Da sowohl der Lehrbetrieb, als auch der Lehrling einen wichtigen Teil zu dieser Förderung des AMS beitragen, wird ein Teil der Förderung an die betreffenden Lehrlinge weitergegeben. Dabei sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- Der Lehrling besteht den Praxistest € 300
 - und er besteht die Lehrabschlussprüfung + € 300
 - oder er besteht die Lehrabschlussprüfung nicht keine weitere Prämie.
- Der Lehrling besteht den Praxistest NICHT keine Prämie
 - und er besteht die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt € 150
 - oder er besteht die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt nicht keine Prämie.

Zusätzlich wird bei besonderen Leistungen beim Erstantritt zur Lehrabschlussprüfung die Hälfte der Förderung an den Lehrling weitergegeben

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

Voraussetzung für die Erfolgsprämie ist die Auszahlung der Förderung an den Lehrbetrieb. Dem Lehrling ist die Erfolgsprämie nach Auszahlung der Förderung mit der nächstmöglichen Lohnzahlung zu überweisen.

Nur wenn der Lehrbetrieb wegen schwerwiegender Übertretungen des Berufsausbildungsgesetzes keine Förderung erhält, obwohl der Lehrling die Voraussetzungen erfüllt, sind dem Lehrling die oben angeführten Prämien trotzdem zu zahlen.

Da die Teilnahme am Praxistest im Berufsausbildungsgesetz nicht zwingend vorgeschrieben ist, wurde in Abschnitt IX/66 KVARbEEI ausdrücklich normiert, dass alle Lehrlinge verpflichtet sind, am Praxistest teilzunehmen. Die Zeit des Praxistests ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

2.4 Pflichtpraktikanten (IX/67 KVARbEEI)

Pflichtpraktikanten sind Schüler mittlerer oder höherer Schulen (z.B. HTL), deren schulrechtliche Vorschriften ein Praktikum zwingend vorschreiben. Ziel dieser Praktika ist das Kennenlernen des beruflichen Umfeldes und die Abgleichung des in der Schule Gelernten

⁵⁹ Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG (<http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/RichtlinieStand242009.pdf>); siehe weiters: www.lehre-foerdern.at ⇒ Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

mit der betrieblichen Realität. Diese Schüler verursachen daher während ihres Pflichtpraktikums einen erhöhten Betreuungsaufwand im Betrieb. Sie werden häufig an mehreren Arbeitsplätzen eingesetzt, um eine Vielfalt von Aufgaben kennen zu lernen.

Schüler mittlerer oder höherer Schulen sollen im Regelfall pro Kalenderjahr nur jeweils ein höchstens 1-monatiges Praktikum absolvieren, um sich in den Sommerferien auch noch zu erholen. Wenn jedoch z.B. in der HTL zwischen dem 4. und 5. Jahrgang ein 8-wöchiges Praktikum absolviert werden muss, um zur Matura antreten zu können, besteht die Möglichkeit, auch ein solches durchgehend in einem Unternehmen zu absolvieren.

Für Pflichtpraktikanten, die dem KVARbEEI unterliegen, gelten alle Kollektivvertragsbestimmungen. Daher erhalten solche Pflichtpraktikanten z.B. aliquote Sonderzahlungen (Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld).

2.5 Ergänzung der Bestimmung über Arbeitsverhinderungen (XVI/3 KVARbEEI)

Mit 1.1.2010 ist das Eingetragene-Partnerschaftsgesetz (EPG) in Kraft getreten. Daher wurde in der Kollektivvertrags-Bestimmung über Arbeitsverhinderungen diese Form des Zusammenlebens gleichgeschlechtlicher Paare der Ehe gleichgestellt. Das bedeutet, dass z.B. anlässlich der Eingehung einer eingetragenen Partnerschaft ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für 3 Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgeltes besteht.

2.6 Aliquote Lohnansprüche (XV KVARbEEI)

Im Sinn der angestrebten weitestgehenden Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie wurden die Bestimmungen über aliquote Lohnansprüche überarbeitet und immer wieder auftretende Fragen der Lohnverrechnung ausdrücklich geregelt:

Wenn ein neuer Mitarbeiter in einem Kalendermonat, dessen 1. Kalendertag z.B. auf einen Samstag oder Sonntag fällt, die Arbeit an dem unmittelbar folgenden Montag antritt, steht trotzdem der ungekürzte Monatslohn zu. Gleiches gilt sinngemäß auch am Ende eines Arbeitsverhältnisses.

Für Mitarbeiter, die im Laufe des Monats eintreten, wird der Lohn im 1. Kalendermonat nach den Stunden mit Lohnanspruch berechnet; die Höchstgrenze ist der Monatslohn.

Hat der Arbeiter dagegen im laufenden Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Lohn (weil er z.B. seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen einer langen Krankheit vollständig konsumiert hat, seinen Präsenzdienst antritt oder wenn eine Mitarbeiterin z.B. in Mutterschutz geht), ist pro Kalendertag 1/30 des Grundlohnes einzubehalten, gleichgültig wie viele Tage der jeweilige Monat hat.

Fehlt ein Mitarbeiter stundenweise, weil er z.B. einen Privattermin innerhalb seiner fixen Arbeitszeit hat, ist pro Stunde 1/167 des Grundlohnes einzubehalten. Bei variablen Entgeltbestandteilen ist zu unterscheiden:

- Wird der Entgeltbestandteil monatlich pauschal gezahlt (z.B. laufende Prämien), ist auch dieser zu aliquotieren.
- Wird der Entgeltbestandteil auf Stunden bezogen oder für definierte Leistungen gezahlt (z.B. SEG-Zulagen oder Verkaufsprovisionen), erfolgt die Kürzung nur dann, wenn durch den Ausfall der Arbeitszeit die konkrete Leistung ebenfalls entfällt. Die Kürzung erfolgt daher nicht nach den oben angeführten Aliquotierungsregeln.

2.7 Fälligkeit und Abrechnung (XVa KVARbEEI)

Für die **Fälligkeit** gilt:

- Lohn, ständiger Vorarbeiterzuschlag, Kompetenzzulage, pauschalisierte Ansprüche Letzter des laufenden Monats;

- Ansprüche aus Dienstreisen
 - bis 20. des Monats vom Betrieb abgerechnet Letzter des laufenden Monats,
 - nach dem 20. des Monats abgerechnet Letzter des Folgemonats;
- Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit Letzter des Folgemonats;
- Zulagen, Zuschläge, Prämien etc. Letzter des Folgemonats.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit des Lohnes und anderer pauschaler Ansprüche bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn mit dieser Zahlung gleichzeitig alle variablen Entgeltbestandteile (wie Überstunden, Zulagen und Zuschläge, Prämien etc.) vollständig abgegolten werden.

Da bei **Mitarbeitern im Leistungslohn** die Höhe des im betreffenden Monat abzurechnenden Akkordlohnes bzw. der Prämie erst am Letzten des Monats festgestellt werden kann, erhalten diese bei einem **ständigen** Leistungslohnverhältnis mit ihrem Monatslohn jeweils den letztgültigen Akkord- bzw. Prämiedurchschnittslohn. In der Abrechnung wird die Entgeltdifferenz zum tatsächlich erarbeiteten Lohn des Vormonats berücksichtigt.

Beispiel:

Akkorddurchschnittslohn: Lohnwochen 1 bis 13/2010:	€ 2.107,89
Erarbeiteter Akkord im März 2010:	€ 2.200,00
Akkorddurchschnittslohn: Lohnwochen 4 bis 17/2010	€ 2.210,15
Lohnabrechnung April 2010:	
13-Wochen-Akkorddurchschnitt Lohnwochen 4 bis 17	€ 2.210,15
Entgeltdifferenz März:	
Erarbeiteter Akkordlohn März 2010	€ 2.200,15
Ausbezahlter Akkorddurchschnitt	<u>- € 2.107,89</u>
	€ <u>92,26</u>
Lohn April 2010:	€ 2.302,41

Bei Arbeitern, die **nicht ständig** oder noch nicht mindestens 13 Wochen im Leistungslohn gearbeitet haben, ist für den laufenden Kalendermonat der Ist-Grundlohn (jedenfalls der Mindest-Grundlohn) zu zahlen und die Differenz zum erarbeiteten Leistungslohn mit der Lohnverrechnung des Folgemonats auszugleichen.

Die **Abrechnung des Monatslohnes** erfolgt pro Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile wie z.B. Überstunden, kann jedoch ein anderer monatlicher Abrechnungszeitraum festgelegt werden, wenn dadurch die durch die Fälligkeitsregeln definierten Termine nicht zu Ungunsten der Arbeiter verschoben werden. So können z.B. die Überstunden jeweils vom 21. des vergangenen bis zum 20. des laufenden Monats erfasst und mit dem Monatslohn des laufenden Monats gezahlt werden. Dazu ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung empfehlenswert bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftliche Vereinbarungen mit den Mitarbeitern (z.B. im Arbeitsvertrag).

