

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

Hersteller:

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

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	1
II. GELTUNGSBEREICH.....	1
III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER.....	1
IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	1
Beginn	1
Ende	2
Weiterverwendungszeit	3
V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT.....	3
VI. ARBEITSZEIT	4
Wöchentliche Arbeitszeit.....	4
Bewachungspersonal, Portiere, Chauffeure, Werksfeuerwehren, Sanitätsdienst	4
Güterbeförderung	5
Tägliche Arbeitszeit	5
Tägliche Ruhezeit bei Schichtwechsel und Dienstreisen.....	6
Kurzarbeit	6
Verteilung der Normalarbeitszeit.....	6
Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen.....	7
Durchrechenbare Arbeitszeit	7
Bandbreite	8
Erweiterte Bandbreite	8
Durchrechnungszeitraum und Bandbreite	9
Zeitzuschläge.....	9
Lage der Normalarbeitszeit.....	9
Verbrauch der Zeitguthaben	10
Übertragung bzw. Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes	10
Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses	10
Montageabsicherung; Leistungslöhne	10
Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite	11
Jugendliche.....	11
Schichtarbeit	11
Dekadenarbeit	12
Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember.....	13
Rufbereitschaft.....	13
VIa. MEHRARBEIT	13
VIb. NACHTARBEIT	14
VIc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	15
VId. ALTERSTEILZEIT	15
VIe. FREISTELLUNG FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG	16

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	17
Überstunden	17
Sonn- und Feiertagsarbeit	18
Gemeinsame Bestimmungen.....	18
VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE.....	19
Dienstreisebegriff.....	19
Reiseaufwandsentschädigung	20
Allgemeines	20
Inlandsdienstreisen.....	20
Auslandsdienstreisen.....	21
Gemeinsame Bestimmungen für In- und Auslandsdienstreisen	22
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	23
Reiseentgelt.....	23
Lenkentgelt	23
Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt.....	23
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	24
Heimfahrten	25
Heimfahrt	25
Heimfahrt aus besonderen Gründen.....	25
Fahrtkostenersatz im Inland.....	26
Rücktransport im Todesfall	26
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen.....	26
Reisevorbereitungen.....	26
Dienstzettel	26
Sondervereinbarungen	27
Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe	27
Vorschuss, Kreditkarte.....	27
Unfall- und Krankenrücktransportversicherung	27
Höhere Gewalt.....	28
Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen.....	28
Rechnungslegung, Verfall.....	28
IX. ENTLOHNUNG	29
Allgemeine Bestimmungen	29
Beschäftigungsgruppen	29
Einstufung.....	29
Beschäftigungsgruppendefinitionen.....	30
Vorrückungsstufen	33
Allgemeines	33
Beschäftigungsgruppenjahre	33
Anrechnung von Vordienstzeiten	34
Mindestlohn	35
Höhe, Vorrückungszeitpunkt.....	35
Anrechnungen auf den Mindestlohn	35
Ist-Lohn.....	36
Wirkung von Vorrückungen.....	36
Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne	36
Umstufung	37
Vorrückungsstufe.....	37
Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre	38

Individuelle Erhöhungen	38
Allgemeine Bestimmungen	38
Leistungsvolumen	38
Auswahl- und Aufteilungskriterien	39
Information der Arbeitnehmer	40
Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens	40
Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	40
Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen	41
Eintritt eines Unternehmens oder Betriebs(teil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages	41
Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen	41
Lehrlinge	42
Lehrlingsentschädigung	42
Anrechnung von Vorlehre und teilqualifizierender Ausbildung	42
Internatskosten	43
Pflichtpraktikanten	43
X. VERDIENSTBEGRIFF	43
XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN	44
XII. AKKORDARBEIT	44
XIII. PRÄMIENARBEIT	46
Prämien	46
Akkordähnliche Prämien	47
XIIIa. KOMPETENZZULAGE	47
Kompetenzzulage	47
Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn	48
Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn	48
Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämiedurchschnittslohnes	48
Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn	49
Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage	49
XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE	49
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	49
Schmutzzulage	49
Erschwerniszulage	49
Gefahrenzulage	50
Gemeinsame Bestimmungen	50
Nacharbeitszulage	50
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten	50
Montagezulage	50
Vorarbeiterzuschlag	50
Überstundenzuschläge	51
Sonntagszuschlag	51
Feiertagsentlohnung	51
Gemeinsame Bestimmungen	52

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG	52
Fälligkeit.....	53
Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne	53
XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG	54
Entgeltanspruch bei Erkrankung	54
Gemeinsame Bestimmungen.....	55
Nachweispflicht.....	56
Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)	56
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	57
Studienfreizeit.....	57
XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS	57
Urlaub	57
Anspruch auf Urlaubszuschuss	58
Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses	59
XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION	59
Anspruch auf Weihnachtsremuneration	59
Berechnung der Weihnachtsremuneration	60
XVIIIa. JUBILÄUMSGEGLD	60
XIX. ABFERTIGUNG	60
Anspruch auf Abfertigung	60
Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers	61
Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung	61
Anrechenbarkeit anderer Leistungen.....	62
Wechsel in das System der „Abfertigung neu“.....	62
XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN	62
XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL	63
XXII. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN	63
 ANHANG I	
Muster eines Dienstzettels.....	64
 ANHANG II	
Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämien- verdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2007	65
Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädi- gungen.....	65
Ist-Löhne.....	65
Im Akkord beschäftigte ArbeitnehmerInnen	65
In Prämienentlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen	65
Einmalzahlungsoption.....	65
Verteilungsoption	66
Zulagen.....	67
Schlussbestimmungen.....	67

ANHANG III	
Vereinbarung über die Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006.....	67
ANHANG IV	
Brille für Bildschirmarbeit.....	67
ANHANG V	
Protokoll vom 18.9.1995 – Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII, Punkt 10, und XVIII, Punkt 6:	68
ANHANG VI.....	68
Protokoll vom 7.10.1997 – Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19a	68
Protokoll vom 19.10.1998	69
Protokoll vom 24.10.2001 – zu Abschnitt XVI	69
Protokoll vom 16.10.2002 – zu Abschnitt Vlb	69
Protokoll vom 28.10.2003 – zu Abschnitt Vld; Abfertigung	69
Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 – zu Abschnitt IX, Punkte 8 und 12; zu Anhang IXa, Punkt 1	70
ANHANG VII.....	70
ANHANG VIII	
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem	71
Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz).....	71
Frühwarnsystem (§ 45a AMFG).....	71
Aus- und Weiterbildung	71
ANHANG IXa	
Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems	72
Einstufung in Beschäftigungsgruppen	72
Richtlinie	72
Mitwirkung des Betriebsrates	72
Vermittlung der Kollektivvertragsparteien	72
Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 5 in Beschäftigungsgruppe B ...	72
Höherstufung von Arbeitnehmern am 1.5.2004	73
Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe Techniker	73
Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn.....	73
Einreihung in Vorrückungsstufen	73
Am 1.5.2004 in die „Grundstufe“ oder in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ eingereihte Arbeitnehmer	74
Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 4 BG-J“ eingereihte Arbeitnehmer.	74
Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“ eingereihte Arbeitnehmer.	75
Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ eingereihte Arbeitn.....	75
Überlassene Arbeitskräfte	75
Vorrückungstermine.....	75
Dienstalter für die Gruppenbildung	75
Abweichende Gruppenbildung	75
Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung	76
Kompetenzzulage im Übergangsrecht.....	76
Einreihung in Vorrückungsstufen	76
Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage.....	76
Überkollektivvertragliche Kompetenzzulagen	77

Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.5.2004.....	78
Umfestigung nach dem 1.5.2004.....	78
Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2008.....	78
Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen)	79
Lehrlinge	79
Betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Lohnerhöhungen.....	79
Arbeiterreiche Unternehmen.....	80
Dienstzettel	80
ANHANG IXb	
Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes	80
Reiseaufwandsentschädigungen	80
Inlandstaggeld	80
Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten	80
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	81
Reiseentgelt.....	81
Lenkentgelt	81
Betriebliche Regelungen.....	81
Vor dem 1.5.2006 begonnene Dienstreisen.....	82
Verschiebung der Einführung	82
Weitergeltung.....	82
ANHANG X	
Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen.....	82
Schmutzzulage	83
Erschwerniszulage.....	83
Seehöhenzulage.....	83
Prosektorenzulage.....	83
Grubenzulage	83
Gefahrenzulage	83
Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe	83
Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen.....	83
Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten	84
Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung	84
ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS 2007	87
Erhöhungen – Allgemeines.....	87
Varianten der Ist-Erhöhung – Details	87
Wichtige Änderungen im Rahmenrecht	89
SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFlicht	90
ERLÄUTERUNGEN ZUR TABELLE	91
SACHREGISTER	93
REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN	108

ABKÜRZUNGEN

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG.....	Angestelltengesetz
AVG	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
BMVG	Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz
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
GewO.....	Gewerbeordnung
GIBG.....	Gleichbehandlungsgesetz
KV	Kollektivvertrag
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
MSchG.....	Mutterschutzgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

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

Wichtige Änderungen und Ergänzungen gegenüber der Kollektivvertrags-Broschüre 2006 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

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

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

- Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2007 in Kraft.
- Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Beginn

- Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.
- 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 64.

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

Weiterverwendungszeit

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit sechs Monate weiter zu verwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Absatz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.
9. Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen 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 fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23a Abs. 3 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) werden Karenzen

(Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

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

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

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

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

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

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

VI. ARBEITSZEIT

Wöchentliche Arbeitszeit

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

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 Prozent der Arbeitszeit beträgt.

3. Die verlängerte Wochenarbeitszeit im Sinne des Punktes 2 darf höchstens 60 Stunden betragen.
4. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der zweiten Hälfte der 39. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30 Prozent zugrunde zu legen

² Seite 34.

ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

5. Werden hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegriffene Sonntags- und 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 dritte Woche einen Sonntag einzuschließen.
6. Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.
7. Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeitsbedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

Güterbeförderung

8. Für Lenker von Kraftfahrzeugen, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt, kann durch Betriebsvereinbarung
 - die tägliche Lenkzeit (§ 14a Abs. 1 AZG) auf 9 Stunden verlängert und vorgesehen werden, dass in unvorhergesehenen Fällen zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von 10 Stunden zulässig ist;
 - in Fällen der Arbeitsbereitschaft (Punkte 2 bis 6) dreimal wöchentlich eine Einsatzzeit bis zu 14 Stunden zugelassen werden, sofern eine Lenkzeit von 8 Stunden nicht überschritten wird. Die Ruhezeit muss in diesem Fall mindestens 10 Stunden betragen;
 - festgelegt werden, dass eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden in zwei oder drei Abschnitten genommen werden kann, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile mindestens 1 Stunde betragen müssen;
 - festgelegt werden, dass eine Lenkpause von 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden kann, die jedoch in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause eine Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

Tägliche Arbeitszeit

9. Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich bis zu 8 Stunden (§ 3 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz). 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 hiefür 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 Arbeitszeitgesetz). 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 Arbeitszeitgesetz). Bestehen während der Reisezeit keine ausreichenden 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 Nacharbeit, 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 zusammenhängende 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 Arbeitszeitgesetz). 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 XV³ vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

³ Seite 52.

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.

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

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

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst (Abschnitt X⁴).

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

Erweiterte Bandbreite

19a.

a) Anstelle der Punkte 16 (ausgenommen erster Absatz) bis 19 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa nicht angewendet werden.

⁴ „Verdienstbegriff“ (Seite 43).

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.

Zeitzuschläge

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

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

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 zwölfmonatigen 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 dreimonatigen 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 7⁵) zu überprüfen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Für infolge des Zeitausgleichs gänzlich arbeitsfreie Tage ist 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 22:00 bis 6:00 Uhr, für Samstage ab 14:00 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. zwei Arbeitswochen.

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

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

Jugendliche

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

Schichtarbeit

21. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die ge-

⁵ Seite 50.

setzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

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

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen.

Die Festlegung des Freizeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zu stande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Die Ansprüche nach dem NSchG werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Dekadenarbeit

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

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

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

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

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

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

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

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

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

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 Prozent. Die Berechnung ist in Abschnitt XIV, Punkt 13,⁶ geregelt.

Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit sowie für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 16 bis 22, geleistet wird, gilt Abschnitt VII, Punkt 9.⁷

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

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

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

Die Günstigkeitsklausel im Sinne der Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1.11.1986 in Anhang III, Artikel VII, bleibt aufrecht.

⁶ Seite 52.

⁷ Seite 18.

VIb. NACHTARBEIT

1. Nacharbeit 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 Nacharbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,
 - die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nacharbeit 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 letzten 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 Nacharbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.
4. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer, die Nacharbeit 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 Nacharbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBI 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 (Nachschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer durch Nacharbeit abgeschlossen werden.

VIc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Der Mindestmonatslohn von teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmern ist in Abschnitt IX, Punkt 23,⁸ geregelt.
2. Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus beschäftigt, so ist der Verdienst für die Mehrstunden um 16,8% zu erhöhen, oder mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.
3. Für Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt überreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen.

VId. ALTERSTEILZEIT

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i.d.F. BGBI 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.

⁸ Seite 35.

- 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 auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebürt diese Abgeltung den Erben.
 - c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
4. Die Kollektivvertragspartner empfehlen:
- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
 - b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
 - c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

Vle. FREISTELLUNG FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG

1. Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten ersten Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß von 2/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit; ab dem 1.1.2008 3/5, ab dem 1.1.2010 4/5 und ab 1.1.2012 5/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

2. 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.
3. 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.
4. 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.

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit (Abschnitt VI, Punkt 1⁹) sowie der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa¹⁰ vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.
Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16 bis 22, liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa überschritten werden.
2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.
3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.
4. Der Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter ist verpflichtet, den Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu verständigen. Das gilt nicht bezüglich der Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitnehmer. Ist die vorherige Verständigung 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.

⁹ Seite 4.

¹⁰ Seite 13.

Sonn- und Feiertagsarbeit

6. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise bzw. bei Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere Regelung vorsehen. Fällt auf einen als Sonntag geltenden Werktag ein gesetzlicher Feiertag, so ist für jede an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.
7. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gemeinsame Bestimmungen

8. Die Bezahlung von Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Abschnitt XIV¹¹ – Zulagen und Zuschläge – geregelt.

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

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

Sieht eine Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung eine derartige Regelung vor, kommen die Bestimmungen des Abschnittes XX¹² hinsichtlich der Konsumierung der Freizeit nicht zur Anwendung.

