

Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie (KVAngEEI)



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



LexisNexis®

Die LexisNexis-Gruppe weltweit

Australien	LexisNexis, CHATSWOOD, New South Wales
Benelux	LexisNexis Benelux, AMSTERDAM
China	LexisNexis China, PEKING
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 978-3-7007-4980-6

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, Wien
<http://www.lexisnexus.at>
Wien 2011
Best.-Nr. 35.34.05

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: Turbogenerator, ANDRITZ HYDRO

Druckerei: Prime Rate GmbH, Budapest

INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
§ 1 Kollektivvertragsparteien	1
§ 2 Geltungsbereich	1
§ 3 Geltungsdauer	1
§ 3a Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	1
Beginn des Arbeitsverhältnisses	1
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
Todesfallunterstützung	2
Weiterverwendungszeit von Lehrlingen	2
§ 3b Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen	3
Betriebszugehörigkeit	3
Anrechnung von Elternkarenzen	3
Information bei Elternkarenz	3
§ 4 Arbeitszeit	4
Normalarbeitszeit – Grundsätze	4
Festsetzung der Lage der Arbeitszeit	4
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung	4
Tägliche Ruhezeit	5
Mehrleistungen	5
Arbeit am 24. und 31. Dezember	5
Nachtarbeit	6
Beschäftigung von Jugendlichen	7
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, Chauffeurs	13
Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
§ 5 Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge	14
Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	14
Vergütung für Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit und Überstunden	14
Vergütung von Teilzeitmehrarbeit	15
Pauschale	16
Sonntagszuschlag	16
Feiertagsentlohnung	16
Zusammentreffen von Zuschlägen	17
Weitergeltung bestehender Regelungen	17
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten	17
Nachtarbeitszulage	17
§ 7 Freistellung und Arbeitsverhinderung	17
Aus- und Weiterbildung	17
Prüfungsvorbereitung	17
Arbeitsverhinderung	18

§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	19
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG	19
§ 9b Abfertigung bei (Eltern-)Teilzeit	20
§ 9c Abfertigung gemäß BMSVG	20
§ 14c Dienstreise und Montage	21
Dienstreisebegriff.....	21
Reiseaufwandsentschädigung	21
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	24
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	25
Heimfahrten	26
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen	27
Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen.....	29
Rechnungslegung, Verfall.....	29
§ 15 Entlohnung	30
Allgemeine Bestimmungen	30
Beschäftigungsgruppen	30
Vorrückungsstufen.....	33
Mindestgehalt	35
Ist-Gehalt	36
Umstufung	37
Individuelle Erhöhungen	37
Lehrlinge	41
Pflichtpraktikanten	42
Ferialpraktikanten	42
Gehälter der Meister	42
§ 16 Aliquote Gehaltsansprüche	43
§ 17 Fälligkeit und Abrechnung.....	43
Fälligkeit	43
Abrechnung	43
Information über Zeitguthaben bzw. -schulden.....	43
Rundung betrieblicher Beträge	43
§ 18 Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)	44
Höhe der Sonderzahlungen.....	44
Fälligkeit	44
Zeiten ohne Entgeltanspruch.....	45
Änderung der Normalarbeitszeit	45
§ 19a Urlaub	45
§ 19b Bildschirmbrille, Telearbeit.....	46
§ 19c Jubiläumsgeld.....	46
§ 20 Dienstervfindungen, Verbesserungsvorschläge.....	47
§ 22 Verfall von Ansprüchen.....	47
§ 23 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	48
§ 24 Günstigkeitsklausel, Aufhebung von Vorschriften.....	48

ANHANG A – Übergangsrechte	49
1) Übergangsrecht zu § 4 und § 5 (Arbeitszeit)	49
2) Übergangsrecht zu § 14c (Dienstreise und Montage)	49
3) Übergangsrecht zu § 15 (Entlohnung)	49
ANHANG B – Gemeinsame Erklärungen, Protokolle und Protokollanmerkungen.....	51
1) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zur Bildungskarenz (§ 11 AVRAG) vom 19.10.1998	51
2) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschal- entlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10.2002	52
3) Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 (EES).....	52
4) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung vom 18.12.2003.....	52
5) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004.....	52
6) Abschlussprotokoll 2006 – Vereinbarung über die Erprobung betrieblicher Arbeits- zeitmodelle ab 1.5.2006.....	53
ANHANG C – Erläuterungen	53
Anmerkung 3 zu § 9b KVAngEEI – Berechnung der Abfertigung nach Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung	53
Anmerkung 5 zu § 15 Abs. 10 KVAngEEI – Dienstzettel	54
Anmerkung 6 zu § 18 Abs. 9 KVAngEEI – Berechnung der Sonderzahlungen bei Wechsel vom Lehr- in ein Angestelltenverhältnis	54
ANHANG D – Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) vom 16.10.1999	54
ANHANG E – Dienstzettel-Muster	55
1) Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG	55
2) Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 10 KVAngEEI	56
3) Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19b KVAngEEI	56
ANHANG F – Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	58
§ 1 Anspruchsberechtigung	58
§ 2 Definition.....	58
§ 3 Höhe der Zulagen	58
§ 4 Pauschale	59
§ 5 Arbeitsplatzbewertung	59
§ 6 Geltendmachung.....	59
§ 7 Paritätischer Ausschuss.....	59
ANHANG G – Vereinbarung über Erhöhungen und Änderungen mit 1.5.2011.....	60
BEILAGEN – Erläuterungen des FEEI zum Kollektivvertragsabschluss.....	63
STICHWORTVERZEICHNIS	68
REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN	79

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 Elektronik-industrie
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 1.5.2011 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.

§ 3a BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder Dienstzettel¹ über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszufolgen. Beschäftigungszeiten in anderen Unternehmen in Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen.

(2) Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen²

[Abs. 3 und 4 gelten nur für Arbeiter.]

¹ Muster auf Seite 55; Änderungen des Dienstzettels sind jedenfalls in den auf Seite 30 (§ 15 Abs. 10) genannten Fällen vorzunehmen.

² Die Berücksichtigung von Zeiten als Arbeiter sowie von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist auf Seite 3 geregelt (§ 3b).

Entgeltfortzahlung bei Beendigung

(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, 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, enden alle Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Kollektivvertrag mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.³

Freizeit anlässlich der Beendigung

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

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

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß.

Information bei Befristung

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

Diese Mitteilung kann unterbleiben, wenn

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

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

Todesfallunterstützung

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

Weiterverwendungszeit von Lehrlingen

(9) Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Möchte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, hat er es unter

³ Bei Tod des Arbeitnehmers gilt Abs. 8.

Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit zu kündigen.

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

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

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

§ 3b BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND ELTERNKARENZEN⁵

Betriebszugehörigkeit

(1) [Gilt nur für Arbeiter.]

(2) Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, richten sich auch bei einem Wechsel vom Arbeiter- in ein Angestelltenverhältnis oder umgekehrt nach der Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit und der für den jeweiligen Anspruch angerechneten Vordienstzeiten.

Anrechnung von Elternkarenzen

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

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

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

Die Anrechnung gesetzlicher Elternkarenzen für Vorrückungen ist in § 15 Abs. 19 geregelt.

Information bei Elternkarenz

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

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

⁵ Die Anrechnung bestimmter Zeiten für das Urlaubsausmaß ist in § 3 des Urlaubsgesetzes sowie auf Seite 45 (§ 19a Abs. 1) geregelt, die Anrechnung von Zeiten als Lehrling für die Abfertigung Alt in § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes.

Erfolgt

- die Verständigung verspätet, kann der Arbeitnehmer bis zu 4 Wochen nach der Verständigung die Arbeit antreten, jedoch frühestens mit Ende der Karenz, oder den Austritt erklären.⁶
- keine Verständigung, muss der Arbeitsantritt oder der Austritt spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld (wenn dieser über das Ende der Karenz hinausgeht) erfolgen. Erfolgt der Arbeitsantritt nach dem Ende der Karenz, aber vor Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld, hat der Arbeitnehmer diesen mindestens 4 Wochen vorher anzukündigen, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Unterliegt der Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung Neu), hat er im Fall eines solchen Austrittes Anspruch auf eine Abfertigung Alt gemäß § 23a Abs. 3 und 4 AngG.

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

§ 4 ARBEITSZEIT

Normalarbeitszeit – Grundsätze

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

Die Normalarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.

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

Festsetzung der Lage der Arbeitszeit

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

⁶ Das gesetzliche Austrittsrecht (bis zu 3 Monate vor Karenzende) wird dadurch nicht eingeschränkt.

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 AZG⁷ in regelmäßigen Abständen, d.h. alle 2 Jahre bzw. nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren als Nachtarbeitnehmer 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 UrIG) 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.

⁷ Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

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 pauschalierten Ansprüche ungekürzt. Auf Stunden bezogene Teile des Entgeltes (z.B. Zulagen, Zuschläge) sind nach den tatsächlich geleisteten Stunden abzurechnen.

Zeitzuschläge, Überstunden, Zeitkonto

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

Entsprechend 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.

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 (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. 11.⁸

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

⁸ Seite 16.

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.

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:⁹

- 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.

⁹ Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Seite 16 (§ 5 Abs. 9 lit. c).

- 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.¹⁰
- 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.

¹⁰ 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.

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.¹¹ 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 Zeitschuld, soll diese(s) nach Möglichkeit abgebaut werden.

¹¹ Stundengehalt = Monatsgehalt (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

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 ZUSCHLÄGE

Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

- Vollzeitbeschäftigung durch Teilung des Monatsgehaltes durch 143;¹²
- 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.

¹² $38,5 \times 52 : 14 = 143.$

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 Zahlung 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 Zahlung 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. 28¹³ zu beachten);
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember¹⁴ (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.

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

¹³ Seite 10.

¹⁴ Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember sind auf Seite 5 (§ 4 Abs. 8) geregelt.

- 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 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 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.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

(15) Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für

- die 2. Schicht pro Stunde mindestens€ 0,392
- für die 3. Schicht pro Stunde mindestens€ 1,823

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 € 1,823 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.

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

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) 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 Schwiegerelternteiles 1 Arbeitstag;
- i) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit. e bis h, wenn der Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt 1 weiterer Arbeitstag;
- j) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit 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.

§ 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 Zukunft 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.

(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 Versorgungsleistun-

gen 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 Zukunft abgeschlossen werden.