In Abschnitt XVa/3 KVarbEEI sind jene Ansprüche demonstrativ angeführt, über die der Arbeiter jedenfalls schriftlich (z.B.) auf dem Lohnzettel zu informieren ist.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle wie Einarbeitung ganzer Tage bzw. Einarbeiten von Tagen in Verbindung mit Feiertagen, Bandbreitenmodelle, komplexere Schichtmodelle etc. kommt es zu Verschiebungen der Normalarbeitszeit. Auch wenn vereinbart ist, Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit sowie Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten, entstehen Guthaben an Normalarbeitszeit. Wenn der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, hat der Angestellte das Recht, im Nachhinein über die Entwicklung und die zum Schluss der Abrechnungsperiode vorhandenen **Zeitguthaben bzw. -schulden informiert** zu werden. Im Kollektivvertrag ist nicht näher ausgeführt, wie dies zu geschehen hat. Es empfiehlt sich eine laufende Saldenbildung sowie ein Schlussaldo am Ende der vereinbarten

Durchrechnungsperiode. Die Information hat schriftlich zu erfolgen; dieser Anforderung genügt auch der Zugriff der Mitarbeiter zu EDV-gestützten Abrechnungssystemen mit der Möglichkeit, die Informationen auszudrucken.

Rundungsregel für Beträge unter € 5: Bei Schicht- und Nachtarbeitszulagen sind bereits kollektivvertraglich 3 Nachkommastellen vorgesehen. In einigen Betrieben wurden die Werte der Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) durch Betriebsvereinbarung oder -übung weiter angehoben, sind aber auch dort vielfach mit 3 Nachkommastellen versehen. Werden nur die kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Zulagen oder andere Beträge erhöht, für die 3 Nachkommastellen gelten, sind diese kaufmännisch zu runden (0,0000 bis 0,0004 \Rightarrow 0,000; 0,0005 bis 0,0009 \Rightarrow 0,001):

Beispiel:

Nachtarbeitszulage bis 30.4.2010: € 1,764 / Stunde

KV-Erhöhung 1.5.2010: +0,5%

Nachtarbeitszulage seit 1.5.2010: € 1,7728 \Rightarrow € 1,773 / Stunde

Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung verändert werden (z.B. ausschließliche Auf- oder Abrundung, Rundung auf 2 Nachkommastellen).

Nur für Betriebe ohne Betriebsrat, deren Lohnverrechnung z.B. aufgrund der verwendeten Software nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen kann, ist vorgesehen, dass sie ohne Zustimmung der Mitarbeiter auf 2 Nachkommastellen kaufmännisch runden dürfen.

2.8 Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) (XVIII KVarbEEI)

Auch dieser Abschnitt wurde zwecks Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiter überarbeitet und gestrafft. Jedem Mitarbeiter gebühren jährlich 2 Sonderzahlungen, und zwar ein Urlaubs- und ein Weihnachtsgeld.

2.8.1 Höhe der Sonderzahlungen

Die Berechnungsbasis der Sonderzahlungen ist der Grundlohn des Monats der Auszahlung. Für Lehrlinge bildet die Lehrlingsentschädigung des Auszahlungsmonats die Basis; für Provisionsbezieher das Fixum, mindestens jedoch der kollektivvertragliche Mindestlohn. Bei Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren, Arbeitnehmern im Sanitätsdienst und Chauffeuren mit verlängerter wöchentlicher Normalarbeitszeit (VI/36 KVarbEEI) ist der dafür vereinbarte (Pauschal-)Lohn zugrunde zu legen (X KVarbEEI).

Entgelte für Überstunden und Vollzeitmehrarbeit sind in die Berechnung nicht einzubeziehen, da die auf diese Mehrleistungen entfallenden Sonderzahlungsanteile durch die Verwendung des Teilers 143 unmittelbar abgegolten werden. Bei Teilzeitmehrarbeit besteht hinsichtlich der Abgeltung des darauf entfallenden Sonderzahlungsanteiles eine Wahlmöglichkeit (Zuschlag zur Grundvergütung in der Höhe von 16,8% oder Bildung eines 12-Monate-Durchschnittes; XIV/8 KVarbEEI).

Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie der Vorarbeiterzuschlag sind in den Sonderzahlungen zu berücksichtigen (X KVarbEEI). Fallen sie nicht regelmäßig an, ist der Durchschnitt der jeweils letzten 13 Wochen in die Sonderzahlungen einzubeziehen.

Beispiel: Auszahlung des Urlaubsgeldes im Juni. \Rightarrow Der Durchschnitt der im April, Mai und Juni angefallenen Zulagen ist einzubeziehen. Werden Zulagen jeweils um einen Monat versetzt gezahlt, sind die im März, April und Mai ausgezahlten Zulagen für die Durchschnittsbildung heranzuziehen.

Wird bei Montagen bzw. auf Baustellen anstelle der einzelnen Abrechnung z.B. von SEG- und Montagezulagen eine Pauschalentlohnung vereinbart, gebührt jenen Arbeitern, die in den letzten 13 Wochen vor Fälligkeit mehr als die Hälfte der Zeit im Pauschale gearbeitet haben, statt des 13-Wochen-Durchschnittes der kollektivvertragliche Mindestlohn mit einem Zuschlag von 25%. Bei jenen Arbeitern, die in den letzten 13 Wochen höchstens bis zur Hälfte der Zeit pauschal entlohnt wurden, sind die SEG- und Montagezulagen hingegen zu berücksichtigen (genau, wenn die Zulagen regelmäßig anfallen, bzw. mit dem 13-Wochen-Durchschnitt, wenn die Zulagen unregelmäßig anfallen).

Wird das Urlaubsgeld in Teilbeträgen gezahlt, ist keine Aufrollung zum letztmöglichen Auszahlungstermin vorzunehmen.

Beispiel: Auszahlung eines Teiles des Urlaubsgeldes im Februar, Rest im Juni. ⇒ Für den 1. Teilbetrag des Urlaubsgeldes ist die Berechnungsbasis der Februar-Lohn, für den Rest der um die KV-Erhöhung vom 1. Mai angehobene Juni-Lohn. Es erfolgt keine Aufrollung bzw. Nachzahlung für den 1. Teilbetrag.

2.8.2 Fälligkeit der Sonderzahlungen

Das **Urlaubsgeld** wird entweder aliquot dem Urlaubskonsum oder einheitlich zu einem für alle Mitarbeiter gleichen Zeitpunkt gezahlt.

- Bei der aliquoten Zahlungsweise gebührt erst für Urlaube mit mindestens 5 Urlaubstagen eine Urlaubsgeldzahlung. Mitarbeiter mit jährlich 25 (30) Urlaubstagen haben dann pro Urlaubstag einen Anspruch auf 1/25 (1/30) des Urlaubsgeldes. Dabei ist nicht relevant, ob es sich um den Konsum von Urlaub aus Vorperioden oder aus dem laufenden Urlaubsjahr handelt.
- Bei einheitlicher Zahlungsweise wird der Termin durch Betriebsvereinbarung festgelegt, zu dem alle Mitarbeiter das Urlaubsgeld erhalten. In Betrieben ohne Betriebsrat kann mit jedem Mitarbeiter schriftlich eine derartige Vereinbarung getroffen werden.

Spätester Zahlungstermin des Urlaubsgeldes ist bei beiden Varianten der 30. Juni.

Das **Weihnachtsgeld** wird in einem gezahlt. Spätester Termin ist der 30. November.

2.8.3 Ein- und Austritte während des Kalenderjahres

Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am ersten Arbeitstag des Kalenderjahres, gebühren Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot, wobei die Aliquotierung nach begonnenen Kalenderwochen vorzunehmen ist. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt in solchen Fällen nach der Logik für laufende Arbeitsverhältnisse (aliquot oder einheitlich); das Weihnachtsgeld ist einheitlich mit 30. November fällig. Für jene Mitarbeiter, die nach dem 30. November eintreten, sind die Sonderzahlungen mit dem Lohn für Dezember fällig.

Beispiel: Eintritt 1.7.2010, 25 Tage Urlaubsanspruch, Monatslohn € 2.067,80 brutto; aliquoter Sonderzahlungsanspruch für 1.7. bis 31.12.2010 (27 W.) jeweils € 1.073,67.

