

Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie (KVArbEEI)

1. Mai 2008

in der Fassung vom 1. September 2008
(Kilometergeld)

Weiterbildung öffnet viele Türen!



Das Portfolio technischer Studiengänge an der FH Technikum Wien ist in Österreich ohne Konkurrenz. Die berufsbegleitenden Bachelor- und Master-Studiengänge bieten speziell MitarbeiterInnen in der Elektro- und Elektronikindustrie individuelle Bildungswege. Das eröffnet neue Karrierechancen und sichert die Konkurrenzfähigkeit zukunftsorientierter Unternehmen. Informationen über das berufsbegleitende Studienangebot an der FH Technikum Wien, Höchstädtplatz 5, 1200 Wien, erhalten Sie unter T: +43/1/333 40 77-333.



> www.technikum-wien.at

Kollektivvertrag für Arbeiter

der Elektro- und Elektronikindustrie (KVArbEEI)

Herausgeber:

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

Ansprechpartner:

Dr. Bernhard Gruber, Tel.: 01/58839-56; gruber@feei.at

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

Die LexisNexis-Gruppe weltweit

Argentinien	LexisNexis Argentina, BUENOS AIRES
Australien	LexisNexis Butterworths, CHATSWOOD, New South Wales
Benelux	LexisNexis Benelux, AMSTERDAM
Chile	LexisNexis Chile Ltda, SANTIAGO
China	LexisNexis China, PEKING and SHANGHAI
Deutschland	LexisNexis Deutschland GmbH MÜNSTER
Frankreich	LexisNexis SA, PARIS
Großbritannien	LexisNexis Butterworths, a Division of Reed Elsevier (UK) Ltd,
Hongkong	LexisNexis Hong Kong, HONGKONG
Indien	LexisNexis India, NEU DELHI
Italien	Giuffrè Editore, MAILAND
Japan	LexisNexis Japan, TOKIO
Kanada	LexisNexis Canada, MARKHAM, Ontario
Malaysien	Malayan Law Journal Sdn Bhd, KUALA LUMPUR
Mexiko	LexisNexis Mexico, MEXIKO
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
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 978-3-7007-4021-6

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG,
Wien 2008
<http://www.lexisnexus.at>
Best.-Nr. 35.33.02

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.

Druckerei: Börsedruck Ges.m.b.H, Liesinger Flur-Gasse 8, 1230 Wien

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	1
II. GELTUNGSBEREICH.....	1
III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER.....	1
IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	1
Beginn.....	1
Ende	2
Weiterverwendungszeit	3
V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	3
VI. ARBEITSZEIT	4
Wöchentliche Arbeitszeit.....	4
Tägliche Arbeitszeit	5
Tägliche Ruhezeit bei Schichtwechsel und Dienstreisen	5
Kurzarbeit	6
Verteilung der Normalarbeitszeit.....	6
Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen.....	6
Durchrechenbare Arbeitszeit	7
Bandbreite	7
Erweiterte Bandbreite	8
Jugendliche.....	11
Schichtarbeit	11
Dekadenarbeit	11
Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember.....	12
Rufbereitschaft.....	12
Vla. MEHRARBEIT	12
Vlb. NACHTARBEIT	13
Vlc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE.....	14
Vld. ALTERSTEILZEIT	15
VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	16
Überstunden	16
Sonn- und Feiertagsarbeit	16
Gemeinsame Bestimmungen.....	17
VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE.....	18
Dienstreisebegriff	18
Reiseaufwandsentschädigung	18
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	21
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	23
Heimfahrten	24
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen.....	25
Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen.....	27
Rechnungslegung, Verfall.....	27
IX. ENTLOHNUNG	27
Allgemeine Bestimmungen	27
Beschäftigungsgruppen	28
Vorrückungsstufen.....	31
Mindestlohn	33
Ist-Lohn.....	34
Umstufung	35
Individuelle Erhöhungen	36
Lehrlinge	40
Pflichtpraktikanten	40

X. VERDIENSTBEGRIFF.....	41
XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN.....	41
XII. AKKORDARBEIT.....	41
XIII. PRÄMIENARBEIT	43
Prämien	43
Akkordähnliche Prämien	44
XIIIa. KOMPETENZZULAGE	45
Kompetenzzulage	45
Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn.....	45
Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn.....	46
Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes.....	46
Mehrimaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn	46
Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage	46
XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE	47
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.....	47
Schmutzzulage	47
Erschwerniszulage.....	47
Gefahrenzulage	47
Gemeinsame Bestimmungen.....	47
Nachtarbeitszulage	48
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten	48
Montagezulage	48
Vorarbeiterzuschlag	48
Überstundenzuschläge	48
Sonntagszuschlag	49
Feiertagsentlohnung	49
Gemeinsame Bestimmungen.....	49
XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG	50
Fälligkeit.....	50
Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne	51
XVI. FREISTELLUNG UND ARBEITSVERHINDERUNG.....	51
Aus- und Weiterbildung	51
Prüfungsvorbereitung	52
Arbeitsverhinderung.....	52
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	53
XVIa. ERKRANKUNG	53
Entgeltanspruch bei Erkrankung.....	54
Gemeinsame Bestimmungen.....	55
Nachweispflicht.....	55
XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS	55
Urlaub	55
Anspruch auf Urlaubszuschuss	56
Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses.....	56
XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION.....	57
Anspruch auf Weihnachtsremuneration	57
Berechnung der Weihnachtsremuneration.....	57
XVIIIa. JUBILÄUMSGELD	58
XIX. ABFERTIGUNG.....	58
Anspruch auf Abfertigung	58

Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers	58
Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung	59
Anrechenbarkeit anderer Leistungen	60
Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	60
XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN	60
XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL	61
XXII. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN	61
ANHANG I – Muster eines Dienstzettels	62
ANHANG II – Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämien- verdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2008	63
ANHANG III – Vereinbarung über die Erprobung betriebl. Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006	66
ANHANG IV – Brille für Bildschirmarbeit	66
ANHANG V – Protokoll vom 18.9.1995: Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII, Punkt 10, und XVIII, Punkt 6	66
ANHANG VI	66
Protokoll vom 7.10.1997 zu Abschnitt VI, Punkt 19a	66
Protokoll vom 19.10.1998	67
Protokoll vom 16.10.2002 zu Abschnitt VIb	67
Protokoll vom 28.10.2003 zu Abschnitt VI d sowie Abfertigung	67
Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 zu Abschnitt IX, Punkte 8 und 12, sowie zu Anhang IXa, Punkt. 1	68
ANHANG VII	68
ANHANG VIII – Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem	68
ANHANG IXa – Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems	70
Einstufung in Beschäftigungsgruppen	70
Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn	71
Kompetenzzulage im Übergangsrecht	74
Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.5.2004	75
Umstufung nach dem 1.5.2004	76
Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2008	76
Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen)	76
Lehrlinge	76
Betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Lohnerhöhungen	77
Arbeiterreiche Unternehmen	77
Dienstzettel	78
ANHANG IXb – Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes	78
Reiseaufwandsentschädigungen	78
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	79
Betriebliche Regelungen	79
Vor dem 1.5.2006 begonnene Dienstreisen	79
Verschiebung der Einführung	80
Weitergeltung	80
ANHANG X – Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen	80
ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS 2008	84
SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT	90
STICHWORTVERZEICHNIS	92
REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN	105

ABKÜRZUNGEN

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG.....	Angestelltengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
ArbAbfG	Arbeiter-Abfertigungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARÄG.....	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BG-J.....	Beschäftigungsgruppenjahre
BMSVG.....	Betriebl. Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
EDR	Einheitliches Dienstreiserecht für ArbeiterInnen und Angestellte (Abschnitt VIII und Anhang IXb)
EES.....	Einheitliches Entlohnungssystem für ArbeiterInnen und Angestellte (Abschnitt IX und Anhang IXa)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG.....	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
ESTG	Einkommensteuergesetz
FEEI.....	Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
GewO.....	Gewerbeordnung
GIBG.....	Gleichbehandlungsgesetz
KV	Kollektivvertrag
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
MSchG.....	Mutterschutzgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

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

Änderungen und Ergänzungen gegenüber der vorherigen Kollektivvertragsbroschüre sind durch graue Hinterlegung hervorgehoben.

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung,
andererseits.

II. GELTUNGSBEREICH

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

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2008 in Kraft.
2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Beginn

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

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

¹ Seite 62.

Ende

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

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

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

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

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

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

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

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

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

7a. Gibt der Arbeitnehmer im Laufe eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Äußerung ab, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Ar-

beitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probe-monates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist der auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Verdienst über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – § 22 AngG, § 1160 ABGB) zu bezahlen.

Weiterverwendungszeit

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

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

V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

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

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

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

2. Für ab dem 1.5.2005 anfallende Dienstjubiläen, begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre sowie ausgesprochene Kündigungen gilt: Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches, des Krankengeldzuschusses, das Dienstjubiläum und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.

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

- die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten,

- die am 1.1.2003 oder später begonnen haben, in vollem Ausmaß angerechnet.

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

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

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

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

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

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

VI. ARBEITSZEIT

Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.

Bewachungspersonal, Portiere, Chauffeure, Werksfeuerwehren, Sanitätsdienst

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz), Portiere, Chauffeure und Beifahrer, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarung über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden.

Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40% der Arbeitszeit beträgt.

3. Die verlängerte Wochenarbeitszeit im Sinne des Punktes 2 darf höchstens 60 Stunden betragen.

4. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der 2. Hälfte der 39. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30% zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

² Seite 32.

5. Werden hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale begriffene Sonntags- und Nachtarbeit keine besondere Vergütung. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung. Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt in jeder Woche eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe im Sinne des Arbeitsruhegesetzes). Diese hat jede 3. Woche einen Sonntag einzuschließen.

6. Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.

7. Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeitsbedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

Tägliche Arbeitszeit

9.³ Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich bis zu 8 Stunden (§ 3 Abs. 1 AZG). Bei gleitender Arbeitszeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit höchstens 10 Stunden.

10. Mitgebrachte Speisen können während der Arbeitszeit ohne Beeinträchtigung der Arbeit eingenommen werden.

11. Zum Reinigen des Arbeitsplatzes bzw. der Maschinen ist die erforderliche Zeit einzuräumen. Diese fällt in die Arbeitszeit.

12. Das Reinigen der Werkstätten wird von hierfür bestimmten Arbeitnehmern vorgenommen. Lehrlinge dürfen nur zu solchen betriebsnotwendigen Reinigungsarbeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

13. Für hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

14. Die Arbeitszeit bei Beschäftigung außerhalb der Betriebsstätte kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch von der für den Betrieb geltenden Einteilung abweichend festgesetzt werden.

Tägliche Ruhezeit bei Schichtwechsel und Dienstreisen

14a. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden (§ 12 Abs. 1 AZG). Bei freiwilligem Schichttausch und in vergleichbaren Fällen beträgt die tägliche Ruhezeit mindestens 10 Stunden.

Bestehen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden (§ 20b Abs. 3 AZG). Bestehen während der Reisezeit keine aus-

³ Punkt 8 (Güterbeförderung) ist mit 1.5.2008 außer Kraft getreten.

reichenden Erholungsmöglichkeiten, kann die Ruhezeit an maximal 2 Tagen pro Kalenderwoche auf 8 Stunden verkürzt werden; die Ruhezeit darf nicht an 2 aufeinander folgenden Tagen verkürzt werden.

Kurzarbeit

15. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herabgesetzt werden; in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmern ist das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber erforderlich. Eine derartige Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Kollektivvertragspartner, sofern Beihilfen nach dem AMFG beantragt werden.

Verteilung der Normalarbeitszeit

16. Bei der Arbeitszeiteinteilung, insbesondere bei Schicht- und Nachtarbeit, sowie bei der (zulässigen) Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden oder Dienstreisen, sind wichtige persönliche Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird. Arbeitnehmer können die Befolgung von Anordnungen verweigern, denen nachweisbar wichtige, persönliche Interessen entgegenstehen.

Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen. Im Falle einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 12 Uhr enden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf **4 Tage** durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. An diesen Tagen darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (§ 7 Abs. 6 AZG). Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 6 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Eine Abweichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit ist möglich, wobei die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf. Der Zeitausgleich für diese Abweichung hat längstens in einem Zeitraum von 26 Wochen zu erfolgen.

Die Einführung derartiger Regelungen bzw. der „gleitenden Arbeitszeit“ bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

17. Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen (gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern, verlegt werden.

Ein Einarbeitungszeitraum von über 13, jedoch höchstens 52 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

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

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

Durchrechenbare Arbeitszeit

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

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV⁴ vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

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

Bandbreite

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

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

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Punktes 18 erfolgt.

⁴ Seite 50.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit (Abschnitt XII) und Prämienarbeit (Abschnitt XIII) ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämierendurchschnittslohn auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche).

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst (Abschnitt X⁵).

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Erweiterte Bandbreite

19a. a) Anstelle der Punkte 16 (ausgenommen 1. Absatz) bis 19 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Schichtarbeit (Punkt 21) ist nur dann zulässig, wenn der Schichtplan eine wöchentlich gleiche Normalarbeitszeit vorsieht.

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

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

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

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

Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

b) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 78 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

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

⁵ „Verdienstbegriff“ (Seite 41).

Zeitzuschläge

c) Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25%.

Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich vereinbart werden.

Lage der Normalarbeitszeit

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

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

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

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

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

Verbrauch der Zeitguthaben

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

Übertragung bzw. Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

f) Besteht am Ende eines bis zu 12-monatigen Durchrechnungszeitraumes ein Zeitguthaben, können bis zu 40 Stunden (Grundstunden und Zeitzuschlag) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden, sofern ein solcher vereinbart ist. Ist kein weiterer Durchrechnungszeitraum vereinbart, kann der Zeitausgleich innerhalb einer 3-monatigen Nachfrist erfolgen. Der Zeitpunkt des Zeitausgleiches ist in diesem Fall am Ende des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Bei Durchrechnungszeiträumen, die über 12 Monate hinausgehen, ist eine Übertragung von Zeitguthaben nicht zulässig. Eine allfällige Nachfrist muss innerhalb des höchstzulässigen Durchrechnungszeitraumes von 18 Monaten liegen.

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

Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

Montageabsicherung; Leistungslöhne

h) Regelmäßig angefallene Montagezulagen sind mit ihrem Durchschnittsbetrag gleichzeitig mit dem Monatslohn auszubezahlen. Die Angemessenheit des Durchschnittsbetrages ist mit Ende jedes Durchrechnungszeitraumes und bei wesentlicher Veränderung der Verhältnisse an Hand der tatsächlich erbrachten Montagearbeiten (Abschnitt XIV, Punkt 7⁶) zu überprüfen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Für infolge des Zeitausgleichs gänzlich arbeitsfreie Tage ist das ausfallende Reise- bzw. Lenkentgelt mit dem Durchschnittswert der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen fortzuzahlen.

Bei leistungsbezogenen Entgelten (Akkord, Prämie usw.) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die erweiterte Bandbreite möglichst vermeidet.

Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite

i) Erweiterte Bandbreite darf nicht für Arbeiten in der Zeit von 22 bis 6 Uhr, für Samstage ab 14 Uhr sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit vereinbart werden.

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

Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit oberer Bandbreite verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw. 2 Arbeitswochen.

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

⁶ Seite 48.

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

Jugendliche

20. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden. Bei Anwendung der Punkte 16 bis 19 sind die Vorschriften über die Mindestruhezeit nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes sowie des Arbeitsruhegesetzes zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

Schichtarbeit

21. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitseinteilung ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Schichtarbeit mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien eingeführt werden. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlichen Mindestruhezeiten eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten, außer in den Fällen des § 4 Abs. 8 AZG (4-Tage-Woche) und des § 4a Abs. 3 AZG.

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet. Die sich daraus ergebenden Überschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden sind innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von höchstens 26 Wochen auszugleichen. Dieser Durchrechnungszeitraum kann mittels Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. Die Festlegung des Zeitausgleichs hat unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt es zu keiner Einigung, erfolgt der Zeitausgleich vor dem Ende des Durchrechnungszeitraums. Ansprüche aus dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch derartige Freischichten nicht berührt.

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.

Dekadenarbeit

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

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

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

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

Für die Festlegung der Normalarbeitszeit sind die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Arbeitnehmer als Festlegung der Normalarbeitszeit.

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

23. Der 24. Dezember ist bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nachtschicht vom 23. auf 24. Dezember, spätestens jedoch ab 6 Uhr früh. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit.

Wird aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede am 24. Dezember bis 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50%, für jede am 24. und 31. Dezember, nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100%.

Rufbereitschaft

24. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an bis zu 30 Tagen vereinbart werden, wenn die Entlohnung für die Rufbereitschaft mittels Betriebsvereinbarung geregelt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Entlohnung für die Rufbereitschaft mit dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren.

Vla. MEHRARBEIT

Das Ausmaß der ab 1.11.1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16 bis 22.

Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%. Die Berechnung ist in Abschnitt XIV, Punkt 13,⁷ geregelt.

Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit sowie für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 16 bis 22, geleistet wird, gilt Abschnitt VII, Punkt 9.⁸

Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Kollektivvertrages (Abschnitt VII, Punkte 2 bis 5) sinngemäß anzuwenden.

⁷ Seite 49.

⁸ Seite 17.

Arbeitszeiten, für die auf Grund des Abschnittes XIV, Punkte 9 und 10, ein Zuschlag von mehr als 50% gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes VIa, sondern als Überstunden.

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

VIb. NACHTARBEIT

1. Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung vorliegt. Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

2. Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

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

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

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

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

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

5. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I 122/2002, ärztlich untersuchen

lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

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

VIc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Der Mindestmonatslohn von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist in Abschnitt IX, Punkt 23,⁹ geregelt.

2. Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus beschäftigt, so ist der Verdienst für die Mehrarbeitsstunden

- um 16,8% zu erhöhen und der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag (§ 19d AZG) von diesem erhöhten Betrag zu berechnen oder
- mit dem Durchschnittsbetrag (einschließlich des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlages) der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.

3. Für Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen.

4. Bei auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbarten geblockten Teilzeitarbeitsmodellen, bei denen die genaue zeitliche Lage der Vollzeit- und Freizeitphase im Vorhinein festgelegt wird (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase), gebührt für die in der Vollzeitphase gemäß dieser Vereinbarung geleistete Mehrarbeit kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs. 3a AZG, sofern die Mehrarbeit zeitlich im Vorhinein fixiert wird. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.

5. Werden Teilzeitbeschäftigte in Betriebsvereinbarungen über die erweiterte Bandbreite (Abschnitt VI, Punkt 19a) einbezogen, sind auf Arbeitszeiten bis einschließlich der 40. Wochenstunde die Regelungen über die Teilzeitmehrarbeit gemäß § 19d AZG anzuwenden. Die zuschlagsfreie Mehrarbeit (Abschnitt VIa) schließt unmittelbar an die vereinbarte Wochenarbeitszeit an. Für Arbeitsleistungen ab der 41. Wochenstunde sind die Bestimmungen über die Erweiterte Bandbreite anzuwenden. Die Normalarbeitszeit darf 32 Wochenstunden unterschreiten, wenn die mit dem Teilzeitbeschäftigten vereinbarte Normalarbeitszeit unter 35 Wochenstunden liegt.

⁹ Seite 33.

Vid. ALTERSTEILZEIT

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

2. a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

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

a) Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

d) Für in der Altersteilzeitvereinbarung im Vorhinein festgelegte über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs. 3a AZG. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.

4. Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

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

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit (Abschnitt VI, Punkt 1¹⁰) sowie der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa¹¹ vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16 bis 22, liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa überschritten werden.

2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.

3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

4. Der Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter ist verpflichtet, den Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu verständigen. Das gilt nicht bezüglich der Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitnehmer. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, dann ist diese sofort nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.

5. Überstunden für den laufenden Tag dürfen grundsätzlich nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle angeordnet werden.

Sonn- und Feiertagsarbeit

6. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise bzw. bei Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere Regelung vorsehen. Fällt auf einen als Sonntag geltenden

¹⁰ Seite 4.

¹¹ Seite 12.

Werktag ein gesetzlicher Feiertag, so ist für jede an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung ein Zuschlag von 100% zu bezahlen.

7. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gemeinsame Bestimmungen

8. Die Bezahlung von Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Abschnitt XIV¹² – Zulagen und Zuschläge – geregelt.

An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann auf Grund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50% im Verhältnis 1:1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100% im Verhältnis 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.