§ 9b ABFERTIGUNG BEI (ELTERN-)TEILZEIT

(1) Wird

- das Dienstverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinn des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes vom Angestellten gekündigt¹⁵ oder
- innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Angestelltendienstverhältnisses 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 Vollzeit- 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 Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.¹⁶

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 BMSVG

(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

¹⁵ 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).

¹⁶ Seite 53, Anmerkung 3 (Berechnungsbeispiel).

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.

§ 14c DIENSTREISE UND MONTAGE¹⁷

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.

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 Baubereich 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.

¹⁷ Gruber/Winkelmayer, Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis, Wien 2006).
Übergangsrecht auf Seite 49.

Inlandsdienstreisen

Inlandstaggeld

(6) Bei Inlandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf Inlandstaggeld in der Höhe von € 44,93¹⁸ 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 (€ 14,98);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden 2/3 des Inlandstaggeldes (€ 29,95);
- mehr als 12 Stunden volles Inlandstaggeld (€ 44,93).

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 bei einer Reisedauer von

- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden € 10,84;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 13,60;
- mehr als 11 Stunden € 22,46.

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 € 15,14 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 24,92 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.

¹⁸ Gemäß Abs. 1 des Übergangsrechtes (Seite 49) 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.

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.¹⁹

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugszeitpunkt 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 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.

¹⁹ Tabelle für Dienstreisen im EU-Raum auf Seite 79 (unter Berücksichtigung des Übergangsrechtes).

Gemeinsame Bestimmungen für In- und Auslandsdienstreisen²⁰

(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;
- 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 Nächtigungs- geld begrenzt ist. Ist der Fahrkostenersatz 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-Gehaltes²¹ ohne Zulagen und Zu- schläge; 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%.

²⁰ Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist auf Seite 27 (§ 14c Abs. 32) geregelt.

²¹ Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundgehalt : 167 = Ist-Stundengehalt; Ist-Stundengehalt : 60 = Ist-Minutengehalt.

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

Lenkentgelt

(19) Wenn 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 H²² zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

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

Innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um die Betriebsstätte gilt:

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

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.

²² € 3.061,49 gemäß Abs. 4 des Übergangsrechtes (Seite 49).

(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:

- für die ersten 15.000 km € 0,420 pro km,
- ab 15.001 km € 0,395 pro km.

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 Kosten-schlüssel 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 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 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 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.

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
- die zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind oder
- in Betrieben ohne Betriebsrat

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

(44) Über die Anpassung bestehender oder die Gestaltung neuer betrieblicher Regelungen für Dienstreisen bzw. Montage (insbesondere bei Pauschalierung) können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann 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 ENTLOHNUNG²³

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 Leistungsvolumen²⁴ erhöht.
- (4) Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts-Erhöhung ist in Anhang G²⁵ 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,²⁶
 - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
 - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabezu 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.²⁷
- (11) [Gilt nur für Arbeiter.]

²³ Gruber/Winkelmayer, Kommentar zum Angestellten-Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis, Wien 2004).
Übergangsrecht ab Seite 49.

²⁴ Seite 37 (Individuelle Erhöhungen).

²⁵ Seite 60.

²⁶ Zu beachten ist das Protokoll vom 12.12.2003 (Seite 52).

²⁷ Seite 54, Anmerkung 5.

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 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 Arbeitserfahrung 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 - 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 Beschäftigungsjahren 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 von im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommenen gesetzlichen Elternkarenzen,

- die am 1.5.2011 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 16 Monaten,
- die vor dem 1.5.2011 begonnen haben, jeweils im Ausmaß von bis zu 10 Monaten anzurechnen. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür insgesamt höchstens 16 bzw. 10 Monate angerechnet.

Anrechnung von Vordienstzeiten

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

Es dürfen höchstens 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

(21) 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 €, 1.5.2011)

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	1.500,89	–	–	–	–	–	–
B	1.521,60	1.552,04	1.582,48	1.597,70	1.612,92	30,44	15,22
C	1.670,09	1.720,20	1.770,31	1.795,37	1.820,43	50,11	25,06
D	1.783,80	1.837,32	1.890,84	1.917,60	1.944,36	53,52	26,76
E	2.044,14	2.125,90	2.207,66	2.248,54	2.289,42	81,76	40,88
F	2.304,58	2.396,77	2.488,96	2.535,06	2.581,16	92,19	46,10
G	2.655,53	2.761,76	2.867,99	2.921,11	2.974,23	106,23	53,12
H	2.918,47	3.035,22	3.151,97	3.210,35	3.268,73	116,75	58,38
I	3.570,87	3.713,72	3.856,57	3.928,00	3.999,43	142,85	71,43
J	3.928,13	4.085,26	4.242,39	4.320,96	4.399,53	157,13	78,57
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.193,06	5.400,78	5.504,64	5.608,50	5.712,36	207,72	103,86

(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 Essenszuschüsse 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 aufeinanderfolgende 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

- 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 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 Anzahl zu berücksichtigen.
- d) Die Grundgehälter von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Grundgehälter jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. September geendet hat, sind nicht einzubeziehen.
- e) Bei Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt für September.
- f) Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 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 € (1.5.2011):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	517,38	687,57
2. Lehrjahr	687,57	929,25
3. Lehrjahr	929,25	1.145,96
4. Lehrjahr	1.257,16	1.330,90

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG) in € (1.5.2011):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	517,38	517,38	517,38
2. Lehrjahr	638,80	588,87	574,11
3. Lehrjahr	788,56	687,57	630,84
4. Lehrjahr	972,36	890,68	–
5. Lehrjahr	1.257,16	1.014,35	–
6. Lehrjahr	–	1.257,16	–

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.

Erfolgspremien

(66) Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung gem. der Richtlinie zu § 19c des Berufsausbildungsgesetzes, gebühren diesem Lehrling folgende Erfolgspremien:

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.

Pflichtpraktikanten

(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 € 687,57. 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 € 929,25. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Ferialpraktikanten

(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 (1.5.2011):

	ohne Matura	mit Matura
erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum	517,38	687,57
in allen anderen Fällen	687,57	929,25

Gehälter der Meister

(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 eingestuft, 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.

§ 16 ALIQUOTE GEHALTSANSPRÜCHE

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

(2) Besteht während des Arbeitsverhältnisses nicht für alle Tage eines Kalendermonats Anspruch auf Gehalt, ist pro Kalendertag mit Gehaltsanspruch $\frac{1}{30}$ des Monatsgehaltes zu zahlen. Für einzelne Stunden ohne Gehaltsanspruch ist bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde $\frac{1}{167}$ 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 ABRECHNUNG

Fälligkeit

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

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

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, soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist. Kann die Gehalts-

verrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

§ 18 SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)

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

Höhe der Sonderzahlungen

(2) Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebührt jeweils ein Monatsgehalt, 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.²⁸

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. Weihnachtsgeld noch nicht oder nur zum Teil bezahlt, ist der fehlende Teil bei der Endabrechnung zu zahlen.

²⁸ Die Anrechnung von Sonderzahlungen auf Mindestgehälter von Provisionsbezieher ist auf Seite 35 (§ 15 Abs. 26) geregelt.

Zeiten ohne Entgeltanspruch

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

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeldbezug, Karenz im Sinn des Mutterschutz- bzw. Väter-Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes²⁹ oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung³⁰) 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).³¹

(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).³²

§ 19a URLAUB

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werk-tage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls gemäß § 3 UrlG anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werk-tage. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind 3 Jahre einer Schulausbildung anzurechnen, die erfolgreich mit

²⁹ § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

³⁰ § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

³¹ Beispiel: 3 Monate 38,5 Wochenstunden, 9 Monate 20 Wochenstunden
 $3 \text{ (Monate)} \times 38,5 \text{ Std.} = 115,5 \text{ Std.}$; $9 \text{ (Monate)} \times 20 \text{ Std.} = 180 \text{ Std.}$; Summe: 295,5 Std.
 $295,5 \text{ Std.} : 12 \text{ (Monate)} = 24,63 \text{ Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.}$

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.

³² Seite 54, Anmerkung 6 (Berechnungsbeispiel).

Reifeprüfung (Matura) abgeschlossen wurde.³³ Fallen derartige Schulzeiten und Zeiten von Arbeitsverhältnissen zusammen, ist diese Zeit nur einmal zu berücksichtigen.

(2) Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.³⁴

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

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

(3) Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Zum Verbrauch von Urlaub während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.

§ 19b BILDSCHIRMBRILLE, TELEARBEIT

(1) Arbeitnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, ist auf Grund einer ärztlichen Verordnung eine Bildschirmbrille zur Verfügung zu stellen bzw. sind die notwendigen Kosten zu ersetzen.³⁵

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

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich und schriftlich zu vereinbaren.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Wenn keine Betriebsvereinbarung gilt, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen. Der von den Kollektivvertragsparteien ausgearbeitete Muster-Dienstzettel ist dabei zu Grunde zu legen.³⁶

§ 19c JUBILÄUMSGELD

(1) Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum
- 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsgehalt,

³³ Durch diese Bestimmung wird die Höchstanzahl von 2 Schuljahren neben Dienstzeiten gemäß § 3 Abs. 3 UrlG erweitert.

³⁴ <http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=623>

³⁵ Weitere Regelungen zur Bildschirmarbeit enthält § 68 ASchG.

³⁶ Seite 56 (Anhang E, Punkt 3).

- 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsgehälter,
 - 45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsgehälter
- als Jubiläumsgeld.

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

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

§ 20 DIENSTERFINDUNGEN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

(1) Wenn der Arbeitnehmer eine Diensterfindung im Sinn des § 7 Abs. 3 des Patentgesetzes gemacht hat, ist diese dem Arbeitgeber anzubieten. Der Arbeitgeber hat innerhalb von 3 Monaten vom Tag der Anbietung an zu erklären, ob er die Erfindung für sich in Anspruch nimmt. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber zur Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Bei Inanspruchnahme der Erfindung hat er die gesetzlich vorgesehene Entschädigung an den bzw. die Erfinder und die Patentgebühren zu zahlen. Der Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen bei der Eintragung in das Patentregister als Erfinder zu nennen.

(2) Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen 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.³⁷

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.

³⁷ Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist auf Seite 29 (§ 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 1.5.2010 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)³⁸

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 erstmals 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.]