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

9. Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit gelten die Grundsätze des Punktes 8 sinngemäß mit der Maßgabe, dass für die Mehrarbeit ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 gebührt. Ein Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 18 bis 22,¹³ geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen.

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

¹¹ Seite 51.

¹² „Verfall von Ansprüchen“ (Seite 62).

¹³ Seite 7.

des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV¹⁴ übertragen werden.

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

VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE¹⁵

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.

¹⁴ Seite 52.

¹⁵ Übergangsrecht ab Seite 80 (Anhang IXb).

Ausführliche Erklärung mit zahlreichen Grafiken und 27 Beispielen in *Gruber/Winkelmayr, Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie* (LexisNexis ARD Orac, Wien 2006).

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 € 41,56 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 (€ 13,85);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden € 20,78;¹⁶
- mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung € 20,78;¹⁷
- mehr als 12 Stunden mit Nächtigung volles Inlandstaggeld (€ 41,56).

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 € 10,03;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 12,58;
- mehr als 11 Stunden € 20,78.

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 beige stellt 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 € 14,00 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 23,05 pro Nacht.

Verlässt der Arbeitnehmer das Reiseziel wegen Wochenendruhe (Wochen-, Ersatzruhe), Feiertagsruhe, Zeitausgleich, Urlaub, Krankheit, Dienstverhinderung aus wichti-

¹⁶ Übergangsrecht (Anhang IXb/1).

¹⁷ Übergangsrecht (Anhang IXb/1).

gen 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 1.5.2004) 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.¹⁸

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 ersten 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.

¹⁸ Übergangsrecht für am 1.5.2004 beigetretene EU-Mitgliedstaaten auf Seite 80 (Anhang IXb, Punkt 2) – tabellarische Übersicht über die aktuellen Werte auf Seite 108.

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 Auslandsdienstreisen¹⁹

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 beigestellt, kann das Taggeld um 15% gekürzt werden. Beigestellte Mahlzeiten müssen nach inländischem Standard angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

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

15. Ein Anspruch auf Taggeld und/oder Nächtigungsgeld besteht nicht
- bei unberechtigtem Fernbleiben,
 - wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Bei einem Arbeitsunfall entfällt das Taggeld nur bei vorsätzlicher Herbeiführung, das Nächtigungsgeld entfällt nicht.
16. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht nicht, wenn
- ein Hotelzimmer oder angemessenes Quartier beigestellt wird,
 - die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden,
 - in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens drei Stunden der Reisebewegung fallen und ein Schlafwagen oder First- bzw. Business-Class-Flug in Anspruch genommen wird,
 - der Arbeitnehmer trotz vom Arbeitgeber vorgesehener auswärtiger Nächtigung zu Hause nächtigt. In diesem Fall gebührt ein Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) für die Strecke vom Reiseziel nach Hause und zurück, der mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld begrenzt ist. Ist der Fahrtkostenersatz 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 ArbeitnehmerInnen schutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfordernisse zu erfüllen: Ein- oder gegebenenfalls Zweisbettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m² Wohnfläche je Arbeitnehmer, WC, Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen (ausgenommen in Hotels), Tisch, ver sperrbarer 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.

¹⁹ Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist auf Seite 26 (Punkt 32) geregelt.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

18. Für Zeiten der Reisebewegung (einschließlich notwendiger Wartezeiten) außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der aliquote Teil des Ist-Lohnes²⁰ (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes) ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G²¹ begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

Lenkentgelt

19. Wenn 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 H²² zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

20. Für Reise- bzw. Lenzeiten 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 hingen 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,

²⁰ Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundlohn : 167 = Ist-Stundenlohn; Ist-Stundenlohn : 60 = Ist-Minutenlohn.

²¹ Übergangsrecht auf Seite 81 (Anhang IXb, Punkt 3).

²² Übergangsrecht auf Seite 81 (Anhang IXb, Punkt 4).

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.²³

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

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld

23. Ist auf der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benutzen, 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-, Schiffs Fahrten, 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:

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

Das niedrigere Kilometergeld gebührt ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenze.

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

26. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privatautos abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung

²³ Übergangsrecht auf Seite 82 (Anhang IXb, Punkt 8).

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. ein Neuntel 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 ersten 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 Rücktransports 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 Rücktransports 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 Sonntags.

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 Kostenerstatt 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 Betriebsratkönnen 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, Verfall²⁴

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 6²⁵ Kalendermonaten

²⁴ Fälligkeits-Regelung auf Seite 53 (Abschnitt XV Punkt 4).

²⁵ Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 30.4.2007 entstehen.

nach Rückkehr von der Dienstreise erfolgt. Im Fall unverschuldeten Verhinderung an der Abrechnung beginnt diese Frist ab Wegfall des Hinderungsgrundes.²⁶

IX. ENTLOHNUNG²⁷

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 zweiten, vierten, siebenten und zehnten Beschäftigungsgruppenjahres wird der Mindestgrund- und Ist-Grundlohn des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.
3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundlöhne bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen²⁸ erhöht.
4. Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang II²⁹ geregelt.
5. In der Folge ist unter „Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn zu verstehen.
6. Die nachstehenden Regelungen bilden ein für ArbeiterInnen und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.
8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
 - der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten,
 - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
 - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.
9. Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

²⁶ Punkt 46 (Geltungsbeginn) mit 1.5.2007 aufgehoben.

²⁷ Übergangsrecht ab Seite 72 (Anhang IXa).

Ausführliche Erklärung mit zahlreichen Grafiken sowie 38 Beispielen und Mustertexten in *Gruber/Winkelmaier, Kommentar zum Arbeiter-Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie* (LexisNexis ARD Orac, Wien 2004).

²⁸ Seite 38 („Individuelle Erhöhungen“).

²⁹ Seite 64.

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 8³⁰) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppdefinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

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

Die Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

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

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

Ferner Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

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

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

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

³⁰ Seite 50.

Beschäftigungsgruppe E

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

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

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

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig ausführen.

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

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens drei Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens zwei der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.³¹

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.³²

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

³¹ Beachte Punkt 11.

³² Beachte Punkt 11.

Beschäftigungsgruppe H

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

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

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

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

Beschäftigungsgruppe I

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

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

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

Beschäftigungsgruppe J

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

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

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

Beschäftigungsgruppe K

Arbeitnehmer in leitender, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussender Stellung. Weiters Arbeitnehmer mit verantwortungsreicher, 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 viersemestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens acht Wochenstunden Kursdauer; - oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.	M II m	H
Obermeister	M III	I

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

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

14. Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestlöhne der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder betrieblichen Beschäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestlöhne der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen 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 vier Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach zwei, vier, sieben und zehn Beschäftigungsgruppenjahren erreicht.

Beschäftigungsgruppenjahre

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

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

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

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

18. Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes vorsieht.
19. Zeiten einer Karenz (eines Karenzurlaubes) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von bis zu zehn Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

Anrechnung von Vordienstzeiten

20. Beschäftigungszeiten bei anderen in- oder ausländischen Unternehmen bzw. im öffentlichen Dienst sind anzurechnen, wenn die dort erfüllte Aufgabe der Tätigkeitsbeschreibung der jeweiligen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe entsprochen hat. Es dürfen höchstens sechs Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.³³
21. Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von vier Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

³³ Übergangsrecht auf Seite 78 (Anhang IXa, Punkt 24).