Sieht eine Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung eine derartige Regelung vor, kommen die Bestimmungen des Abschnittes XX¹³ hinsichtlich der Konsumierung der Freizeit nicht zur Anwendung.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

9. Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit gelten die Grundsätze des Punktes 8 sinngemäß mit der Maßgabe, dass für die Mehrarbeit ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 gebührt. Ein Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 18 bis 22,¹⁴ geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen.

Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Auf Grund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, auf Grund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – können abweichende Regelungen vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen; wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV¹⁵ übertragen werden.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 50% zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

¹² Seite 48.

¹³ „Verfall von Ansprüchen“ (Seite 60).

¹⁴ Seite 7.

¹⁵ Seite 50.

VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE¹⁶

Dienstreisebegriff

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

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

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen

- ein einheitlicher Ausgangspunkt für alle an einem Dienstort tätigen Arbeitnehmer (z.B. in Wien der Stephansdom) oder
 - der Wohnsitz des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt
- festgesetzt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mittels schriftlicher Einzelvereinbarung geschehen.

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

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

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

Reiseaufwandsentschädigung

Allgemeines

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

Inlandsdienstreisen

6. Inlandstaggeld

Bei Inlandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf Inlandstaggeld in der Höhe von € 43,01

¹⁶ Übergangsrecht ab Seite 78 (Anhang IXb); *Gruber/Winkelmayr*, Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis ARD Orac, Wien 2006).

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 (€ 14,34);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden € 21,51;
- mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung € 21,51;
- mehr als 12 Stunden mit Nächtigung volles Inlandstaggeld (€ 43,01).

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

7. Nahbereichstaggeld

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

- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden € 10,38;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 13,02;
- mehr als 11 Stunden € 21,51.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben Arbeitnehmer

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

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

8. Nächtigungsgeld

Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld. Dieses beträgt € 14,49 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 23,86 pro Nacht.

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

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

Auslandsdienstreisen

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

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

Bei Reisen in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Stand 1.5.2008) gebühren Tag- und Nächtigungsgelder in der Höhe des jeweiligen Inlandstaggeldes bzw. -nächtigungsgeldes, soweit sich daraus ein höherer Anspruch als nach Abs. 1 oder 2 ergibt.¹⁷

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 für

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

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

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

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

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

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

Gemeinsame Bestimmungen für In- und Auslandsdienstreisen¹⁸

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

¹⁷ Tabelle mit den (unter Berücksichtigung des EDR-Übergangsrechtes) bei Reisen in die EU-Staaten ge- bührenden Tag- und Nächtigungsgeldern auf Seite 105.

¹⁸ Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist auf Seite 24 (Punkt 32) geregelt.

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 beigestellt wird,
- die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden,
- in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens 3 Stunden der Reisebewegung fallen und ein Schlafwagen oder First- bzw. Business-Class-Flug in Anspruch genommen wird,
- der Arbeitnehmer trotz vom Arbeitgeber vorgesehener auswärtiger Nächtigung zu Hause nächtigt. In diesem Fall gebührt ein Fahrkostenersatz (Kilometergeld) für die Strecke vom Reiseziel nach Hause und zurück, der mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld begrenzt ist. Ist der Fahrkostenersatz niedriger als das Nächtigungsgeld, gebührt die Differenz als pauschaler Auslagenersatz.

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

Ein Quartier ist angemessen, wenn es den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfordernisse zu erfüllen: Ein- oder gegebenenfalls Zweibettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m² Wohnfläche je Arbeitnehmer, WC, Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen (ausgenommen in Hotels), Tisch, versperrbarer Kasten mit Ablage und Aufhängemöglichkeiten, Vorhänge oder andere Einrichtungen, die vor dem Einblick von außen schützen, nach Möglichkeit gemeinschaftliche Aufenthaltsräume, regelmäßige Reinigung des Zimmers und der Bettwäsche.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

18. Für Zeiten der Reisebewegung (einschließlich notwendiger Wartezeiten) außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der aliquote Teil des Ist-Lohnes¹⁹ (Akkord- bzw. Prämien-durchschnittslohnes) ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G²⁰ begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

¹⁹ Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundlohn : 167 = Ist-Stundenlohn; Ist-Stundenlohn : 60 = Ist-Minutenlohn.

²⁰ Übergangsrecht auf Seite 79 (Anhang IXb, Punkt 3).

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 an Stelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung. Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H²¹ zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

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

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

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

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

21. Mit Arbeitnehmern,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind,

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

22. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Berechnung des Reise- bzw. Lenkentgeltes auf Basis des Mindestlohnes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien eine derartige Regelung treffen.²²

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

²¹ Übergangsrecht auf Seite 79 (Anhang IXb, Punkt 4).

²² Übergangsrecht auf Seite 80 (Anhang IXb, Punkt 8).

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld

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

24. Der Arbeitnehmer erhält die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw. des Autobusses ersetzt. Bei Bahnfahrten sind die Fahrtkosten 1. Klasse zu ersetzen

- bei Fahrten über 200 Bahn-km zwischen Ausgangs- und Zielbahnhof oder
- wenn mindestens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

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

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

Die Höhe des Kilometergeldes ist nach der innerhalb eines Jahres (Kalender-, Geschäftsjahr oder sonstiger Jahreszeitraum) für Dienstreisen zurückgelegten Strecke gestaffelt und beträgt pro Kilometer:

	bis 31.8.2008 und ab 1.1.2010	ab 1.9.2008 bis 31.12.2009
bis 15.000 km	€ 0,376	€ 0,420
darüber	€ 0,354	€ 0,395

Das niedrigere Kilometergeld gebührt ab Überschreitung der angegebenen Kilometergrenze.

Trägt der Arbeitgeber einen Teil des Aufwandes direkt (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist der von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichte 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 auf Grund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit dem Privatauto reisen (z.B. Monteure, Vertriebsmitarbeiter), können andere gleichwertige Vereinbarungen über den Fahrtkostenersatz schriftlich getroffen werden.

Heimfahrten

Heimfahrt

29. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz für jeweils

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

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

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

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

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

Heimfahrt aus besonderen Gründen

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

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

Bleibt ein erkrankter Arbeitnehmer am Reiseziel oder in dessen näherer Umgebung in Pflege, sind volles Tag- und gegebenenfalls Nächtigungsgeld zu bezahlen. Ist ein Spitalsaufenthalt erforderlich, ist 1/3 des Taggeldes zu bezahlen; unvermeidliche Quartierkosten hat der Arbeitgeber gegen Nachweis zu ersetzen.

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

Fahrtkostenersatz im Inland

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

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

Rücktransport im Todesfall

34. Stirbt der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat der Arbeitgeber auf Verlangen eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. 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 auf Grund 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.

An Stelle 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 auf Grund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Die Deckungssummen der Unfallversicherung sind mindestens:

- dauernde Invalidität € 45.000,-;
- Tod € 22.500,-.

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

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

Höhere Gewalt

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

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

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

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

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

Rechnungslegung, Verfall

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

IX. ENTLOHNUNG²³

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestgrundlöhne wird bestimmt durch

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

2. Bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres wird der Mindestgrund- und Ist-Grundlohn des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.

3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundlöhne bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen²⁴ erhöht.

4. Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang II²⁵ geregelt.

5. In der Folge ist unter „Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn zu verstehen.

²³ Übergangsrecht ab Seite 70 (Anhang IXa); *Gruber/Winkelmayr*, Kommentar zum Arbeiter-Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis ARD Orac, Wien 2004).

²⁴ Seite 36 („Individuelle Erhöhungen“).

²⁵ Seite 62.

6. Die nachstehenden Regelungen bilden ein für ArbeiterInnen und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

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

8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

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

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

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

11. Im Hinblick auf die Regelung des Vorarbeiterzuschlages (Abschnitt XIV, Punkt 8²⁶) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

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

Die Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung.

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

Ferner Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

²⁶ Seite 48.

Beschäftigungsgruppe C

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

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

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

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

Beschäftigungsgruppe E

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

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

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

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens 2 der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.²⁷

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.²⁸

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

Beschäftigungsgruppe H

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

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 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 Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe I

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 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 Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe J

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 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 Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

²⁷ Beachte Punkt 11, Seite 28.

²⁸ Beachte Punkt 11, Seite 28.

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 Mindestlohnes 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 Mindestlöhne der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder betrieblichen Beschäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestlöhne der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Lohnerhöhungen mindestens um die jeweiligen Vorrückungswerte vorgesehen werden, und zwar spätestens zu den im Kollektivvertrag festgelegten Zeitpunkten. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Vorrückungsstufen

Allgemeines

15. In den Beschäftigungsgruppen B bis K gibt es jeweils eine Grundstufe und 4 Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach 2, 4, 7 und 10 Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.

Beschäftigungsgruppenjahre

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

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

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

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

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

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

Anrechnung von Vordienstzeiten

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

Es dürfen höchstens 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.²⁹

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.

²⁹ Übergangsrecht auf Seite 76 (Anhang IXa, Punkt 24).

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestlohntabelle (Werte in €, 1.5.2008)

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	1.400,64	–	–	–	–	–	–
B	1.422,72	1.451,17	1.479,62	1.493,85	1.508,08	28,45	14,23
C	1.561,57	1.608,42	1.655,27	1.678,70	1.702,13	46,85	23,43
D	1.667,88	1.717,92	1.767,96	1.792,98	1.818,00	50,04	25,02
E	1.913,16	1.989,69	2.066,22	2.104,49	2.142,76	76,53	38,27
F	2.156,91	2.243,19	2.329,47	2.372,61	2.415,75	86,28	43,14
G	2.485,37	2.584,79	2.684,21	2.733,92	2.783,63	99,42	49,71
H	2.734,12	2.843,49	2.952,86	3.007,55	3.062,24	109,37	54,69
I	3.345,31	3.479,14	3.612,97	3.679,89	3.746,81	133,83	66,92
J	3.680,00	3.827,20	3.974,40	4.048,00	4.121,60	147,20	73,60
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.865,03	5.059,63	5.156,93	5.254,23	5.351,53	194,60	97,30

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

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

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

Anrechnungen auf den Mindestlohn

25. Regelmäßige Überzahlungen des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen gelten als Bestandteil des Monatslohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII³⁰ und XIII³¹) fallen, oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenszuschüsse sind nicht Bestandteil des Monatslohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

26. Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatslöhne, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestlöhne zuzüglich des 2-fachen Dezembermindestlohnes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht

³⁰ Seite 41.

³¹ Seite 43.

entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß Abschnitt XVIII³²) und der Urlaubszuschuss (gemäß Abschnitt XVII³³) um mehr als den Dezemberlohn überschritten werden.

Ist-Lohn

Wirkung von Vorrückungen

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

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

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne

29. Punkt 28 gilt nicht für:

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

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

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

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

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

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

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

³² Seite 57.

³³ Seite 55.

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

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

32. Frühestens 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Lohnes eines Arbeitnehmers vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu 2 unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf

- die 1. und 2.,
- die 2. und 3.,
- nur die 3. oder
- nur die 4.

Vorrückung vereinbart werden. Ist der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen (Punkte 37 bis 52) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

33. Liegt der bisherige Mindestlohn unter dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe oder entspricht er diesem, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

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

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

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

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

35. Liegt der Ist-Lohn über dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Lohn ändert sich dadurch nicht.

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

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

36. Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt bei Umstufung³⁴

- 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 die Beschäftigungsgruppe B: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

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

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

Leistungsvolumen

39. Bemessungsgrundlage

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

b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist 1/14 des Jahresbezuges für die Ermittlung des Leistungsvolumens heranzuziehen.

c) Bei Teilzeitbeschäftigten sind Mehrstunden mit der im Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate (September des Vorjahres bis einschließlich August) geleisteten Anzahl zu berücksichtigen.

d) Die Löhne von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Löhne jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. September geendet hat, sind nicht einzubeziehen.

³⁴ Übergangsrecht für Umstufung vor der erstmaligen Vorrückung auf Seite 76 (Anhang IXa, Punkt 23).

- e) Bei Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber der jeweilige Mindestlohn für September.
- f) Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 1/3 der Summe der in den Monaten Juli bis September erzielten Grund- und Leistungslöhne heranzuziehen. Die Kompetenzzulagen sind mit der im September gebührenden Höhe in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

40. Ausmaß

Das Leistungsvolumen beträgt, sofern nicht Günstigeres vereinbart ist,

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

Auswahl- und Aufteilungskriterien

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

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

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

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

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

Information der Arbeitnehmer

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

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

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

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

56. Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen

men vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.

- b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des Leistungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit. a) ausgewählten Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

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

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

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

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

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

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

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

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

Lehrlinge

Lehrlingsentschädigung

63. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in € (1.5.2008):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	484,70	644,14
2. Lehrjahr	644,14	870,55
3. Lehrjahr	870,55	1.073,57
4. Lehrjahr	1.177,75	1.246,83

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) in € (1.5.2008):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	484,70	484,70	484,70
2. Lehrjahr	598,44	551,67	537,85
3. Lehrjahr	738,75	644,14	591,00
4. Lehrjahr	910,94	834,42	–
5. Lehrjahr	1.177,75	950,27	–
6. Lehrjahr	–	1.177,75	–

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

Anrechnung von Vorlehre und teilqualifizierender Ausbildung

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

Pflichtpraktikanten

66. Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von Punkt 1 bis 62 für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr

– ausgenommen längere Betriebspraktika aufgrund des Schulversuchs bei 4-jährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 918,62. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. 4 Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

X. VERDIENSTBEGRIFF

Monatsverdienst ist der Arbeitslohn (einschließlich Kompetenzzulage³⁵), bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit. Bei hauptberuflichem Bewachungspersonal (Werkschutz), Portieren, Chauffeuren und Beifahrern, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zugrunde zu legen.

Bei Pauschalentlohnungen auf Montage- und Baustellen gebührt für jene Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit mehr als die Hälfte der Zeit im Pauschale beschäftigt worden sind, an Stelle des 13-Wochen-Durchschnitts der eingestufte Monatslohn mit einem Zuschlag von 25%.

In den Monatsverdienst sind einzubeziehen:

Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulage sowie Vorarbeiterzuschlag.

Fallen Zulagen und Zuschläge nicht regelmäßig an, so sind sie nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 14 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

XII. AKKORDARBEIT

1. Die Akkorde sind so zu erstellen, dass ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normalleistung den betrieblichen Akkordrichtsatz seiner Beschäftigungsgruppe verdient.

2. Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der Grundstufe der entsprechenden Beschäftigungsgruppe liegen und einen Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) ermöglichen, der jedenfalls um 30% höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.

3. Die Akkorde sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen; soweit wie

³⁵ Seite 45.

möglich erfolgt die Festsetzung auf Grund objektiver Messgrößen (zum Beispiel Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkordvorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.

4. Bei der Erstellung der Akkorde ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann. Die einzelnen Bestimmungsgroßen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkordsystem.

5. Die Akkorde sind vor Beginn der Akkordarbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.

6. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.

7. Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkordvorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch den Mehrverdienst bei anderen Akkorden infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkordvorgaben auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtig zu stellen.

8. Unterschreitet der Akkordlohn ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuzahlen.

9. Eine Änderung von bereits feststehenden Akkorden setzt eine geänderte Arbeitsmethode oder eine Änderung der technischen Einrichtungen, wie Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen und dergleichen, voraus.

10. Ergeben sich durch Umstände, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (zum Beispiel hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkordvorgabe eine Änderung ergibt, so ist der geänderte Akkord frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.

12. Wird ein im Akkord beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Tage der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 13 und 14 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

13. Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.

- 14.** Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst werden, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.
- 15.** Die Weiterbezahlung des Akkorddurchschnittes gemäß Punkt 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkordarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z.B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).
- 16.** Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkordarbeit unmöglich und wird der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, so gebührt ihm bis zur Dauer von 4 Wochen sein Akkorddurchschnittslohn.
- 17.** Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern dies durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem Arbeitnehmer die entsprechende Zeit einzuräumen und mit seinem Akkorddurchschnittslohn zu vergüten.
- 18.** Der Akkorddurchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkordlohn der letzten 13 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Wochen (beziehungsweise 3 Monate oder Kalendervierteljahr).
- 19.** Bei Fließerarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.
- 20.** Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Akkordbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.
- 21.** Bei offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen werden auf Antrag des Betriebsrates die Kollektivvertragspartner auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

XIII. PRÄMIENARBEIT

Prämien

- 1.** Eine Prämientlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruht.
- 2.** Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers im Verrechnungszeitraum. Erwirbt der Arbeitnehmer auf Grund seiner Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist ihm der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu bezahlen.
- 3.** Als Bezugsgrößen für die Ermittlung der Prämie kommen in Betracht: Güte und Menge der Erzeugnisse, Nutzungsgrad der Betriebsmittel, Ausnutzung der Werkstoffe, Verbrauch an Betriebs- und Hilfsstoffen, Verbrauch an Energie.
- 4.** Für die Festsetzung der Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt.
- 5.** Die Prämien sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.

- 6.** Die Prämien sind vor Aufnahme der Prämienarbeit dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.
- 7.** Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so führt dies zu keiner Herabsetzung der Prämie.
- 8.** Die Grundlagen zur Prämienermittlung können geändert werden, wenn sie fehlerhaft erstellt sind oder wenn sich die Arbeitsbedingungen oder die Voraussetzungen geändert haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
- 9.** Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Zeitpunkt der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord-, Prämien- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 10 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.
- 10.** Wird ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er 4 Wochen hindurch 90% seines Durchschnittslohnes (Punkt 12), jedoch mindestens 50% seiner in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte Durchschnittslohn niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu bezahlen.
- 11.** Die Weiterbezahlung des Prämienlohnes gemäß Punkt 10 gebührt dann nicht, wenn die Prämienarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (zum Beispiel Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).
- 12.** Der Durchschnittslohn entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) je Stunde verdient worden ist.
- 13.** Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Prämienbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.

Akkordähnliche Prämien

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

Akkordähnliche Prämien sind Mengenprämiensysteme in der Produktion, die nach arbeits-technischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden (z.B. Vorgabezeit, Richtsatz). Liegen dem Prämiensystem auch andere Merkmale als die Menge zugrunde, gilt dieses dann als akkordähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (bis zu 1/4 der Prämienvorgabe) sind.

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnlichen Prämienlohn (in weiterer Folge „Leistungslohn“) bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämierendurchschnittslohnes haben, erhalten die Vorrückungen als Kompetenzzulage. Der Akkordrichtsatz bzw. Grundlohn bleibt unverändert.

Die Vorrückungsstufen werden nach 2, 5 und 8 Jahren Zugehörigkeit zur Beschäftigungsgruppe erreicht. Die Höhe der Kompetenzzulage beträgt:

Kompetenzzulagen-Tabelle³⁶

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2008)		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	28,45	42,68	56,91
C	46,85	70,28	93,71
D	50,04	75,06	100,08
E	76,53	114,80	153,07
F	86,28	129,42	172,56
G	99,42	149,13	198,84

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten Abschnitt IX, Punkte 16 bis 19,³⁷ für die Anrechnung von Vordienstzeiten die Punkte 20 und 21 und für die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe Punkt 24 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 23 sinngemäß anzuwenden.

Bei Umstufungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt die bisherige Kompetenzzulage. Der Anspruch auf Kompetenzzulage in der neuen Beschäftigungsgruppe entsteht in dem Zeitpunkt, der sich bei sinngemäßer Anwendung von Abschnitt IX, Punkt 36,³⁸ ergibt.

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

Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn

2. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer in ein Leistungslohnsystem mit individuellen Grundlöhnen versetzt, ist ihr Lohn um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern; bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, jedoch höchstens um die tatsächlich erhaltenen Vorrückungen (um deren Wert zum Zeitpunkt des Wechsels in den Leistungslohn). Werden sie hingegen in ein Leistungslohnsystem versetzt, in dem der Lohn auf der Grundlage gleicher Akkordrichtsätze oder Ähnlichem ermittelt wird, gelten diese auch für die versetzten Arbeitnehmer. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX, Punkt 16) sind für die Höhe der Kompetenzzulage bis zum Höchstausmaß von 5 Beschäftigungsgruppenjahren zu berücksichtigen.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, gebührt die Kompetenzzulage bis 30.4.2010 höchstens in jener Höhe, die Arbeitnehmern im Leis-

³⁶ Übergangsrecht auf Seite 74 (Anhang IXa, Punkte 19 bis 21).

³⁷ Seite 32.