3) ÜBERGANGSRECHT ZU § 15 (ENTLOHNUNG)⁴⁹

§ 1 Einstufung in Beschäftigungsgruppen

[Nicht mehr anwendbar.]

³⁸ Der vollständige Text des Übergangsrechtes ist abrufbar unter <http://www.feei.at/img/db/docs/3044.pdf>

§ 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 Vorrückungsstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.5.2004.

Vorrückungstabelle

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

[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 ³⁹	II	III	IV	IVa	V	Va	VI
1. u. 2.	1.254,52	1.423,64	1.713,12	2.212,55	2.433,99	2.978,12	3.276,03	4.330,99
n. 2	1.309,65	1.489,13	1.800,38	2.326,88	2.559,64	3.135,54	3.449,17	4.666,35
n. 4	1.364,78	1.554,62	1.887,64	2.441,21	2.685,29	3.292,96	3.622,31	5.001,71
n. 6		1.620,11	1.974,90	2.555,54	2.810,94	3.450,38	3.795,45	5.337,07
n. 8		1.685,60	2.062,16	2.669,87	2.936,59	3.607,80	3.968,59	5.672,43
n. 10		1.751,09	2.149,42	2.784,20	3.062,24	3.765,22	4.141,73	
Fix. Bien.	55,13	65,49	87,26	114,33	125,65	157,42	173,14	335,36
	M I	M II o	M II m	M III				
1. u. 2.	1.977,00	2.292,61	2.423,74	2.753,12				
n. 2	1.977,00	2.292,61	2.423,74	2.907,44				
n. 4	2.046,07	2.418,90	2.523,62	3.061,76				
n. 6	2.115,14	2.545,19	2.623,50	3.216,08				
n. 8	2.184,21	2.671,48	2.723,38	3.370,40				
n. 10	2.253,28	2.797,77	2.823,26	3.524,72				
Fix. Bien.	69,07	126,29	99,88	154,32				

[Abs. 4 bis 10 nicht mehr anwendbar.]

[§§ 3 bis 5 nicht mehr anwendbar.]

³⁹ Alle Werte in €.

§ 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.

ANHANG B – GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN

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

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

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine 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 Kollektivvertragsparteien 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-VEREINBARUNGEN“) VOM 16.10.2002

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

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

[Nicht mehr anwendbar.]

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 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:
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:
 $\text{€ 1.000 (für 20 Stunden/Woche) : } 20 \times 38,5 = \text{€ 1.925}$
einschließlich Sonderzahlungsanteile: $(\text{€ 1.925} \times 14 : 12 =) \text{€ 2.245,83}$
5. Ermittlung der Monatsbasis für Teilzeitbeschäftigung einschließlich der Sonderzahlungsanteile: $(\text{€ 1.000} \times 14 : 12 =) \text{€ 1.166,67}$
6. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:
 $\text{€ 2.245,83} \times 5,25 = \text{€ 11.790,61}$
 $+ \text{€ 1.166,67} \times 0,75 = \text{€ } \underline{875,00}$
 € 12.665,61

Sind regelmäßige Entgeltbestandteile (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 Teilzeitbeschäftigung 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 5 zu § 15 Abs. 10 KVAngEEI – Dienstzettel

Das Muster für den Dienstzettel auf Seite 55 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 56) 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 2011:

€ 1.257,16 (Lehrlingsentschädigung für das 4. Lehrjahr, Spalte I).

Ablauf der Lehrzeit am Dienstag, den 31.8.2011; danach Übernahme als Angestellter.

Erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Erstantritt) am Donnerstag, den 8.9.2011. Daher gemäß § 15 Abs. 13 KVAngEEI rückwirkend ab 1.9.2011 Gehalt BG D_{n0}:

€ 1.783,80.

Sonderzahlungen:

243 Tage (Lehrling) x € 1.257,16 : 365 Tage =	€ 836,95
122 Tage (Angestellter) x € 1.783,80 : 365 Tage =	€ 596,23
	€ 1.433,18

2 Sonderzahlungen =	€ 2.866,36
---------------------	------------

Urlaubsgeld (Lehrlingsentschädigung):	– € 1.257,16
---------------------------------------	--------------

Weihnachtsgeld:	€ 1.609,20
-----------------	------------

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 AVRAG⁴⁰

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 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 allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwer-
arbeitsgesetzes 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

⁴⁰ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

* Nicht Zutreffendes streichen.

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 § 19b KVAngEEI

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19b KVAngEEI

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

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

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

b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

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

c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

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

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

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

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

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

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

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.
Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw. über Aufforderung dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw. ist ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung

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

6. Haftung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwalten, 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 dauernden 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 1.5.2011

Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen und Lehrlingsentschädigungen

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

Ist-Gehälter

(2) Die tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 2,8% 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 15.7.2011 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 2,6% 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 2011 des einzelnen Angestellten oder
- b) durchschnittlichen Ist-Gehaltes im April 2011 der Angestellten im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2011 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 2011 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 30.9.2010 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2011 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2010 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2011 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob das Ist-Gehalt von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2010, aber vor dem 1.5.2011 begonnen hat und am 15.9.2011 aufrecht ist,

- a) um 2,8% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 2,6% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2011 und am 15.9.2011

- a) in gesetzlicher Elternkarenz sind,
 - b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
 - c) in einem Lehrverhältnis stehen,
- ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Abs. 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 20.5.2011 durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.

Auszahlung

Ab 1.5.2011 sind die Gehälter um 2,6% zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2011 auszuzahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter um 2,6% und 2,8% für die Monate ab Mai 2011 spätestens zum 31.7.2011 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

(4) Statt der Erhöhung gemäß Abs. 2 kann durch eine bis 15.7.2011 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 2,6% 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 1.5.2011 ist die Erhöhung um 2,6% vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Abs. 2 ist rückwirkend ab 1.5.2011 zu berechnen und spätestens zum 31.7.2011 auszuzahlen.

Die Gehaltssumme des Monats April 2011 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.

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 20.5.2011 durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.

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 1.5.2011 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 2,8% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Schlussbestimmung

(8) Die Erhöhungen gemäß Abs. 1 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2011 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Absätze als erfüllt.

Alle rahmenrechtlichen Änderungen sind in den Kollektivvertragstext eingearbeitet.

Wien, am 15.4.2011

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obfrau:
Mag. Brigitte Ederer

Geschäftsführer:
Dr. Lothar Roitner

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender:
Wolfgang Katzian

Bundesgeschäftsführer-Stv.:
Karl Proyer

Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie/IT/Telekom

Vorsitzender:
Ing. Martin Krassnitzer

Wirtschaftsbereichssekretärin:
Eva Scherz

BEILAGEN

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

1. ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2011

1.1 Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestgehälter sind zwischen 2,8 und 3,2% gestiegen, die Lehrlingsentschädigungen um 2,8%.

1.2 Ist-Gehälter

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Grundgehälter der vor dem 1.5.2011 aufgenommenen Mitarbeiter folgende Varianten zur Wahl:

- Erhöhung um 2,8% **oder**
- Nutzung der Verteilungsoption (2,6% + 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen) **oder**
- Nutzung der Einmalzahlungsoption (2,6% + 8,4% des April-Bezuges als Einmalzahlung).

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

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

1.3 Zulagen

Zulagen, die im Kollektivvertrag namentlich genannt sind (Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen), sind um 2,8% zu erhöhen.

1.4 Reiseaufwandsentschädigungen, Kilometergeld

Die Reiseaufwandsentschädigungen (Tag- und Nächtigungsgeld) für das Inland wurden um 2,2% erhöht.

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 1.5.2011: € 2.655,53). Für das Lenkentgelt gilt gemäß dem Übergangsrecht als Obergrenze der Berechnungsgrundlage weiterhin der Betrag von € 3.061,49.

Das Kilometergeld beträgt

- für die ersten 15.000 km € 0,420 pro km,
- ab 15.001 km € 0,395 pro km.

2. ÄNDERUNGEN IM RAHMENRECHT MIT 1.5.2011

2.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses (§ 3a Abs. 1 und 2)

Im Zuge der weiteren Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten wurden Bestimmungen über den Beginn des Arbeitsverhältnisses aus dem Kollektivvertrag der Arbeiter übernommen.

Beschäftigungszeiten, die in anderen Unternehmen in der Beschäftigungsgruppe F zurückgelegt wurden, sind im Dienstzettel eigens anzuführen. Dies deshalb, weil laut § 15 Abs. 12 eine der Voraussetzungen für die Einstufung in Beschäftigungsgruppe G darin

besteht, dass der Mitarbeiter unter anderem „eine langjährige Arbeitserfahrung in Beschäftigungsgruppe F erworben“ hat.

2.2 Entgeltfortzahlung bei Beendigung (§ 3a Abs. 5)

Weiters wurde aus dem Arbeiter-Kollektivvertrag die Bestimmung über Fälle der Entgeltfortzahlung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses übernommen. Diese Regelung entspricht jener des § 9 Abs. 1 AngG, ändert also nichts an der bisherigen Rechtslage.

Ebenfalls nur der Klarstellung dient die Bestimmung, dass mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis enden, wenn ein Mitarbeiter während der bereits laufenden Kündigungsfrist erkrankt.

2.3 Freizeit anlässlich der Beendigung (§ 3a Abs. 6)

Bisher war für Angestellte § 22 AngG maßgeblich („Freizeit während der Kündigungsfrist“ – 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Laut Kollektivvertrag gilt nunmehr einheitlich für Arbeiter und Angestellte:

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, hat der Mitarbeiter während der Kündigungsfrist in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch auf 8 Stunden Freizeit (bei Teilzeitbeschäftigung auf den aliquoten Teil) unter Fortzahlung des Entgeltes. An welchem Tag diese Freizeit in Anspruch genommen werden kann, ist zu vereinbaren. Mangels einer Vereinbarung sind die letzten 8 Stunden der Arbeitswoche (bei Teilzeitbeschäftigten der aliquote Teil) frei.

Keine Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes steht zu, wenn der Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde. Dies folgt aus § 22 Abs. 2 AngG, auf den im Kollektivvertrag verwiesen wird.

Beispiel: Ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter wird unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist gekündigt. Seine wöchentliche Normalarbeitszeit ist so verteilt, dass er von Montag bis Donnerstag jeweils 8 Stunden und an Freitagen immer 6,5 Stunden arbeitet.