Variante „aliquote Zahlungsweise“ für Urlaubsgeld, Auszahlungstermin für Weihnachtsgeld 30.11.; Urlaub vom 20.9. bis 1.10.2010 (10 Urlaubstage):

⇒ Urlaubsgeld-Auszahlung mit Oktober-Lohn: $10/25$ von € 1.073,67 = € 429,47

⇒ Auszahlung am 30.11.:

Urlaubsgeld: € 1.073,67 – € 429,47 = € 644,20

Weihnachtsgeld: € 1.073,67

Variante „einheitlicher Auszahlungstermin“ für Urlaubsgeld 30.6., für Weihnachtsgeld 30.11.:

⇒ Auszahlung am 30.11.:

Urlaubsgeld: € 1.073,67

Weihnachtsgeld: € 1.073,67

Endet das Arbeitsverhältnis nicht am letzten Arbeitstag des Kalenderjahres, ist zu unterscheiden, ob das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits gezahlt wurde oder zumindest eine der beiden Sonderzahlungen noch offen ist:

- Wurde(n) Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld bereits ausbezahlt, hat der Arbeiter den auf das restliche Kalenderjahr entfallenden Teil der Sonderzahlung zum Ende des Arbeitsverhältnisses nur bei
 - Arbeitnehmerkündigung,
 - Entlassung aus seinem Verschulden oder
 - Austritt ohne wichtigen Grundzurückzahlen bzw. wird dieser Teil bei der Endabrechnung gegengerechnet.
- Endet das Arbeitsverhältnis und wurde(n) Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld noch nicht ausbezahlt, gebührt die jeweilige Sonderzahlung aliquot. Der Anspruch auf die betreffende Sonderzahlung entfällt vollständig, wenn das Arbeitsverhältnis durch
 - Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder
 - Austritt ohne wichtigen Grundendet.

Beispiel: Arbeitnehmerkündigung, Ende des Arbeitsverhältnisses 31.7.2010, Monatslohn 2.067,80 brutto; volles Urlaubsgeld am 30.6. erhalten; aliquoter Sonderzahlungsanspruch für 1.1. bis 31.7.2010 (31 Wochen) jeweils € 1.232,73.

Urlaubsgeld am 30.6.: € 2.067,80;

Auszahlung am 31.7.:

Urlaubsgeld: € 1.232,73 – € 2.067,80 =	- € 835,07
Weihnachtsgeld:	<u>€ 1.232,73</u>
	€ 397,66

Bei **befristeten** Arbeitsverhältnissen sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur aliquot zu zahlen. Fällt daher z.B. der Termin der einheitlichen Auszahlung des Urlaubsgeldes in diese Befristung, ist das Urlaubsgeld nicht für das gesamte restliche Kalenderjahr auszubahlen, sondern nur der zustehende aliquote Teil.

Beginnt ein Arbeitsverhältnis im Juni mit einem Probemonat, empfehlen wir, das Urlaubsgeld erst mit der Juli-Abrechnung auszubehalten, da das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Begründung beendet werden könnte. Die Berechnung und Anweisung an die Bank erfolgen typischerweise einige Tage vor dem 30. Juni, sodass das Risiko bestünde, dass der Mitarbeiter bei einer Beendigung im Probemonat deutlich mehr als das aliquote Urlaubsgeld erhält.

2.8.4 Zeiten ohne Entgeltanspruch

In den in Abschnitt XVIII/7 KVARbEEI angeführten Fällen ohne Anspruch auf Entgelt entfällt auch der Anspruch auf die Sonderzahlungen. Die Aliquotierung erfolgt nach vollendeten Wochen. Bleibt der Mitarbeiter daher weniger als eine Woche gerechtfertigt fern oder erhält er für kürzere Zeiten aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz, erfolgt kein Abzug bei den Sonderzahlungen.

Wenn die Arbeitsleistung und der Entgeltanspruch aufgrund einer individuellen Vereinbarung entfallen (z.B. bei unbezahlttem Urlaub), kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden. Es empfiehlt sich, dies in der Vereinbarung ausdrücklich zu erwähnen.

Gemäß § 118 ArbVG hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf bis zu 3 Wochen (in Sonderfällen bis zu 5 Wochen) Bildungsfreistellung pro Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes. Für diese Zeit gebühren auch die Sonderzahlungen ungekürzt. In Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern sieht zwar das Arbeitsverfassungsgesetz den Entfall des gesamten Entgeltes für Bildungsfreistellungen vor, aber nach Abschnitt XVIII/7

KVArbEEI entfallen für diese Zeiten die Sonderzahlungen im Gegensatz zum sonstigen Entgelt nicht.

Für die erweiterte Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG, durch die in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern Betriebsratsmitglieder bis zu 1 Jahr geschult werden können, entfällt für diese Zeit dagegen das Entgelt und damit auch die Sonderzahlungen von Gesetzes wegen.

2.8.5 Änderungen der Normalarbeitszeit

Änderungen der Normalarbeitszeit während des Kalenderjahres sind bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Erfolgt die Änderung nach Zahlung des Urlaubsgeldes, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen.

Beispiel:

Vollzeitbeschäftigung (38,5 Std./Woche): 1.1. bis 31.7.2010;
Teilzeitbeschäftigung (20,0 Std./Woche): 1.8. bis 31.12.2010;
Lohn für Vollzeitbeschäftigung am 31.7.2010: monatlich € 2.067,80 brutto;
Lohn für Teilzeitbeschäftigung ab 1.8.2010: monatlich € 1.074,18 brutto;
Urlaubsgeld am 30.6.: € 2.067,80 bezahlt.

7 Monate = 58,3% der Jahresarbeitszeit
5 Monate = 41,7% der Jahresarbeitszeit

€ 2.067,80 x 58,3% =	€ 1.205,53
€ 1.074,18 x 41,7% =	<u>€ 447,93</u>
Sonderzahlung	€ 1.653,46

Urlaubsgeld:

Anspruch	€ 1.653,46
Auszahlungsbetrag	<u>- € 2.067,80</u>
Saldo	- € 415,34

Weihnachtsgeld:

Anspruch	€ 1.653,46
Saldo Urlaubsgeld	<u>- € 415,34</u>
Auszahlungsbetrag	€ 1.238,12

2.9 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien (XXII KVArbEEI)

In grundsätzlichen Fragen der Auslegung des Kollektivvertrages besteht für Arbeitgeber und Betriebsrat, FEEI, Gewerkschaft und Arbeiterkammer die Möglichkeit, eine Vermittlung anzuregen. Diese Vermittlung dient der authentischen Interpretation des Kollektivvertrages und soll durch die fachkundige Beratung gerichtliche Auseinandersetzungen vermeiden. Auch in bereits gerichtsanhängigen Verfahren kann jede beteiligte Partei diese Vermittlung anregen.

Die Vermittlung wird durch sachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien – meist durch an den Kollektivvertragsverhandlungen beteiligte Personen – durchgeführt. Um die Faktenlage zu erfassen, sind Arbeitgeber und Betriebsrat aufgefordert, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen sowie Gründe für die jeweiligen Entscheidungen bekannt zu geben. Die Vermittler sind Dritten gegenüber zur Verschwiegenheit über betriebliche Fakten verpflichtet, die ihnen im Laufe der Vermittlung bekannt werden.

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung · 53

- Abfertigung neu (BMSVG) · 55, 61
- Dienstzeitzusammenrechnung · 3
- Karenzende, unterlassene Information · 3
- Karenzzeiten · 3
- Teilzeit · 54

Ablaufmitteilung

- bei Befristung · 2

Abordnung

- zu Begräbnis · 48

Abrechnung

- Abrechnungszeitraum · 47
- Dienstreise · 23
- Entlohnung · 47, 72
- Kilometergeld · 19

Akkordarbeit · 36, siehe Leistungslohn

Altersteilzeit · 11

- Teilzeitmehrarbeit · 44

Anrechnung

- Ausbildungsdienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 27
- Erspartes/Versäumtes auf Lohn bei Arbeitsverhinderung · 49
- Ist-Lohnerhöhung, Vorrückung · 30
- Karenz für Abfertigung · 3
- Karenz für Beschäftigungsgruppenjahre · 27
- Karenz für Entgeltfortzahlungsdauer · 3
- Karenz für Jubiläumsgeldhöhe · 3
- Karenz für Krankengeldzuschussdauer · 3
- Karenz für Kündigungsfristlänge · 3
- Karenz für Urlaubsausmaß · 3
- Präsenzdienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 27
- Provisionen auf Mindestlohn · 28
- Remunerationen auf Mindestlohn · 29
- Schulzeiten für Urlaubsausmaß · 51
- teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre · 35
- Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung · 31
- Umstufung, sechsmonatige Wartezeit für Anrechnungsvereinbarungen · 30
- Vorarbeiterdienstzeiten für Beschäftigungsgruppenjahre · 27
- Vordienstzeiten für Beschäftigungsgruppenjahre · 27
- Vorlehre auf Lehre · 35
- Zivildienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 27
- Zulagen auf Mindestlohn · 28