³⁸ „Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre“ (Seite 36).

tungslohn zusteht, die bereits am 1.5.2004 aufgrund von Anhang IXa, Punkt 1 (Überleitungstabelle) in dieser Beschäftigungsgruppe eingestuft waren. Ab 1.5.2010 ist die Kompetenzzulage entsprechend der Vorrückungsstufe „nach 5 BG-J“ gemäß Punkt 1 zu bezahlen. Die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 8 BG-J“ gemäß Punkt 1 erfolgt 3 Jahre nach dem Wechsel in den Leistungslohn, frühestens jedoch am 1.5.2011. – Gab es in der Beschäftigungsgruppe des in den Leistungslohn versetzten Arbeitnehmers am 1.5.2004 keine übergeleiteten Arbeitnehmer im Leistungslohn, ist Absatz 1 ohne die vorstehenden Einschränkungen anzuwenden.

Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn

3. Werden einzelne im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Zeitlohn versetzt und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes, entfällt die Kompetenzzulage. Lohn, Vorrückungsstufe und Vorrückungstichtag sind so festzusetzen, wie diese Werte bei Arbeitnehmern betriebsüblich sind, die ähnliche Tätigkeiten verrichten und eine vergleichbare Dauer der Betriebszugehörigkeit aufweisen. Dies gilt nicht, wenn Punkt 4 anzuwenden ist. Auf Wunsch des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch des Arbeitnehmers, ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes

4. Besteht nach dem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes der letzten 12 Monate zuzüglich der letzterreichten Kompetenzzulage, sind alle Vorrückungen in dieser Beschäftigungsgruppe abgegolten; die Einreihung erfolgt in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“. Ist noch keine Kompetenzzulage angefallen, erfolgt die Einreihung in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“; in diesem Fall erfolgt die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ zu jenem Zeitpunkt, zu dem die Kompetenzzulage bei Verbleib im Leistungslohn angefallen wäre.

Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn

5. Wird ein Arbeitnehmer, der im Leistungslohn beschäftigt war, in den Zeitlohn versetzt und später in den Leistungslohn zurückversetzt, gilt: Bei der Ermittlung des Kompetenzzulagenanspruches sowie des Akkordrichtsatzes bzw. Prämiengrundlohnes ist so vorzugehen, als wäre er durchgehend im Leistungslohn beschäftigt gewesen.

Wird ein Arbeitnehmer, der im Zeitlohn beschäftigt war, in den Leistungslohn versetzt und später in den Zeitlohn zurückversetzt, gilt: Bei der Ermittlung der Lohnhöhe und der nächsten Vorrückung ist so vorzugehen, als wäre er durchgehend im Zeitlohn beschäftigt gewesen.

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage

6. Wird eine höhere Kompetenzzulage als in der Kompetenzzulagen-Tabelle (Punkt 1) angeführt bezahlt, ist die Überzahlung bei der Vorrückung in die nächste(n) Kompetenzzulagenstufe(n) betraglich aufrecht zu erhalten, soweit keine Anrechnung im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 32, vereinbart wurde.

Abschnitt IX, Punkt 31 (Ausnahme oder der Aufschub von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen³⁹), ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 1) darf jedoch nicht unterschritten werden.

XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen⁴⁰

Schmutzzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,422.

Erschwerniszulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,422.

Gefahrenzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,422.

Gemeinsame Bestimmungen

4. Die Zulagen nach den Punkten 1 bis 3 gelten nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

Wenn ein Lohnbewertungssystem bereits Schmutz, Erschwernis, Gefahr berücksichtigt, kommen die Punkte 1 bis 3 nicht zur Anwendung.

Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Zulage nach Abschnitt XIV, Punkte 1 bis 3, gebührt, zu keiner Einigung, so ist nach einer 2-wöchigen Wartefrist der jeweilige Fachverband und die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hierbei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

³⁹ Seite 35.

⁴⁰ „Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen“ (Seite 80).

Nachtarbeitszulage

5. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens € 1,726 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt eine Zulage nach Punkt 6 nicht.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

6. Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für
die 2. Schicht pro Stunde mindestens € 0,371;
für die 3. Schicht pro Stunde mindestens € 1,726.

Montagezulage

7. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb der Betriebsstätte (Abschnitt VIII, Punkt 1) – gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens € 0,651.

Vorarbeiterzuschlag

8. Dem/Der VorarbeiterIn gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10% seines/ihrer Lohnes (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn). Dieser Zuschlag gebührt auch Arbeitnehmern für jene Zeit, in der ihnen bei Montagearbeiten sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb der Betriebsstätte wenigstens 3, bei Arbeiten innerhalb der Betriebsstätte wenigstens 6 Arbeitnehmer unterstellt sind.

Überstundenzuschläge

9. Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in der Höhe von 50% zu bezahlen. Die 3. und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100% entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der 1. Schicht, ab der 3. Überstunde ein Zuschlag von 100% bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen. Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100% gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VIa⁴¹) in die Zahl der Überstunden mit einzu-beziehen.

Jedenfalls ist für Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr früh ein Zuschlag von 100% zu bezahlen.

Ein Zuschlag von 100% gebührt auch für Stunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden.

Für am 24. und 31. Dezember nach der Normalarbeitszeit geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100%.

Überstunden an Feiertagen – das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten normalen Arbeitszeit erbracht werden – sowie Überstunden an Sonntagen sind ab der 1. Stunde mit einem Zuschlag von 100% zu ent-lohnen.

⁴¹ Seite 12.

Wird der Arbeitnehmer nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten.

Bestehen im Betrieb für die Arbeitnehmer für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

Sonntagszuschlag

10. Für jede an einem Sonntag innerhalb der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt auf das für die geleistete Arbeit entfallende Entgelt⁴² ein Zuschlag von 100%. Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, mit denen eine Sonntagsarbeit ausdrücklich abgedungen wurde.

Feiertagsentlohnung

11. Für jede an einem gesetzlichen Feiertag innerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 2 ARG auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt (§ 9 Abs. 5 ARG); pro Stunde 1/143 des Monatslohnes zuzüglich anfallender Zulagen und Zuschläge.

Gemeinsame Bestimmungen

12. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge der Punkte 9 bis 11 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

13. Die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkt 9 bis 11 bzw. Abschnitt VIa⁴³ beträgt 1/143 des Monatslohnes (bei 38,5 Wochen-Stunden Normalarbeitszeit); der Vorarbeiterzuschlag gemäß Punkt 8 ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen.

Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG wird die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkt 9 bis 11 bzw. Abschnitt VIa so ermittelt, dass der Akkord- bzw. Prämienverdienst pro Stunde (Überstunde, Feiertagsstunde) oder ein sonstiges leistungsbezogenes Entgelt pro Stunde um 16,8% erhöht wird.

Diese Berechnungsart kann durch Betriebsvereinbarung anders geregelt werden, sofern dadurch ein gleichwertiges Ergebnis zustande kommt. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss Abschnitt XVII⁴⁴ und Weihnachtsremuneration Abschnitt XVIII) aliquot in der Überstundenvergütung bzw. im Feiertags- und Sonntagszuschlag berücksichtigt.

Betriebliche Regelungen, die obige Zahlungen in die Sonderzahlungen einbeziehen, treten daher entsprechend der Einführung dieser Berechnungsgrundlage außer Kraft.

⁴² Beachte Punkt 13, Seite 49.

⁴³ „Mehrarbeit“ (Seite 12).

⁴⁴ Seite 55.

14. Für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung des **Öffnungszeitengesetzes**, sei es als Normalarbeitszeit, Mehrarbeit oder Überstunde, gebühren dem Arbeitnehmer Zeitgut-schriften bzw. Zuschläge in zumindest jener Höhe, die Angestellte erhalten.

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

1. Die Verrechnungsperiode ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten bzw. vereinbart werden. Eine bargeld-lose Lohnzahlung bedarf einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.

Soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen wird, sind – erstmals an-lässlich des Übergangs auf den Euro – in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung 3 oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist jedoch der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden. Betriebe ohne Betriebsrat, die in der Lohnverrechnung nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen können, haben bei der Festsetzung solcher Werte kaufmännisch zu runden.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:

- a) den Verrechnungsmonat,
- b) den Monatslohn bzw. Akkord- oder Prämienverdienste,
- c) Überstunden,
- d) Zulagen, Zuschläge sowie Provisionen,
- e) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
- f) Sonderzahlungen,
- g) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- h) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

Wenn bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich, Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist der Arbeit-nehmer monatlich, spätestens vor Ende der diesem Verrechnungszeitraum nachfolgenden Lohnabrechnungsperiode, über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit (Abschnitt VI, Punkt 1⁴⁵) und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (Plus-/Minusstunden) schriftlich zu informieren.

3. Die Auszahlung erfolgt vereinbarungsgemäß und ist so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.

Fälligkeit

4. Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiterzuschlages und aller pauschalierten An-sprüche (insbesondere auch gemäß Abschnitt VI, Punkt 4) hat spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Reiseaufwandsentschädigungen, Reise- und Lenkentgelt, Prämien udgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszusahlen.

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmern ist spä-testens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämierendurch-

⁴⁵ Seite 4.

schnittslohn (Abschnitt XII, Punkt 18;⁴⁶ Abschnitt XIII, Punkt 12⁴⁷), auf Basis von 167,4 Stunden, zu bezahlen.

Arbeitnehmern, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn bzw. Grundlohn zu bezahlen; die Entgeltdifferenz ist im Folgemonat fällig.

Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden; ferner kann durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn bis dahin der Monatslohn und alle variablen Entgelt-Bestandteile vollständig und auf Basis des Vormonates ausbezahlt werden.

Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

5. Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am 1. betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatslohn zu; Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Besteht sonst nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag innerhalb des bezahlten Zeitraumes 1/30 des Monatslohnes zu bezahlen. Einzelne Stunden ohne Lohnanspruch sind vom Monatslohn abzuziehen.

Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167 zu teilen. Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung (bzw. Anspruch) oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am 31.12.1999 bestehende, gleichwertige Regelungen bleiben aufrecht.

XVI. 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 3/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit, ab dem 1.1.2010 4/5 und 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 Sinne 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.

⁴⁶ Seite 43.

⁴⁷ Seite 44.

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

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

Prüfungsvorbereitung

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

Arbeitsverhinderung

3. Für Eheschließungen, Wohnungswechsel und Todesfälle nach dem 30.6.2008⁴⁸ gilt:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung seines Entgeltes bei:

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

Ansprüche im Sinne der lit. a sowie c bis g 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.

⁴⁸ Bis 30.6.2008 gilt Abschnitt XVI der Textfassung „Kollektivvertrag für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie“, Stand 1.5.2007.

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

4. Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes oder Ambulatoriums, für Behördenwege sowie zum 1. Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

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

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)

5. Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Arbeitnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muss sich jedoch, außer bei Verzicht auf die Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist, anrechnen lassen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

Wurde er infolge solcher Umstände durch Zeitverlust bei der Arbeitsleistung verkürzt, so gebührt ihm angemessene Entschädigung.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, dann, wenn die gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes, einzelner Abteilungen oder einzelner Arbeitsplätze notwendig ist, oder – wenn diese Tatsache einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Betriebsrat festgestellt wird – die Arbeitsleistung durch Witterungseinflüsse nicht erbracht werden kann, vorübergehend auch andere als seinem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

XVIa. ERKRANKUNG

(EFZG i.d.F. ARÄG 2000, BGBl. Nr. 44/2000; Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG; §§ 1154b, 1155 ABGB)

Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor (für Arbeitsverhinderungen, die in nach dem 31.12.2000 begonnenen Arbeitsjahren eintreten):

- bei Krankheit (Unglücksfall) pro Arbeitsjahr:
 - ab Beginn des Arbeitsverhältnisses 6 Wochen,
 - ab 5 Jahren 8 Wochen,
 - ab 15 Jahren 10 Wochen,
 - ab 25 Jahren 12 Wochenvolles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;
- bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:
 - ab Beginn des Arbeitsverhältnisses 8 Wochen,
 - ab 15 Jahren 10 Wochenvolles Entgelt.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

- bis 5 Jahre für 5 Wochen,
- ab 5 Jahren für 7 Wochen,
- ab 15 Jahren für 9 Wochen,
- ab 25 Jahren für 11 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.

2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden Arbeitnehmerbeiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden. Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltbegriff des EFZG in Verbindung mit dem Generalkollektivvertrag. Bei Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49% des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen.

Fallen die ersten 3 Tage einer Erkrankung in den Zeitraum eines Anspruches auf Krankengeldzuschuss und wird gemäß § 138 Abs. 1 ASVG kein Krankengeld bezahlt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.

3. Über die Anspruchsdauer des EFZG hinaus besteht ferner unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit). Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

- bis 5 Jahre für 2 Wochen,
- ab 5 Jahren für 4 Wochen,
- ab 25 Jahren für 6 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus. Für seine Berechnung gilt Punkt 2. Nach Erschöpfung dieses Anspruches hat der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in Punkt 1 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.

4. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält der Arbeitnehmer Krankenentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss, der zurückzuzahlen ist, wenn dem Arbeitnehmer vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der Arbeitnehmer diesen Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er hat sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann.

Gemeinsame Bestimmungen

5. Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dieses Kollektivvertrages gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 1 und 2 sind jene 3 abgeschlossenen Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden.

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Überstunden dann als regelmäßig gelten, wenn in mindestens 7 der 12 Kalendermonate vor der Arbeitsverhinderung Überstunden geleistet worden sind. Diesfalls sind für die Ermittlung des Durchschnittes die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Auf zwischenzeitige Lohnerhöhungen ist Bedacht zu nehmen. Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

6. Wird der Anspruch gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz durch Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr umgestellt, ist § 2 Abs. 8 Entgeltfortzahlungsgesetz anzuwenden.

Nachweispflicht

7. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuchs, Behördenwegen udgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass von der Mehrzahl der Angestellten des Betriebes ein solcher Nachweis gefordert wird. § 8 Abs. 5 EFZG bleibt unberührt.

XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS

Urlaub

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werk-tage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werk-tage. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnis-ses sind dem Arbeitnehmer, der Studien an einer Mittelschule oder an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen, sofern diese Jahre nicht bereits als Dienstjahre für den Urlaub berücksichtigt wurden. Diese Anrechnung ist wirksam für Urlaubsjahre, die nach dem 31.10.1998 beginnen.

Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Zum Verbrauch einesurlaubes während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.

4. Im Falle von Kurzarbeit ist für die Bemessung des Urlaubsentgeltes die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Anspruch auf Urlaubszuschuss

5. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst (Abschnitt X⁴⁹).

6. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubszuschusses. Regelungen, nach denen die Auszahlung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt desurlaubesverbrauches einheitlich für alle Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag erfolgt, können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Spätestens ist der Urlaubszuschuss jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

7. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil desurlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Dieser ist bei Antritt desurlaubes fällig.

Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt desurlaubszuschusses, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) unabhängig vom Verbrauch einesurlaubes, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil desurlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

- a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- c) Austritt ohne wichtigen Grund.

9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) vor Erhalt desurlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil desurlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei:

- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b) Austritt ohne wichtigen Grund.

10. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche 1/52) anteilmäßig.

Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22.2.1978 über

⁴⁹ Seite 41.

den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG. Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnittsberechnung gilt Abschnitt XVIa, Punkt 4,⁵⁰ sinngemäß.

Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X⁵¹).

XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

Anspruch auf Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Abschnitt X⁵²) nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen.

2. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat mit dem Monatslohn für November zu erfolgen. Wurde durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit des Monatslohnes hinausgeschoben, hat die Auszahlung der Weihnachtsremuneration bis spätestens zum Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt. Für später eintretende Arbeitnehmer ist die Weihnachtsremuneration mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

3. Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52).

4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch:

- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b) Austritt ohne wichtigen Grund.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Weihnachtsremuneration, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil der Weihnachtsremuneration dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

- a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- c) Austritt ohne wichtigen Grund.

6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52) anteilmäßig.

Berechnung der Weihnachtsremuneration

7. Die Berechnung der Weihnachtsremuneration erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X).

⁵⁰ Seite 55.

⁵¹ Seite 41.

⁵² Seite 41.

XVIIIa. JUBILÄUMSGELD

1. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum

- 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatslohn,
- 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatslöhne,
- 45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatslöhne

als Jubiläumsgeld.

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

2. Bestehen betriebliche Regelungen über 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.

XIX. ABFERTIGUNG

Anspruch auf Abfertigung

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl Nr. 107/79 (Arbeiter-Abfertigungsgesetz) sowie das Nachtschwerarbeitsgesetz (BGBl Nr. 354/81) in der jeweils geltenden Fassung. Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz sieht derzeit folgende Abfertigungsabstufungen vor:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

- 3 Jahren 2 Monatsentgelte,
- 5 Jahren 3 Monatsentgelte,
- 10 Jahren 4 Monatsentgelte,
- 15 Jahren 6 Monatsentgelte,
- 20 Jahren 9 Monatsentgelte,
- 25 Jahren 12 Monatsentgelte.

2. Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 5 Jahre gedauert hat und der Arbeitnehmer dieses unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist aus folgenden Gründen löst:

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

Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers

3. Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu

gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger in obigem Sinn, zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung

4. Für die Berechnung des Entgeltes gelten die gesetzlichen Bestimmungen; bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG ist als Grundlage deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

Wird

- das Arbeitsverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes vom Arbeitnehmer gekündigt⁵³ oder
- innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Stelle 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 zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen.

Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollzeitbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses).

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

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

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

Diese Bestimmungen gelten nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

⁵³ Zu beachten ist auch § 23 Abs. 8 AngG: „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.“

Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

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

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung erbracht, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG aufgrund der Dienstzeit vorgesehen ist.)

Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

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

XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.

2. Abweichend davon müssen

- Überstundengrundvergütungen und -zuschläge,
- Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
- Reiseaufwandsentschädigungen, Reise- und Lenkentgelt⁵⁴

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 Sinne des GIBG sind.

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

⁵⁴ Beachte Abschnitt VIII („Dienstreise und Montage“), Punkt 45 („Rechnungslegung, Verfall“; Seite 27).

XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

- 1.** Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.
- 2.** Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

XXII. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

- 1.** Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.
- 2.** Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat hat 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 I
Muster eines Dienstzettels⁵⁵

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 anzuwendenden Kollektivvertrages.
5. Vorgesehene Verwendung:
6. Einstufung:
 - Beschäftigungsgruppe: Vorrückungs-/Kompetenzzulagenstufe: *
 - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
 - voraussichtlich nächste Vorrückung am:
 - bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F: *
7. Der Bruttolohn beträgt € pro Monat.
Fälligkeit:
Prämie: *
Allfällige sonstige Entgeltbestandteile: *
Die Bezüge werden auf das von der/dem ArbeitnehmerIn bekannt gegebene Konto überwiesen.
8. Gewöhnlicher Arbeitsort (Einsatzort):
9. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Kollektivvertrag Stunden.*
Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.*
10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des anzuwendenden Kollektivvertrages.
11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gelten der Kollektivvertrag für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie und die Betriebsvereinbarungen.* Diese sind (Ort) zur Einsichtnahme aufgelegt.
12. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:

....., am

⁵⁵ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

* Nicht Zutreffendes streichen.

ANHANG II

Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2008

Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen

1. Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ergeben sich aus Abschnitt IX, Mindestzulagen aus Abschnitt XIV und Mindestreiseaufwandsentschädigungen aus Abschnitt VIII.

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 3,4% zu erhöhen (sofern kein Optionsmodell – Punkt 5 oder 6 – angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer

3. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 3,4% zu erhöhen.

b) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulage) nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.

c) Die am 1.5.2008 geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

In Prämientlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen

4. Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:

a) Der Grundlohn ist um 3,4% zu erhöhen.

b) Ist die Prämie in einem Prozentsatz des Grundlohnes festgelegt, ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentsatzes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.

c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämienätze sind um 3,4% zu erhöhen.

Einmalzahlungsoption

5. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 15.7.2008 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 3,2% und eine Einmalzahlung erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

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

a) Ist-Lohnes im April 2008 des einzelnen Arbeiters oder

b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2008 der Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämientlohnung beschäftigten Arbeiter) im Betrieb oder

- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2008 aller Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat erforderlich. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Variante 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 2008 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 30.9.2007 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2008 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2007 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2008 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob der Ist-Lohn von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2007, aber vor dem 1.5.2008 begonnen hat und am 15.9.2008 aufrecht ist,

- a) um 3,4% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 3,2% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2008 und am 15.9.2008

- a) in Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz sind,
- b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
- c) in einem Lehrverhältnis stehen,

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

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 20.5.2008 durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.

Auszahlung

Ab 1.5.2008 sind die Löhne um 3,2% zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2008 auszubezahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne um 3,2% und 3,4% für die Monate ab Mai 2008 spätestens zum 15.7.2008 nachzubezahlen.