⇒ Arbeitgeber und Mitarbeiter vereinbaren, dass in den 6 Wochen jeweils die Montage unter Fortzahlung des Entgeltes frei sind.

2.4 Information bei Befristung (§ 3a Abs. 7)

Der bisherige § 13a („Information bei befristeten Dienstverhältnissen“) wurde klarer gegliedert.

2.5 Todesfallunterstützung (§ 3a Abs. 8)

Starb ein Mitarbeiter im aufrechten Arbeitsverhältnis, mussten die unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben bisher gemäß § 10 zwischen einer Gehaltszahlung im Todesfall und erhöhten Abfertigungsansprüchen wählen. Dieses Wahlrecht, das ungeklärte Rechtsfragen aufwarf, wurde samt den erhöhten Abfertigungsansprüchen beseitigt. Stattdessen gibt es eine neue Gehaltszahlungs-Regelung. Nunmehr gilt:

- Jeder unterhaltsberechtigte gesetzliche Erbe erhält eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes.
- Gibt es mehr als 3 unterhaltsberechtigte gesetzliche Erben, gebühren insgesamt 3 Monatsentgelte, die nach Köpfen aufzuteilen sind.
- War der verstorbene Mitarbeiter Alleinerzieher eines einzigen unterhaltsberechtigten Kindes, gebühren diesem Kind 2 Monatsentgelte.

Beispiel: Ein Mitarbeiter mit einem Monatsentgelt von zuletzt € 3.000,- stirbt und hinterlässt eine Ehefrau und 3 Kinder, die alle unterhaltsberechtigt sind.

- ⇒ Der Arbeitgeber hat an die Hinterbliebenen insgesamt € 9.000,- direkt zu zahlen, da die Todesfallunterstützung nicht in die Erbmasse fällt. Jeder Hinterbliebene erhält somit € 2.250,-.

2.6 Weiterverwendungszeit von Lehrlingen (§ 3a Abs. 9)

Der bisherige § 13 („Behaltspflicht“) wurde weitgehend übernommen und um folgende (an § 18 Abs. 2 des Berufsausbildungsgesetzes angelehnte) neue Bestimmung ergänzt:

Hat der Lehrling beim Arbeitgeber weniger als die Hälfte der Lehrzeit zurückgelegt, dauert die (kollektivvertragliche) Weiterverwendungszeit bis zum Letzten jenes Kalendermonats, in dem der 3. Monat der Weiterverwendungszeit endet.

Beispiel: Die 3,5-jährige Lehrzeit endet am 15.6.2011. Nur 1 Jahr davon verbrachte der Lehrling beim derzeitigen Arbeitgeber.

- ⇒ Der 3. Monat endet im September 2012. Die Weiterverwendungszeit dauert daher bis 30.9.2012.

2.7 Betriebszugehörigkeit (§ 3b Abs. 2)

Die allgemeine Bestimmung, dass sich dienstzeitabhängige Ansprüche beim Wechsel vom Arbeiter- in den Angestellten-Status nach der Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit und allfälliger angerechneter Vordienstzeiten richten, dient der Klarstellung.

2.8 Anrechnung von Elternkarenzen (§ 3b Abs. 3, § 15 Abs. 19)

Die bisherigen Bestimmungen über die Anrechnung von Elternkarenzen (§ 8a Abs. 1, § 19c Abs. 4) wurden hinsichtlich der dienstzeitabhängigen Ansprüche inhaltlich unverändert in § 3b Abs. 3 übernommen.

Nur die Anrechnung von Elternkarenzen bei Vorrückungen (§ 15 Abs. 19) wurde erweitert: Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen (d.h. Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz), die am 1.5.2011 oder später beginnen, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 16 Monaten auf Vorrückungen anzurechnen.

Beispiel: Karenzbeginn 1.5.2011, Karenzende 28.2.2013

- ⇒ Die Zeit bis 31.8.2012 ist vorrückungswirksam. Von 1.9.2012 bis 28.2.2013 bleibt die „Vorrückungs-Uhr“ stehen.

Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen, die vor dem 1.5.2011 begonnen haben, sind hingegen unverändert im Ausmaß von bis zu 10 Monaten auf Vorrückungen anzurechnen.

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

2.9 Information bei Elternkarenz (§ 3b Abs. 4)

Der bisherige § 8a Abs. 2 wurde inhaltlich in den wesentlichen Punkten unverändert übernommen.

Im 6. oder 5. Monat einer mehr als 10-monatigen gesetzlichen Elternkarenz hat der Arbeitgeber karenzierte Mitarbeiter schriftlich auf den Zeitpunkt des Karenzendes hinzuweisen.

Erfolgt die Verständigung weniger als 5 Monate vor Karenzende, kann der Mitarbeiter wählen, ob er nach dem Karenzende wieder die Arbeit antritt oder aus dem Arbeitsverhältnis austritt.

Erfolgt keine Verständigung, kann der Mitarbeiter nach dem Karenzende, aber vor dem Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld ebenfalls zwischen Arbeitsantritt und

Austritt wählen. Entscheidet er sich für den Arbeitsantritt, kann der Arbeitgeber allerdings verlangen, dass der Mitarbeiter den Arbeitsantritt noch bis zu 4 Wochen aufschiebt.

Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Abfertigung Alt haben und den Austritt wählen, behalten diesen Anspruch.

Wer weder den Austritt erklärt noch die Arbeit nach dem Ende der gesetzlichen Elternkarenz wieder antritt, hat mangels Arbeitsbereitschaft keinen Entgeltanspruch. Eine Arbeitgeber-Kündigung ist nicht nur während der gesetzlichen Elternkarenz, sondern auch innerhalb der ersten 4 Wochen nach deren Ende nur dann wirksam, wenn vorher die Zustimmung des Arbeitsgerichtes eingeholt wurde.

2.10 Ausbildungskosten (7 Abs. 1)

Die Bestimmung, dass der Betriebsrat über Vereinbarungen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten zu informieren ist, wenn er dies verlangt, wurde aus dem bisherigen § 14b inhaltlich unverändert übernommen.

2.11 Urlaubsausmaß (§ 19a Abs. 1)

Laut § 3 Abs. 3 des Urlaubsgesetzes sind

- Dienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber höchstens im Ausmaß von 5 Jahren und
- sich damit nicht überschneidende Zeiten an einer inländischen allgemeinbildenden höheren bzw. berufsbildenden mittleren oder höheren Schule zusätzlich höchstens im Ausmaß von weiteren 2 Jahren

für die Bemessung des Urlaubsausmaßes anzurechnen.

In § 19a Abs. 1 (bisher § 8) ist nun klargestellt, dass beim Zusammentreffen von Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern und Zeiten einer mit Matura abgeschlossenen Schulausbildung höchstens weitere 3 Jahre (statt laut Gesetz 2 Jahre) für die Bemessung des Urlaubsausmaßes anzurechnen sind. Die erweiterte Anrechnung von Schulzeiten gilt erst ab dem 3. Dienstjahr.

Beispiel: 5 Jahre HTL, danach 10 Jahre bei anderen Arbeitgebern; Dauer des derzeitigen Arbeitsverhältnisses 17 Jahre

- ⇒ Für das Urlaubsausmaß sind anzurechnen: 3 Jahre HTL, 5 Jahre bei anderen Arbeitgebern, 17 Jahre des derzeitigen Arbeitsverhältnisses, somit insgesamt 25 Jahre
- ⇒ Das Urlaubsausmaß beträgt 36 Werktage (= 30 Arbeitstage).

2.12 Urlaubsentgelt (§ 19a Abs. 2)

Die Regelung über die Berücksichtigung regelmäßig geleisteter Überstunden bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes (bisher § 12b) wurde beibehalten. Bestehende andere Berechnungsmethoden bleiben so lange aufrecht, bis die kollektivvertragliche Bestimmung übernommen wird.

2.13 Bildschirmbrille (§ 19b Abs. 1)

Die Definition des „Bildschirmarbeitsplatzes“ (bisher § 19b Abs. 1) wurde gestrichen, weil § 67 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes diesen Begriff definiert.

Der Anspruch auf eine Bildschirmbrille (bisher § 19b Abs. 2) ist nun an 2 Voraussetzungen geknüpft:

- wie bisher ärztliche Verordnung und
- zusätzlich Verwendung eines Bildschirmgerätes bei einem nicht unwesentlichen Teil der Arbeit.

Weiters kann der Arbeitgeber nun wählen, wie er diesen Anspruch erfüllt:

- wie bisher Ersatz der notwendigen Kosten, wenn der Mitarbeiter eine Rechnung vorlegt, oder
- Bereitstellung als Sachleistung.

Mit diesem Wahlrecht haben wir dem Trend Rechnung getragen, dass immer mehr Unternehmen mit Optikern oder großen Brillenanbietern Rahmenverträge über die Lieferung von Bildschirmbrillen abschließen. Mitarbeitern, die sich dennoch nicht an den Vertragspartner wenden, sondern privat eine Bildschirmbrille kaufen, werden in diesem Fall die Kosten einer entsprechenden Brille des Vertragspartners ersetzt. Darüber hinausgehende Kosten werden in der Regel das notwendige Ausmaß übersteigen und müssen deshalb nicht ersetzt werden.

2.14 Telearbeit (§ 19b Abs. 2)

Die Definition der Telearbeit (bisher § 19a) wurde modernisiert.

2.15 Jubiläumsgeld (§ 19c)

Der bisherige Abs. 3 wurde gestrichen, weil die Regelung über die Betriebszugehörigkeit in § 3b Abs. 2 übernommen wurde.

Der bisherige Abs. 4 wurde gestrichen, weil die Regelung über die Anrechnung von Elternkarenzen in § 3b Abs. 3 übernommen wurde.

2.16 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

Der bisherige § 20 gab grundlegende Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, die auch in § 24 („Günstigkeitsklausel“) angesprochen werden, wieder und konnte deshalb ersatzlos entfallen.

2.17 Diensterrfindungen, Verbesserungsvorschläge (§ 20)

Die bisherigen §§ 14 („Diensterrfindungen“) und 14a („Verbesserungsvorschläge“) wurden ohne inhaltliche Änderungen textlich optimiert übernommen.

3. WEITERE VEREINHEITLICHUNG IM JAHR 2012

Mit 1.5.2012 soll die Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten weitestgehend abgeschlossen werden. Unter anderem wird dann auch die Reihenfolge der Bestimmungen vereinheitlicht. Bis dahin ist infolge der Neufassung mehrerer Bestimmungen die Nummerierung der Paragraphen nicht durchgehend.