Arbeitnehmerschutz

- Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 47
- Quartier · 17

arbeitsfrei

- 31. Dezember, halbtags · 5
- Weihnachten · 5

Arbeitsgericht

- Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor Anrufung · 56

Arbeitskräfteüberlassung

- Bandbreite · 10

Arbeitsuchtage · 2

Arbeitsunfähigkeit

- Erkrankung, Entgeltfortzahlung · 49
- Nächtigungsgeld · 17
- Nachweispflicht · 51
- Taggeld · 17
- Unfall, Krankentgelt als Vorschuss · 50

Arbeitsunfall

- Dienstreise · 17
- Entgeltfortzahlung · 49
- Krankengeldzuschuss · 50

Arbeitsverhältnis · siehe auch Austritt, Beendigung, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod

- Beginn · 1
- Beginn, aliquote Sonderzahlungen · 52
- Beginn, Leistungsvolumen · 31
- Beginn, Lohn · 46

Arbeitsverhinderung · 48

- Beendigung, Entgeltfortzahlung · 2
- Nächtigungsgeld · 16, 17
- Taggeld · 17

Arbeitszeit · 4

- 31. Dezember · 5
- Altersteilzeit · 11
- Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 60
- Beruf, Familie · 4
- Bewachungspersonal · 13
- Chauffeure · 13
- Dekadenarbeit · 10
- Durchrechnungsmodelle · 7
- Jugendliche · 6
- Kurzarbeit · 13
- Lage, Festsetzung · 4
- Mehrleistungen · 5
- Nachtarbeit · 5
- Normalarbeitszeit · 4
- Portiere · 13
- Rufbereitschaft · 11
- Ruhezeit, tägliche · 4
- Sanitätsdienst · 13
- Schichtarbeit · 10
- Sonntagsarbeit · 10
- Übergangsrecht · 66
- Verkürzung der Normalarbeitszeit · 13
- Verteilung · 21
- Vier-Tage-Woche · 11
- Weihnachten · 5
- Werksfeuerwehr · 13
- Zeitguthaben, Beendigung · 13
- Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 47
- Zeitschuld, Beendigung · 13

Arzt

- Arztbesuch · 49, 51

Bildschirmbrille · 60
Heimfahrt, Empfehlung · 20
Impfung · 21
Aufteilung, Leistungsvolumen
Kriterien · 32
Nichtbeachtung der Kriterien · 33
Verfahren · 32
Ausbildung · siehe Lehre
Bildungskarenz · 62
Einstufung · 24
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragspar-
teien · 62
Pflichtpraktikanten · 36
Veranstaltung, Taggeld, Kürzung · 17
Ausbildungsdienst
Anrechnung für Vorrückung · 27
Einmalzahlungsoption · 59
Ausgangspunkt
Dienstreise · 14
Auslagenersatz, pauschaler · 17
Auslandsdienstreise · 16, 21, 65
Auslegung
Kollektivvertrag · 56
Austritt
Arbeitsverhinderung · 2
Dienstzeitzusammenrechnung · 3
Jubiläumsgeld · 53
Karenzende, unterlassene Information · 3
Sonderzahlungen · 52
Auswahlkriterien, Leistungsvolumen · 32
Nichtbeachtung · 33

B

Bahn

Fahrtkostenersatz · 19, 20
Nächtigungsgeld · 17
Reiseentgelt, Nacht · 18
Wagenklasse · 19

Bandbreite · 8

Betriebsversammlung · 10
Durchrechnungszeitraum · 8
Entlohnung · 8
Kombinationen · 8
Leiharbeit · 10
Normalarbeitszeit, Lage · 8
Pflegefreistellung · 10
Teilzeit · 9
Überstunden · 9
Zeitguthaben · 9
Zeitkonto · 9
Zeitzuschlag · 9

Baubüro · 15

Baustelle

keine Betriebsstätte · 14
Lenkentgelt · 18
Nahbereichstaggeld · 15
Pauschale · 38
Reiseentgelt · 18

Beendigung · 1, *siehe auch* Abfertigung, Aus- tritt, Befristung, Kündigung, Entlassung, Tod

Anspruchsverzicht, Widerruf · 56
Arbeitsverhältnis · 1
Beendigungsmonat, Lohn · 46
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung · 2
Fahrtenbuch · 19
Frühwarnsystem · 62
Leistungsvolumen · 31, 32
Probezeit · 1
Sonderzahlungen, aliquote · 52

Befristung

Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung · 2

Begräbnis

Arbeitsverhinderung · 48

Behaltspflicht

Lehrlinge · 2

Behördenwege

Arbeitsverhinderung · 49
Nachweispflicht · 51

Beifahrer

Reiseentgelt · 17
Verdienst · 36

Berufsanfänger

Entlohnung · 24

Berufsausbildung

Einstufung · 25
integrative · 24, 34

Berufskrankheit

Entgeltfortzahlung · 49
Krankengeldzuschuss · 50

Berufsschule

Anrechnung, Lehrlingsentschädigung · 35
Dienstreise · 14
Internatskosten · 35

Beschäftigungsgruppen · 23

betriebliche · 27

Beschäftigungsgruppenjahre · 27

Umstufung · 30

Betriebspension

Altersteilzeit · 12
Ruhe während Abfertigungszeitraum · 55

Betriebsrat

Akkordbestimmungen, Umgehung · 38
Akkordvorgaben, Überprüfung · 37
Bandbreite, Zustimmung · 8
Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwir-
kung · 23
Bildungsfreistellung, Sonderzahlungen · 52, 53
Dienstreise, Fremdwährung, Zustimmung · 16
Dienstreise, Information über Sondervereinba-
rungen · 21
Einstufung, Mitwirkung · 23
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung,
Zustimmung · 31
Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung · 33
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter
und Angestellte, Zustimmung · 31
Leistungsvolumen, Mitteilung · 32
Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung ·
33
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung
· 13
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Beratung ·
30

- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Namensliste · 29
- Witterungseinflüsse, Verrichtung anderer Arbeiten · 49
- Betriebsrat, Betrieb ohne**
 - Abfertigung · 55
 - Abrechnungszeitraum · 47
 - Bandbreite · 8
 - Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 27
 - Betriebsstätte · 14
 - Dienstreise, Ausgangspunkt · 14
 - Dienstreise, betriebliche Regelung · 23
 - Dienstreise, Fremdwährung · 16
 - Dienstreise, Sondervereinbarungen · 22
 - Einarbeitung ganzer Tage · 7
 - Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 7
 - Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat · 46
 - Erhöhte Normalarbeitszeit · 7
 - Grundvergütung, Berechnungsart · 42
 - Lage der Arbeitszeit · 4
 - Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 34
 - Leistungsvolumen, Namensliste · 32
 - Leistungsvolumen, Vermittlung · 33
 - Lenkengelt · 18
 - Reiseentgelt · 18
 - Rufbereitschaft, Bezahlung · 11
 - Rundung betrieblicher Beträge · 47
 - Schichtarbeit · 10
 - Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum · 43
 - Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt · 52
 - Verkürzung der Normalarbeitszeit · 13
 - Vier-Tage-Woche · 11
 - Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 30
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel · 29
 - Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche · 11
- Betriebsstätte**
 - Dienstreise · 14
- Betriebsstilllegung**
 - Verrichtung zumutbarer Arbeiten · 49
- Betriebsvereinbarung**
 - Abfertigung · 55
 - Abfertigung, Übertritt zu Abfertigung neu · 55
 - Abrechnungszeitraum · 47
 - Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 60
 - Bandbreite · 8
 - Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 27
 - Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 27
 - Bildungskarenz · 61
 - Dekadenarbeit · 11
 - Dienstreise, Ausgangspunkt · 14
 - Dienstreise, Sondervereinbarungen · 23
 - Dienstreise, Übergangsrecht · 66
 - Einarbeitung ganzer Tage, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 7
 - Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 7
 - Einmalzahlungsoption · 58
 - Entgeltfortzahlung, Kalenderjahr · 51
 - Erhöhte Normalarbeitszeit · 7
 - Fälligkeit des Entgelts · 46
 - Grundvergütung, Berechnungsart · 42, 43
 - Krankengeldzuschuss · 50
 - Krankengeldzuschuss, Überstunden, Regelmäßigkeit · 50
 - Leiharbeit, Bandbreite · 10
 - Leiharbeit, Sonntagsarbeit · 61
 - Leistungsvolumen, arbeiterreiche Unternehmen · 64
 - Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 34
 - Leistungsvolumen, Aufteilung · 32
 - Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien · 32
 - Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte · 31
 - Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung · 33
 - Leistungsvolumen, Zeitplan · 33
 - Lenkengelt · 18
 - Mehrarbeitsgrundvergütung, Leistungslohn · 43
 - Nacharbeit, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 6
 - Reiseentgelt · 18
 - Rufbereitschaft, Bezahlung · 11
 - Rundung betrieblicher Beträge · 47
 - Schichtarbeit · 10
 - Schichtturnus, durchschnittlich 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit · 10
 - SEG-Zulagen · 66
 - Sonntagsarbeit · 61
 - Stundenlohn · 46
 - Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleich · 43
 - Überstunden, Ausgleichszeitraum · 43
 - Überstunden, Zeitausgleich · 42
 - Überstundengrundvergütung, Leistungslohn · 43
 - Umstufung · 30
 - Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt · 52
 - Verbesserungsvorschläge, Vergütung · 36
 - Verteilungsoption · 59
 - Vier-Tage-Woche · 11
 - Vollzeitmehrarbeit, Ausgleichszeitraum · 43
 - Vorrückung, arbeiterreiche Unternehmen · 64
 - Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 30
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 29
 - Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche · 11
- Betriebsversammlung**
 - Bandbreite, Entgeltfortzahlung · 10
- Betriebszugehörigkeit · 3**
 - Einstufung in BG B · 24
- Bewachungspersonal**
 - Arbeitszeit · 13
 - Verdienst · 36
- Bildschirmbrille · 60**
- Bildungsfreistellung · 47**
 - Betriebsrat, Sonderzahlungen · 52, 53
- Bildungskarenz · 61**