Verteilungsoption

6. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 15.7.2008 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 3,2% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Zusätzlich zu der Ist-Lohnerhöhung sind mindestens 0,4% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Lohnerhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2008 ist die Erhöhung um 3,2% vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2008 zu berechnen und spätestens zum 31.7.2008 auszubezahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2008 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnittes IX, Punkt 39, lit. a bis e zu ermitteln.

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

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

Zulagen

7. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 3,5% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Einmalzahlung

8. Vor dem 1.5.2008 aufgenommene Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge), die am 1.5.2008 in einem Arbeitsverhältnis stehen, welches am 15.9.2008 aufrecht ist, erhalten eine Einmalzahlung von € 180,-.

Vor dem 1.5.2008 aufgenommene Lehrlinge erhalten die volle Einmalzahlung, wenn sie am 1.5.2008 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2008 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen bzw. die halbe Einmalzahlung, wenn sie an beiden Stichtagen in einem Lehrverhältnis stehen.

Arbeitnehmer, die sich sowohl am 1.5.2008 als auch am 15.9.2008 in Mutter- oder Väterkarenz befinden oder an beiden Stichtagen Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst leisten, erhalten keine Einmalzahlung.

Für Teilzeitbeschäftigte ist der Durchschnitt der Normalarbeitszeit und Mehrarbeitsstunden im Zeitraum 1.1. bis 31.8.2008 zu ermitteln. Bei Eintritt innerhalb dieses Zeitraumes ist der Durchschnitt ab dem Eintrittsdatum zu bilden. Teilzeitbeschäftigte erhalten den dem Verhältnis der so ermittelten durchschnittlichen Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechenden 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.

Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2008 auszubezahlen.

Schlussbestimmungen

9. Alle Erhöhungen gemäß den Punkten 1 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2008 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG III

Vereinbarung über die Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006

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

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

ANHANG IV

Brille für Bildschirmarbeit

Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät (§ 67 Abs. 1 ASchG) vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Arbeitgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen, sofern die Arbeit mit bzw. am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit ist.

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

ANHANG V

Protokoll vom 18.9.1995 – Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII,⁵⁶ Punkt 10, und XVIII,⁵⁷ Punkt 6:

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14/4 und 15f/1 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

ANHANG VI

Protokoll vom 7.10.1997 zu Abschnitt VI, Punkt 19a⁵⁸

Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen

⁵⁶ „Urlaub und Urlaubszuschuss“ (Seite 55).

⁵⁷ „Weihnachtsremuneration“ (Seite 57).

⁵⁸ „Erweiterte Bandbreite“ (Seite 8).

des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (Abschnitt VI und Abschnitt VIa) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.

Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (Abschnitt VI, Punkt 16 bis 19) schließt nicht aus, dass im Sinne des Punktes 17 eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im Vorhinein fix festgelegt ist.

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

Hinsichtlich der Fortzahlung von Reise- und Lenkentgelt ist die getroffene Regelung so zu verstehen, dass z.B. bei Zahlung der Wegzeitvergütung jeweils nur bei An- und Abreise (Fernmontage) ein zwischen An- und Abreise liegender arbeitsfreier Tag keinen Ausfall bewirkt und daher keine Fortzahlung zusteht. Unterbleibt hingegen z.B. im Zusammenhang mit arbeitsfreien Zeiträumen auf Grund von Zeitausgleich im Sinne des Punktes 19a. eine Entsendung und entfällt dadurch die Wegzeitvergütung, steht die Fortzahlung zu.

Protokoll vom 19.10.1998

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

Protokoll vom 16.10.2002 zu Abschnitt VIb⁵⁹

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

Protokoll vom 28.10.2003

Zu Abschnitt VIId:⁶⁰

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

Abfertigung:

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMSVG unterliegen,

⁵⁹ „Nachtarbeit“ (Seite 13).

⁶⁰ „Altersteilzeit“ (Seite 14).

nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMSVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

Abschlussprotokoll vom 12.12.2003

Zu Abschnitt IX, Punkte 8 und 12:⁶¹

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

Zu Anhang IXa, Punkt 1:⁶²

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

ANHANG VII

Aufgrund des § 12a ARG wird für die Erzeugung und Prüfung von magnetischen Vorschaltgeräten und Transformatoren für die Anwendung in Beleuchtungssystemen, die im Imprägnationsverfahren hergestellt werden, ab 15.11.1997 bis 30.4.2010 Sonntagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeitern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

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

Abschnitt VII, Punkt 3, gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass auch die Aufnahme bzw. weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden kann.

ANHANG VIII

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem

Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

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

⁶¹ „Beschäftigungsgruppen“ (Seite 28).

⁶² „Einstufung in Beschäftigungsgruppen“ – „Richtlinie“ (Seite 70).

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

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

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

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

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

Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

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

Aus- und Weiterbildung

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

ANHANG IXa⁶³ Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

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

Überleitungstabelle

Lohngruppe ⇒	Beschäftigungsgruppe
7	A
6, 5	B
5, 4	C
3	D
2	E
1	F
T	G

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

Mitwirkung des Betriebsrates

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

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

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

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

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 5 in Beschäftigungsgruppe B

4. Der monatliche Mindestlohn von Arbeitnehmern der Beschäftigungsgruppe B, die aus der Lohngruppe 5 kommen, beträgt zumindest € 1.321,79 („individueller Mindestlohn“), soweit sich nicht aus den Punkten 7 bis 16⁶⁴ bzw. 17 bis 20⁶⁵ oder späteren Vorrückungen

⁶³ Dauerrecht ab Seite 27 (Abschnitt IX).

⁶⁴ „Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn“.

⁶⁵ „Kompetenzzulage im Übergangsrecht“.

ein höherer Wert ergibt. Der Ist-Lohn kann anlässlich der Einstufung in die Beschäftigungsgruppe B nicht vermindert werden.

Höherstufung von Arbeitnehmern am 1.5.2004

5. Werden Arbeitnehmer am 1.5.2004 höher als gemäß der Überleitungstabelle (Punkt 1) eingestuft und liegt der Lohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe

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

Grenz-/Erhöhungsbetrags-Tabelle

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

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

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe Techniker

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

Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn

Einreihung in Vorrückungsstufen

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

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

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

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

Erstmalige Vorrückung

8. Alle am 1.5.2004 in die Grundstufe oder die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in 2 gleich große Gruppen zu teilen. Bei einer ungeraden Anzahl hat die Gruppe der dienstälteren Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstälteren Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 30.4.2005 in die nächste Vorrückungsstufe vor; die Arbeitnehmer der dienstjüngeren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006.

Ist-Wirkung der erstmaligen Vorrückung

9. Die erstmalige Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 4 BG-J“ ist wie folgt zu berechnen:

- Der Betrag der Überzahlung gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestlohn unmittelbar vor der Vorrückung ist zu halbieren.
- Der so ermittelte Betrag ist vom Vorrückungswert abzuziehen.
- Der Differenzbetrag ist der Wert der erstmaligen Vorrückung und erhöht den Ist-Lohn.

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

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

10. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 4 BG-J“ eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in 3 gleich große Gruppen zu teilen; gegebenenfalls haben die dienstälteren Gruppen einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstältesten Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 30.4.2005 in die nächste Vorrückungsstufe vor; die Arbeitnehmer der mittleren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006; die Arbeitnehmer der dienstjüngsten Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2006 bis 30.4.2007.

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

11. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“ eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind, wie in Punkt 10 beschrieben, in Gruppen einzuteilen und rücken zu den dort genannten Zeitpunkten vor. Sie erhalten eine Vorrückung in der Höhe des 1,25-fachen des zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ gemäß Abschnitt IX, Punkt 22.⁶⁶

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

12. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in 2 gleich große Gruppen zu teilen. Bei einer ungeraden Anzahl hat die Gruppe der dienstälteren Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstälteren Gruppe erhalten im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006 eine Vorrückung; die Arbeitnehmer der dienstjüngeren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2006 bis 30.4.2007. Die Vorrückung beträgt das 1,25-fache des zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ gemäß Abschnitt IX, Punkt 22.

Überlassene Arbeitskräfte

12a. Bei der Gruppenbildung (Punkte 8 und 10 bis 12, 14, 15) sind – unabhängig von der Stammebelegschaft (Arbeitnehmer des Beschäftigers) – für die am 1.5.2004 von (jeweils) einem Überlasser bereitgestellten Arbeitskräfte eigene Gruppen zu bilden. Bei der Gruppenbildung der Arbeitnehmer des Beschäftigers sind die an den Betrieb überlassenen Arbeitnehmer daher nicht zu berücksichtigen.

Vorrückungstermine

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

Dienstalter für die Gruppenbildung

14. Unter „Dienstalter“ im Sinne der Punkte 8 und 10 bis 12 ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt V⁶⁷ zu verstehen, wobei im Falle von Karenzen (Karenzurlauben) bis zu 22 Monate zu berücksichtigen sind.

Abweichende Gruppenbildung

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

Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung

16. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 30⁶⁸ („5%-Klausel“), gilt für die erstmalige Vorrückung nach diesem Anhang (Übergangsrecht) nicht; die Ausnahmebestim-

⁶⁶ Seite 33.

⁶⁷ Seite 3.

⁶⁸ Seite 34.

mung in Punkt 31 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

Einreihung in Vorrückungsstufen

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

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

Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage

18. Alle am 1.5.2004 in die Grund- bzw. in eine der 3 Vorrückungsstufen eingereihten Arbeitnehmer erhalten die Kompetenzzulage und deren Erhöhung jeweils ab demselben Zeitpunkt.

19. Bei Einreihung in die Grundstufe ist die Höhe der Kompetenzzulagen nach 2, 5 und 8 BG-Jahren durch Abzug des Anrechnungsbetrages von den in der Kompetenzzulagen-Tabelle genannten Werten zu ermitteln.

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungs- gruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2008)		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	28,45	42,68	56,91
C	46,85	70,28	93,71
D	50,04	75,06	100,08
E	76,53	114,80	153,07
F	86,28	129,42	172,56
G	99,42	149,13	198,84

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

Akkordgrundstufen-Tabelle

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

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

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

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

		Einstufung am 1.5.2004 in:			
		nach 2 BG-J		nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2008)	ab 1.11.2005	ab 1.11.2008	ab 1.11.2005	ab 1.5.2006
B		14,23	28,45	17,78	17,78
C		23,43	46,85	29,28	29,28
D		25,02	50,04	31,28	31,28
E		38,27	76,53	47,84	47,84
F		43,14	86,28	53,93	53,93
G		49,71	99,42	62,14	62,14

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulagen

21. Wird eine höhere Kompetenzzulage als in den Kompetenzzulagen-Tabellen (Punkt 19 und 20) angeführt bezahlt, ist die Überzahlung bei der Vorrückung in die nächste(n) Kompetenzzulagenstufe(n) betraglich aufrecht zu erhalten, soweit keine Anrechnung im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 32, vereinbart wurde.

Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 30⁶⁹ („5%-Klausel“), gilt für die Kompetenzzulage nicht; Abschnitt IX, Punkt 31 (Ausnahme oder Aufschub von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen) ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 19 und 20) darf jedoch nicht unterschritten werden.

Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.5.2004

22. Erreichen die Akkordrichtsätze nicht die Werte der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind sie auf diese anzuheben. Gleiches gilt für Prämiengrundlöhne. Die am

⁶⁹ Seite 34.

1.5.2004 geltenden 13-Wochen- oder 3-Monats-Durchschnittsentgelte sind im gleichen Ausmaß zu erhöhen.

Umstufung nach dem 1.5.2004

23. Werden Arbeitnehmer nach dem 1.5.2004 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, gilt ausschließlich Abschnitt IX⁷⁰ bzw. XIIIa.⁷¹

Bei Umstufungen ab dem 1.5.2005 gilt: Erfolgt die Umstufung vor der erstmaligen Vorrückung, bleibt der nach dem Übergangsrecht ermittelte Vorrückungstichtag für die 1. Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe erhalten. Die Vorrückung erfolgt jedoch spätestens 2 Jahre nach dem Termin der Umstufung.⁷²

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

Insbesondere gilt für Arbeitnehmer, die am 1.5.2004 aus der Lohngruppe 7 in Beschäftigungsgruppe A übergeleitet wurden: Dienstzeiten in der Lohngruppe 7 sind für die Vollendung der 3-jährigen Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt IX, Punkt 12 (automatische Umstufung nach Beschäftigungsgruppe B), anzurechnen.

Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2008

24. Für Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 31.12.2008 in das Unternehmen neu eintreten und Vordienstzeiten im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 20,⁷³ aufweisen, besteht für die Anrechnung dieser Vordienstzeiten folgende Höchstgrenze:

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

Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen)

25. Die Bestimmungen über die individuellen Erhöhungen gemäß Abschnitt IX, Punkte 37 bis 62,⁷⁴ sind unabhängig vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeitnehmer erstmals ab 1.10.2007 anzuwenden. Die ersten individuellen Erhöhungen erfolgen mit 1.1.2008.

Lehrlinge

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

⁷⁰ Seite 27.

⁷¹ Seite 45.

⁷² Die übrigen Absätze von Punkt 23 gelten seit 1.5.2004.

⁷³ Seite 32.

⁷⁴ Seite 36.

Betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Lohnerhöhungen

27. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Ist-Lohnerhöhungen, die vor dem 1.11.2003 abgeschlossen wurden, unter Beachtung der Grundsätze des Abschnittes IX⁷⁵ anzupassen. Bei dieser Neuordnung sind unbeabsichtigte Kumulierungseffekte mit den kollektivvertraglichen Vorrückungen möglichst zu vermeiden.

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

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

- Ist-Lohnerhöhungen können auf bis zu 2 unmittelbar folgende Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Abschnitt IX, Anhang IXa) angerechnet werden.
Es müssen jedoch für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Abschnittes im Ausmaß von 125% des Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ verbleiben.
- Ist-Lohnerhöhungen „nach 7 BG-J“ und „nach 10 BG-J“ gemäß Abschnitt IX (Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die bis zu 5 Jahre nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ stattfinden.
Vorrückungen, die aus Punkt 11 oder 12 dieses Anhanges (Übergangsrecht) resultieren, können auf innerbetriebliche Erhöhungen nicht angerechnet werden. Bei Vorrückungen, die aus Punkt 9 oder 10 resultieren, ist die Summe der wirksam gewordenen Vorrückungswerte abzüglich 125% des Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ anrechenbar, höchstens aber das 2-fache des Vorrückungswertes „7,10 BG-J“.

Arbeiterreiche Unternehmen

28. Unternehmen/Konzerne, von denen die Kollektivvertragsparteien übereinstimmend feststellen, dass der Anteil der ArbeiterInnen am 1.11.2003 mindestens 70% der Gesamtbelegschaft ausmacht, können die Einführung des Vorrückungssystems und der individuellen Erhöhungen (Leistungsvolumen) inklusive der Übergangsbestimmungen für alle Arbeitnehmer um bis zu 2 Jahre verschieben.

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

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung (Abschnitt IX, Punkte 37 bis 62) durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden.

⁷⁵ Seite 27.

Dienstzettel

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

ANHANG IXb⁷⁶ **Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes**

Reiseaufwandsentschädigungen

Inlandstaggeld

1. Für Dienstreisen, die

- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden dauern,
 - mehr als 12 Stunden dauern und keine Nächtigung außer Haus erfordern,
- beträgt das Inlandstaggeld ab 1.5.2006 € 20,45. Ab 1.5.2009 wird der dann geltende Wert jährlich zum 1. Mai im jeweils kollektivvertraglich vorgesehenen Ausmaß sowie zusätzlich um € 3,00 angehoben.

Sobald der Wert des Taggeldes für Dienstreisen, die mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden dauern, 2/3 des vollen Taggeldes erreicht hat, gebührt für Dienstreisen, die mehr als 12 Stunden dauern, das volle Taggeld unabhängig davon, ob eine Nächtigung außer Haus angeordnet wird oder erforderlich ist.

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

2. Vom 1.5. bis 31.12.2006 gebühren bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Reiseaufwandsentschädigungen auf der Grundlage der jeweiligen Auslandstag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten.

Anstelle der unter den inländischen Werten liegenden Auslandstag- und -nachtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten gelten bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen neuen Mitgliedstaaten ab 1.1.2007 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr angehobene Werte, die ab dem 29. Tag der Dienstreise um 10% abgesenkt sind. Die Anhebung erfolgt so lange, bis die inländischen Werte erreicht sind.

2a. Vom 1.5. bis 31.12.2008 gebühren bei Reisen nach Rumänien sowie Bulgarien die Reiseaufwandsentschädigungen auf der Grundlage der jeweiligen Auslandstag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten.

Anstelle der unter den inländischen Werten liegenden Auslandstag- und -nachtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten gelten bei Reisen in diese Staaten ab 1.1. 2009 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr angehobene Werte, die ab dem 29. Tag der Dienstreise um 10% abgesenkt sind. Die Anhebung erfolgt so lange, bis die inländischen Werte erreicht sind.

⁷⁶ Dauerrecht ab Seite 18 (Abschnitt VIII).

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

3. Die Begrenzung der Höhe der Reiseentgelt-Berechnungsgrundlage wird schrittweise eingeführt:

Termin der Einführung der Begrenzung	Begrenzung mit dem Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe
1.5.2006	H „nach 4 BG-Jahren“
1.5.2007	H Grundstufe
1.5.2008	G Grundstufe

Für Arbeitnehmer, die am 30.4.2006 im Unternehmen beschäftigt waren und deren Grundlohn im April 2006 über dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G lag, gilt: Der dem jeweiligen Arbeitnehmer im April 2006 gebührende Grundlohn wird so lange als Berechnungsbasis für das Reiseentgelt beibehalten, bis der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G höher ist.

Lenkentgelt

4. Für Arbeitnehmer, die am 30.4.2006 im Unternehmen beschäftigt waren und deren Grundlohn im April 2006 über dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H lag, gilt: Der dem jeweiligen Arbeitnehmer im April 2006 gebührende Grundlohn wird so lange als Berechnungsbasis der für Lenkzeiten gebührenden Überstundenvergütung beibehalten, bis der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H höher ist.

Betriebliche Regelungen

5. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, bestehende betriebliche Regelungen bis 30.4.2006 an die neuen Bestimmungen anzupassen. Bei der Neuordnung sind unbeabsichtigte Kumulierungseffekte zu vermeiden. Kommt keine Einigung zustande, bleiben derartige Regelungen aufrecht, sofern sie zumindest gleich günstig sind. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird. Auf Wunsch des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Betriebliche Regelungen im Sinne dieser Bestimmung sind Betriebsvereinbarungen sowie sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder einer Gruppe von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird, sofern kein Widerrufsrecht besteht.

Vor dem 1.5.2006 begonnene Dienstreisen

6. Dienstreisen, die vor dem 1.5.2006 begonnen haben und ununterbrochen andauern, unterliegen bis 30.9.2006 den bis zum 30.4.2006 geltenden Bestimmungen, sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes festgelegt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Anwendung der neuen Bestimmungen für solche Dienstreisen mit den Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden.

Verschiebung der Einführung

7. Betriebe, in denen die Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes zum 1.5.2006 unverhältnismäßige organisatorische Nachteile hätte, können die Einführung durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bis einschließlich 31.12.2006 aufschieben. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Für die Dauer der Aufschiebung gelten die kollektivvertraglichen Reisebestimmungen in der am 30. April 2006 geltenden Fassung weiter. Die dort für Inlandsdienstreisen geregelten Aufwandsentschädigungen und das Nächtigungsgeld sind um 1% zu erhöhen, nicht jedoch das Kilometergeld.

Die in diesem Anhang angeführten Termine ändern sich durch die Aufschiebung nicht. In Punkt 3 und 4 tritt an die Stelle des April 2006 der letzte Kalendermonat des Aufschubes.

Weitergeltung

8. Für Betriebe, in denen eine Betriebsvereinbarung gemäß Abschnitt VIII, Punkt 6a des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie in der Fassung vom 1.5.2005 abgeschlossen wurde, bleibt Abschnitt VIII, Punkt 6a in dieser Fassung in Kraft.

ANHANG X Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen⁷⁷

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

Der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, vereinbaren, den Firmen und deren Betriebsräten zu empfehlen,

- die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen Zulagen des Abschnittes I mit Wirkung vom 1.5.2008 auf die in diesem Abschnitt vereinbarten Beträge zu erhöhen bzw.
- die Bestimmungen des Abschnittes I, soweit sie ihrem Wesen nach für die Firmen in Betracht kommen, in Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, die mit Wirkung vom 1.5.2008 neu abgeschlossen werden.