Dr. Bernhard Gruber

Dr. Peter Winkelmayr

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung · 19

- Abfertigung Neu (BMSVG) · 20
- Alterspension, vorzeitige · 19
- Anrechnung von Versorgungsleistung · 19, 20
- Betriebsvereinbarung · 20
- Elternkarenz-Ende, Austritt wegen unterlassener Information · 4
- Elternteilzeit · 20
- Günstigkeitsklausel · 19
- Regelpensionsalter · 19
- Teilzeit · 20
- Wechsel von Voll- zu Teilzeitbeschäftigung, Berechnung · 53
- Wegfall wegen Versorgungsleistung · 19, 20

Abordnung zu Begräbnis

- Arbeitsverhinderung · 18

Abrechnung

- Abrechnungszeitraum · 43
- Dienstreise · 29
- Entlohnung · 43
- Kilometergeld · 26

All-in-Vereinbarungen · 52

Altersteilzeit · 11

- Teilzeitmehrarbeit · 16

Anrechnung

- Arbeiterdienstzeiten bei Abfertigung · 19
- Arbeiterdienstzeiten bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 3
- Ausbildungsdienst (WehrG), Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Bezüge, überkollektivvertragliche · 52
- Bildungskarenzdauer, dienstzeitabhängige Ansprüche · 52
- Elternkarenz, Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Elternkarenzen bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 3
- Ist-Gehaltserhöhung, Vorrückung · 36
- Präsenzdienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Provisionen auf Mindestgehalt · 35
- Remunerationen auf Mindestgehalt · 35
- Schulzeiten für Urlaubsausmaß · 46
- Sonderzahlung · 52
- Sozialzulagen auf Mindestgehalt · 35
- teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre · 41
- Umstufung · 37
- Versorgungsleistung auf Abfertigung · 19, 20
- Vorarbeiterdienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Vordienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Vorlehre auf Lehre · 41
- Zivildienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Zulagen auf Mindestgehalt · 35

Arbeiterdienstzeiten

- Abfertigung · 19

- Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 3

Arbeitnehmerschutz

- Bildungsfreistellung · 17
- Dienstreise, Quartier · 24

arbeitsfrei

- 31. Dezember, halbtags · 5
- Weihnachten · 5

Arbeitsgericht

- EES-Übergangsrecht, Auslegung · 51
- Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor Anrufung · 48
- SEG-Zulagen · 59

Arbeitskräfteüberlassung

- Bandbreite, Betriebsvereinbarung · 10

Arbeitsmittel

- Telearbeit · 57

Arbeitsplatzbewertung

- SEG-Zulagen · 59

Arbeitsunfähigkeit

- Nächtigungsgeld · 24
- Taggeld · 24

Arbeitsunfall

- Dienstreise · 24

Arbeitsverhältnis

- Beendigung · 1
- Beendigung, Gehalt · 43
- Beendigung, Leistungsvolumen · 38, 39
- Befristung, Ablaufmitteilung · 2
- Beginn · 1
- Beginn, Gehalt · 43
- Beginn, Leistungsvolumen · 38
- Beginn, Sonderzahlungen · 44
- Beginn, Urlaubsgeld · 44
- Ende, Sonderzahlungen · 44

Arbeitsverhinderung · 18

- Beendigung, Entgeltfortzahlung · 2
- Nächtigungsgeld · 22, 24
- Taggeld · 24
- Urlaubsentgelt · 46

Arbeitszeit · 4

- 31. Dezember · 5
- Altersteilzeit · 11
- Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 53
- Auslandsdienstreise · 28
- Beruf, Familie · 4
- Bewachungspersonal · 13
- Chauffeure · 13
- Dekadenarbeit · 10
- Durchrechnungsmodelle · 7
- Jugendliche · 7
- Kurzarbeit · 13
- Mehrleistungen · 5
- Nacharbeit · 6
- Normalarbeitszeit · 4
- Portiere · 13
- Rufbereitschaft · 11
- Ruhezeit, tägliche · 5
- Sanitätsdienst · 13
- Schichtarbeit · 10
- Sonntagsarbeit · 10

Übergangsrecht · 49
Verkürzung der Normalarbeitszeit · 13
Vier-Tage-Woche · 11
Weihnachten · 5
Werksfeuerwehr · 13
Zeitguthaben, Beendigung · 13
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 43
Zeitschuld, Beendigung · 13

Arztbesuch

Arbeitsverhinderung · 18

Ausbildung

Ausbildungsveranstaltung, Taggeld-Kürzung · 24
Bildungsfreistellung · 17
Einstufung · 31, 32
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 52
teilqualifizierende, Anrechnung auf Lehre · 41
Telearbeit · 57

Ausbildungsdienst (WehrG)

Anrechnung für Vorrückung · 34
Einmalzahlungsoption · 61

Auslagenersatz, pauschaler · 24

Auslandsdienstreise · 23, 27

Arbeitszeit · 28
Gewalt, höhere · 29
Kreditkarte · 28
Sonderevereinbarungen, allgemeine · 28
Tag-, Nächtigungsgeld, Europäische Union · 49
Taggeld · 23
Überbrückungshilfe · 29
Versicherung · 28
Vorschuss · 28
Wochenende · 28

Auslegung

Kollektivvertrag · 48

Ausschuss, paritätischer

SEG-Zulagen · 59

Austritt

Altersteilzeit, Zeitguthaben · 12
Elternkarenz-Ende · 4
Entgeltfortzahlung · 2
Jubiläumsgeld · 47
Nachtarbeit · 7
Zeitguthaben · 14
Zeitschuld · 14

Auswahlkriterien

Leistungsvolumen · 38, 40

Normalarbeitszeit, Lage · 8
Pflegefreistellung · 10
Teilzeit · 9
Überstunden · 9
Zeitguthaben · 9
Zeitkonto · 9
Zeitzuschlag · 9

Baubüro

Betriebsstätte · 21

Baustelle

keine Betriebsstätte · 21
Lenkentgelt · 25
Nahbereichstaggeld · 22
Reiseentgelt · 25

Beendigung

Postensuchtage · 2

Beendigung, Arbeitsverhältnis · 1, siehe auch Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod

Abfertigung · 19
Abfertigung, Teilzeit · 20
Befristung, Ablaufmitteilung · 2
Entgeltfortzahlung · 2, 64
Frühwarnsystem · 54
Gehalt · 43
Postensuchtage · 2, 64
Probezeit · 1
Tod · 2

Befristung

Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung · 2

Begräbnis

Arbeitsverhinderung · 18

Behaltspflicht

Lehrlinge · 2

Behördenweg

Arbeitsverhinderung · 18

Beifahrer

Reiseentgelt · 24

Beratung

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebsrat · 36

Berichterstattung

Nächtigungsgeld, Inland · 22

Berufsanfänger

Entlohnung · 31

Berufsausbildung, integrative

Einstufung · 31
Lehrlingsentschädigung · 41

Berufsschule

Dienstreise · 21

Beschäftigungsgruppen · 30

betriebliche · 33
Einstufung · 49

Beschäftigungsgruppenjahre · 34

Umstufung · 37

Betriebspension

Altersteilzeit · 12
Ruhen wegen Abfertigung · 19

Betriebsrat

Ausbildungskosten-Rückerstattungsvereinbarung, Information über · 17
Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Zustimmung · 23

B

Bahn

Fahrtkostenersatz · 26
Nächtigungsgeld · 24
Reiseentgelt, Nacht · 25

Bandbreite · 8

Betriebsversammlung · 10
Durchrechnungszeitraum · 8
Entlohnung · 9
Kombinationen · 8
Leiharbeit, Betriebsvereinbarung · 10

Bandbreite, Zustimmung · 8
 Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwirkung · 30
 Bildungsfreistellung, Sonderzahlungen · 45
 Dienstreise, Information über Sondervereinbarungen · 28
 Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung · 39
 Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Zustimmung · 38
 Leistungsvolumen, Mitteilung · 39
 Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung · 40
 Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung · 13
 Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel · 36
Betriebsrat, Betrieb ohne
 Abrechnungszeitraum · 43
 Bandbreite · 8
 Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 34
 Betriebsstätte · 21
 Dienstreise, Ausgangspunkt · 21
 Dienstreise, Fremdwährung · 23
 Dienstreise, Sondervereinbarungen · 29
 Einarbeitung ganzer Tage · 7
 Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 8
 Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat · 43
 Erhöhte Normalarbeitszeit · 7
 Grundvergütung, Berechnungsart · 14
 Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 40
 Leistungsvolumen, Namensliste · 39
 Leistungsvolumen, Vermittlung · 39
 Lenkentgelt · 25
 Reiseentgelt · 25
 Rufbereitschaft, Bezahlung · 11
 Rundung betrieblicher Beträge · 44
 Schichtarbeit · 10
 Teilzeit, Abfertigung · 20
 Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum · 16
 Urlaubsentgelt · 46
 Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt · 44
 Verkürzung der Normalarbeitszeit · 13
 Vier-Tage-Woche · 11
 Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 36
 Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 36
 Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche · 11
Betriebsstätte
 Dienstreise · 21
Betriebsvereinbarung
 Abfertigung · 20
 Abfertigung Neu, Übertrittsrahmenbedingungen · 21
 Abrechnungszeitraum · 43
 Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 53
 Dienstreise · 21
 Bandbreite · 8
 Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 33

Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 34
 Bildungskarenz · 51
 Dekadenarbeit · 10
 Dienstreise, Sondervereinbarungen · 29
 Einarbeitung ganzer Tage, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 7
 Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 8
 Einmalzahlungsoption · 60
 Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat · 43
 Entlohnungssystem, Anpassung betrieblicher Regelungen · 51
 Erhöhte Normalarbeitszeit · 7
 Grundvergütung, Berechnungsart · 14, 16
 Leiharbeit, Bandbreite · 10
 Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 40
 Leistungsvolumen, Aufteilung · 39
 Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien · 39
 Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte · 38
 Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung · 40
 Leistungsvolumen, Zeitplan · 39
 Lenkentgelt · 25
 Nachtarbeit, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 6
 Reiseentgelt · 25
 Rufbereitschaft, Bezahlung · 11
 Rundung betrieblicher Beträge · 43
 Schichtarbeit · 10
 Schichtturnus, durchschnittlich 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit · 10
 SEG-Zulagen · 59
 Sonderzahlungen, Betrachtungszeitraum · 44
 Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleich · 16
 Telearbeit · 46
 Überstunden, Ausgleichszeitraum · 15
 Überstunden, Zeitausgleich · 15
 Überstundenvergütung, kürzere Normalarbeitszeit · 17
 Umstufung · 37
 Urlaubsentgelt · 46
 Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt · 44
 Verbesserungsvorschläge, Vergütung · 47
 Verteilungsoption · 61
 Vier-Tage-Woche · 11
 Vollzeitmehrarbeit, Ausgleichszeitraum · 15
 Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 36
 Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 36
 Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche · 11
Betriebsversammlung
 Bandbreite, Entgeltfortzahlung · 10
Betriebszugehörigkeit · 3
 Einstufung in BG B · 31
Bewachungspersonal
 Arbeitszeit · 13
Bildschirmbrille · 46, 66