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestlohntabelle (Werte in €³⁴)

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	1.353,28						
B	1.374,61	1.402,10	1.429,59	1.443,34	1.457,09	27,49	13,75
C	1.508,76	1.554,03	1.599,30	1.621,94	1.644,58	45,27	22,64
D	1.611,48	1.659,83	1.708,18	1.732,36	1.756,54	48,35	24,18
E	1.848,46	1.922,40	1.996,34	2.033,31	2.070,28	73,94	36,97
F	2.083,97	2.167,33	2.250,69	2.292,37	2.334,05	83,36	41,68
G	2.401,32	2.497,38	2.593,44	2.641,47	2.689,50	96,06	48,03
H	2.641,66	2.747,33	2.853,00	2.905,84	2.958,68	105,67	52,84
I	3.232,18	3.361,48	3.490,78	3.555,43	3.620,08	129,30	64,65
J	3.555,56	3.697,78	3.840,00	3911,11	3.982,22	142,22	71,11
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.700,51	4.888,53	4.982,54	5.076,55	5.170,56	188,02	94,01

23. Bei teilzeitbeschäftigen 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 XII³⁵ und XIII³⁶) fallen, oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenzuschüsse sind nicht Bestandteil des Monatslohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.
26. Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatslöhne, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestlöhne zuzüglich des zweifachen Dezembermindestlohnes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. So-

³⁴ Stand 1.5.2007.

³⁵ Seite 44.

³⁶ Seite 46.

fern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß Abschnitt XVIII³⁷) und der Urlaubszuschuss (gemäß Abschnitt XVII³⁸) 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).³⁹ Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

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

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

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

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

³⁷ Seite 59.

³⁸ Seite 57.

³⁹ Übergangsrecht auf Seite 76 (Anhang IXa, Punkt 16).

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

31. Durch Betriebsvereinbarung können in wirtschaftlich begründeten Fällen weitere Ausnahmen⁴⁰ oder ein Aufschub von der ist-lohn-wirksamen Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.
32. Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer Erhöhung des Ist-Lohnes eines Arbeitnehmers vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu zwei unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf
 - die erste und zweite,
 - die zweite und dritte,
 - nur die dritte oder
 - nur die vierte

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

Umstufung

Vorrückungsstufe

33. Liegt der bisherige Mindestlohn unter dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe 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 zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden.

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

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

35. Liegt der Ist-Lohn über dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die

⁴⁰ Übergangsrecht auf Seite 76 (Anhang IXa, Punkt 16).

Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Lohn ändert sich dadurch nicht.

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

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

36. Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt bei Umstufung⁴¹

- 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 vierten bzw. siebenten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- nach dem zehnten Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung;
- von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B: zwei Drittel der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

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

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

Leistungsvolumen

39. Bemessungsgrundlage

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

⁴¹ Übergangsrecht für Umstufung vor der erstmaligen Vorrückung auf Seite 78 (Anhang IXa, Punkt 23).

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

40. Ausmaß⁴²

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.

⁴² Übergangsrecht auf Seite 79 (Anhang IXa, Punkt 25).

Information der Arbeitnehmer

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

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

54. Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat hat die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (z.B. Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Löhne der einzelnen Arbeitnehmer) zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl der betreffenden Arbeitnehmer zu nennen.
55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler (Punkt 51 Abs. 2) auf den Arbeitgeber ein, das Leistungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.
56. Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:
 - a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.
 - b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des Leistungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit. a) 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 €:⁴³

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	468,31	622,36
2. Lehrjahr	622,36	841,11
3. Lehrjahr	841,11	1.037,27
4. Lehrjahr	1.137,92	1.204,67

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 €:⁴⁴

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teil-qualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	468,31	468,31	468,31
2. Lehrjahr	578,20	533,01	519,66
3. Lehrjahr	713,77	622,36	571,01
4. Lehrjahr	880,14	806,20	-
5. Lehrjahr	1.137,92	918,14	-
6. Lehrjahr	-	1.137,92	-

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

Anrechnung von Vorlehre und teilqualifizierender Ausbildung

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

⁴³ Stand 1.5.2007.

⁴⁴ Stand 1.5.2007.

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 Betriebspрактиkum ableisten müssen, gebührt abweichend von Punkt 1 bis 62 für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspрактиkums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspрактиka aufgrund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 887,56. 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 Kompetenzzulage⁴⁵), 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 Prozent.

In den Monatsverdienst sind einzubeziehen:

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

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

⁴⁵ Seite 47.

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 Akkordichtsatz seiner Beschäftigungsgruppe verdient.
2. Die betrieblichen Akkordichtsätze 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 Prozent höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.
3. Die Akkorde sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen; soweit wie möglich erfolgt die Festsetzung auf Grund objektiver Messgrößen (zum Beispiel Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkordvorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.
4. Bei der Erstellung der Akkorde ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann. Die einzelnen Bestimmungsgrößen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkordsystem.
5. Die Akkorde sind vor Beginn der Akkordarbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.
6. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.
7. Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkordvorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch den Mehrverdienst bei anderen Akkorden infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkordvorgaben auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtig zu stellen.
8. Unterschreitet der Akkordlohn ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuzahlen.
9. Eine Änderung von bereits feststehenden Akkorden setzt eine geänderte Arbeitsmethode oder eine Änderung der technischen Einrichtungen, wie Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen und dergleichen, voraus.

10. Ergeben sich durch Umstände, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (zum Beispiel hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu ver einbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungs grund dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.
11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkordvorgabe eine Änderung ergibt, so ist der geänderte Akkord frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
12. Wird ein im Akkord beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Tage der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 13 und 14 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.
13. Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.
14. Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst werden, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.
15. Die Weiterbezahlung des Akkorddurchschnittes gemäß Punkt 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkordarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z.B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).
16. Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkordarbeit unmöglich und wird der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, so gebührt ihm bis zur Dauer von vier Wochen sein Akkorddurchschnittslohn.
17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern dies durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem Arbeitnehmer die entsprechende Zeit einzuräumen und mit seinem Akkorddurchschnittslohn zu vergüten.
18. Der Akkorddurchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkordlohn der letzten 13 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Wochen (beziehungsweise 3 Monate oder Kalendervierteljahr).
19. Bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.
20. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Akkordbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.
21. Bei offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen werden auf Antrag des Betriebsrates die Kollektivvertragspartner auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

XIII. PRÄMIENARBEIT

Prämien

1. Eine Prämienentlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruht.
2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers im Verrechnungszeitraum. Erwirbt der Arbeitnehmer auf Grund seiner Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist ihm der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu bezahlen.
3. Als Bezugsgrößen für die Ermittlung der Prämie kommen in Betracht: Güte und Menge der Erzeugnisse, Nutzungsgrad der Betriebsmittel, Ausnutzung der Werkstoffe, Verbrauch an Betriebs- und Hilfsstoffen, Verbrauch an Energie.
4. Für die Festsetzung der Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt.
5. Die Prämien sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.
6. Die Prämien sind vor Aufnahme der Prämienarbeit dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.
7. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so führt dies zu keiner Herabsetzung der Prämie.
8. Die Grundlagen zur Prämienermittlung können geändert werden, wenn sie fehlerhaft erstellt sind oder wenn sich die Arbeitsbedingungen oder die Voraussetzungen geändert haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
9. Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Zeitpunkt der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord-, Prämien- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 10 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.
10. Wird ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er vier Wochen hindurch 90 Prozent seines Durchschnittslohnes (Punkt 12), jedoch mindestens 50 Prozent seiner in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte Durchschnittslohn niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu bezahlen.
11. Die Weiterbezahlung des Prämienlohnes gemäß Punkt 10 gebührt dann nicht, wenn die Prämienarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (zum Beispiel Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

12. Der Durchschnittslohn entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) je Stunde verdient worden ist.
13. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Prämienbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.