I.

1. Schmutzzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 1, mit mindestens € 0,422)

2. Erschwerniszulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 2, mit mindestens € 0,422)

⁷⁷ Seite 47.

2.1 Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe
von 1.600 m € 1,073 pro Stunde.

2.2 Prosekturenzulage

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

Die Zulage beträgt € 1,347 pro Stunde.

Bei der Errichtung bzw. bei im Bau befindlichen Anlagen ist keine Prosekturenzulage zu entrichten.

2.3 Grubenzulage

In Gruben und Kavernen sowie bei U-Bahnbau unter Tag gebührt bei Arbeiten in Röhren und bei im Bau befindlichen und außerhalb von Stationen durchgeführten Tätigkeiten eine Grubenzulage,

diese beträgt € 0,907 pro Stunde.

Nach Fertigstellung einer U-Bahn fällt bei Arbeiten in Stationen oder Nebenräumen sowie auf öffentlich zugänglichen Flächen und in Betriebsräumen keine Grubenzulage an.

3. Gefahrenzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 3, mindestens € 0,422)

3.1 Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

Diese Zulage gebührt für Arbeiten auf Gerüsten, Leitern, auf schwebenden Montagebühnen, auf Freileitungsmasten für die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer in dieser Lage befindet und beträgt bei allen Arbeiten mit einer Standhöhe (Höhe über begehbarem Boden):

- von 6 – 15 m € 0,503 pro Stunde,
- von 15 – 40 m € 1,678 pro Stunde,
- von 40 – 70 m € 2,530 pro Stunde,
- über 70 m € 3,323 pro Stunde.

3.2 Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen

Für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen im Gleis- bzw. Straßenbereich, wo unter Spannung gearbeitet wird, und bei Arbeiten an bereits fertig gestellten Anlagen gebührt bis zu einer

Standhöhe von 15 m eine Zulage von € 0,630 pro Stunde.

Bei Neutrassierungen und an Plätzen, die noch nicht dem öffentlichen Verkehr übergeben wurden bzw. bei Arbeiten an noch nicht im Betrieb befindlichen Anlagen ist diese Zulage nicht zu entrichten, es sei denn, die Neutrassierung usw. erfolgt im Gefahrenbereich einer im Betrieb befindlichen Anlage (insbesondere Neutrassierung neben einer bestehenden Strecke).

3.3 Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten

Für Arbeiten mit Bolzensetzgeräten, die mit Kartuschen betrieben werden, gebührt eine Zulage von € 0,422 pro Stunde.

3.4 Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung

Für Arbeiten an Straßenbeleuchtungsanlagen, Verkehrssignal- und Hinweiseinrichtungen, Oberleitungen von Straßenbahnen und O-Bussen gebührt eine Zulage von € 1,252 pro Stunde.

Sie gebührt nur dann, wenn diese Arbeiten auf Straßen und Plätzen der Bundeshauptstadt und der Landeshauptstädte, sowie auf allen Bundesstraßen, Vorrangstraßen, Autobahnen, Schnell- und Durchzugstraßen, Unterfahrungen, Tunnels, Brücken und im Bereich aller Kreuzungen, ferner auf allen Straßen mit Straßenbahn, O-Bus- oder sonstigem regelmäßigen Linienbetrieb durchgeführt werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass bei Durchführung dieser Arbeiten die Fahrbahn betreten werden muss.

Wird diese Gefahrenzulage gewährt, entfällt die Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe.

II.

Unabhängig von den Bestimmungen dieses Abschnittes bleibt es weiteren betrieblichen Vereinbarungen vorbehalten, Zulagen im Rahmen des Abschnittes XIV, Punkte 1 bis 3, des Kollektivvertrages festzulegen.

Grundsätzlich sollen die SEG-Zulagen nur dann gewährt werden, wenn tatsächlich außerordentliche Verschmutzungen oder Erschwernisse entstehen bzw. Gefahren herrschen, die zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen; dies ist der Fall, wenn die in Abschnitt I festgelegten Voraussetzungen vorliegen.

Wien, am 14.5.2008

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obmann:

Geschäftsführer:

Dipl.Ing. Dr.h.c. Albert Hochleitner

Dr. Lothar Roitner

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung**

Bundesvorsitzender:

Bundessekretär:

Erich Foglar

Karl Haas

Sekretär:

Peter Schleinbach

ERHÖHUNGEN – ALLGEMEINES

- **Ist-Löhne**

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Löhne der vor dem 1.5.2008 aufgenommenen Mitarbeiter mit 1.5.2008 folgende **Varianten zur Wahl:**

- Erhöhung um 3,4% oder
- Nutzung der Einmalzahlungsoption oder
- Nutzung der Verteilungsoption.

Für eine Mitarbeitergruppe kann immer nur eine der 3 Varianten gewählt werden. Für Arbeiter, die im Akkord- oder Prämienlohn abgerechnet werden, sind beide Optionslösungen grundsätzlich nicht vorgesehen. Daher sind die Leistungslöhne auch dann um 3,4% zu erhöhen, wenn für die Zeidlöhner im Betrieb die Einmalzahlungs- bzw. Verteilungsoption genutzt wird. Weiters ist es möglich, für Angestellte z.B. die Verteilungsoption, für Arbeiter im Zeitlohn aber die Einmalzahlungsoption zu wählen.

- **Einmalzahlung**

In Anbetracht der im Durchschnitt der Elektro- und Elektronikindustrie guten Ergebnisse des Geschäftsjahres 2007 wurde für jeden vor dem 1.5.2008 aufgenommenen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter eine Einmalzahlung in der Höhe von € 180 vereinbart, die **unabhängig von der Art der Erhöhung der Ist-Löhne** (also auch bei Nutzung der Einmalzahlungs- oder Verteilungsoption) spätestens bis 30.9.2008 ausbezahlt werden muss. Lehrlinge erhalten € 90, Teilzeitbeschäftigte den aliquoten Teil der Einmalzahlung, wobei nicht auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß, sondern auf den Durchschnitt der vereinbarten Normalarbeitszeit und der Mehrarbeitsstunden ab 1.1. bis 31.8.2008 abzustellen ist.

- **Mindestlöhne, -zulagen, Lehrlingsentschädigungen**

Die Mindestlöhne, -zulagen und Lehrlingsentschädigungen steigen mit 1.5.2008 um 3,5%.

- **Reiseaufwandsentschädigungen**

Gemäß den **Übergangsbestimmungen** zum Einheitlichen Dienstreiserecht (EDR) ändern sich die Werte für Tag- und Nächtigungsgelder für die im Jahr 2004 beigetretenen 15 EU-Staaten im gesamten Jahr 2008 nicht.

Ausnahmen stellen Estland, Lettland und Litauen dar, weil das Taggeld für diese Staaten bereits das Niveau des Inlandstaggeldes erreicht hat. Daher steht für diese 3 Staaten bereits ab 1.5.2008 ein höheres Taggeld zu.

Für Rumänien und Bulgarien gilt das amtliche Tag- und Nächtigungsgeld noch bis 31.12.2008. Erst ab 1.1.2009 erfolgt für das gesamte Kalenderjahr 2009 eine Anhebung.

Die Begrenzung des Reiseentgeltes für Arbeiter sinkt am 1.5.2008 auf € 2.485,37 (BG Grundstufe).

VARIANTEN DER IST-ERHÖHUNG – DETAILS

- **Variante „Ist-Erhöhung“: 3,4% Ist-Erhöhung mit 1.5.2008 und € 180 Einmalzahlung**

Diese Variante ist sinnvoll, wenn die Überzahlung gegenüber den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen gering ist. Gibt es keinen Betriebsrat oder weigert sich der vorhandene Betriebsrat, eine der beiden Optionen zu nutzen, kommt nur diese Variante in Betracht (da sowohl Einmalzahlungs- als auch Verteilungsoption einer Betriebsvereinbarung bedürfen).

- **Variante „Einmalzahlungsoption“: 3,2% Ist-Erhöhung mit 1.5.2008 und € 180 Einmalzahlung sowie 8,4% des Ist-Lohnes als 2. Einmalzahlung bis 30.9.2008**

Mittels Betriebsvereinbarung werden die Ist-Löhne ab 1.5.2008 dauerwirksam um 3,2% (statt 3,4%) erhöht. Im Gegenzug dafür wird die Differenz von 0,2% rechnerisch für einen Zeitraum von 3 Jahren in eine Einmalzahlung von 8,4%⁷⁸ des Ist-Lohnes umgewandelt, die bis 30.9.2008 an die Mitarbeiter zu zahlen ist.

Diese Variante ist vor allem dann sinnvoll, wenn die Ist-Löhne deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen liegen, die Mitarbeiterfluktuation gering ist und eine gute wirtschaftliche Situation eine Einmalzahlung zweckmäßig erscheinen lässt. Die geringere dauerwirksame Ist-Erhöhung von 3,2% bewirkt nicht nur eine niedrigere Basis für weitere Erhöhungen im Zuge künftiger Kollektivvertragsrunden, sondern auch eine niedrigere Basis für Überstundenvergütungen und Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige von der Höhe des Lohnes abhängige Leistungen. Dadurch werden die Mehrkosten der Einmalzahlungsoption des Jahres 2008 bereits in wenigen Jahren kompensiert.

Die Einmalzahlung kann auf der **Basis**

- des Ist-Grundlohnes im April 2008 des einzelnen Mitarbeiters oder
- des durchschnittlichen Ist-Grundlohnes⁷⁹ im April 2008 der Gruppe der vollzeitbeschäftigten⁸⁰ Arbeiter im Betrieb oder
- des durchschnittlichen Ist-Grundlohnes und -Grundgehaltes im April 2008 aller vollzeitbeschäftigten Arbeiter (Zeitlöhner) und Angestellten im Betrieb

erfolgen. Welche der 3 Bemessungsgrundlagen gewählt wird, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen. Die Einmalzahlung beträgt 8,4% der Bemessungsgrundlage. Teilzeitbeschäftigte erhalten bei Variante b und c einen aliquoten Teil der Einmalzahlung.

Die Einmalzahlung **steht jenen Mitarbeitern zu**, die sowohl am **30.9.2007** als auch am **15.9.2008 beim selben Arbeitgeber** beschäftigt sind. Für jene, die nach dem 30.9.2007 aufgenommen wurden, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen, ob ihr Lohn um 3,2% plus Einmalzahlung zu erhöhen ist oder um 3,4%.

Mitarbeiter, die am 30.9.2007 in einem Lehrverhältnis standen und nach Abschluss der Lehre spätestens am 15.9.2008 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten 3,2% und eine Einmalzahlung.

Mitarbeiter, die sowohl am 30.9.2007 als auch am 15.9.2008 in Karenz sind oder einen Präsenz- bzw. Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz oder einen Zivildienst absolvie-

⁷⁸ **0,2% [3,4% – 3,2%] x 14 [12 Monatslöhne, 2 Sonderzahlungen] x 3 [Jahre] = 8,4%.**

⁷⁹ Da auf den Ist-Grundlohn abgestellt wird, sind z.B. Überstundenpauschalen oder Zulagen bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

⁸⁰ Die Ist-Grundlöhne von Teilzeitbeschäftigten sind bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

ren, erhalten hingegen die Erhöhung ihrer Ist-Löhne um 3,4%, die aber erst nach ihrer Rückkehr in den Betrieb wirkt. Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen werden um 3,5% erhöht (siehe Tabelle). Auf Leiharbeitskräfte, die an Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie überlassen werden, ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden.

Die **Betriebsvereinbarung** ist **bis 15.7.2008 abzuschließen**. **Mustertexte** finden Sie auf der Homepage des FEEI (www.feei.at > Kollektivverträge > Muster-Betriebsvereinbarungen). Sollte es wider Erwarten nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Löhne mit Wirkung ab 1.5.2008 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 3,4% erhöht werden; folglich ist die Differenz nachzuzahlen.

- **Variante „Verteilungsoption“: 3,2% Ist-Erhöhung und individuelle Erhöhung aus einem „Topf“ von 0,4% der Lohnsumme mit 1.5.2008 sowie € 180 Einmalzahlung bis 30.9.2008**

Die Anwendung der Verteilungsoption ist vor allem dann zweckmäßig, wenn für einzelne Mitarbeiter deutliche Lohnerhöhungen notwendig sind und gleichzeitig das generelle Lohnniveau niedriger gehalten werden soll. Auch in diesem Fall ist die Anwendung nur sinnvoll, wenn die Ist-Löhne deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen liegen und das Leistungsvolumen des Einheitlichen Entlohnungssystems für die individuellen Erhöhungen nicht ausreicht.

In der dafür erforderlichen **Betriebsvereinbarung** können

- die für eine individuelle Erhöhung vorgesehenen Mitarbeiter und das Ausmaß der einzelnen Erhöhungen **konkret angeführt** werden oder
- nur die **Kriterien** für die Auswahl jener Mitarbeiter, die eine individuelle Lohnerhöhung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden oder
- nur das **Verfahren** für die Auswahl jener Mitarbeiter, die eine individuelle Lohnerhöhung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden.

Sobald feststeht, wessen Lohn um wie viel erhöht werden soll, ist diese Erhöhung mit Wirkung ab 1.5.2008 vorzunehmen und (inklusive des Differenzbetrages seit 1.5.) spätestens zum 30.7.2008 auszubezahlen.

Die Betriebsvereinbarung ist **bis 15.7.2008 abzuschließen**. Einen **Mustertext** finden Sie auf der Homepage des FEEI (www.feei.at > Kollektivverträge > Muster-Betriebsvereinbarungen). Sollte es wider Erwarten nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Löhne mit Wirkung ab 1.5.2008 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 3,4% angepasst und daher die Differenzbeträge nachgezahlt werden.

ÄNDERUNGEN IM ARBEITSZEITRECHT

Auf Grund der Novelle zum **Arbeitszeitgesetz** wurde eine Reihe von Bestimmungen im Kollektivvertrag angepasst:

- **4-Tage-Woche (Abschnitt VI, Punkt 16)**

Bis 30.4.2008 mussten bei Arbeitszeitmodellen mit 4-Tage-Wochen diese Tage unmittelbar aufeinander folgen (z.B. Montag bis Donnerstag). Ab 1.5.2008 besteht die Möglichkeit, die 4 Tage in der Arbeitswoche auch nicht zusammenhängend einzuteilen (z.B. bei vollkontinuierlichen Schichtmodellen: Montag und Dienstag sowie Samstag und Sonntag). Bei 4-Tage-Arbeitszeitmodellen kann die Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden pro Tag ausgedehnt werden. Über die Normalarbeitszeit hinaus dürfen Überstunden höchstens bis zu einer Tagesarbeitszeit von insgesamt 12 Stunden geleistet werden.

- **Schichtarbeit in betriebsratslosen Betrieben (Abschnitt VI, Punkt 21)**

Bis 30.4.2008 war die Einführung von Schichtarbeit nur durch Betriebsvereinbarung möglich. Ab 1.5.2008 besteht für Betriebe ohne Betriebsrat ebenfalls die Möglichkeit, einen Schichtbetrieb einzuführen. Sie benötigen dazu die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien (FEEI und zuständige Gewerkschaft).

- **Schichtarbeit mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von bis zu 56 Stunden (Abschnitt VI, Punkt 21)**

Ab 1.5.2008 besteht für den vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die Möglichkeit, die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden zu verlängern. Dies ist jedoch nur zulässig, wenn Mitarbeiter am Wochenende in eine oder 2 Schichten von bis zu 12 Stunden Normalarbeitszeit eingeteilt werden und mindestens 3 von 5 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

- **Altersteilzeit (Abschnitt VI d, Punkt 3)**

Für Altersteilzeitmodelle mit geblockter Arbeitszeit (Arbeitsphase und Freizeitphase) wurde mit Wirkung ab 1.1.2008 festgehalten, dass in der Arbeitsphase kein Teilzeitmehrarbeitszuschlag für die in dieser Phase von Vornherein festgelegte Mehrarbeit zu bezahlen ist.

- **Teilzeitbeschäftigung – Berücksichtigung der Mehrarbeit in den Sonderzahlungen (Abschnitt VI c, Punkt 2)**

Für die Einbeziehung der Mehrarbeit in die Berechnung der Sonderzahlungen wurde mit Wirkung ab 1.1.2008 ausdrücklich klargestellt, dass entweder

- bei unmittelbarer Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlung in der Abgeltung der Mehrarbeit zuerst die Grundvergütung für die Mehrstunde um 16,8% zu erhöhen und von der erhöhten Summe der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag zu berechnen ist oder
- bei der Berücksichtigung der Mehrarbeit erst bei der jeweiligen Sonderzahlung der Durchschnitt der gesetzlichen Mehrarbeitszuschläge der jeweils letzten 12 Kalendermonate einzubeziehen ist.

Mittels einer Betriebsvereinbarung können auch weiterhin abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

- **Geblockte Teilzeitarbeitsmodelle (z.B. „Sabbatical“; Abschnitt VI c, Punkt 4)**

Wenn Mitarbeiter für längere Freizeitphasen nicht ausreichend Urlaub „ansparen“ können oder das Dienstverhältnis nicht einkommens- und versicherungslos karenzieren wollen (z.B. für die eigene Ausbildung oder Erholungsphasen, Altersteilzeit ohne Altersteilzeitgeld des AMS), besteht für sie ab 1.1.2008 die Möglichkeit geblockter Teilzeitarbeitsmodelle. Im Kollektivvertrag wird dazu ausdrücklich festgehalten, dass für die von Vornherein vereinbarte Mehrarbeit in der Arbeitsphase kein Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen ist.

- **Teilzeitbeschäftigung – Erweiterte Bandbreite (Abschnitt VI c, Punkt 5)**

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in ein Arbeitszeitmodell mit „Erweiterter Bandbreite“ einbezogen sind, wurden im Kollektivvertrag einige wichtige Klarstellungen vorgenommen:

- Die zuschlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit von 1,5 Stunden schließt unmittelbar an die vereinbarte Teilzeit an (z.B. vereinbarte Teilzeit: 20 Wochenstunden => zu-

schlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit nach der 20. bis einschließlich der 21,5. Wochenstunde).

- Die Teilzeitmehrarbeit schließt an die zuschlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit an (im vorigen Beispiel nach der 21,5. bis einschließlich der 40. Wochenstunde).
- Für Arbeitszeiten nach der 40. Wochenstunde gelten für Teilzeitbeschäftigte dieselben Regeln wie für Vollzeitbeschäftigte.
- Die Normalarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte darf in einzelnen Wochen 32 Wochenstunden unterschreiten, wenn die mit den Betroffenen vereinbarte durchschnittliche Normalarbeitszeit 35 Wochenstunden unterschreitet (z.B. vereinbarte Teilzeit: 20 Wochenstunden => es sind in einzelnen Wochen im Rahmen der Erweiterten Bandbreite z.B. 15 Stunden Normalarbeitszeit zulässig, wobei der Zeitausgleich nicht in ganzen Tagen erfolgen muss).

- **Auftrag zur Erarbeitung eines „Einheitlichen Arbeitszeitrechtes“**

Die Kollektivvertragsparteien erteilten der Arbeitsgruppe den Auftrag, die weit gediehenen Verhandlungen über ein Einheitliches Arbeitszeitrecht (EAR) fortzuführen. Der FEEL strebt an, die neuen Bestimmungen mit 1.1.2009 in Kraft zu setzen.

WEITERE ÄNDERUNGEN

- **Arbeitsverhinderungen (Abschnitt XVI, Punkt 3)**

Im Zuge der Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten wurden die Bestimmungen über Arbeitsverhinderungsgründe wortgleich gestaltet. Daraus ergeben sich minimale Änderungen der Inhalte der Bestimmungen, die für Eheschließungen, Entbindungen, Wohnungswechsel und Todesfälle nach dem 30.6.2008 gelten.