Bildungsfreistellung · 17

Betriebsrat, Sonderzahlungen · 45

Bildungskarenz · 51**Bildungsmaßnahmen · 17**

C**Chauffeure**

Arbeitszeit · 13

D**Deckungssumme**

Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 28

Dekadenarbeit · 10**Diensterfindung · 47****Dienstjubiläum · 46****Dienstreise · 21**

Abrechnung · 29

Abrechnung, Kilomergeld · 26

Arbeitsunfähigkeit · 24

Arbeitsunfall · 24

Arbeitsverhinderung · 22, 24

Arbeitszeit, Ausland · 28

Aufwendungen, Ausland · 23

Ausbildungsveranstaltung · 24

Ausgangspunkt, einheitlicher · 21

Ausgangspunkt, Wohnsitz · 21

Auslagenersatz, pauschaler · 24

Ausland · siehe Auslandsdienstreise

Bahn, Lenkentgelt · 25

Bahn, Nächtigungsgeld · 24

Bahn, Wagenklasse · 26

Baubüro · 21

Baustelle · 21, 22, 25

Begriff · 21

Berichterstattung · 22

Berufsschule · 21

Betriebsrat, Information über Sondervereinbarungen, Ausland · 28

Betriebsstätte · 21

Betriebsvereinbarung · *siehe* Betriebsvereinbarung

Deckelung, Lenkentgelt · 25

Deckelung, Reiseentgelt · 24

Dienstzettel, Ausland · 27

Entfall, Nächtigungsgeld · 24

Entfall, Taggeld · 24

Europäische Union, Tag-, Nächtigungsgeld · 23, 49

Fahrtenbuch · 26

Fahrtkosten · 25

Fahrtkostenersatz · 24, 27

Feiertage · 22, 24

Flug · *siehe* Flug

Gefährdung, persönliche · 29

Gewalt, höhere · 29

Grenzübertritt · 23

Haftung, Kreditkarte · 28

Haftung, Privatauto · 26

Heimfahrt · 26

Heimreise, Gefährdung, Ausland · 29

Kilomergeld · 24, 25, 26

Krankheit · *siehe* Krankheit

Kreditkarte, Ausland · 28

Kürzung, Nächtigungsgeld, Ausland · 23

Kürzung, Taggeld, Aus-/Weiterbildungsveranstaltungen · 24

Kürzung, Taggeld, Ausland · 23

Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten · 22, 24

Lehrling · 21

Lenkentgelt · 25, 49

Mahlzeiten · 24

Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 22

Mautgebühren · 26

Montage · 22, 25

Montagebüro · 21

Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld · 24

Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt · 25

Nachtfahrt, Wagenklasse · 26

Nächtigungsgeld, Ausland · 23

Nächtigungsgeld, Inland · 22

Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt · 25

Nahbereichstaggeld · 22

Parkgebühren · 26

Privatauto, Bewilligung · 26

Quartier · *siehe* Quartier

Rechnungslegung · 29

Reiseaufwandsentschädigung · 21, 49

Reiseentgelt · 24

Reisevorbereitung, Ausland · 27

Risikoabdeckung, Ausland · 28

Rücktransport nach Tod · 27

Schiff, Bewilligung · 26

Schlafwagen, Bewilligung · 26

Schlafwagen, Nächtigungsgeld · 24

Sondervereinbarung, Reise-, Lenkentgelt · 25

Sondervereinbarungen, allgemein · 29

Sondervereinbarungen, Ausland · 28

Sonntag, Reiseentgelt · 24

Spital · 27

Tag-, Nächtigungsgeld, Europäische Union · 49

Taggeld · *siehe* Taggeld

Tod, Rücktransport · 27

Überbrückungshilfe für Angehörige · 29

Übergangsrecht · 49

Unfall mit Privatauto · 26

Urlaub · 22

Verfall von Ansprüchen · 29

Verkehrsmittel · 25

Vermittlung, Betriebsstätte · 21

Versicherung, Ausland · 28

Vorschuss, Reisekosten, Ausland · 28

Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod · 27
Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland · 28

Währung, Tag-, Nächtigungsgeld · 23

Wartezeiten, Reiseentgelt · 24

Weiterbildungsveranstaltung · 24

Wochenende, Ausland · 28

Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland · 22

Zeitausgleich · 22

**Dienstverhinderung · *siehe*
Arbeitsverhinderung**

Dienstzettel · 1, 55

Auslandsdienstreise · 27
Einstufung · 30
Muster · 55
Muster, Einstufung · 56
Muster, Telearbeit · 56
Telearbeit · 46

Direktor

KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

Durchrechnungszeitraum

SEG-Zulagen · 59

E**EhepartnerIn**

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 18
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 27
Tod, Arbeitsverhinderung · 18
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 29

Eheschließung

Arbeitsverhinderung · 18

Einarbeitung ganzer Tage · 7**Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 8**

Teilzeitmehrarbeit · 16

Einmalzahlung

Einmalzahlungsoption · 60
Leistungsvolumen, Sanktion · 40

Einstufung · 30

Dienstzettel · 55
Übergangsrecht · 49

Eltern

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 18
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 27
Tod · 18
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 29

Elternkarenz

Anrechnung · 65
Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 3
Einmalzahlungsoption · 61
Information über Karenzende · 3, 65
Leistungsvolumen · 38
Sonderzahlungen · 45

Elternteilzeit

Abfertigung · 20

Entbindung

Arbeitsverhinderung · 18

Entgeltfortzahlung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses · 2, 64
Bildungsfreistellung · 17

Entlassung

Entgeltfortzahlung · 2
Jubiläumsgeld · 47
Zeitguthaben · 14
Zeitschuld · 14

Entlohnung · 30, 60, siehe Sonderzahlung

Abrechnung · 43
Anrechnung auf Mindestgehalt · 35
Beendigungsmonat · 43
Berufsanfänger · 31
Beschäftigungsgruppen · 30
Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 33

Einmalzahlungsoption · 60

Einstufung · 49

Eintrittsmonat · 43

Erhöhung, Ist-Gehalt · 30

Fälligkeit · 43

Fünf-Prozent-Klausel · 36

Gehaltsansprüche, aliquote · 43

Gleichbehandlung, Geschlecht · 30

Ist-Gehalt · 36, 60

Kollektivvertragsrunde · 63

Lehrlingsentschädigung · 41

Leistungsvolumen · 38

Meister · 42

Mindestgehalt · 35

Mindestgehalt, individuelles · 50

Regelungen, betriebliche, Anpassungsempfehlung · 51

Rundung betrieblicher Beträge · 43

Stundengehalt · 30

Teilzeit, Mindestgehalt · 35

Übergangsrecht · 49

Umstufung · 37

Vermittlung, Übergangsrecht, Auslegung · 51

Verteilungsoption · 61

Vorrückung · 33, 36, 50

Erben

Todesfallunterstützung · 2

Erfolgsprämien

Lehre · 41

Erhöhte Normalarbeitszeit · 7**Erhöhungen, individuelle (Leistungsvolumen) · 38****Erklärungen, gemeinsame der Kollektivvertragsparteien · 51****Ermittlungsverfahren**

Leistungsvolumen · 39

Erschwerniszulage · siehe SEG-Zulagen**Europäische Union**

Begräbnis außerhalb des Wohnortes · 18
Reiseaufwandsentschädigung · 23, 49

F**Fahrtenbuch · 26****Fahrtkosten · 25****Fahrtkostenersatz · 24, 27****Fälligkeit · 43****Feiertage**

Einarbeitung · 8
Entlohnung · 16
Nächtigungsgeld, Inland · 22
Reiseentgelt, Zuschlag · 24
Vier-Tage-Woche · 11

Fernbleiben

ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlungen · 45

Flug

Bewilligung · 26
Grenzübertritt · 23
Nächtigungsgeld · 24
Reiseentgelt, Nacht · 25