Bolzensetzgeräte, kartuschenbetriebene

Gefahrenzulage · 67

Busfahrt

Fahrtkostenersatz · 19

C

Chauffeure

Arbeitszeit · 13

Verdienst · 36

D

Deckungssumme

Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 22

Dekadenarbeit · 10

Dienstjubiläum · 53

Dienstreise · 14

Abrechnung · 23

Abrechnung, Kilometergeld · 19

Arbeitsunfähigkeit · 17

Arbeitsunfall · 17

Arbeitsverhinderung · 16, 17

Arbeitszeit, Ausland · 21

Aufwendungen, Ausland · 16

Ausbildungsveranstaltung · 17

Ausgangspunkt · 14

Auslagenersatz, pauschaler · 17

Ausland · 16

Bahn · *siehe* Bahn

Baubüro · 15

Baustelle · 14, 15, 18

Begriff · 14

Berichterstattung · 16

Berufsschule · 14

Betriebsrat, Information über Sondervereinbarungen, Ausland · 21

Betriebsstätte · 14

Betriebsvereinbarung · *siehe* Betriebsvereinbarung

Busfahrt · 19

Deckelung, Lenkentgelt · 18

Deckelung, Reiseentgelt · 18

Dienstzettel, Ausland · 21

Entfall, Nächtigungsgeld · 17

Entfall, Taggeld · 17

Europäische Union, Tag-, Nächtigungsgeld · 16

Fahrtenbuch · 19

Fahrtkosten · 17, 19, 20

Feiertage · 16, 18

Flug · *siehe* Flug

Gefährdung, persönliche · 22

Gewalt, höhere · 22

Grenzübertritt · 16

Haftung, Kreditkarte · 21

Haftung, Privatauto · 19

Heimfahrten · 20

Heimreise, Gefährdung, Ausland · 22

Kilometergeld · 17, 19

Krankheit · *siehe* Krankheit

Kreditkarte, Ausland · 21

Kürzung, Nächtigungsgeld, Ausland · 16

Kürzung, Taggeld, Aus-/Weiterbildungsveranstaltungen · 17

Kürzung, Taggeld, Ausland · 16

Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten · 15, 17

Lehrling · 14

Leistungslohn · 18

Lenkentgelt · 18, 65

Mahlzeiten · 17

Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 15

Mautgebühren · 19

Montage · 15, 18

Montagebüro · 15

Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld · 17

Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt · 18

Nächtigungsgeld, Ausland · 16, 65

Nächtigungsgeld, EU-Staaten · 89

Nächtigungsgeld, Inland · 15

Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt · 18

Nahbereichstaggeld · 15

Parkgebühren · 19

Privatauto, Bewilligung · 19

Quartier · *siehe* Quartier

Rechnungslegung · 23

Regelungen, betriebliche · 22

Reiseaufwandsentschädigung · 15, 65

Reiseentgelt · 17, 65

Reisevorbereitung, Ausland · 21

Risikoabdeckung, Ausland · 22

Rücktransport nach Tod · 20

Schiff, Bewilligung · 19

Schlafwagen, Bewilligung · 19

Schlafwagen, Nächtigungsgeld · 17

Sondervereinbarungen · 18, 19, 21, 22

Sonntag, Reiseentgelt · 18

Spital · 20

Taggeld, Ausland · 16, 65

Taggeld, EU-Staaten · 89

Tod, Heimfahrt · 20

Tod, Rücktransport · 20

Überbrückungshilfe für Angehörige · 22

Übergangsrecht · 65

Unfall mit Privatauto · 19

Urlaub · 16

Urlaub, Heimfahrt · 20

Verfall · 23

Verkehrsmittel · 19

Vermittlung, Betriebsstätte · 14

Versicherung, Ausland · 21

Vorschuss, Reisekosten, Ausland · 21

Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod · 20

Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland · 22

Währung, Tag-, Nächtigungsgeld · 16

Wartezeiten, Reiseentgelt · 17

Weiterbildungsveranstaltung · 17

Wochenende, Ausland · 21

Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland · 15

Zeitausgleich · 16

Ziellandprinzip · 16

Dienstzeit

Zusammenrechnung nach Unterbrechung · 3

Dienstzettel · 1

- Auslandsdienstreise · 21
- Muster · 57

E

EhepartnerIn

- Abfertigung · 54
- Entbindung, Arbeitsverhinderung · 48
- Krankheit, Tod, Heimfahrt · 20
- Tod, Arbeitsverhinderung · 48
- Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 22

Eheschließung

- Arbeitsverhinderung · 48

Einarbeitung ganzer Tage · 7

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 7

- Teilzeitmehrarbeit · 44

Einmalzahlung

- Leistungsvolumen, Sanktion · 33

Einmalzahlungsoption · 58

Einstufung

- Bedeutung einzelner Tätigkeiten · 61
- Berufsausbildung · 24
- Beschäftigungsgruppen · 23
- Führungs-, Projektleitungsaufgaben · 24
- Gleichbehandlung, Geschlecht · 24
- Kriterien · 23
- Lehre · 24, 25, 26
- Meister · 26
- Übergangsrecht · 62

Eintrittsmonat

- Lohn · 46

Eltern

- Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 48
- Krankheit, Tod, Heimfahrt · 20
- Tod · 48
- Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 22

Elternteilzeit

- Abfertigung · 54

Entbindung

- Arbeitsverhinderung · 48

Entgeltfortzahlung · 49

- Arbeitsunfall · 49
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsverhinderung · 2
- Berufskrankheit · 49
- Bildungsfreistellung · 47
- Karenzanrechnung · 3
- Krankengeldzuschuss · 49
- Überstunden · 50

Entlassung

- Arbeitsverhinderung · 2
- Dienstzeitenzusammenrechnung · 3
- Jubiläumsgeld · 53
- Sonderzahlungen · 52

Entlohnung · 23, 58, *siehe* Leistungslohn, Sonderzahlungen

- Abrechnung · 47, 72
- Akkordarbeit · 36
- Anrechnung auf Mindestlohn · 28
- Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB · 49
- Beendigungsmonat · 46, 72

- Berufsanfänger · 24
- Beschäftigungsgruppen · 23
- Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 27
- Einmalzahlungsoption · 58
- Einstufung · 61
- Eintrittsmonat · 46, 72
- Fälligkeit · 46, 72
- Fünf-Prozent-Klausel · 29
- Gleichbehandlung, Geschlecht · 24
- Ist-Lohn · 29, 58
- Kompetenzzulage · 39
- Lehrlingsentschädigung · 34
- Leistungsvolumen · 31
- Lohn, aliquot · 46
- Lohnansprüche, aliquote · 72
- Mindestlohn · 28
- Pflichtpraktikanten · 36
- Prämienarbeit · 38
- Rundung betrieblicher Beträge · 47, 74
- Stundenlohn · 23
- Übergangsrecht · 62
- Umstufung · 30, 64
- Verdienstbegriff · 36
- Verteilungsoption · 59
- Vorrückung · 27
- Wechsel, Leistungslohn – Zeitlohn · 40

Erben

- Abfertigung · 54
- Verdienstfortzahlung · 2

Erfolgsprämien

- Lehre · 35, 70

Erhöhte Normalarbeitszeit · 7

Erkrankung · *siehe* Krankheit

- Entgeltfortzahlung · 49

Ermittlungsverfahren

- Leistungsvolumen · 32

Erschwerniszulage · 45, 66

Essenzzuschuss

- Mindestlohn · 28

Europäische Union

- Begräbnis außerhalb des Wohnortes · 48
- Heimfahrt · 20
- Reiseaufwandsentschädigung · 16, 65, 89