- **Anrechnung der Karenzen für die Abfertigung „alt“ (Abschnitt V, Punkt 2, Abs. 2)**

Bei der Berechnung der Abfertigung „alt“ wurden bisher insgesamt bis zu 10 Monate von Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz, Eltern-Karenzurlaubsgesetz bzw. Väterkarenzgesetz angerechnet. Für Mitarbeiter, die bereits dem neuen Abfertigungsrecht unterliegen, werden während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld aus dem Familienlastenausgleichsfonds Beiträge in die Betriebliche Vorsorgekasse einbezahlt. Um diese unterschiedliche Behandlung der Mitarbeitergruppen zu beenden, sind bei der Beendigung von Dienstverhältnissen ab dem 1.5.2008 Karenzzeiten, die nach dem 1.1.2003 begonnen haben, zur Gänze in die Bemessung der Dienstzeit für die Berechnung der Abfertigung „alt“ einzubeziehen (z.B. 3. Karenz 1.7.2005 – 31.12.2006: 18 Monate anzurechnen). Für Karenzen, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, sind insgesamt nur bis zu 10 Monate anzurechnen (z.B. 1. Karenz 15.5.1998 – 30.9.1999, 2. Karenz 17.3.2002 – 16.11.2003: 10 Monate anzurechnen).

- **Volle Abfertigung für behinderte Kinder bei Tod des Mitarbeiters (Abschnitt XIX, Punkt 3)**

Stirbt ein Mitarbeiter mit Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung „alt“ und hatte er minderjährige Kinder, für die er unterhaltspflichtig war, erhöht sich der Anspruch der gesetzlichen Erben von der halben auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch für jene Fälle, in denen ein solches Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat, aber noch in **Ausbildung** steht und Anspruch auf Familienbeihilfe hat.

Ab 1.5.2008 wird dieser Abfertigungsanspruch für die gesetzlichen Erben auch dann von 50% auf 100% erhöht, wenn diese Kinder volljährig sind, aber auf Grund einer **Behinderung** auch über das 18. Lebensjahr hinaus Anspruch auf Familienbeihilfe haben.

- **Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Bulgarien und Rumänien auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht (Abschnitt VIII, Punkt 3, Abs. 3; Anhang IXb, Punkt 2a)**

Seit Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes (EDR) mit 1.5.2006 gilt das Prinzip, dass für alle bis 1.5.2004 der EU beigetretenen Staaten das österreichische Tag- und Nächtigungsgeld anzuwenden ist, wenn der amtliche Satz des betreffenden Landes geringer ist als diese Beträge. Für die am 1.5.2004 neu beigetretenen 15 Staaten wurde dieser Grundsatz wegen der großen Differenz zwischen den amtlichen Sätzen und dem österreichischen Taggeld mit einem Übergangsrecht versehen, sodass die Anpassung schrittweise erfolgt.

Am 1.1.2007 sind auch Bulgarien und Rumänien der EU beigetreten. Für diese Staaten wurde mit Wirkung ab 1.1.2009 der Grundsatz des einheitlichen Mindeststandards für Tag- und Nächtigungsgelder für EU-Staaten ebenfalls verwirklicht. In diesen Fällen sorgt ein Übergangsrecht ebenfalls für eine schrittweise Heranführung an das österreichische Niveau.

- **Wegfall der „authentischen Interpretation“ der Kollektivvertragsparteien über die Einstufung von Arbeitern (Abschlussprotokoll vom 12.12.2003)**

Anlässlich der Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems zum 1.5.2004 wurde in einem Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 festgehalten, dass die Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K jedenfalls nur für Angestelltentätigkeiten zulässig sei.

Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung wollte die Zuordnung von Tätigkeiten zur Gruppe der Arbeiter oder Angestellten nicht ausdrücklich auf die BG H bis K beschränkt wissen und hat daher um Aufhebung dieser Passage des Abschlussprotokolls vom 12.12.2003 gebeten.

Der FEEI hat dem zwar zugestimmt, jedoch ist arbeitsrechtlich klar, dass die in den genannten Beschäftigungsgruppen angeführten Tätigkeiten und Anforderungen jedenfalls zu einer Angestelltentätigkeit im Sinne des Angestelltengesetzes führen müssen.

SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT

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

	Abschnitt	LSt	SV	AKU/ WFB
Abfertigung (gesetzliche oder kollektivvertragliche)		pfl.	frei	frei
Abfertigungsbeitrag gemäß BMSVG		frei	frei	frei
Arbeitskleidung , normal übliche (wenn sie der AN kostenlos vom AG erhält)		frei	frei	frei
Ersatz für nicht konsumierte Freizeit	IV/7	pfl.	pfl.	pfl.
Erschwerniszulage	XIV	frei ^a	pfl.	pfl.
Fahrtkostenvergütung für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten)	VIII	frei	frei	frei
Feiertagsarbeitszuschläge		frei ^a	pfl.	pfl.
Gefahrenzulage	XIV	frei ^a	pfl.	pfl.
Krankengeldzuschuss	XVI	pfl.	frei	frei
Monatslohn		pfl.	pfl.	pfl.
Montagezulage	XIV	pfl.	pfl.	pfl.
Nachtarbeitszulage	XIV	frei ^a	pfl.	pfl.
Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nächtigungsgeld)	VIII	frei ^b	frei ^b	frei ^b
Reise-/Lenkentgelt	VIII	pfl.	pfl.	pfl.
Schichtzulage (außer Nacht- und Sonntagsschichtzuschläge)	XIV	pfl.	pfl.	pfl.
Schmutzzulage	XIV	frei ^a	frei ^c	frei
Schutzkleidung , arbeitsbedingt	ist vom AG beizustellen			
Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)		frei, pfl. ^d	pfl. ^d	frei
Sonntagszuschlag	XIV	frei ^a	pfl.	pfl.
Überstundengrundlohn		pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenpauschale		pfl. ^e	pfl.	pfl.
Überstundenzuschläge 50%, 100%	XIV	frei ^a	pfl.	pfl.

pfl. = abgabenpflichtig

frei = abgabenfrei

LSt = Lohnsteuer

BMSVG = Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz

SV = Sozialversicherung

AKU = Arbeiterkammerumlage

WFB = Wohnbauförderungsbeitrag

ERLÄUTERUNGEN ZUR TABELLE

- a Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sind gemäß § 68 EStG 1988 insgesamt bis € 360 monatlich steuerfrei.
Als Nachtarbeit gelten zusammenhängende Arbeitszeiten von mindestens 3 Stunden, die auf Grund betrieblicher Erfordernisse zwischen 19 Uhr und 7 Uhr erbracht werden müssen. Für Arbeitnehmer, deren Normalarbeitszeit im Lohnzahlungszeitraum auf Grund der Beschaffenheit ihrer Arbeit überwiegend in der Zeit von 19 Uhr bis 7 Uhr liegt, erhöht sich der Freibetrag um 50%.
Zusätzlich sind Zuschläge für die ersten 5 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohns, maximal € 43 pro Monat, steuerfrei (§ 68 EStG).
- b Reiseaufwandsentschädigungen sind bis zu € 26,40 pro Tag steuer- und sozialversicherungsfrei.
Nächtigungsgeld ist bis zu € 15,00 pro Nacht, inklusive Frühstück, ohne Nachweis steuer- und sozialversicherungsfrei, darüber hinaus nur bei Rechnungslegung (§ 26 Z. 4 EStG).
- c Sozialversicherungsfreiheit der Schmutzzulage ist gewährleistet, wenn sie gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen ist (§ 68 EStG).
- d Freibetrag: Sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Belohnungen usw.) sind bis € 620 jährlich steuerfrei (§ 67 EStG). Bei Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration und Abfertigung beträgt der Lohnsteuersatz 6%.
Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss) sind in der Sozialversicherung bis zur 2-fachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (Kalenderjahr 2008: € 7.860) beitragspflichtig. Darüber hinausgehende Beiträge sind beitragsfrei.
Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag sind von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.
- e Die im Überstundenpauschale enthaltenen Überstundenzuschläge sind im Rahmen der Steuerfreiheit von Zulagen und Zuschlägen (Fußnote a) dann steuerfrei, wenn gegenüber dem Finanzamt der Nachweis für die Überstundenleistung erbracht wird.

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung · 58

- Abfertigung neu (BMSVG) · 60, 67
- Altersteilzeit · 15
- Dienstzeitzusammenrechnung · 3
- Karenzende, unterlassene Information · 4
- Karenzzeiten · 3
- Kollektivvertragsrunde 2008 · 88
- Lohnsteuer · 90
- Sozialversicherung · 90
- Teilzeit · 59

Ablaufmitteilung

- bei Befristung · 3

Abordnung

- zu Begräbnis · 52

Abrechnung

- Dienstreise · 27
- Kilometergeld · 23
- Lohn · 50
- Weihnachtsremuneration · 57
- Zeitkonto, erweiterte Bandbreite · 9

Akkordarbeit · 41, *siehe* Leistungslohn

Altersteilzeit · 15

- Kollektivvertragsrunde 2008 · 87
- Neuregelung bei Gesetzesänderung · 67

Anfechtung

- Beendigung, Arbeitsverhältnis, Nachtarbeit · 13

Anrechnung

- Ausbildungsdienst für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 32
- Erspartes/Versäumtes auf Lohn bei
 - Arbeitsverhinderung · 53
- Ist-Lohnerhöhung, Vorrückung · 35
- Karenz für Abfertigung · 4
- Karenz für Beschäftigungsgruppenjahre · 32
- Karenz für Entgeltfortzahlungsdauer · 3
- Karenz für Jubiläumsgeldhöhe · 3
- Karenz für Krankengeldzuschussdauer · 3
- Karenz für Kündigungsfristlänge · 3
- Karenz für Urlaubsausmaß · 3
- Karenz, Abfertigung, Kollektivvertragsrunde 2008 · 88
- Präsenzdienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 32
- Provisionen auf Mindestlohn · 33
- Remunerationen auf Mindestlohn · 34
- Schulzeiten für Urlaubsausmaß · 55
- teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre · 40
- Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung · 36
- Umstufung, sechsmonatige Wartezeit für
 - Anrechnungsvereinbarungen · 35
- Vorarbeiterdienstzeiten für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 32
- Vordienstzeiten für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 32, 76

- Vorlehre auf Lehre · 40

- Zivildienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 32

- Zulagen auf Mindestlohn · 33

Arbeitnehmerschutz

- Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 51
- Quartier · 21

Arbeitsbereitschaft

- Beifahrer, Bewachungspersonal, Chauffeure, Portiere, Sanitätsdienst, Werksfeuerwehr · 4
- Beifahrer, Chauffeure · 5
- Bewachungspersonal, Portiere · 5

arbeitsfrei

- 24./31. Dezember · 12

Arbeitsgericht

- Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor Anrufung · 61

Arbeitssuchtage · 2

Arbeitsunfähigkeit

- Erkrankung, Entgeltfortzahlung · 53
- Nächtigungsgeld · 21
- Nachweispflicht · 55
- Taggeld · 21
- Unfall, Krankenentgelt als Vorschuss · 54

Arbeitsunfall

- Dienstreise · 21
- Entgeltfortzahlung · 53
- Krankengeldzuschuss · 54

Arbeitsverhältnis

- Beendigung · 2, *siehe* auch Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod
- Beginn · 1
- Beginn, Leistungsvolumen · 36
- Beginn, Lohn im Eintrittsmonat · 51

Arbeitsverhinderung · 52

- Beendigung, Entgeltfortzahlung · 2
- Kollektivvertragsrunde 2008 · 88
- Nächtigungsgeld · 19, 21
- Taggeld · 21
- Zeitausgleich · 17

Arbeitszeit · 4

- Altersteilzeit · 15
- Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 66
- Bandbreite · 7
- Bandbreite, erweiterte · 8
- Dekadenarbeit · 11
- Durchrechnung · 7
- Einarbeiten i.V.m. Feiertagen · 6, 7, 67
- Einteilung, wichtige persönliche Interessen · 6
- Feiertagsarbeit · 16
- Gleitzeit · 6
- Jahreswechsel · 12
- Jugendliche · 11
- Kombinationsverbot, erweiterte Bandbreite · 8
- Kurzarbeit · 6
- Lage, erweiterte Bandbreite · 9
- Mehrarbeit · 12
- Nachtarbeit · 13
- Ruhezeit, tägliche · 5, 11
- Schichtarbeit · 8, 11
- Sonntagsarbeit · 16

tägliche · 5
Teilzeit · 14
Überstunden · 16
Verteilung · 6, 25
Vier-Tage-Woche · 6
vollkontinuierliche · 11
Weihnachten · 12
wöchentliche · 4, 7, 8, 11
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 50

Arzt

Arztbesuch · 53, 55
Bildschirmbrille · 66
Heimfahrt, Empfehlung · 24
Impfung · 25
Nachtarbeit · 13

Aufteilung, Leistungsvolumen

Kriterien · 37
Nichtbeachtung der Kriterien · 38
Verfahren · 37

Ausbildung · siehe Lehre

Bildungskarenz · 69
Einstufung · 29
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 69
Pflichtpraktikanten · 40
Veranstaltung, Taggeld, Kürzung · 21

Ausbildungsdienst

Anrechnung für Vorrückung · 32
Einmalzahlungsoption · 64

Ausgangspunkt

Dienstreise · 18

Auslagenersatz, pauschaler · 21

Auslandsdienstreise · 19, 25, 78, 89

Auslegung

Kollektivvertrag · 61

Austritt

Arbeitsverhinderung · 2
Arbeitszeit, Bandbreite · 8
Austrittsmonat, Lohn · 51
Dienstzeitzusammenrechnung · 3
Jubiläumsgeld · 58
Karenzende, unterlassene Information · 4
Urlaubszuschuss · 56
Weihnachtsremuneration · 57
Zeitguthaben, Abgeltung · 10

Auswahlkriterien, Leistungsvolumen · 37

Nichtbeachtung · 38

Auszahlung

Einmalzahlung · 64
Lohn · 50
Verteilungsoption · 65

B

Bahn

Fahrtkostenersatz · 23, 24
Nächtigungsgeld · 21
Reiseentgelt, Nacht · 21
Wagenklasse · 23

Bandbreite · 7

Bandbreite, erweiterte · 8

Kollektivvertragsrunde 2008 · 87
Teilzeit · 14

Baubüro · 18

Baustelle

keine Betriebsstätte · 18
Lenkentgelt · 22
Nahbereichstaggeld · 19
Pauschale · 43
Reiseentgelt · 22

Beendigung · siehe Abfertigung, Austritt, Befristung, Kündigung, Entlassung, Tod

Anspruchsverzicht, Widerruf · 60
Arbeitsverhältnis · 1
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung · 2
Fahrtenbuch · 23
Frühwarnsystem · 69
Leistungsvolumen · 36, 38
Nachtarbeit, Kündigungs-/Entlassungsschutz · 13
Probezeit · 1
Urlaubszuschuss · 56
Zeitausgleich · 7
Zeitguthaben · 7, 10, 17

Befristung

Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung · 2

Begräbnis

Arbeitsverhinderung · 52

Behaltspflicht

Lehrlinge · 3

Behördenwege

Arbeitsverhinderung · 53
Nachweispflicht · 55

Beifahrer

Arbeitszeit, wöchentliche · 5
Reiseentgelt · 21
Verdienst · 41

Beratung

5%-Klausel · 35

Berechnung

Abfertigung, Teilzeit · 59
Entgeltfortzahlung, Durchschnittsentgelt · 55
Krankengeldzuschuss · 55
Urlaubsentgelt · 56
Urlaubszuschuss · 56
Weihnachtsremuneration · 57

Berichterstattung

Nächtigungsgeld · 19

Berufsanfänger

Entlohnung · 29

Berufsausbildung

Einstufung · 29
integrative · 29, 40

Berufskrankheit

Entgeltfortzahlung · 53
Krankengeldzuschuss · 54

Berufsschule

Anrechnung, Lehrlingsentschädigung · 40
Dienstreise · 18
Internatskosten · 40

Beschäftigungsgruppen · 28

betriebliche · 31

Beschäftigungsgruppenjahre · 32

Umstufung · 36

Betriebspension

Altersteilzeit · 16

Ruhen während Abfertigungszeitraum · 60

Betriebsrat

Akkordbestimmungen, Umgehung · 43

Akkordvorgaben, Überprüfung · 42

Altersteilzeitvereinbarung, Information · 15

Arbeitszeit, tägliche, Zustimmung · 5

Arbeitszeitlege, Verkürzung der

Festlegungsfrist, Zustimmung · 9

Bandbreite, erweiterte, Zustimmung · 8

Beschäftigungsgruppen, Einstufung,
Mitwirkung · 28

Dienstreise, Fremdwährung, Zustimmung · 20

Dienstreise, Information über
Sondervereinbarungen · 25

Einstufung, Mitwirkung · 28

Feiertage, Einarbeitung, Zustimmung · 6

Kurzarbeit, Zustimmung · 6

Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung,
Zustimmung · 36

Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung · 38

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter
und Angestellte, Zustimmung · 36

Leistungsvolumen, Mitteilung · 38

Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung ·
38

Überstundenanordnung, Verständigung · 16

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Beratung ·
35

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,
Namensliste · 34

Witterungseinflüsse, Verrichtung anderer
Arbeiten · 53

Betriebsrat, Betrieb ohne

Abfertigung · 59

Arbeitszeit, Bandbreite · 7

Arbeitszeit, tägliche, Vier-Tage-Woche · 6

Betriebsstätte · 18

Dienstreise, Ausgangspunkt · 18

Dienstreise, betriebliche Regelung · 27

Dienstreise, Fremdwährung · 20

Dienstreise, Sondervereinbarungen · 27

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung
· 39

Leistungsvolumen, Namensliste · 38

Leistungsvolumen, Vermittlung · 38

Lenkentgelt · 22

Lohn, Rundung · 50

Reiseentgelt · 22

Schichtarbeit · 11

Überstunden, Zeitausgleich · 17

Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,
Kollektivvertragsparteien · 35

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel · 34

Zeitausgleich · 17

Betriebsstätte

Dienstreise · 18

Betriebsstilllegung

Verrichtung zumutbarer Arbeiten · 53

Betriebsvereinbarung

Abfertigung · 59

Abfertigung, Übertritt zu Abfertigung neu · 60

Arbeitszeit, Durchrechnung · 7

Arbeitszeit, Durchrechnung, Akkordarbeit · 8

Arbeitszeit, Durchrechnung, Prämienarbeit · 8

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 66

Bandbreite · 7

Bandbreite, erweiterte · 8

Bandbreite, erweiterte, Leiharbeit · 10

Bandbreite, erweiterte, Teilzeitbeschäftigte · 11

Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 31

Bildungskarenz · 69

Dekadenarbeit · 11

Dienstreise, Ausgangspunkt · 18

Dienstreise, Sondervereinbarungen · 27

Durchrechnungszeitraum, Schichtarbeit · 11

Einarbeitungszeitraum, Feiertage · 6

Einmalzahlungsoption · 64

Entgeltfortzahlung, Kalenderjahr · 55

Fälligkeit des Entgelts · 51

Gleitzeit · 6

Krankengeldzuschuss · 54

Krankengeldzuschuss, Überstunden,
Regelmäßigkeit · 55

Leiharbeit, Sonntagsarbeit · 68

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
zwingende wirtschaftliche Gründe · 39

Leistungsvolumen, Aufteilung · 38

Leistungsvolumen, Auswahl- und

Aufteilungskriterien · 37

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter
und Angestellte · 36

Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung
· 38

Leistungsvolumen, Zeitplan · 38

Lenkentgelt · 22

Mehrarbeitsgrundvergütung, Leistungslohn · 49

Nacharbeit · 67

Nacharbeit, Belastungsausgleichsmaßnahmen
· 14

Nacharbeit, Hinderungsgründe · 13

Reiseentgelt · 22

Rundungsregelung · 50

Schichtarbeit · 11

SEG-Zulagen · 80

Stundenlohn · 51

Teilzeit, Mehrarbeit, Verdienst · 14

Überstunden, Zeitausgleich · 17

Überstundengrundvergütung, Leistungslohn ·
49

Umstufung · 35

Unternehmen/Konzern, arbeiterreich · 77

Urlaubszuschuss, Fälligkeit · 56

Verbesserungsvorschläge, Vergütung · 41

Verteilungsoption · 64

Vier-Tage-Woche, tägliche Arbeitszeit · 6

Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich
begründete Fälle · 35

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum ·
34

Weihnachtsremuneration, Fälligkeit · 57

Zeitausgleich · 17

Betriebsversammlung

Entgeltfortzahlung, erweiterte Bandbreite · 10

Betriebszugehörigkeit · 3

Einstufung in BG B · 28

Bewachungspersonal

Arbeitszeit, tägliche · 5

Arbeitszeit, wöchentliche · 4

Verdienst · 41

Bildschirmbrille · 66**Bildungsfreistellung · 51****Bildungskarenz · 68****Blockung**