Akkordähnliche Prämien

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

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

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

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

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

Kompetenzzulagen-Tabelle⁴⁶

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in € ⁴⁷		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	27,49	41,23	54,98
C	45,27	67,91	90,54
D	48,35	72,53	96,70
E	73,94	110,92	147,89
F	83,36	125,05	166,73
G	96,06	144,09	192,12

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten Abschnitt IX, Punkte 16 bis 19,⁴⁸ 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.

⁴⁶ Übergangsrecht auf Seite 76 (Anhang IXa, Punkte 19 bis 21).

⁴⁷ Stand 1.5.2007.

⁴⁸ Seite 33.

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 36,⁴⁹ 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 Leistungslohn zusteht, die bereits am 1.5.2004 aufgrund von Anhang IXa, Punkt 1 (Überleitungstabelle) in dieser Beschäftigungsgruppe eingestuft waren. Ab 1.5.2010 ist die Kompetenzzulage entsprechend der Vorrückungsstufe „nach 5 BG-J“ gemäß Punkt 1 zu bezahlen. Die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 8 BG-J“ gemäß Punkt 1 erfolgt drei 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

⁴⁹ „Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre“ (Seite 38).

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 Fällen⁵⁰), ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 1) darf jedoch nicht unterschritten werden.

XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen⁵¹

Schmutzzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,408.

Erschwerniszulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,408.

⁵⁰ Seite 37.

⁵¹ „Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen“ (Seite 82).

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 € 0,408.

Gemeinsame Bestimmungen

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

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

Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Zulage nach Abschnitt XIV, Punkte 1 bis 3, gebührt, zu keiner Einigung, so ist nach einer zweiwöchigen 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.

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 € 1,668 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 € 0,358; für die 3. Schicht pro Stunde mindestens € 1,668.

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 € 0,629.

Vorarbeiterzuschlag

8. Dem/Der VorarbeiterIn gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10 Prozent seines/ihres 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 drei, bei Arbeiten innerhalb der Betriebsstätte wenigstens sechs Arbeitnehmer unterstellt sind.

Überstundenzuschläge

9. Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab der dritten Überstunde ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VIa⁵²) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

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

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

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

Überstunden an Feiertagen – das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten normalen Arbeitszeit erbracht werden – sowie Überstunden an Sonntagen sind ab der ersten Stunde mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnern.

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

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

Sonntagszuschlag

10. Für jede an einem Sonntag innerhalb der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt auf das für die geleistete Arbeit entfallende Entgelt⁵³ ein Zuschlag von 100 Prozent. Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, mit denen eine Sonntagsarbeit ausdrücklich abgedungen wurde.

Feiertagsentlohnung

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

⁵² Seite 13.

⁵³ Beachte Punkt 13.

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 VIa⁵⁴ beträgt 1/143 des Monatslohnes (bei 38,5 Wochen-Stunden Normalarbeitszeit); der Vorarbeiterzuschlag gemäß Punkt 8 ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen.

Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG wird die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkt 9 bis 11 bzw. Abschnitt VIa so ermittelt, dass der Akkord- bzw. Prämienverdienst pro Stunde (Überstunde, Feiertagsstunde) oder ein sonstiges leistungsbezogenes Entgelt pro Stunde um 16,8 Prozent erhöht wird. Diese Berechnungsart kann durch Betriebsvereinbarung anders geregelt werden, sofern dadurch ein gleichwertiges Ergebnis zustande kommt. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss Abschnitt XVII⁵⁵ und Weihnachtsremuneration Abschnitt XVIII) aliquot in der Überstundenvergütung bzw. im Feiertags- und Sonntagszuschlag berücksichtigt.

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

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

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

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

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

⁵⁴ „Mehrarbeit“ (Seite 13).

⁵⁵ Seite 57.

- f) Sonderzahlungen,
- g) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- h) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

Wenn bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich, Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist der Arbeitnehmer monatlich, spätestens vor Ende der diesem Verrechnungszeitraum nachfolgenden Lohnabrechnungsperiode, über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit (Abschnitt VI, Punkt 1⁵⁶) und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (± Stunden) schriftlich zu informieren.

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

Fälligkeit

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

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmern ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämien-durchschnittslohn (Abschnitt XII, Punkt 18⁵⁷; Abschnitt XIII, Punkt 12⁵⁸), 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 Entgeltdifference ist im Folgemonat fällig.

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

Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

5. Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monates, steht der ungekürzte Monatslohn zu; Gleicher 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.

⁵⁶ Seite 4.

⁵⁷ Seite 45.

⁵⁸ Seite 47.

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

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

XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

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

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

- bei Krankheit (Unglücksfall) pro Arbeitsjahr:

ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	6 Wochen,
ab 5 Jahren	8 Wochen,
ab 15 Jahren	10 Wochen,
ab 25 Jahren	12 Wochen

volles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;
- bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:

ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen,
ab 15 Jahren	10 Wochen

volles Entgelt.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

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
 - ab 5 Jahren
 - ab 15 Jahren
 - ab 25 Jahrenfür 5 Wochen, 7 Wochen, 9 Wochen, 11 Wochen über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.
2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden Arbeitnehmerbeiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

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

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

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

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

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

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schulhaft 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

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

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

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

Nachweispflicht

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

Andere Entgeltfälle (§ 1154b ABGB)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste gehindert wird:

6. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten oder Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten 3 Arbeitstage.
7. Anlässlich der eigenen Eheschließung 3 Arbeitstage.
8. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat 1 Arbeitstag.
Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 1 Arbeitstag.
- 8a. Findet das Begräbnis im Inland, jedoch außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers statt, so gebührt außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort bis zum Höchstausmaß eines weiteren Tages.
9. Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag.
10. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt die nachweislich notwendige Zeit.
11. Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar 2 Arbeitstage.
12. Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes .. 1 Arbeitstag.
13. Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt 1 Arbeitstag.
14. Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird. Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A).

Eine Fortzahlung des Entgelts entfällt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält. Weiters besteht kein Anspruch im Sinne dieses Abschnittes für die Pflege eines unter 12 Jahre alten Kindes für die 2. Woche der Pflegefreistellung (§ 16 Abs. 2 UrlG).

15. Ansprüche im Sinne der Punkte 6, 7, 8 und 9 sowie 11 und 12 gebühren auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt, müssen jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

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

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

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

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

Studienfreizeit⁵⁹

17. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Hochschule bzw. ab 1.1.2000 einer Fachhochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Gleiches gilt für die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung (an jeder Schule).