Freizeit

Dienstreise, Heimfahrt · 27

Kündigung · 2, 64
Prüfungsvorbereitung · 18

Fremdwährung

Auslandsdienstreise · 23

Frühwarnsystem

Empfehlung · 54

Führerscheinprüfung

Arbeitsverhinderung · 18

Führung

Beschäftigungsgruppen · 32

Fünf-Prozent-Klausel

Vorrückung · 36

G

Geburt

Arbeitsverhinderung · 18

Gefährdung, persönliche

Auslandsdienstreise · 29

Gefahrenzulage · siehe SEG-Zulagen

Gehalt · siehe Entlohnung

Geheimhaltung

Diensterfindung · 47

Geschäftsführer

KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

Geschwister

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 18

Tod, Arbeitsverhinderung · 18

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 29

Gesundheitsförderung

Bildungsfreistellung · 17

Gewalt, höhere

Auslandsdienstreise · 29

Gleichbehandlung

Bildungsfreistellung · 17

Geschlecht, Einstufung, Gehalt · 30

Geschlecht, Leistungsvolumen, Gehalt · 38

Gleitzeit

Normalarbeitszeit · 4

Teilzeitmehrarbeit · 16

Großeltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 18

Grundvergütung

Teilzeitmehrarbeit · 15

Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-, Feiertag · 14

Günstigkeitsklausel

Abfertigung · 19

bestehende Vereinbarungen · 48

Dienstjubiläum · 47

H

Haftung

Arbeitnehmer, Telearbeit · 46, 57

Kreditkarte · 28

Privatauto · 26

Heimfahrten

Dienstreise · 26

I

Impfkosten

Auslandsdienstreise · 27

Information

Aus- und Weiterbildung, Telearbeitnehmer · 57

Ausbildungskosten, Rückerstattungsvereinbarung, Betriebsrat · 17

Befristungsablauf, Arbeitnehmer · 2

Elternkarenz-Ende, Arbeitnehmer · 3

Leistungsvolumen, Arbeitnehmer · 39

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 40

Leistungsvolumen, Betriebsrat · 39

Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise, Arbeitnehmer · 28

Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer · 43

Inlandstaggeld · 22, 49

Ist-Gehalt · 36, 60, siehe Entlohnung

Erhöhung · 63

J

Jubiläumsgeld · 46

Jugendliche

Arbeitszeit · 7

K

Karenz · siehe Elternkarenz

Bildungskarenz · 51

Leistungsvolumen · 38

Kilometergeld · 25

Fahrtkostenersatz · 24

Kinder

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 18

Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 27

Tod, Arbeitsverhinderung · 18

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 29

Kollektivvertragsparteien

All-in-Vereinbarungen, gemeinsame Erklärung · 52

Altersteilzeit, Urlaub, Empfehlung · 12

Altersteilzeit, Zusatzpension, Rückkehr zur

Vollzeitbeschäftigung, Empfehlung · 12

Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Zustimmung · 53

Aus- und Weiterbildung, Empfehlung · 52

Auslegung, EES-Übergangsrecht · 51

Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Vereinbarung · 34

Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Zustimmung · 34

Betriebsstätte, Vermittlung · 21

Bildungskarenz, Empfehlung · 51

Bildungskarenz, Empfehlungen · 51

Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung · 51

Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat · 43

Entlohnung, betriebliche Regelungen, Anpassungsempfehlung · 51
Frühwarnsystem, Empfehlung · 54
Kilometergeld, Empfehlung · 26
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Betriebsvereinbarung, Übermittlung · 40
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Zustimmung · 40
Leistungsvolumen, Vermittlung · 39
Lenkentgelt, Vereinbarung · 25
Reiseentgelt, Vereinbarung · 25
Schichtarbeit, Zustimmung · 10
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Zustimmung · 16
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung · 13
Vermittlung, EES-Übergangsrecht · 51
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Vereinbarung · 36

Kollektivvertragswechsel

Beschäftigungsgruppenjahre · 34

Krankenhausaufenthalt · siehe

Spitalsaufenthalt

Krankenrücktransportversicherung

Auslandsdienstreise · 28

Krankheit

Dienstreise, Heimfahrt · 27
Nächtigungsgeld · 22, 27
Rücktransportversicherung · 28
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 27
Urlaubsentgelt · 46

Kreditkarte

Auslandsdienstreise · 28

Kündigung

Abfertigung · 19
Entgeltfortzahlung · 2
Kündigungsschutz, Bildungskarenz · 51
Postensuchtage · 2
Tearbeit · 57
Urlaubsverbrauch · 46
Vorrückung, Ausnahme · 36

Kurzarbeit · 13

Kürzung

Nächtigungsgeld, Ausland · 23
Taggeld, Ausland · 23
Taggeld, Mahlzeiten · 22, 24

L

LebenspartnerIn

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 18
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 27
Tod, Arbeitsverhinderung · 18
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 29

Lehre

Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung · 41
Berufsausbildung, integrative · 41
Dienstreise · 21
Einmalzahlungsoption · 61
Ende, Sonderzahlungen · 45
Erfolgspremien · 41

Internatskosten · 41
KV-Geltungsbereich · 1
Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 31, 32, 33
Lehrlingsentschädigung · 41
Lehrlingsentschädigung, Erhöhung · 63
Lehrlingsentschädigung, Sonderzahlungen · 44
Vorlehre, Anrechnung · 41
Weiterverwendungszeit · 2

Leiharbeit

Bandbreite, Betriebsvereinbarung · 10

Leistungsvolumen · 38

Anpassung · 40
Anrechnung auf Vorrückung · 37
Aufteilungsverfahren · 39
Auswahl-, Aufteilungskriterien · 38
Ermittlungsverfahren · 39
Information der Arbeitnehmer · 39
KV-Wechsel · 40
Vermittlung, Kollektivvertragsparteien · 39
Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 40

Lenkentgelt · 25

Übergangsrecht · 49

M

Mahlzeiten

Taggeld, Kürzung · 22, 24

Mautgebühren · 26

Mehrleistungen

Definitionen · 5
Sonderzahlungen · 14, 44
Vergütung · 14

Meister

Beschäftigungsgruppenjahre · 34
Einstufung · 33
Gehälter · 42

Mindestgehalt · 35

Erhöhung · 63
individuelles · 50

Mitteilung · siehe Information

Mitwirkung

Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Betriebsrat · 30

Montage · 21, 49

Montagebüro, Betriebsstätte · 21
Nahbereichstaggeld · 22
Reise-, Lenkentgelt · 25

N

Nacharbeit · 6

Nacharbeitszulage · 17

Nachtfahrt, -flug

Fahrtkostenersatz für Bahn · 26
Nächtigungsgeld · 24
Reiseentgelt · 25

Nächtigungsgeld

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 28
Entfall · 24
Europäische Union · 23, 49

Höhe, Ausland · 23
Höhe, Inland · 22
Krankheit · 27
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 23

Nahbereich

Nahbereichstaggeld · 22
Reise-, Lenkentgelt · 25

Namensliste

Leistungsvolumen · 39
Vorrückung, Ausnahme · 36

Normalarbeitszeit · 4

Änderung, Sonderzahlungen · 45
Ausland · 28

P

Parkgebühren · 26

Partnerschaft, eingetragene

Arbeitsverhinderung · 18

Pauschale · siehe Überstundenpauschale

Bandbreite · 9
Dienstreise · 29
Dienstreise, Auslagenersatz · 24
Fälligkeit · 43
Kilometergeld · 26
SEG-Zulagen · 59
Sonderzahlung · 52
Vollzeitmehrarbeit, Berechnung · 16

Pilotprojekt

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 53

Portiere

Arbeitszeit · 13

Postensuchtage · 2, 64

Praktikanten

Ferialpraktikanten · 42
Pflichtpraktikanten · 42
Pflichtpraktikanten, KV-Geltungsbereich · 1

Prämien

Erfolgsprämien · 41
Fälligkeit · 43

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung · 34
Einmalzahlungsoption · 61
Leistungsvolumen · 38
Sonderzahlungen · 45

Probezeit · 1

Projektleitung

Einstufung · 32

Provision

Leistungsvolumen · 38
Sonderzahlungen · 44

Provisionsvertreter

Vorrückung, Ausnahme · 36

Prüfung

unbezahlte Freizeit · 17

Prüfungsvorbereitung · 17

Q

Quartier

Dienstreise, Angemessenheit · 24

Dienstreise, Nächtigungsgeld · 24
Dienstreise, Nächtigungskostenerstattung · 23
Dienstreise, Reise-, Lenkentgelt · 25
Dienstreise, Spitalsaufenthalt · 27
Kosten, Lehrling · 41

R

Rechnungslegung, Dienstreise · 29

Regelungen, betriebliche · siehe auch Sondervereinbarungen

Entlohnung, Anpassungsempfehlung · 51

Reiseaufwandsentschädigung

Ausland · 23
Erläuterungen · 63
Europäische Union · 49, 79
Inland · 21

Reiseentgelt · 24

Nachtfahrt, -flug · 25

Reisevorbereitung

Auslandsdienstreise · 27

Remunerationen

Anrechnung auf Mindestgehalt · 35

Rückerstattung

Ausbildungskosten · 17

Rücktransport

Dienstreise, Tod · 27

Rücktritt

Übertritt zu Abfertigung Neu · 21

Rufbereitschaft · 11

Ruhen

Versorgungsleistung wegen Abfertigung · 19

Ruhezeit, tägliche · 5

Rundung

betriebliche Beträge · 43

S

Sanitätsdienst

Arbeitszeit · 13

Schichtarbeit · 10

Postensuchtage · 2

Schichtzulage · 17

Schiffsfahrten

Bewilligung · 26

Schlafwagen

Bewilligung · 26
Nächtigungsgeld · 24

Schlichtung

Prüfungsvorbereitung · 18

Schmutzzulage · siehe SEG-Zulagen

Schriftform

Abrechnung, Dienstreise · 29
Arbeitsvertrag · 1
Dienstreise, Ausgangspunkt · 21
Dienstreise, Sondervereinbarung · 25
Dienstreise, Stammbetriebsstätte · 21
Dienstzettel · 1
Elternkarenz-Ende, Information · 3
Fahrtkostenersatz · 26
Leistungsvolumen, Erhöhung, Information · 39

Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung · 23
Risikoabdeckung, Dienstreise · 28
Sondervereinbarungen, Dienstreise · 28, 29
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betrieb ohne Betriebsrat · 13
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 43

Schule

Berufsschule, Dienstreise · 21
Einstufung · 31, 32
Schülerheim, Internatskosten · 41
Schulzeiten-Anrechnung, Urlaubsausmaß · 66
Urlaubsausmaß, Schulzeiten-Anrechnung · 46

Schwiegereltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 18

SEG-Zulagen

Arbeitsgericht · 59
Arbeitsplatzbewertung, Betriebsvereinbarung · 59
Ausschuss, paritätischer · 59
Betriebsvereinbarung · 59
Durchrechnungszeitraum · 59
Höhe · 58
Pauschale · 59
Sonderzahlungen · 44
Verfall · 47, 59

Sondervereinbarungen

Auslandsdienstreise · 28
Dienstreise · 29
Reise-, Lenkentgelt · 25

Sonderzahlungen · 44

Änderung der Normalarbeitszeit · 45
Fälligkeit · 44
Grundvergütung, Abgeltung · 16
Grundvergütung, Mehrleistungen, Sonn-, Feiertagsarbeit · 14
Höhe · 44
Pauschale · 52
Zeiten ohne Entgeltanspruch · 45

Sonntag · siehe Wochenende

Auslandsdienstreise · 28
Reiseentgelt, Zuschlag · 24
Sonntagsarbeit · 10

Sonntagszuschlag · 16

Verfall · 47

Spitalsaufenthalt

Taggeld · 27

Stammbetriebsstätte

Dienstreise · 21

Stundengehalt · 30

T

Taggeld

Auslandsdienstreise, Inlandsanteil · 23
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 28
Entfall · 24
Europäische Union · 23, 49
Höhe, Ausland · 23
Höhe, Inland · 22, 49
Höhe, Nahbereich · 22