F

Fahrleitungsanlagen

- Gefahrenzulage · 67

Fahrtenbuch · 19

Fahrtkosten · 19

- Ersatz, Heimfahrt · 20
- Ersatz, Nächtigung zu Hause · 17
- Ersatz, Sondervereinbarung · 19
- Zuschuss, Mindestlohn · 28

Fälligkeit

- Entlohnung · 72
- Lohn · 46

Feiertage

- Einarbeitung · 7
- Entlohnung · 44
- Nächtigungsgeld, Inland · 16
- Reiseentgelt, Zuschlag · 18

Vier-Tage-Woche · 11

Fernbleiben

ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlungen · 52

Firmenregelungen · siehe Regelungen, betriebliche

Fließarbeiten · 38

Flug

Bewilligung · 19
Grenzübertritt · 16
Nächtigungsgeld · 17
Reiseentgelt, Nacht · 18

Freistellung · 47

Freizeit anlässlich Heimfahrt · 20

Fremdwährung

Dienstreise · 16

Frühwarnsystem · 62

Führerscheinprüfung · 49

Fünf-Prozent-Klausel

Kompetenzzulage · 64
Vorrückung · 29

G

Geburt

Arbeitsverhinderung · 48

Gefährdung, persönliche

Auslandsdienstreise · 22

Gefahrenzulage · 45, 67

Geschwister

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 48
Tod, Arbeitsverhinderung · 48
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 22

Gesundheitsförderung

Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 47

Gewalt, höhere

Akkordarbeit · 37
Auslandsdienstreise · 22

Gleichbehandlung

Geschlecht, Ansprüche, Verfall · 56
Geschlecht, Aus- und Weiterbildung · 62
Geschlecht, Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 47
Geschlecht, Einstufung, Lohn · 24
Geschlecht, Leistungsvolumen, Lohn · 32

Gleitzeit

Normalarbeitszeit · 4
Teilzeitmehrarbeit · 43

Großeltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 48

Grubenzulage · 66

Grundvergütung

Teilzeitmehrarbeit · 43
Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-, Feiertag · 41

H

Haftung

Kreditkarte · 21
Privatauto · 19

Heimfahrten · 20

Höhenzulage · 67

I

Impfkosten

Auslandsdienstreise · 21

Information

Befristungsablauf, Arbeitnehmer · 2
Karenzende, Arbeitnehmer · 3
Leistungsvolumen, Arbeitnehmer · 32
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 34
Leistungsvolumen, Betriebsrat · 32
Leistungsvolumen, Höhe, Zahl der Ausgewählten, Arbeitnehmer · 32
Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise, Arbeitnehmer · 22
Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer · 47

Inlandstaggeld · 15, 65

Internatskosten · 35

Ist-Bezüge

Erhöhung · 69

Ist-Lohn · 29, 58, siehe Entlohnung

J

Jubiläumsgeld · 53

Karenzanrechnung · 3

Jugendliche

Arbeitszeit · 6

K

Karenz

Abfertigung · 3
Anrechnung · 3
Einmalzahlungsoption · 59
Ende, Information · 3
Entgeltfortzahlungsdauer · 3
Jubiläumsgeldhöhe · 3
Krankengeldzuschussdauer · 3
Kündigungsfrislänge · 3
Leistungsvolumen · 31
Sonderzahlungen · 52
Urlaubsausmaß · 3

Kilometergeld · 19

Fahrtkostenersatz · 17

Kinder

Abfertigung · 54
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 48
Krankheit, Tod, Heimfahrt · 20
Tod, Arbeitsverhinderung · 48
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 22

Kollektivvertragsparteien

Akkordbestimmungen, Umgehung, Einwirkung · 38
Altersteilzeit, Urlaub, Empfehlung · 12
Altersteilzeit, Zusatzpension, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, Empfehlung · 12

Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Zustimmung · 60
 Ausbildung, gemeinsame Erklärung · 62
 Auslegung des Kollektivvertrages, Vermittlung · 56
 Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Vereinbarung · 27
 Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Zustimmung · 27
 Betriebsstätte, Vermittlung · 14
 Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung · 61
 Dienstreise, Sondervereinbarungen · 23
 Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat · 46
 Frühwarnsystem, Empfehlung · 62
 Kilometergeld, Empfehlung · 19
 Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Betriebsvereinbarung, Übermittlung · 34
 Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Zustimmung · 34
 Leistungsvolumen, Vermittlung · 33
 Leistungsvolumen, Vorrückungen, Abweichungen, arbeiterreiche Unternehmen, Zustimmung · 64
 Lenkentgelt, Vereinbarung · 18
 Reiseentgelt, Vereinbarung · 18
 Schichtarbeit, Zustimmung · 10
 SEG-Zulagen, Empfehlung · 66
 Sonntagsarbeit, Zustimmung · 61
 Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Zustimmung · 43
 Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung · 13
 Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Vereinbarung · 30
 Wechsel von Leistungs- in Zeitlohn, Vermittlung · 40
 Weiterbildung, gemeinsame Erklärung · 62

Kollektivvertragswechsel
 Beschäftigungsgruppenjahre · 27

Kompetenzzulage · 39
 Leistungsvolumen · 31
 Übergangsrecht · 63

Krankengeldzuschuss · 49
 Erkrankung während Kündigungsfrist · 2
 Karenzanrechnung · 3

Krankheit
 Entgeltfortzahlung · 49
 Heimfahrt · 20
 Krankengeldzuschuss · 49
 Krankenhausaufenthalt, Taggeld · 20
 Nächtigungsgeld · 16, 20
 Nachweispflicht · 51
 Rücktransportversicherung · 22
 Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 20

Kreditkarte
 Auslandsdienstreise · 21

Kündigung
 Arbeitsverhinderung · 2
 Entgeltfortzahlung · 2
 Krankengeldzuschuss · 2
 Kündigungsfrist, Karenzanrechnung · 3
 Kündigungsfrist, Urlaubsverbrauch · 51

Kündigungsfristen · 1
 Postensuchtage · 2
 Sonderzahlungen · 52
 Vorrückung, Ausnahme · 29

Kurzarbeit · 13

Urlaubsentgelt, Bemessung · 51

Kürzung

Nächtigungsgeld · 16
 Taggeld · 15, 16, 17

L

LebenspartnerIn

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 48
 Krankheit, Tod, Heimfahrt · 20
 Tod, Arbeitsverhinderung · 48
 Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 22

Lehre

Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung · 35
 Berufsausbildung, integrative · 34
 Dienstreise · 14
 Einmalzahlungsoption · 59
 Erfolgsprämien · 35, 70
 Internatskosten · 35
 Kündigungsfrist · 1
 Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 24, 25, 26
 Lehrlingsentschädigung · 34
 Lehrlingsentschädigung, Erhöhung · 69
 Vorlehre, Anrechnung · 35
 Weiterverwendungszeit · 2

Leiharbeit

Bandbreite · 10
 Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung · 61

Leistungslohn · 36

Akkordarbeit · 36
 Akkordlohn, Fälligkeit · 46
 Bandbreite · 9
 Berechnung der Grundvergütung · 41
 Erhöhung, Lohnrunde · 58
 Grundvergütung, Teilzeitmehrarbeit · 43
 Kompetenzzulage · 39, 63
 Leistungsvolumen, Akkordrichtsatz · 32
 Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung · 31, 32
 Leistungsvolumen, Auswahlkriterien · 32
 Leistungsvolumen, Bemessungsgrundlage · 31
 Leistungsvolumen, Kompetenzzulage · 31
 Lenkentgelt · 18
 Mindestlohn · 28
 Prämien, akkordähnliche · 39
 Prämienlohn, Fälligkeit · 46
 Reiseentgelt · 18
 Wechsel, Zeitlohn · 40

Leistungsvolumen · 31

arbeiterreiche Unternehmen · 64
 Vorrückungen, Anrechnungsverbot · 30

Lenkentgelt · 18, 65

Lohn · siehe Entlohnung

Lohngruppen · siehe Beschäftigungsgruppen

M

Mahlzeiten

- Taggeld, Kürzung · 17
- Taggeldkürzung · 15

Mautgebühren · 19

Mehrleistungen

- Definitionen · 5
- Vergütung · 41

Meister · 26

- Beschäftigungsgruppenjahre · 27

Minderverdienst

- Akkordarbeit · 37

Mindestlohn · 28, *siehe* Entlohnung

- Erhöhung · 69

Mitteilung · *siehe* Information

Mitwirkung · *siehe* Betriebsrat

Montage · 14

- Montagebüro · 15
- Nahbereichstaggeld · 15
- Pauschale · 36, 38
- Reise-, Lenkentgelt · 18