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Nicht-einigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS

Urlaub

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBI Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.
2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktagen und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktagen. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsver-

⁵⁹ Der Anspruch auf bezahlte Freizeit für HTL-Ingenieure, die sich zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, ist seit dem In-Kraft-Treten des Ingenieurgesetzes 2006 am 1.9.2006 gegenstandslos. Punkt 17 wurde daher mit Wirkung ab 1.5.2007 aufgehoben und der bisherige Punkt 18 zu Punkt 17 gemacht.

hältnisses 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 des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Zum Verbrauch eines Urlaubs während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.
4. Im Falle von Kurzarbeit ist für die Bemessung des Urlaubsentgeltes die un gekürzte 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 X⁶⁰).
6. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig. Bei Teilung des Urlaubs gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Regelungen, nach denen die Auszahlung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches 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 des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Dieser ist bei Antritt des Urlaubs 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 eines Urlaubs und Erhalt des Urlaubszuschusses, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) unabhängig vom Verbrauch eines Urlaubs, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:
 - a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
 - b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - c) Austritt ohne wichtigen Grund.
9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubs, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) vor Erhalt des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei:
 - a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),

⁶⁰ Seite 43.

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

Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22.2.1978 über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG. Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnittsberechnung gilt Abschnitt XVI, Punkt 4,⁶¹ sinngemäß.

Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X⁶²).

XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

Anspruch auf Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Abschnitt X⁶³) 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.

⁶¹ Seite 55.

⁶² Seite 43.

⁶³ Seite 43.

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).

XVIIIa. JUBILÄUMSGEGLD

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 ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatslöhnen.

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

XIX. ABFERTIGUNG

Anspruch auf Abfertigung

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBI Nr. 107/79 (Arbeiter-Abfertigungsgesetz) sowie das Nachtschwerarbeitsgesetz (BGBI 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 fünf Jahre gedauert hat und der Arbeitnehmer dieses unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist aus folgenden Gründen löst:
 - a) Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);
 - b) Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b ASVG bzw. Artikel X NSchG.

Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers

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

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

Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung

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

Wird

- das Arbeitsverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes vom Arbeitnehmer gekündigt⁶⁴ 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 Vollbeschäftigtezeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Stunden- bzw. Monatslohnes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

⁶⁴ Zu beachten ist auch § 23 Abs. 8 AngG: „Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldet Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.“

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

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

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

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

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

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung erbracht, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 AngG aufgrund der Dienstzeit 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 BMVG (Betriebliches Mitarbeiterversorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.
2. Abweichend davon müssen
 - Überstundengrundvergütungen und -zuschläge,
 - Sonn- und Feiertagszuschläge,
 - Schmutz-, Erschwerenis- und Gefahrenzulagen,
 - Reiseaufwandsentschädigungen, Reise- und Lenkentgeltbei sonstigem Verfall binnen 6⁶⁵ Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von

⁶⁵ Die Verlängerung der Frist auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 30.4.2007 entstehen.

Gleichbehandlungsansprüchen im Sinne des GIBG sind.

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

XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

1. Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.
2. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen 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 Dienstzettels⁶⁶

Dienstzettel

1. Arbeitgeber/Arbeitgeberin
Firma:
Anschrift:
2. Arbeitnehmer/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 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 Nachschwerarbeitsgesetzes 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 Mitarbeitervorsorgekasse:

....., am

⁶⁶ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

* Nicht Zutreffendes streichen.

ANHANG II

Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2007

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 2,7% zu erhöhen (sofern kein Optionsmodell – Punkt 5 oder 6 – angewandt wird). Überstundenpauschalen sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

Im Akkord beschäftigte ArbeitnehmerInnen

3. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 2,7% zu erhöhen (sofern kein Optionsmodell – Punkt 5 oder 6 – angewandt wird).
b) Liegen die danach ermittelten Lohngruppen-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulage) nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
c) Die am 1.5.2007 geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der entsprechenden Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

In Prämienentlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen

4. Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
 - a) Der Grundlohn ist um 2,7% zu erhöhen (sofern kein Optionsmodell – Punkt 5 oder 6 – angewandt wird).
 - b) Ist die Prämie in einem Prozentsatz des Grundlohnes festgelegt, so ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentsatzes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.
 - c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämiensätze sind um 2,7% zu erhöhen (sofern kein Optionsmodell – Punkt 5 oder 6 – angewandt wird).

Einmalzahlungsoption

5. Sofern die Verteilungsoption (Punkt 6) nicht angewandt wird, kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der
 - Ist-Löhne,
 - Akkordrichtsätze,
 - Prämiengrundlöhne, fixen Prämiensätzeabweichend von Punkt 2 bis 4 um 2,5% erfolgt. Erreichen die so erhöhten Werte nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Ferner sind die Punkte 3 b und c für Akkordlohn und 4 b und c für Prämienlohn zu beachten.

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

- a) Ist-Lohnes im April 2007 des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2007 der Arbeiter im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2007 aller Arbeiter und Angestellten im Betrieb.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat erforderlich. Bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie usgl.) ist der Durchschnitt der Monate Februar bis einschließlich April 2007 heranzuziehen. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigte sind im Falle der Variante b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung; bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die am 30.9.2006 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2007 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2006 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2007 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob der Ist-Lohn von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2006 begonnen hat und am 15.9.2007 aufrecht ist

- a) um 2,7% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 2,5% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die sich am 1.5.2007 und am 15.9.2007 in Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz befinden oder an beiden Stichtagen Präsenz- bzw. Zivildienst leisten, ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; auf Lehrlinge und gemäß AÜG an Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie überlassene Arbeitnehmer ist diese ebenfalls nicht anzuwenden. Für diese Arbeitnehmer gelten die Punkte 1 bis 4.

Die Betriebsvereinbarung kann rechtswirksam nur bis 20.7.2007 abgeschlossen werden.

Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2007 auszubezahlen.

Verteilungsoption

6. Sofern die Einmalzahlungsoption (Punkt 5) nicht angewandt wird, kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der

- Ist-Löhne,
- Akkordrichtsätze,
- Prämiengrundlöhne, fixen Prämiensätze

abweichend von Punkt 2 bis 4 um 2,5% erfolgt. Erreichen die so erhöhten Werte nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Ferner sind die Punkte 3 b und c für Akkordlohn und 4 b und c für Prämienlohn zu beachten.

Zusätzlich zu der Ist-Lohnerhöhung sind 0,5% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Lohnerhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2007 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,5% auszubezahlen. Die Entgeldifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 bis 4 ist rückwirkend ab 1.5.2007 zu berechnen und mit der Juli-Abrechnung auszubezahlen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage der tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne) im April 2007, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie usgl.) des Durchschnittes der Monate

Februar bis einschließlich April und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gemäß den Punkten 2 bis 4 zu berechnen.

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. Sie kann rechtswirksam nur bis 20.7.2007 und mit Wirkung vom 1.5.2007 abgeschlossen werden.

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

Auf gemäß AÜG an Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie überlassene Arbeitnehmer ist die Verteilungsoption nicht anzuwenden. Für diese Arbeitnehmer gelten die Punkte 1 bis 4.

Zulagen

7. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,0% erhöht.

Schlussbestimmungen

8. Alle Lohnerhöhungen gemäß den Punkten 2 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2007 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,⁶⁷ Punkt 10, und XVIII,⁶⁸ 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

Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19a:⁶⁹

Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (Abschnitt VI und Abschnitt VIa) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.

Das Verbot der Kombination⁷⁰ mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (Abschnitt VI, Punkt 16 bis 19 und 21) schließt nicht aus, dass im Sinne des Punktes 17 eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im vorhinein fix festgelegt ist.