Altersteilzeit · 15

Teilzeit · 14

Bolzensetzgeräte, kartuschenbetriebene

Gefahrenzulage · 82

Busfahrt

Fahrtkostenersatz · 23

C**Chauffeur**

Arbeitszeit, wöchentliche · 4

Verdienst · 41

D**Deckungssumme**

Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 26

Dekadenarbeit · 11

Sonntag · 16

Dienstjubiläum · 58**Dienstreise · 18, 78**

Abrechnung · 27

Abrechnung, Kilometergeld · 23

Anordnung, wichtige persönliche Interessen · 6

Arbeitsunfähigkeit · 21

Arbeitsunfall · 21

Arbeitsverhinderung · 19, 21

Arbeitszeit, Ausland · 25

Aufwendungen, Ausland · 20

Ausbildungsveranstaltung · 21

Ausgangspunkt · 18

Auslagenersatz, pauschaler · 21

Ausland · 19

Bahn · *siehe* Bahn

Baubüro · 18

Baustelle · 18, 19, 22

Begriff · 18

Berichterstattung · 19

Berufsschule · 18

Betriebsrat, Information über

Sondervereinbarungen, Ausland · 25

Betriebsstätte · 18

Betriebsvereinbarung · *siehe*

Betriebsvereinbarung

Busfahrt · 23

Deckelung, Lenkentgelt · 22

Deckelung, Reiseentgelt · 21

Dienstzettel, Ausland · 25

Entfall, Nächtigungsgeld · 21

Entfall, Taggeld · 21

Europäische Union, Tag-, Nächtigungsgeld · 20

Fahrtenbuch · 23

Fahrtkosten · 21, 23, 24, 90

Feiertage · 19, 21

Flug · *siehe* Flug

Gefährdung, persönliche · 26

Gewalt, höhere · 26

Grenzübertritt · 20

Haftung, Kreditkarte · 26

Haftung, Privatauto · 23

Heimfahrten · 24

Heimreise, Gefährdung, Ausland · 26

Kilometergeld · 21, 23

Krankheit · *siehe* Krankheit

Kreditkarte, Ausland · 25

Kürzung, Nächtigungsgeld, Ausland · 20

Kürzung, Taggeld, Aus-

/Weiterbildungsveranstaltungen · 21

Kürzung, Taggeld, Ausland · 20

Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten · 19, 20

Lehrling · 18

Leistungslohn · 21, 22

Lenkentgelt · 22, 79

Mahlzeiten · 20

Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 19

Mautgebühren · 23

Montage · 19, 22

Montagebüro · 18

Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld · 21

Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt · 21

Nächtigungsgeld, Ausland · 19, 78, 105

Nächtigungsgeld, Inland · 19

Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt · 22

Nahbereichstaggeld · 19

Parkgebühren · 23

Privatauto, Bewilligung · 23

Quartier · *siehe* Quartier

Rechnungslegung · 27

Regelungen, betriebliche · 27, 79

Reiseaufwandsentschädigung · 18, 78

Reiseentgelt · 21, 79

Reisevorbereitung, Ausland · 25

Risikoabdeckung, Ausland · 26

Rücktransport nach Tod · 25

Ruhezeit, tägliche · 5

Schiff, Bewilligung · 23

Schlafwagen, Bewilligung · 23

Schlafwagen, Nächtigungsgeld · 21

Sondervereinbarungen · 22, 23, 25, 27

Sonntag, Reiseentgelt · 21

Spital · 24

Taggeld, Ausland · 19, 78, 105

Tod, Heimfahrt · 24

Tod, Rücktransport · 25

Überbrückungshilfe für Angehörige · 26

Unfall mit Privatauto · 23

Urlaub · 19

Urlaub, Heimfahrt · 24

Verfall · 27

Verkehrsmittel · 23

Vermittlung, betriebliche Regelungen · 79

Vermittlung, Betriebsstätte · 18

Versicherung, Ausland · 26
Vorschuss, Reisekosten, Ausland · 25
Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod · 25
Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland · 26
Währung, Tag-, Nächtigungsgeld · 20
Wartezeiten, Reiseentgelt · 21
Weiterbildungsveranstaltung · 21
Wochenende, Ausland · 25
Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland · 19
Zeitausgleich · 19
Ziellandprinzip · 19

Dienstreiserecht

Verschiebung der Einführung · 80

Dienstzeit

Zusammenrechnung nach Unterbrechung · 3

Dienstzettel · 1

Auslandsdienstreise · 25
Muster · 62
Übergangsrecht, Entlohnungssystem · 78

Durchrechnungszeitraum

Bandbreite · 7
Bandbreite, erweiterte · 8
Dekadenarbeit · 11
Schichtarbeit · 11

E

EhepartnerIn

Abfertigung · 59
Entbindung, Arbeitsverhinderung · 52
Krankheit, Tod, Heimfahrt · 24
Tod, Arbeitsverhinderung · 52
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 26

Eheschließung

Arbeitsverhinderung · 52

Einarbeitungsphase

Altersteilzeit · 15

Einmalzahlung

Kollektivvertragsrunde 2008 · 84
Leistungsvolumen, Sanktion · 39

Einmalzahlungsoption · 63, 85

Einstufung

Bedeutung einzelner Tätigkeiten · 68
Berufsausbildung · 29
Beschäftigungsgruppen · 28
Führungs-, Projektleitungsaufgaben · 28
Gleichbehandlung, Geschlecht · 28
Kriterien · 28
Lehre · 29, 31
Meister · 31
Übergangsrecht · 70

Eintrittsmonat

Lohn · 51

Einvernehmen · siehe Zustimmung

Eltern

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 52
Krankheit, Tod, Heimfahrt · 24
Tod · 52
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 26

Elternteilzeit

Abfertigung · 59

Entbindung

Arbeitsverhinderung · 52

Entgeltfortzahlung · 53

Arbeitsunfall · 53
Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsverhinderung · 2
Berufskrankheit · 53
Betriebsversammlung, erweiterte Bandbreite · 10
Bildungsfreistellung · 51
Karenzanrechnung · 3
Krankengeldzuschuss · 54
Überstunden · 55

Entlassung

Arbeitsverhinderung · 2
Arbeitszeit, Bandbreite · 8
Dienstzeitenzusammenrechnung · 3
Jubiläumsgeld · 58
Urlaubszuschuss · 56
Weihnachtsremuneration · 57
Zeitguthaben, Abgeltung · 10

Entlohnung · 27, 63, 70, siehe Leistungslohn, Sonderzahlungen

Abrechnung · 50
Akkordarbeit · 41
Altersteilzeit, Lohnausgleich · 15
Anrechnung auf Mindestlohn · 33
arbeiterreiche Unternehmen, Übergangsrecht · 77
Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB · 53
Austrittsmonat · 51
Auszahlung · 50
Bandbreitenmodell, Vermeidung von Lohnschwankungen · 8
Berufsanfänger · 29
Beschäftigungsgruppen · 28
Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 31
Dienstzettel, Übergangsrecht · 78
Einmalzahlungsoption · 85
Einmalzahlungsoption · 63
Einstufung · 68
Eintrittsmonat · 51
Fälligkeit · 50
Feiertage · 49
Fünf-Prozent-Klausel · 34
Gleichbehandlung, Geschlecht · 28
Ist-Lohn · 34, 63
Kompetenzzulage · 45
Lehrlingsentschädigung · 40
Leistungsvolumen · 36, 76
Mindestlohn · 33
Pflichtpraktikanten · 40
Prämienarbeit · 43
Stundenlohn, Teiler · 51
Umstufung · 35, 76
Verdienstbegriff · 41
Verteilungsoption · 64, 86
Vorrückung · 31, 71
Wechsel, Leistungslohn – Zeitlohn · 45

Erben

Abfertigung · 58
Verdienstfortzahlung · 2
Zeitguthaben, Altersteilzeit · 15

Erhöhungsbetrag

EES-Übergangsrecht · 71

Erkrankung · siehe Krankheit

Entgeltfortzahlung · 53

Ermittlungsverfahren

Leistungsvolumen · 37

Erschwerniszulage · 47, 80**Essenszuschuss**

Mindestlohn · 33

Europa

Heimfahrt · 24

Europäische Union

Begräbnis außerhalb des Wohnortes · 52

Reiseaufwandsentschädigung · 20, 78, 105

F**Fahrleitungsanlagen**

Gefahrenzulage · 81

Fahrtenbuch · 23**Fahrtkosten · 23**

Ersatz, Heimfahrt · 24

Ersatz, Lohnsteuer · 90

Ersatz, Nächtigung zu Hause · 21

Ersatz, Sondervereinbarung · 23

Ersatz, Sozialversicherung · 90

Zuschuss, Mindestlohn · 33

Fälligkeit

Lohn · 50

Urlaubszuschuss · 56

Weihnachtsremuneration · 57

Feiertage

Bandbreite, erweiterte · 10

Einarbeiten i.V.m. Feiertagen · 6, 7, 67

Lohn · 49

Nächtigungsgeld, Inland · 19

Reiseentgelt, Zuschlag · 21

Überstundenzuschlag · 48

Vier-Tage-Woche · 6

Zeitausgleich · 17

Feiertagsarbeit · 16**Feiertagszuschlag**

Lohnsteuer · 90

Sonderzahlungen, Leistungslohn · 49

Sozialversicherung · 90

Verfall · 60

Firmenregelungen · siehe Regelungen, betriebliche**Fließerarbeiten · 43****Flug**

Bewilligung · 23

Grenzübertritt · 20

Nächtigungsgeld · 21

Reiseentgelt, Nacht · 21

Freischichten · 11**Freistellung · 51****Freizeit anlässlich Heimfahrt · 24****Fremdwährung**

Dienstreise · 20

Frühwarnsystem · 69**Führerscheinprüfung · 53****Fünf-Prozent-Klausel**

Kompetenzzulage · 75

Vorrückung · 34, 73

G**Geburt**

Arbeitsverhinderung · 52

Gefährdung, persönliche

Auslandsdienstreise · 26

Gefahrenzulage · 47, 81, 90**Geschwister**

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 52

Tod, Arbeitsverhinderung · 52

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 26

Gesundheitsförderung

Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 51

Gewalt, höhere

Akkordarbeit · 42

Auslandsdienstreise · 26

Gleichbehandlung

Geschlecht, Ansprüche, Verfall · 60

Geschlecht, Aus- und Weiterbildung · 69

Geschlecht, Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 51

Geschlecht, Einstufung, Lohn · 28

Geschlecht, Leistungsvolumen, Lohn · 37

Gleitzeit

Betriebsvereinbarung · 6

Normalarbeitszeit, tägliche · 5

Grenzbetrag

EES-Übergangsrecht · 71

Großeltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 52

Grubenzulage · 81

H**Haftung**

Kreditkarte · 26

Privatauto · 23

Heimfahrten · 24**Höhenzulage · 81**

I**Impfkosten**

Auslandsdienstreise · 25

Information

Altersteilzeitvereinbarung, Betriebsrat · 15

Arbeitszeit, Betriebsvereinbarung,

Kollektivvertragsparteien · 6

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite, längerer

Durchrechnungszeitraum,

Kollektivvertragsparteien · 8

Befristungsablauf, Arbeitnehmer · 3

Entlohnungssystem, Übergangsdienstzettel · 78

Karenzende, Arbeitnehmer · 4

Leistungsvolumen, Arbeitnehmer · 37
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Kollektivvertragsparteien · 39
Leistungsvolumen, Betriebsrat · 38
Leistungsvolumen, Höhe, Zahl der
Ausgewählten, Arbeitnehmer · 38
Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise,
Arbeitnehmer · 26
Überstundenanordnung, Betriebsrat · 16
Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer · 50

Inlandstaggeld · 18, 78

Internatskosten · 40

Ist-Lohn · 34, 63, *siehe* Entlohnung

J

Jahreswechsel

arbeitsfrei · 12
Überstundenzuschlag · 48

Jubiläumsgeld · 58

Altersteilzeit · 15
Karenzanrechnung · 3

Jugendliche

Arbeitszeit · 11
Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite · 8

K

Karenz

Abfertigung · 3
Anrechnung · 3
Einmalzahlung · 64
Ende, Information · 4
Entgeltfortzahlungsdauer · 3
Jubiläumsgeldhöhe · 3
Krankengeldzuschussdauer · 3
Kündigungsfrislänge · 3
Leistungsvolumen · 36
Urlaubsausmaß · 3
Urlaubszuschuss · 56
Weihnachtsremuneration · 57

Kilometergeld · 23

Fahrtkostenersatz · 21

Kinder

Abfertigung · 59
Betreuung, Nachtarbeit · 13
Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 52
Krankheit, Tod, Heimfahrt · 24
Tod, Arbeitsverhinderung · 52
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 26

Kollektivvertragsparteien

Akkordbestimmungen, Umgehung, Einwirkung
· 43
Altersteilzeit, Empfehlungen · 16
Arbeitszeit, Betriebsvereinbarung, Information ·
6
Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite,
Durchrechnungszeitraum, Zusendung · 8
Ausbildung, gemeinsame Erklärung · 69
Auslegung des Kollektivvertrages, Vermittlung ·
61

Betriebsstätte, Vermittlung · 18
Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung · 68
Dienstreise, Sondervereinbarungen · 27
Durchrechnungszeitraum, Zustimmung · 7
Frühwarnsystem, Empfehlung · 69
Gleichstellung Arbeiter Angestellte · 67
Kilometergeld, Empfehlung · 23
Kurzarbeit, Zustimmung · 6
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Betriebsvereinbarung, Übermittlung · 39
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Zustimmung · 39
Leistungsvolumen, Vermittlung · 38
Lenkentgelt, Vereinbarung · 22
Regelungen, betriebliche, Empfehlung · 77
Regelungen, betriebliche, Vermittlung · 79
Reiseentgelt, Vereinbarung · 22
Schichtarbeit, betriebsratsloser Betrieb,
Zustimmung · 11
SEG-Zulagen, Vermittlung · 47
Sonntagsarbeit, Zustimmung · 68
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,
Vereinbarung · 35
Weiterbildung, gemeinsame Erklärung · 69
Zustimmung, Durchrechnungszeitraum · 11

Kollektivvertragswechsel

Beschäftigungsgruppenjahre · 32

Kombination

Kombinationsverbot, erweiterte Bandbreite · 8,
67
Schichtarbeit mit erweiterter Bandbreite · 8

Kompetenzzulage · 45, 74

Leistungsvolumen · 36, 37

Krankengeldzuschuss · 54

Erkrankung während Kündigungsfrist · 2
Karenzanrechnung · 3
Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90

Krankenhausaufenthalt

Taggeld · 24

Krankenrücktransportversicherung

Auslandsdienstreise · 26

Krankheit

Entgeltfortzahlung · 53
Heimfahrt · 24
Krankengeldzuschuss · 54
Nächtigungsgeld · 19, 24
Nachweispflicht · 55
Rücktransportversicherung · 26
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 24

Kreditkarte

Auslandsdienstreise · 25

Kündigung

Arbeitsverhinderung · 2
Arbeitszeit, Bandbreite · 8
Entgeltfortzahlung · 2
Krankengeldzuschuss · 2
Kündigungsfrist, Karenzanrechnung · 3
Kündigungsfrist, Urlaubsverbrauch · 55
Kündigungsfrist, Zeitausgleich · 10
Kündigungsfristen · 2
Postensuchtage · 2
Urlaubszuschuss · 56

Vorrückung, Ausnahme · 34
Weihnachtsremuneration · 57
Zeitguthaben, Abgeltung · 10

Kurzarbeit · 6

Urlaubsentgelt, Bemessung · 56

Kürzung

Nächtigungsgeld · 20
Taggeld · 19, 20

L

LebenspartnerIn

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 52
Krankheit, Tod, Heimfahrt · 24
Tod, Arbeitsverhinderung · 52
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 26

Lehre · 40

Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung · 40
Dienstreise · 18
EES-Übergangsrecht · 76
Einmalzahlung · 64
Internatskosten · 40
Kündigungsfrist · 2
Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 29, 31
Lehrlingsentschädigung · 40, 84
Reinigungsarbeiten · 5
Vorlehre, Anrechnung · 40
Weiterverwendungszeit · 3

Leiharbeit

Bandbreite, erweiterte, Betriebsvereinbarung · 10
Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung · 68

Leistungslohn · 41

Akkordarbeit · 41
Akkordgrundstufen-Tabelle, EES-Übergangsrecht · 75
Akkordlohn, Fälligkeit · 50
Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite · 10
Arbeitszeitdurchrechnung · 8
Erhöhung, Lohnrunde · 63
Kompetenzzulage · 45, 74
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatz · 38
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung · 36, 37
Leistungsvolumen, Auswahlkriterien · 37
Leistungsvolumen, Bemessungsgrundlage · 37
Leistungsvolumen, Kompetenzzulage · 36
Lenkentgelt · 22
Mehrarbeitsgrundvergütung · 49
Mindestlohn · 33
Prämien, akkordähnliche · 44
Prämienlohn, Fälligkeit · 51
Reiseentgelt · 21, 22
Überstundengrundvergütung · 49
Wechsel, Zeitlohn · 46

Leistungsvolumen · 36

Übergangsrecht · 76, 77
Vorrückungen, Anrechnungsverbot · 35

Lenkentgelt · 22, 79

Fälligkeit · 50
Lohnsteuer · 90

Sozialversicherung · 90

Lohn · siehe Entlohnung

Lohnausgleich

Altersteilzeit · 15

Lohngruppen · siehe Beschäftigungsgruppen

Lohnsteuer

Übersichtstabelle · 90

M

Mahlzeiten

Taggeld, Kürzung · 20
Taggeldkürzung · 19

Mautgebühren · 23

Mehrarbeit · 12

Anordnung, wichtige persönliche Interessen · 6
Bandbreite, erweiterte · 8
Entlohnung, Fälligkeit · 50
Grundvergütung · 49
Teilzeit · 14
Teilzeit, geblockt · 14
Überstunden, Abgrenzung · 16
Zeitausgleich · 17
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 50
Zuschlag, Bemessungsgrundlage · 49

Meister · 31

Beschäftigungsgruppenjahre · 32

Minderverdienst

Akkordarbeit · 42

Mindestlohn · 33, siehe Entlohnung

Erhöhung · 84

Mitteilung · siehe Information

Mitwirkung · siehe Betriebsrat

Modellversuch

Arbeitszeitmodelle · 66

Montage · 18

Montageabsicherung, erweiterte Bandbreite · 10
Montagebüro · 18
Nahbereichstaggeld · 19
Pauschale · 41, 43
Reise-, Lenkentgelt · 22
Wegzeitvergütung, Fortzahlung · 67

Montagezulage

Auszahlung · 10
Höhe · 48
Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90

Muster

Dienstzettel · 62

N

Nachfrist

Zeitausgleich, erweiterte Bandbreite · 9

Nachtarbeit · 13

Bandbreite, erweiterte · 10
Betriebsvereinbarung,
Überarbeitungsempfehlung · 67
Einteilung, wichtige persönliche Interessen · 6