Montagezulage

- Bandbreite · 9
- Höhe · 45

Muster

- Dienstzettel · 57

N

Nacharbeit · 5

Nacharbeitszulage · 45

Nachtfahrt, -flug

- Fahrtkostenersatz für Bahn · 19
- Nächtigungsgeld · 17
- Reiseentgelt · 18

Nächtigungsgeld · 15

- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 21
- Entfall · 17
- Europäische Union · 16, 65
- Höhe, Ausland · 16
- Höhe, Inland · 15
- Krankheit · 20
- Kürzung ab 29.Tag, Ausland · 16

Nachweispflicht

- Arbeitsunfähigkeit · 51

Nahbereich

- Reise-, Lenkentgelt · 18
- Taggeld · 15

Namensliste

- Leistungsvolumen · 32
- Vorrückung, Ausnahme · 29

Normalarbeitszeit · 4

- Änderung, Sonderzahlungen · 53

P

Parkgebühren · 19

Partnerschaft, eingetragene

- Arbeitsverhinderung · 48, 72

Pauschale · *siehe* Überstundenpauschale

- Bandbreite · 8
- Baustelle · 38, 39
- Dienstreise · 22
- Dienstreise, Auslagenersatz · 17
- Fälligkeit · 46
- Kilometergeld · 19
- Montage · 36
- Montagestelle · 38, 39
- Vollzeitmehrarbeit, Berechnung · 44

Pension

- Pensionsalter, Abfertigung, Wartezeit · 54

Pflichtpraktikanten · 36

Pilotprojekt

- Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 60

Portiere

- Arbeitszeit · 13
- Verdienst · 36

Postensuchtage · 2

Praktikanten · 71

Prämien · 38

- Abrechnung · 47
- Erfolgsprämien · 35, 70
- Erhöhung, Lohnrunde · 58
- Fälligkeit · 46
- Prämienarbeit · *siehe* Leistungslohn

Präsenzdienst

- Anrechnung für Vorrückung · 27
- Einmalzahlungsoption · 59
- Leistungsvolumen · 31
- Sonderzahlungen · 52

Probezeit · 1

Prosekturenzulage · 66

Provision

- Abrechnung · 47
- Leistungsvolumen · 31
- Sonderzahlungen · 51

Provisionsvertreter

- Vorrückung, Ausnahme · 29

Prüfungsvorbereitung · 48

Q

Quartier · 17

- Kosten während Spitalsaufenthalt · 20
- Nächtigungskostenerstattung · 16
- Reise-, Lenkentgelt · 18

R

Rechnungslegung

- Dienstreise · 23

Regelmäßigkeit

- Krankengeldzuschuss, Überstunden · 50
- Montagezulage · 9
- Überstunden, Entgeltfortzahlung · 50

Regelungen, betriebliche · *siehe* Sondervereinbarungen

- Dienstreise · 22
- Günstigkeitsprinzip · 56
- Jubiläumsgeld · 53

Reiseaufwandsentschädigung · 15

EU-Staaten · 89
Übergangsrecht · 65, 69

Reiseentgelt · 17, 65**Reisevorbereitung**

Auslandsdienstreise · 21

Remunerationen

Anrechnung auf Mindestlohn · 29

Rückforderung

Entgelte, zu Unrecht geleistete, Verjährung,
Verfall · 55

Rücktritt

von Übertritt zu Abfertigung neu · 55

Rückzahlung

Sonderzahlungen · 52

Rufbereitschaft · 11

Zulage, Anrechnung auf Mindestlohn · 28

Ruhen

Betriebspension während Abfertigungszeitraum
· 55

Versorgungsleistungen während Abfertigungs-
zeitraum · 55

Ruhezeit, tägliche · 4**Rundung**

betriebliche Beträge · 47, 74

S**Sanitätsdienst**

Arbeitszeit · 13
Verdienst · 36

Schadenersatz

Unfall · 50

Schichtarbeit · 10

Postensuchtage · 2

Schichtzulage · 44**Schiffsfahrten**

Bewilligung · 19

Schlafwagen

Bewilligung · 19
Nächtigungsgeld · 17

Schlechtwetter · 49**Schlichtung**

Prüfungsvorbereitung · 48

Schmutzzulage · 45, 66**Schriftform**

Abrechnung, Dienstreise · 23
Abrechnung, Lohn · 47
Ausgangspunkt, Dienstreise · 14
Fahrtkostenersatz · 19
Karenzende, Information · 3
Leistungsvolumen, Erhöhung, Information · 32
Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung
· 16
Risikoabdeckung, Dienstreise · 22
Sondervereinbarungen, Dienstreise · 18, 21, 22
Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise · 14
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betrieb
ohne Betriebsrat · 13
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeit-
nehmer · 47

Schule · *siehe* Berufsschule

Einstufung · 25
Schülerheim, Internatskosten · 35

Schwiegereltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 48

Seehöhenzulage · 66**SEG-Zulagen** · 45, 66

Mindestlohn · 28

Signalanlagen

Gefahrenzulage · 67

Sondervereinbarungen · *siehe* Dienstreisen;
Regelungen, betriebliche**Sonderzahlungen** · 51, 74

Abrechnung · 47
Änderung der Normalarbeitszeit · 53
Fälligkeit · 52
Grundvergütung, Abgeltung · 42, 43
Höhe · 51
Zeiten ohne Entgeltanspruch · 52

Sonntag · *siehe* Wochenende

Auslandsdienstreise · 21
Reiseentgelt, Zuschlag · 18
Sonntagsarbeit, Transformatoren, Vorschaltge-
räte · 61

Sonntagsarbeit · 10**Sonntagszuschlag** · 44

Verfall · 56

Spitalsaufenthalt

Taggeld · 20

Stamm-Betriebsstätte · 14**Straßenbeleuchtungseinrichtungen**

Gefahrenzulage · 67

Stundenlohn · 23

T**Taggeld** · 15, 16, 65

Auslandsdienstreise, Inlandsanteil · 16
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 21
Entfall · 17
Europäische Union · 16, 65
Höhe, Ausland · 16
Höhe, Inland · 15, 65
Höhe, Nahbereich · 15
Krankheit · 20
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 16
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung ·
17
Kürzung, Mahlzeiten · 15, 17

Teiler

Berechnung der Grundvergütung · 41

Teilqualifikations-Ausbildung

Anrechnung auf Lehre · 35
Einstufung · 24
Internatskosten · 35
Lehrlingsentschädigung · 34

Teilzeit

Abfertigung · 54
Ist-Lohn · 29
Leistungsvolumen · 31
Mindestlohn · 28
Sonderzahlungen · 53

Teilzeitmehrarbeit, Vergütung · 43

Teilzeitmehrarbeit

Definition · 5

Grundvergütung · 43

Zuschlag, Beendigung · 14

Tod

Arbeitnehmer, Abfertigung · 54

Arbeitnehmer, Rücktransport · 20

Arbeitnehmer, Sonderzahlung · 2

Arbeitnehmer, Unfallversicherung · 22

Arbeitnehmer, Verdienstfortzahlung · 2

Arbeitsverhinderung · 48

Familienangehörige, Dienstreise, Heimfahrt · 20

Topf · siehe Leistungsvolumen

Ü

Überbrückungshilfe

Dienstreise, Ausland · 22

Übergangsrecht

Arbeitszeitrecht, einheitliches · 66

Dienstreiserecht, einheitliches · 65

Entlohnungssystem, einheitliches · 62

Überleitungstabelle

Lohn-, Beschäftigungsgruppe · 63

Überstunden

Abrechnung · 47

Definition · 5

Entgeltfortzahlung · 50

Krankentgelt, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung · 50

Krankengeldzuschuss, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung · 50