Krankheit · 27
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 23
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 24
Kürzung, Mahlzeiten · 22, 24

Teiler

Berechnung der Grundvergütung · 14

Teilqualifikations-Ausbildung

Anrechnung auf Lehre · 41
Einstufung · 31
Internatskosten · 41
Lehrlingsentschädigung · 41

Teilzeit

Abfertigung · 20
Elternteilzeit · 20
Ist-Gehalt · 36
Leistungsvolumen · 38
Mindestgehalt · 35
Sonderzahlungen · 45
Teilzeitmehrarbeit, Vergütung · 15
Verkürzung der Normalarbeitszeit, geringfügige · 13

Teilzeitmehrarbeit

Definition · 5
Gleitzeit · 16
Grundvergütung · 15
Verfall · 47
Zuschlag, Beendigung · 14
Zuschlag, Einarbeitung i.V.m. Feiertagen · 16
Zuschlag, geblockte Teilzeitarbeitsmodelle · 16
Zuschlag, Altersteilzeit · 16

Telearbeit · 46

Dienstzettel · 56

Tod

Arbeitnehmer, Dienstreise, Rücktransport · 27
Arbeitnehmer, Unfallversicherung · 28
Arbeitsverhinderung · 18
Dienstreise, Heimfahrt · 27
Todesfallunterstützung · 2, 64

Topf · siehe Leistungsvolumen

U

Überbrückungshilfe

Dienstreise, Ausland · 29

Übergangsrecht

Arbeitszeit · 49
Dienstreiserecht · 49
Entlohnungssystem · 49

Überstunden

Definition · 5
Lenkentgelt · 25
Pauschale, Berechnung · 16
Überstundenpauschale, Erhöhung · 60
Urlaubsentgelt · 46
Verfall: · 47
Vergütung, Fälligkeit · 43
Zeitausgleich · 15
Zuschlag · 14

Übertritt zu Abfertigung Neu

Rücktritt · 21

Umstrukturierung

Leistungsvolumen · 40

Umstufung · 37

Unfall · *siehe* Arbeitsunfall

Privatauto · 26

Unfallversicherung

Auslandsdienstreise · 28

Unterhaltsansprüche

Vorschuss, Auslandsdienstreise · 29

Untersuchung, ärztliche

Nachtarbeit · 6

Urlaub · 45

Ausmaß · 66

Dienstreise, Heimfahrt · 27

Nächtigungsgeld, Inland · 22

Verbrauch während Kündigungsfrist · 46

Urlaubsgeld · *siehe* Sonderzahlungen

V

Verbesserungsvorschläge

Vergütung, Betriebsvereinbarung · 47

Verfall · 47

Heimfahrt · 27

SEG-Zulagen · 59

Verkehrsmittel · 25

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 28

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien · 48

Auslegung, EES-Übergangsrecht · 51

Dienstreise, Betriebsstätte · 21

Leistungsvolumen · 39

Verschwiegenheit

Vermittler, Leistungsvolumen · 39

Versetzung

Nachtarbeit · 6

Versicherung

Auslandsdienstreise · 28

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 28

Versorgungsleistung

Anrechnung auf Abfertigung · 19, 20

Ruhen wegen Abfertigung · 19

Verständigung · *siehe* Information

Verteilungsoption · 61

Verwendungsgruppen · *siehe* Beschäftigungsgruppen

Vier-Tage-Woche · 11

Visa-Gebühren

Auslandsdienstreise · 27

Vollzeitmehrarbeit

Definition · 5

Verfall · 47

Vergütung · 14

Volontär

KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

Vorarbeiter · 34

Vordienstzeiten

Anrechnung · 34

Beschäftigungsgruppenjahre · 34

Vorlehre

Anrechnung auf Lehre · 41

Vorrückung · 33

Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel · 36

Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete

Fälle · 36

Ist-Gehalt · 36

Ist-Gehalt, Ausnahmen · 36

Ist-Gehaltserhöhung, Anrechnung · 36

Übergangsrecht · 50

Vorrückungsstufe · 33, 50

Vorrückungsstufe, Umstufung · 37

Vorrückungstabelle · 50

Vorrückungswerte · 33

Vorrückungszeitpunkt · 35

Vorschuss

Reisekosten, Auslandsdienstreise · 28

Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 27

Unterhaltsansprüche, Auslandsdienstreise · 29

Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 28

Vorstand

KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

W

Wartezeit

Elternkarenz, Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen · 3

Wartezeiten, Reiseentgelt · 24

Weihnachten

arbeitsfrei · 5

Weihnachtsgeld · *siehe* Sonderzahlungen

Wieterbildung

Bildungsfreistellung · 17

Bildungskarenz · 51

Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 52

Nachtarbeit · 7

Telearbeit · 57

Weiterbildungsveranstaltung, Taggeldkürzung · 24

Weiterverwendungszeit nach Lehre · 2, 65

Werksfeuerwehr

Arbeitszeit · 13

Wirtschaftliche Schwierigkeiten

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 40

Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 36

Wochenende · *siehe* Sonntag

Auslandsdienstreise · 28

Nächtigungsgeld, Inland · 22

Wochengeld

Sonderzahlungen · 45

Wohnsitz

Dienstreise, Ausgangspunkt · 21

Wohnungswechsel

Arbeitsverhinderung · 18

Z

Zeitausgleich

Nächtigungsgeld, Inland · 22

Überstunden · 15

Vollzeitmehrarbeit · 14

Zeitguthaben

Beendigung · 13

Verbrauch · 15

Zeitschuld

Beendigung · 13

Zivildienst

Anrechnung für Vorrückung · 34

Einmalzahlungsoption · 61

Leistungsvolumen · 38

Sonderzahlungen · 45

Zulagen, Zuschläge · 14

Arbeitsgericht · 59

Bandbreite · 9

Fälligkeit · 43

Höhe · 58

Nachtarbeit · 17

Pauschale · 59

Reiseentgelt · 24

Schichtzulage · 17

Sonderzahlungen · 44

Sonntag · 16

Teilzeitmehrarbeit · 16

Überstunde · 14

Verfall · 59

Vollzeitmehrarbeit · 14

Zusammentreffen · 17

Zustimmung

Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Kollektivvertragsparteien · 53

Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Betriebsrat · 23

Bandbreite, Betriebsrat · 8

Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Kollektivvertragsparteien · 34

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 40

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat · 38

Schichtarbeit, Kollektivvertragsparteien · 10

Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Kollektivvertragsparteien, · 16

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betriebsrat · 13

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kollektivvertragsparteien · 13

Zweckausbildung · 31

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAATEN (WERTE 2011/12 IN €)

Änderungen sind in Fettdruck hervorgehoben

STAAT	TAGGELD				NÄCHTIGUNGSGELD			
ÖSTERREICH	INLANDSTAGGELD				1. – 7. TAG		ab 8. TAG	
	44,93				24,92		15,14	
EU	1. – 28. Tag		ab 29. Tag		1. – 28. Tag		ab 29. Tag	
BELGIEN	44,93		44,93		24,92		20,43	
Brüssel					32,00		28,80	
DÄNEMARK					41,40		37,26	
DEUTSCHLAND					27,90		25,11	
Grenzorte*					24,92		16,29	
FINNLAND					41,40		37,26	
FRANKREICH					24,92		21,60	
Paris, Straßburg					32,70		29,43	
GRIECHENLAND					24,92		20,97	
IRLAND					33,10		29,79	
ITALIEN					27,90		25,11	
Rom, Mailand					36,40		32,76	
Grenzorte*					24,92		16,29	
LUXEMBURG					24,92		20,43	
NIEDERLANDE					27,90		25,11	
PORTUGAL					24,92		20,43	
SCHWEDEN					41,40		37,26	
SPANIEN					30,50		27,45	
VER. KÖNIGR. (UK)					36,40		32,76	
London					41,40		37,26	
	1.5.2011	1.1.2012	1.5.2011	1.1.2012	1.5.2011	1.1.2012	1.5.2011	1.1.2012
BULGARIEN	40,00	43,00	36,00	38,70	24,92	24,92	20,43	20,43
ESTLAND, LETT- LAND, LITAUEN	44,93		44,93		31,00	31,00	27,90	27,90
MALTA					30,10	30,10	27,09	27,09
POLEN					25,10	25,10	22,59	22,59
RUMÄNIEN					27,30	27,30	24,57	24,57
SLOWAKEI	42,90	44,93	38,61	44,93	24,92	24,92	15,14	15,14
Pressburg	44,93		44,93				21,96	21,96
SLOWENIEN	44,93		44,93				20,97	20,97
Grenzorte*	42,90		38,61				15,14	15,14
TSCHECHIEN	44,93		44,93				21,96	21,96
Grenzorte*	42,90		38,61				15,14	15,14
UNGARN	41,60		37,44		26,60	26,60	23,94	23,94
Budapest	44,93		44,93		26,60	26,60	23,94	23,94
Grenzorte*	41,60		37,44		24,92	24,92	16,29	16,29
ZYPERN	43,60	44,93	39,24	44,93	30,50	30,50	27,45	27,45

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

MINDESTGEHÄLTTER AB 1.5.2011 (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	1.500,89	–	–	–	–	–	–
B	1.521,60	1.552,04	1.582,48	1.597,70	1.612,92	30,44	15,22
C	1.670,09	1.720,20	1.770,31	1.795,37	1.820,43	50,11	25,06
D	1.783,80	1.837,32	1.890,84	1.917,60	1.944,36	53,52	26,76
E	2.044,14	2.125,90	2.207,66	2.248,54	2.289,42	81,76	40,88
F	2.304,58	2.396,77	2.488,96	2.535,06	2.581,16	92,19	46,10
G	2.655,53	2.761,76	2.867,99	2.921,11	2.974,23	106,23	53,12
H	2.918,47	3.035,22	3.151,97	3.210,35	3.268,73	116,75	58,38
I	3.570,87	3.713,72	3.856,57	3.928,00	3.999,43	142,85	71,43
J	3.928,13	4.085,26	4.242,39	4.320,96	4.399,53	157,13	78,57
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.193,06	5.400,78	5.504,64	5.608,50	5.712,36	207,72	103,86

Beruf & Studium eröffnen neue Perspektiven.



Insgesamt 15 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