Pauschalentlohnung · 5

Nachtarbeitszulage

Höhe · 48

Lohnsteuer · 90

Schichtzulage, Zusammentreffen · 48

Sozialversicherung · 90

Überstunden, Zusammentreffen · 48

Nachtfahrt, -flug

Fahrtkostenersatz für Bahn · 23

Nächtigungsgeld · 21

Reiseentgelt · 21

Nächtigungsgeld · 19

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 25

Entfall · 21

Europäische Union · 20, 78

Höhe, Ausland · 19

Höhe, Inland · 19

Krankheit · 24

Kürzung ab 29.Tag, Ausland · 20

Nachweispflicht

Arbeitsunfähigkeit · 55

Nahbereich

Reise-, Lenkentgelt · 22

Taggeld · 19

Namensliste

Leistungsvolumen · 38

Vorrückung, Ausnahme · 34

O

Öffnungszeitengesetz · 50

P

Parkgebühren · 23

Pauschale · siehe Überstundenpauschale

Arbeitsbereitschaft · 4

Baustelle · 43, 44

Dienstreise · 27

Dienstreise, Auslagenersatz · 21

Fälligkeit · 50

Kilometergeld · 23

Montage · 41

Montagestelle · 43, 44

Sonntagsarbeit · 49

Pension

Pensionsalter, Abfertigung, Wartezeit · 58

Pensionsantritt, Altersteilzeit · 15

Pflichtpraktikanten · 40

Pilotprojekt

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 66

Portier

Arbeitszeit, tägliche · 5

Arbeitszeit, wöchentliche · 4

Verdienst · 41

Postensuchtage · 2

Prämien · 43

Arbeitszeitdurchrechnung · 8

Erhöhung, Lohnrunde · 63

Fälligkeit · 50

Prämienarbeit · *siehe* Leistungslohn

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung · 32

Einmalzahlungsoption · 64

Leistungsvolumen · 36

Urlaubszuschuss · 56

Weihnachtsremuneration · 57

Probezeit · 1

Prosekturenzulage · 81

Provision

Leistungsvolumen · 37

Provisionsvertreter

Vorrückung, Ausnahme · 34

Prüfungsvorbereitung · 52

Q

Quartier · 21

Kosten während Spitalsaufenthalt · 24

Nächtigungskostenerstattung · 19

Reise-, Lenkentgelt · 22

R

Rahmenplan

Bandbreite, erweiterte · 9

Rechnungslegung

Dienstreise · 27

Regelmäßigkeit

Krankengeldzuschuss, Überstunden · 55

Montagezulage · 10

Überstunden, Entgeltfortzahlung · 55

Regelungen, betriebliche · siehe

Sonderevereinbarungen

Anpassungsempfehlung · 77

Dienstreise · 27

Dienstreise, Anpassungsempfehlung · 79

Günstigkeitsprinzip · 61

Jubiläumsgeld · 58

Reiseaufwandsentschädigung · 18

Fälligkeit · 50

Reiseentgelt · 21, 79

Fälligkeit · 50

Lohnsteuer · 90

Sozialversicherung · 90

Reisevorbereitung

Auslandsdienstreise · 25

Remunerationen

Anrechnung auf Mindestlohn · 34

Rückforderung

Entgelte, zu Unrecht geleistete, Verjährung,
Verfall · 60

Rückholung

zur Überstundenleistung · 49

Rücktritt

von Übertritt zu Abfertigung neu · 60

Rückzahlung

Urlaubszuschuss · 56

Weihnachtsremuneration · 57

Rufbereitschaft · 12

Zulage, Anrechnung auf Mindestlohn · 33

Ruhen

- Betriebspension während Abfertigungszeitraum · 60
- Versorgungsleistungen während Abfertigungszeitraum · 60

Ruhezeit, tägliche

- Schichtarbeit · 11
- Verkürzung · 5

Rundungsregelung · 50

S

Samstag

- Bandbreite, erweiterte · 10

Sanitätsdienst

- Arbeitszeit, wöchentliche · 4
- Verdienst · 41

Schadenersatz

- Unfall · 54

Schichtarbeit · 11

- Einteilung, wichtige persönliche Interessen · 6
- Kollektivvertragsrunde 2008 · 87
- Kombination erweiterter Bandbreite · 8
- Postensuchtage · 2
- Ruhezeit, tägliche · 5
- Schichtplan · 8, 11

Schichtzulage · 48

- Lohnsteuer · 90
- Nachtarbeitszulage, Zusammentreffen · 48
- Sozialversicherung · 90

Schiedskommission

- Arbeitszeit, Bandbreite, Durchrechnungszeitraum · 7
- Vermittlung vor Anrufung des Arbeitsgerichtes · 61

Schiffsfahrten

- Bewilligung · 23

Schlafwagen

- Bewilligung · 23
- Nächtigungsgeld · 21

Schlechtwetter · 53

Schlichtung

- Prüfungsvorbereitung · 52
- SEG-Zulagen · 47

Schmutzzulage · 47, 80, 90

Schriftform

- Abrechnung, Dienstreise · 27
- Abrechnung, Lohn · 50
- Arbeitszeit, Bandbreite, Betrieb ohne Betriebsrat · 7
- Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite, Betrieb ohne Betriebsrat · 8
- Ausgangspunkt, Dienstreise · 18
- Fahrtkostenersatz · 23
- Karenzende, Information · 4
- Leistungsvolumen, Erhöhung, Information · 37
- Nachtarbeitsvereinbarung · 13
- Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung · 20
- Risikoabdeckung, Dienstreise · 26
- Sondervereinbarungen, Dienstreise · 22, 25, 27
- Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise · 18

- Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 50

Schule · siehe Berufsschule

- Einstufung · 29, 30
- Schülerheim, Internatskosten · 40

Schwiegereltern

- Tod, Arbeitsverhinderung · 52

Seehöhenzulage · 81

SEG-Zulagen · 47, 80

- Lohnsteuer · 90
- Mindestlohn · 33
- Sozialversicherung · 90
- Verfall · 60
- Vermittlung, Kollektivvertragsparteien · 47

Signalanlagen

- Gefahrenzulage · 81

Sondervereinbarungen · siehe Dienstreisen; Regelungen, betriebliche

Sonderzahlungen · 55, 57

- Abrechnung · 50
- Feiertagszuschlag, Leistungslohn · 49
- Kollektivvertragsrunde 2008 · 87
- Sonntagszuschlag, Leistungslohn · 49
- Überstundengrundvergütung, Leistungslohn · 49
- Urlaubszuschuss · 56
- Weihnachtsremuneration · 57
- Zeiten ohne Entgeltanspruch · 66

Sonntag

- Auslandsdienstreise · 25
- Bandbreite, erweiterte · 10
- Pauschalentlohnung · 5
- Reiseentgelt, Zuschlag · 21
- Sonntagsarbeit · 16
- Sonntagsarbeit, Transformatoren, Vorschaltgeräte · 68
- Überstundenzuschlag · 48

Sonntagszuschlag · 49

- Bemessungsgrundlage · 49
- Lohnsteuer · 90
- Sonderzahlungen, Leistungslohn · 49
- Sozialversicherung · 90
- Verfall · 60

Sozialversicherung

- Beiträge, Altersteilzeit · 15
- Beitragspflicht, Übersichtstabelle · 90

Spitalsaufenthalt

- Taggeld · 24

Stamm-Betriebsstätte · 18

Straßenbeleuchtungseinrichtungen

- Gefahrenzulage · 82

Stundenlohn-Teiler · 51

T

Tagesarbeitsplatz · 13

Taggeld · 18, 19, 78

- Auslandsdienstreise, Inlandsanteil · 20
- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 25
- Entfall · 21
- Europäische Union · 20, 78
- Höhe, Ausland · 19

Höhe, Inland · 18, 78
Höhe, Nahbereich · 19
Krankheit · 24
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 20
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 21

Kürzung, Mahlzeiten · 19, 20

Teilqualifikations-Ausbildung

Anrechnung auf Lehre · 40
Einstufung · 29
Internatskosten · 40
Lehrlingsentschädigung · 40

Teilzeit · 14

Abfertigung · 59
Altersteilzeit, Mehrarbeit · 15
Bandbreite, erweiterte · 11
geblockt, Kollektivvertragsrunde 2008 · 87
Ist-Lohn · 34
Kollektivvertragsrunde 2008 · 87
Leistungsvolumen · 36
Mindestlohn · 33
Übertritt · 14

Tod

Arbeitnehmer, Abfertigung · 58
Arbeitnehmer, Altersteilzeit · 15
Arbeitnehmer, Rücktransport · 25
Arbeitnehmer, Sonderzahlung · 2
Arbeitnehmer, Unfallversicherung · 26
Arbeitnehmer, Verdienstfortzahlung · 2
Arbeitsverhinderung · 52
Familienangehörige, Dienstreise, Heimfahrt · 24

Topf · siehe Leistungsvolumen

U

Überbrückungshilfe

Dienstreise, Ausland · 26

Übergangsrecht

Dienstreiserecht, einheitliches · 78
Entlohnungssystem, einheitliches · 70

Überleitungstabelle

Lohn-, Beschäftigungsgruppe · 70

Überstunden · 16

Abrechnung · 50
Altersteilzeit, Abfertigung · 15
Altersteilzeit, Lohnausgleich · 15
Anordnung, wichtige persönliche Interessen · 6
Arbeitszeitdurchrechnung, Zeitausgleich · 7
Ausmaß, Mehrarbeit nicht anzurechnen · 12
Bandbreite, erweiterte · 67
Entgeltfortzahlung · 55
Entlohnung, Fälligkeit · 50
Feiertage, Einarbeitung · 7
Grundvergütung · 49
Krankenentgelt, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung · 55
Krankengeldzuschuss, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung · 55
Lenkentgelt · 22
Lohnsteuer · 90
Mehrarbeit, Abgrenzung · 13

Nacharbeitszulage, Zusammentreffen · 48
Rückholung nach Verlassen des Betriebes · 49
Sozialversicherung · 90
Urlaubsentgelt · 57
Urlaubszuschuss · 57
Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite · 10
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 50

Überstundenpauschale

Erhöhung · 63
Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90

Überstundenvergütung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Bandbreite · 8
Sonderzahlungen, Leistungslohn · 49
Zeitausgleich · 17

Überstundenzuschlag · 48

Grundlage · 49
Verfall · 60
Zeitausgleich · 17

Übertritt

zu Abfertigung neu · 60

Umschulung

Nacharbeit · 13

Umstrukturierung

Leistungsvolumen · 39

Umstufung · 35, 76

Unfall · siehe Arbeitsunfall

Privatauto · 23

Unfallversicherung

Auslandsdienstreise · 26

Unterhalt

Dienstreise, Vorschuss · 26
Tod, Abfertigung · 59, 88

Unternehmen, arbeiterreiche

EES-Übergangsrecht · 77

Untersuchung, ärztliche

Nacharbeit · 13

Urlaub · 55

Altersteilzeit · 15, 16
Heimfahrt · 24
Nächtigungsgeld, Inland · 19
Urlaubsausmaß, Karenzanrechnung · 3
Urlaubsentgelt, Berechnung · 56
Verbrauch während Kündigungsfrist · 55
Zeitausgleich · 17

Urlaubszuschuss · 56

Jahresbezug · 34
Teilzeit · 14
Tod, Arbeitnehmer · 2
Zeiten ohne Entgeltanspruch · 66

V

Veränderungen, betriebliche

Leistungsvolumen, Anpassung · 39

Verbesserungsvorschläge

Vergütung, Betriebsvereinbarung · 41

Verdienstbegriff · 41

Vereinbarkeit Familie – Beruf · 6

Verfall · 60

- Dienstreise · 27
- Heimfahrt · 24

Verjährung · 60**Verkehrsmittel · 23**

- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 25

Verkehrsregelungseinrichtungen

- Gefahrenzulage · 82

Vermittlung, Kollektivvertragsparteien

- Auslegung des Kollektivvertrages · 61
- Betriebsstätte · 18
- Leistungsvolumen · 38
- Regelungen, betriebliche · 79
- SEG-Zulagen · 47

Verrechnungsperiode

- Lohn · 50

Verschwiegenheit

- Vermittler, Leistungsvolumen · 38

Versetzung

- Akkordarbeit · 42
- Nacharbeit, Tagesarbeitsplatz · 13
- Prämienarbeit · 44

Versicherung

- Auslandsdienstreise · 26
- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 25

Versorgungsleistungen

- Ruhen während Abfertigungszeitraum · 60

Verständigung · siehe Information**Verteilungsoption · 64, 86****Verteilzeitzuschlag · 43****Verzichtswiderruf · 60****Vier-Tage-Woche · 6**

- Kollektivvertragsrunde 2008 · 86

Visa-Gebühren

- Auslandsdienstreise · 25

Vollzeit

- Rückkehr zur, Altersteilzeit · 16
- Übertritt zu Teilzeit · 14

Vorarbeiter

- Übernahme in Meisterverhältnis, BG-Jahre · 32

Vorarbeiterzuschlag · 48

- Bemessungsgrundlage · 49
- Fälligkeit · 50
- keine Führungs-, Projektleitungseinstufung · 28
- Verdienstbegriff · 41

Vordienstzeiten · 32, 76**Vorlehre**

- Anrechnung auf Lehre · 40

Vorrückung · 31, 33, 71

- Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 35, 74
- Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel · 34, 73
- Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 35
- Ist-Lohn · 34
- Ist-Lohn, Ausnahmen · 34
- Ist-Lohnerhöhung, Anrechnung · 35
- politische, EES-Übergangsrecht · 73
- Termin · 33
- Vorrückungsstufe, Einreihung, Leistungslohn · 74
- Vorrückungsstufe, Umstufung · 35
- Vorrückungswerte · 31

Vorrückungssystem

- Verschiebung, arbeiterreiche Unternehmen · 77

Vorschlagswesen, betriebliches · 41**Vorschuss**

- Reisekosten, Auslandsdienstreise · 25
- Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 25
- Unterhaltsansprüche, Auslandsdienstreise · 26
- Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 26

W**Wartezeiten**

- Reiseentgelt · 21

Wegzeitvergütung

- Fortzahlung · 67

Weihnachten

- arbeitsfrei · 12
- Überstundenzuschlag · 48

Weihnachtsremuneration · 57

- Jahresbezug · 34
- Teilzeit · 14
- Tod, Arbeitnehmer · 2
- Zeiten ohne Entgeltanspruch · 66

Weiterbildung

- Bildungskarenz · 69
- Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 69
- Nacharbeit · 13

Weiterbildungsveranstaltung

- Taggeld, Kürzung · 21

Weiterverwendungszeit nach Lehre · 3**Werksfeuerwehr**

- Arbeitszeit, wöchentliche · 4
- Verdienst · 41

Widerruf

- Anspruchsverzicht, Arbeitsverhältnis, Beendigung · 60

Wirtschaftliche Schwierigkeiten

- Kompetenzzulage, Aufschub · 75
- Leistungsvolumen, Aufschub/Verringerung · 39
- Vorrückung, Aufschub · 74
- Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 35

Witterungseinflüsse

- Verrichtung anderer Arbeiten · 53

Wochenende

- Auslandsdienstreise · 25
- Nächtigungsgeld, Inland · 19

Wohnsitz

- Dienstreise · 18
- Dienstreise, Ausgangspunkt · 18

Wohnungswechsel

- Arbeitsverhinderung · 52

Z**Zeitausgleich**

- Arbeitszeitdurchrechnung · 7
- Bandbreite · 7
- Bandbreite, erweiterte · 9
- Betriebsvereinbarung · 17

Mehrarbeit · 17
Nächtigungsgeld, Inland · 19
Schichtarbeit · 11
Überstunden · 17

Zeitguthaben

Abgeltung, Ende des Arbeitsverhältnisses · 10
Altersteilzeit · 15
Bandbreite, erweiterte · 9
Ende des Durchrechnungszeitraumes · 9

Zeitgutschrift

Öffnungszeitengesetz · 50

Zeitkonto

Bandbreite, erweiterte · 9

Zeitzuschläge

Bandbreite, erweiterte · 9
Sonntagsarbeit · 68

Zivildienst

Anrechnung für Vorrückung · 32
Einmalzahlung · 64
Leistungsvolumen · 36

Zulagen · 47

Abrechnung · 50
Altersteilzeit, Lohnausgleich · 15
Anrechnung auf Mindestlohn · 33
Arbeitszeit, Bandbreitenmodell · 8
Ehrhöhung · 84
Fälligkeit · 50
Feiertage · 49
Montagezulage · 48
Nachtarbeitszulage · 48
Reiseentgelt · 21
Schichtzulage · 48
SEG-Zulagen · 47, 80
Verdienstbegriff · 41

Zusammenrechnung von Dienstzeiten · 3

Zuschläge · 47

Abrechnung · 50
Altersteilzeit, Lohnausgleich · 15
Arbeitszeit, Bandbreitenmodell · 8
Fälligkeit · 50

Feiertag · 17, 49
Jahreswechsel · 12
Mehrarbeit · 12
Pauschentlohnung, Arbeitsbereitschaft · 4
Reiseentgelt · 21
Sonntag · 17, 49
Überstunden · 48
Verdienstbegriff, Pauschalentlohnung · 41
Vorarbeiter · 48
Weihnachten · 12
Zeitguthaben, Abgeltung · 17
Zeitzuschlag, erweiterte Bandbreite · 9
Zeitzuschlag, Sonntagsarbeit · 68
Zusammentreffen · 49

Zusendung · siehe Information

Zustimmung

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite, Betriebsrat · 8
Arbeitszeit, tägliche, Betriebsrat · 5
Arbeitszeitlage, Verkürzung der Festlegungsfrist, Betriebsrat · 9
Durchrechnungszeitraum, Kollektivvertragsparteien · 7
Feiertage, Einarbeitung, Betriebsrat · 6
Kollektivvertragsparteien, Durchrechnungszeitraum · 11
Kurzarbeit, Betriebsrat · 6
Kurzarbeit, Kollektivvertragsparteien · 6
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzerhöhung, Betriebsrat · 36
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 39
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat · 36
Schichtarbeit, betriebsratsloser Betrieb, Kollektivvertragsparteien · 11
Sonntagsarbeit, Kollektivvertragsparteien · 68
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 35

Zweckausbildung · 28

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAATEN (WERTE IN €)

Änderungen und Ergänzungen sind in Fettdruck hervorgehoben.

STAAT	TAGGELD				NÄCHTIGUNGSGELD			
ÖSTERREICH	INLANDSTAGGELD				1. – 7. TAG		ab 8. TAG	
	43,01*				23,86*		14,49*	
EU	1. – 28. Tag		ab 29. Tag		1. – 28. Tag		ab 29. Tag	
BELGIEN	43,01*		43,01*		23,86*		20,43	
Brüssel					32,00		28,80	
DÄNEMARK					41,40		37,26	
DEUTSCHLAND					27,90		25,11	
Grenzorte					23,86*		16,29	
FINNLAND					41,40		37,26	
FRANKREICH					24,00		21,60	
Paris, Straßburg					32,70		29,43	
GRIECHENLAND					23,86*		20,97	
IRLAND					33,10		29,79	
ITALIEN					27,90		25,11	
Rom, Mailand					36,40		32,76	
Grenzorte					23,86*		16,29	
LUXEMBURG					23,86*		20,43	
NIEDERLANDE					27,90		25,11	
PORTUGAL					23,86*		20,43	
SCHWEDEN					41,40		37,26	
SPANIEN					30,50		27,45	
VER. KÖNIGR. (UK)					36,40		32,76	
London					41,40		37,26	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
BULGARIEN	31,00	34,00	27,90	30,60	22,70	23,86	20,43	20,43
ESTLAND, LETT- LAND, LITAUEN	43,01*	43,01	43,01*	43,01	31,00	31,00	27,90	27,90
MALTA	36,10	39,10	32,49	35,19	30,10	30,10	27,09	27,09
POLEN	38,70	41,70	34,83	37,53	25,10	25,10	22,59	22,59
RUMÄNIEN	36,80	39,80	33,12	35,82	27,30	27,30	24,57	24,57
SLOWAKEI	33,90	36,90	30,51	33,21	21,90	23,86	14,31	14,49
Pressburg	37,00	40,00	33,30	36,00	24,40	24,40	21,96	21,96
SLOWENIEN	37,00	40,00	33,30	36,00	23,86*	23,86	20,97	20,97
Grenzorte	33,90	36,90	30,51	33,21	21,90	23,86	14,31	14,49
TSCHECHIEN	37,00	40,00	33,30	36,00	24,40	24,40	21,96	21,96
Grenzorte	33,90	36,90	30,51	33,21	21,90	23,86	14,31	14,49
UNGARN	32,60	35,60	29,34	32,04	26,60	26,60	23,94	23,94
Budapest	37,00	40,00	33,30	36,00	26,60	26,60	23,94	23,94
Grenzorte	32,60	35,60	29,34	32,04	23,86*	23,86	16,29	16,29
ZYPERN	34,60	37,60	31,14	33,84	30,50	30,50	27,45	27,45

* Wert ab 1.5.2008.

MINDESTLÖHNE AB 1.5.2008 (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	1.400,64	—	—	—	—	—	—
B	1.422,72	1.451,17	1.479,62	1.493,85	1.508,08	28,45	14,23
C	1.561,57	1.608,42	1.655,27	1.678,70	1.702,13	46,85	23,43
D	1.667,88	1.717,92	1.767,96	1.792,98	1.818,00	50,04	25,02
E	1.913,16	1.989,69	2.066,22	2.104,49	2.142,76	76,53	38,27
F	2.156,91	2.243,19	2.329,47	2.372,61	2.415,75	86,28	43,14
G	2.485,37	2.584,79	2.684,21	2.733,92	2.783,63	99,42	49,71
H	2.734,12	2.843,49	2.952,86	3.007,55	3.062,24	109,37	54,69
I	3.345,31	3.479,14	3.612,97	3.679,89	3.746,81	133,83	66,92
J	3.680,00	3.827,20	3.974,40	4.048,00	4.121,60	147,20	73,60
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.865,03	5.059,63	5.156,93	5.254,23	5.351,53	194,60	97,30