Lenkentgelt · 18

Urlaubsentgelt · 51

Urlaubsgeld · 51

Vergütung, Fälligkeit · 46

Zeitausgleich · 42

Zuschlag · 42

Überstundenpauschale

Berechnung · 44

Erhöhung · 58

Übertritt

zu Abfertigung neu · 55

Umstrukturierung

Leistungsvolumen · 34

Umstufung · 30

Übergangsrecht · 64

Unfall · siehe Arbeitsunfall

Privatauto · 19

Unfallversicherung

Auslandsdienstreise · 21

Unterhalt

Dienstreise, Vorschuss · 22

Tod, Abfertigung · 54

Untersuchung, ärztliche

Nachtarbeit · 6

Urlaub · 51

Heimfahrt · 20

Nächtigungsgeld, Inland · 16

Urlaubsausmaß, Karenzanrechnung · 3

Verbrauch während Kündigungsfrist · 51

Urlaubsentgelt · 51

Urlaubsgeld · 51

Jahresbezug · 29

Tod, Arbeitnehmer · 2

V

Veränderungen, betriebliche

Leistungsvolumen, Anpassung · 33

Verbesserungsvorschläge

Vergütung, Betriebsvereinbarung · 36

Verdienstbegriff · 36

Verfall · 55

Dienstreise · 23

Heimfahrt · 20

Verjährung · 55

Verkehrsmittel · 19

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 21

Verkehrsregelungseinrichtungen

Gefahrenzulage · 67

Vermittlung, Kollektivvertragsparteien

Auslegung des Kollektivvertrages · 56

Betriebsstätte · 14

Leistungsvolumen · 33

Verschwiegenheit

Vermittler, Leistungsvolumen · 33

Versetzung

Akkordarbeit · 37

Nachtarbeit · 6

Prämienarbeit · 38

Versicherung

Auslandsdienstreise · 21

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 21

Versorgungsleistungen

Ruhen während Abfertigungszeitraum · 55

Verständigung · siehe Information

Verteilungsoption · 59

Verteilzeitzuschlag · 38

Verzicht

Widerruf · 56

Vier-Tage-Woche · 11

Visa-Gebühren

Auslandsdienstreise · 21

Vollzeitmehrarbeit

Definition · 5

Vergütung · 42

Vorarbeiter

Übernahme in Meisterverhältnis, BG-Jahre · 27

Vorarbeiterzuschlag · 45

Berechnung der Grundvergütung · 41

keine Führungs-, Projektleitungseinstufung · 24

Verdienstbegriff · 36

Vordienstezeiten · 27

Vorlehre

Anrechnung auf Lehre · 35

Vorrückung · 27, 28

arbeiterreiche Unternehmen · 64

Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 30

Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel · 29

Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 30

Ist-Lohn · 29

Ist-Lohn, Ausnahmen · 29
Ist-Lohnerhöhung, Anrechnung · 30
Termin · 28
Vorrückungsstufe, Umstufung · 30
Vorrückungswerte · 27

Vorschlagswesen, betriebliches · 36

Vorschuss

Reisekosten, Auslandsdienstreise · 21
Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 20
Unterhaltsansprüche, Auslandsdienstreise · 22
Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 22

W

Wartezeiten

Reiseentgelt · 17

Weihnachten

arbeitsfrei · 5

Weihnachtsgeld · 51

Jahresbezug · 29
Tod, Arbeitnehmer · 2

Weiterbildung

Bildungskarenz · 62
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 62
Nachtarbeit · 6

Weiterbildungsveranstaltung

Taggeld, Kürzung · 17

Weiterverwendungszeit nach Lehre · 2

Werksfeuerwehr

Arbeitszeit · 13
Verdienst · 36

Widerruf

Anspruchsverzicht, Arbeitsverhältnis, Beendigung · 56

Wirtschaftliche Schwierigkeiten

Kompetenzzulage, Aufschub · 64
Leistungsvolumen, Aufschub/Verringerung · 34
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 30

Witterungseinflüsse

Verrichtung anderer Arbeiten · 49

Wochenende · siehe Sonntag

Auslandsdienstreise · 21
Nächtigungsgeld, Inland · 15

Wochengeld

Sonderzahlungen · 52

Wohnsitz

Dienstreise · 14
Dienstreise, Ausgangspunkt · 14

Wohnungswechsel

Arbeitsverhinderung · 48

Z

Zeitausgleich

Nächtigungsgeld, Inland · 16

Überstunden · 42
Vollzeitmehrarbeit · 42

Zeitguthaben

Beendigung · 13
Verbrauch · 43

Zeitschuld

Beendigung · 13

Zeitzuschläge

Sonntagsarbeit · 61

Zivildienst

Anrechnung für Vorrückung · 27
Einmalzahlungsoption · 59
Leistungsvolumen · 31
Sonderzahlungen · 52

Zulagen, Zuschläge · 41

Abrechnung · 47
Anrechnung auf Mindestlohn · 28
Bandbreite · 8
Erhöhung · 69
Fälligkeit · 46
Montagezulage · 45
Nachtarbeit · 45
Reiseentgelt · 18
Schichtzulage · 44
SEG-Zulagen · 45, 66
Sonntag · 44
Teilzeitmehrarbeit · 43
Überstunde · 42
Verdienstbegriff · 36
Vollzeitmehrarbeit · 42
Vorarbeiter · 45
Zeitzuschlag, Sonntagsarbeit · 61
Zusammentreffen · 44

Zusammenrechnung von Dienstzeiten · 3

Zustimmung

Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Kollektivvertragsparteien · 60
Bandbreite, Betriebsrat · 8
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Kollektivvertragsparteien · 27
Dienstreise, Fremdwährung, Betriebsrat · 16
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung, Betriebsrat · 31
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 34
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat · 31
Leistungsvolumen, Vorrückungen, Abweichungen, arbeiterreiche Unternehmen, Kollektivvertragsparteien · 64
Schichtarbeit, Kollektivvertragsparteien · 10
Sonntagsarbeit, Kollektivvertragsparteien · 61
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Kollektivvertragsparteien, · 43
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betriebsrat · 13
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kollektivvertragsparteien · 13

Zweckausbildung · 24

REISEAUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN (WERTE 2010/11 IN €)

Änderungen sind in Fettdruck hervorgehoben.

STAAT	TAGGELD				NÄCHTIGUNGSGELD			
	INLANDSTAGGELD				1. – 7. TAG		ab 8. TAG	
ÖSTERREICH	43,96				24,38		14,81	
EU	1. – 28. Tag		ab 29. Tag		1. – 28. Tag		ab 29. Tag	
BELGIEN					24,38		20,43	
Brüssel					32,00		28,80	
DÄNEMARK					41,40		37,26	
DEUTSCHLAND					27,90		25,11	
Grenzorte					24,38		16,29	
FINNLAND					41,40		37,26	
FRANKREICH					24,38		21,60	
Paris, Straßburg					32,70		29,43	
GRIECHENLAND					24,38		20,97	
IRLAND	43,96		43,96		33,10		29,79	
ITALIEN					27,90		25,11	
Rom, Mailand					36,40		32,76	
Grenzorte					24,38		16,29	
LUXEMBURG					24,38		20,43	
NIEDERLANDE					27,90		25,11	
PORTUGAL					24,38		20,43	
SCHWEDEN					41,40		37,26	
SPANIEN					30,50		27,45	
VER. KÖNIGR. (UK)					36,40		32,76	
London					41,40		37,26	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
BULGARIEN	37,00	40,00	33,30	36,00	24,38	24,38	20,43	20,43
ESTLAND, LETTLAND, LITAUEN	43,96	43,96	43,96	43,96	31,00	31,00	27,90	27,90
MALTA	42,10	43,96	37,89	43,96	30,10	30,10	27,09	27,09
POLEN	43,96	43,96	43,96	43,96	25,10	25,10	22,59	22,59
RUMÄNIEN	42,80	43,96	38,52	43,96	27,30	27,30	24,57	24,57
SLOWAKEI	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81
Pressburg	43,00	43,96	38,70	43,96	24,40	24,40	21,96	21,96
SLOWENIEN	43,00	43,96	38,70	43,96	24,38	24,38	20,97	20,97
Grenzorte	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81
TSCHECHIEN	43,00	43,96	38,70	43,96	24,40	24,40	21,96	21,96
Grenzorte	39,90	42,90	35,91	38,61	24,38	24,38	14,81	14,81
UNGARN	38,60	41,60	34,74	37,44	26,60	26,60	23,94	23,94
Budapest	43,00	43,96	38,70	43,96	26,60	26,60	23,94	23,94
Grenzorte	38,60	41,60	34,74	37,44	24,38	24,38	16,29	16,29
ZYPERN	40,60	43,60	36,54	39,24	30,50	30,50	27,45	27,45

MINDESTLÖHNE AB 1.5.2010 (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	1.454,35	–	–	–	–	–	–
B	1.477,28	1.506,83	1.536,38	1.551,16	1.565,94	29,55	14,78
C	1.621,45	1.670,10	1.718,75	1.743,08	1.767,41	48,65	24,33
D	1.731,84	1.783,80	1.835,76	1.861,74	1.887,72	51,96	25,98
E	1.986,53	2.065,99	2.145,45	2.185,18	2.224,91	79,46	39,73
F	2.239,63	2.329,22	2.418,81	2.463,61	2.508,41	89,59	44,80
G	2.580,69	2.683,93	2.787,17	2.838,79	2.890,41	103,24	51,62
H	2.838,98	2.952,55	3.066,12	3.122,91	3.179,70	113,57	56,79
I	3.473,61	3.612,57	3.751,53	3.821,01	3.890,49	138,96	69,48
J	3.821,14	3.973,99	4.126,84	4.203,27	4.279,70	152,85	76,43
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.051,61	5.253,67	5.354,70	5.455,73	5.556,76	202,06	101,03