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

Hinsichtlich der Fortzahlung der Wegzeitvergütung⁷¹ 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.

⁶⁷ „Urlaub und Urlaubszuschuss“ (Seite 57).

⁶⁸ „Weihnachtsremuneration“ (Seite 59).

⁶⁹ „Erweiterte Bandbreite“ (Seite 8).

⁷⁰ Seit 1.5.2006 ist die Kombination mit Schichtarbeit (VI/21) zulässig.

⁷¹ Seit 1.5.2006 „Reiseentgelt“ und „Lenkentgelt“.

Protokoll vom 19.10.1998

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

Protokoll vom 24.10.2001

Zu Abschnitt XVI:⁷²

Der Entfall des Punktes B sowie die Neuregelung in Abschnitt XVI, Punkt 1 und 2a, sind auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31.12.2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Soweit für solche Arbeitsverhinderungen vor dem 1.11.2001 Krankengeldzuschuss für längere Zeiträume geleistet wurde, kann er nicht zurückfordert werden. Für Arbeitsunfälle, bei denen der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch am 1.11.2001 bereits erschöpft ist, entsteht Anspruch auf Krankengeldzuschuss gemäß Abschnitt XVI, Punkt 2a, erst für nach diesem Zeitpunkt beginnende Krankenstände.

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die Regelungen des Krankengeldzuschusses bei einer Änderung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bei Krankheit bzw. Arbeitsunfall zu überprüfen.

Protokoll vom 16.10.2002

Zu Abschnitt VIb:⁷³

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 VId:⁷⁴

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

Abfertigung:

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

⁷² „Entgelt bei Arbeitsverhinderung“ (Seite 54).

⁷³ „Nacharbeit“ (Seite 14).

⁷⁴ „Altersteilzeit“ (Seite 15).

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

Abschlussprotokoll vom 12.12.2003

Zu Abschnitt IX, Punkte 8 und 12:⁷⁵

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

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

Zu Anhang IXa, Punkt 1:⁷⁶

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 30.4.2008 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.

⁷⁵ „Beschäftigungsgruppen“ (Seite 29).

⁷⁶ „Einstufung in Beschäftigungsgruppen“ – „Richtlinie“ (Seite 72).

ANHANG VIII

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

Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

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

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine 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 facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

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

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 IXa⁷⁷

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 16⁷⁸ bzw. 17 bis 20⁷⁹ oder späteren Vorrü-

⁷⁷ Dauerrecht ab Seite 29 (Abschnitt IX).

⁷⁸ „Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn“.

⁷⁹ „Kompetenzzulage im Übergangsrecht“.

ckungen 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 Beschäftigungs dauer 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 1.317,20	1.291,88 1.329,87	1.317,21 1.342,54	1.329,88 1.342,54	1.342,54
B (aus LG 5)	1.348,23 1.374,66	1.348,23 1.387,88	1.374,67 1.401,10	1.387,89 1.401,10	1.401,10
C	1.431,86 1.473,56	1.431,86 1.494,41	1.473,57 1.515,26	1.494,42 1.515,26	1.515,26
D	1.529,35 1.573,89	1.529,35 1.596,16	1.573,90 1.618,43	1.596,17 1.618,43	1.618,43
E	1.771,28 1.839,40	1.771,28 1.873,46	1.839,41 1.907,52	1.873,47 1.907,52	1.907,52
F	1.996,96 2.073,76	1.996,96 2.112,16	2.073,77 2.150,56	2.112,17 2.150,56	2.150,56
G	2.301,05 2.389,54	2.301,05 2.433,79	2.389,55 2.478,04	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 teilzeitbeschäftigen 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

- Alle am 1.5.2004 in die Grundstufe oder die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in zwei gleich große Gruppen zu teilen. Bei einer ungeraden Anzahl hat die Gruppe der dienstälteren Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstälteren Gruppe 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

- 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

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

im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006; die Arbeitnehmer der dienstjüngsten Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2006 bis 30.4.2007.

Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“ 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 22.⁸⁰

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

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

Überlassene Arbeitskräfte

- 12a. Bei der Gruppenbildung (Punkte 8 und 10 bis 12, 14, 15) sind – unabhängig von der Stammbegleitschaft (Arbeitnehmer des Beschäftigers) – für die am 1.5.2004 von (jeweils) einem Überlasser bereit gestellten 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 (gemäß den Punkten 8 und 10 bis 12) ist jeweils der Erste jenes Kalendermonats, in welchem das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Alle weiteren Vorrückungen dieser Arbeitnehmer erfolgen ausgehend von diesem Vorrückungstermin.

Dienstalter für die Gruppenbildung

14. Unter „Dienstalter“ im Sinne der Punkte 8 und 10 bis 12 ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt V⁸¹ 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.

⁸⁰ Seite 35.

⁸¹ Seite 3.

Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung

16. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 30⁸² („5%-Klausel“), gilt für die erstmalige Vorrückung nach diesem Anhang (Übergangsrecht) nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 31 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

Einreihung in Vorrückungsstufen

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

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

⁸² Seite 36.

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in € ⁸³		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	27,49	41,23	54,98
C	45,27	67,91	90,54
D	48,35	72,53	96,70
E	73,94	110,92	147,89
F	83,36	125,05	166,73
G	96,06	144,09	192,12

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:

	Kompetenzzulage in € ⁸⁴	Einstufung am 1.5.2004 in:		
		nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
BG		ab 1.11.2005	ab 1.11.2008	ab 1.11.2005
B	13,74	27,49	17,18	17,18
C	22,64	45,27	28,29	28,29
D	24,18	48,35	30,22	30,22
E	36,97	73,94	46,22	46,22
F	41,69	83,36	52,11	52,11
G	48,03	96,06	60,04	60,04

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)

⁸³ Stand 1.5.2007.

⁸⁴ Stand 1.5.2007.

Kompetenzzulagenstufe(n) betraglich aufrecht zu erhalten, soweit keine Anrechnung im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 32, vereinbart wurde.

Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 30⁸⁵ („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. Gleichermaßen gilt für Prämiengrundlöhne. Die am 1.5.2004 geltenden 13-Wochen- oder 3-Monats-Durchschnittsentgelte sind im gleichen Ausmaß zu erhöhen.

Umstufung nach dem 1.5.2004

23. Werden Arbeitnehmer nach dem 1.5.2004 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, gilt ausschließlich Abschnitt IX⁸⁶ bzw. XIIIa.⁸⁷

Bei Umstufungen ab dem 1.5.2005 gilt: Erfolgt die Umstufung vor der erstmaligen Vorrückung, bleibt der nach dem Übergangsrecht ermittelte Vorrückungsstichtag für die erste Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe erhalten. Die Vorrückung erfolgt jedoch spätestens 2 Jahre nach dem Termin der Umstufung.⁸⁸

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 dreijährigen Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt IX, Punkt 12 (automatische Umstufung nach Beschäftigungsgruppe B), anzurechnen.

Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2008

24. Für Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 31.12.2008 in das Unternehmen neu eintreten und Vordienstzeiten im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 20,⁸⁹ 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.

⁸⁵ Seite 36.

⁸⁶ Seite 29.

⁸⁷ Seite 47.

⁸⁸ Die übrigen Absätze von Punkt 23 gelten seit 1.5.2004.

⁸⁹ Seite 34.

Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen)

25. Die Bestimmungen über die individuellen Erhöhungen gemäß Abschnitt IX, Punkte 37 bis 62,⁹⁰ 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 Anhanges nicht.

Betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Lohnerhöhungen

27. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Ist-Lohnerhöhungen, die vor dem 1.11.2003 abgeschlossen wurden, unter Beachtung der Grundsätze des Abschnittes IX⁹¹ 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 zwei unmittelbar folgende Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Abschnitt IX, Anhang IXa) angerechnet werden.

Es müssen jedoch für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Abschnittes im Ausmaß von 125% des Vorrückungswertes „7,10 BG-J“ verbleiben.

- Ist-Lohnerhöhungen „nach 7 BG-J“ und „nach 10 BG-J“ gemäß Abschnitt IX (Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die bis zu fünf Jahre nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 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“.

⁹⁰ Seite 38.

⁹¹ Seite 29.

Arbeiterreiche Unternehmen

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

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

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

Dienstzettel

29. Mittels eines Dienstzettels gemäß Anhang Ia⁹² sind die Arbeitnehmer bis spätestens 31.5.2004 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Anhang für sie ergeben.

ANHANG IXb⁹³

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

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

⁹² Nicht mehr abgedruckt.

⁹³ Dauerrecht ab Seite 19 (Abschnitt VIII).

Grundlage der jeweiligen Auslandstag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten.

Anstelle der unter den inländischen Werten liegenden Auslandstag- und -nächtigungsgelder 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.

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 unabsichtige 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 Widerufsrecht 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-Zulagen⁹⁴

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 1.5.2007 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 1.5.2007 neu abgeschlossen werden.

⁹⁴ Seite 49.

I.

1. Schmutzzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 1, mit mindestens € 0,408)

2. Erschwerniszulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 2, mit mindestens € 0,408)

2.1 Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe von 1.600 m € 1,037 pro Stunde.

2.2 Prosektorenzulage

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

Die Zulage beträgt € 1,301 pro Stunde.

Bei der Errichtung bzw. bei im Bau befindlichen Anlagen ist keine Prosektorenzulage 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 € 0,876 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 € 0,408)

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 begehbarer Boden):

- von 6 – 15 m € 0,486 pro Stunde,
- von 15 – 40 m € 1,621 pro Stunde,
- von 40 – 70 m € 2,444 pro Stunde,
- über 70 m € 3,211 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 € 0,609 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 Ge-

fahnenbereich einer im Betrieb befindlichen Anlage (insbes. Neutrassierung neben einer bestehenden Strecke).

3.3 Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten

Für Arbeiten mit Bolzensetzgeräten, die mit Kartuschen betrieben werden, gebührt eine Zulage von € 0,408 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 € 1,210 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 Erschwerisse 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.

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

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

Geschäftsführer:
Dr. Lothar Roitner

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

Bundesvorsitzender:
Erich Foglar

Bundessekretär:
Karl Haas

Sekretär:
Peter Schleinbach

Wien, am 26.4.2007

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS 2007

Erhöhungen – Allgemeines

Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen steigen mit 1.5.2007 um 2,7%.

Ist-Löhne

Für die Erhöhung der Ist-Löhne mit 1.5.2007 stehen **drei Varianten zur Wahl**:

- Erhöhung um 2,7% oder
- Nutzung der Einmalzahlungsoption oder
- Nutzung der Verteilungsoption.

Mit diesen Möglichkeiten der Gestaltung der Ist-Anpassung kann den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung getragen werden.

Die Anwendung der Einmalzahlungsoption schließt die Anwendung der Verteilungsoption auf dieselbe Mitarbeitergruppe aus. Wenn ein sachlicher Grund für eine Differenzierung zwischen verschiedenen Gruppen vorliegt, ist es aber zulässig, beispielsweise für Zeiltöner die Einmalzahlungsoption zu nutzen, die Leistungslöhne hingegen um 2,7% zu erhöhen. Weiters ist es möglich, für Angestellte z.B. die Verteilungsoption, für Arbeiter aber die Einmalzahlungsoption zu wählen.

Zulagen und Reiseaufwandsentschädigungen

Die geringere Erhöhung der kollektivvertraglichen und betrieblichen Zulagen (2,0%) und der kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigungen (1,6%) entlastet arbeiterreiche Betriebe und Montageunternehmen.

Gemäß den Übergangsbestimmungen zum Einheitlichen Dienstreiserecht (EDR) bleiben die Werte für Tag- und Nächtigungsgelder für die im Jahr 2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten bis einschließlich 31.12.2007 unverändert.⁹⁵ Das Inlandstaggeld für Dienstreisen von „mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden“ bzw. „mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung außer Haus“ steigt um 1,6%. Die Begrenzung des Reiseentgeltes sinkt am 1.5.2007 auf € 2.641,66 (BG H_{n0}).

Varianten der Ist-Erhöhung – Details

Variante „Ist-Erhöhung“: 2,7% Ist-Erhöhung mit Wirkung ab 1.5.2007

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

⁹⁵ Tabelle auf Seite 108.

Variante „Einmalzahlungsoption“: mit 1.5.2007 2,5% Ist-Erhöhung und bis 30.9.2007 8,4% des Ist-Lohnes als Einmalzahlung

Mittels Betriebsvereinbarung werden die Ist-Löhne ab 1.5.2007 dauerwirksam um 2,5% (statt 2,7%) erhöht. Im Gegenzug dafür wird die Differenz von 0,2% rechnerisch für einen Zeitraum von 3 Jahren in eine Einmalzahlung von 8,4%⁹⁶ des Ist-Lohnes umgewandelt, die bis 30.9.2007 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 2,5% bewirkt nicht nur eine niedrigere Basis für weitere Erhöhungen im Zuge künftiger Kollektivvertragsrunden, sondern auch eine niedrigere Basis für Überstundenvergütungen und Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige lohnabhängige Leistungen. Dadurch werden die Mehrkosten der Einmalzahlung des Jahres 2007 bereits in wenigen Jahren kompensiert.

Die Einmalzahlung kann auf der **Basis**

- a) des Ist-Grundlohnes im April 2007 des einzelnen Arbeiters oder
- b) des durchschnittlichen Ist-Grundlohnes⁹⁷ im April 2007 der Gruppe der vollzeitbeschäftigte⁹⁸ Arbeiter im Betrieb oder
- c) des durchschnittlichen Ist-Grundgehaltes und -lohnes im April 2007 aller vollzeitbeschäftigte Arbeiter und Angestellten im Betrieb

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

Die Einmalzahlung **steht jenen Mitarbeitern zu**, die sowohl am 30.9.2006 als auch am 15.9. 2007 beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind. Für jene, die erst nach dem 30.9.2006 aufgenommen wurden, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen, ob ihr Lohn um 2,5% plus Einmalzahlung zu erhöhen ist oder um 2,7%.

Mitarbeiter, die am 30.9.2006 in einem Lehrverhältnis standen und nach Abschluss der Lehre spätestens am 15.9.2007 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten 2,5% und eine Einmalzahlung.

Mitarbeiter, die sowohl am 1.5.2007 als auch am 15.9.2007 in Karenz sind oder einen Präsenz- bzw. Zivildienst absolvieren, erhalten hingegen die Erhöhung um 2,7%. Lehrlinge erhalten ebenfalls eine Erhöhung der Lehrlingsentschädigung um 2,7%. Auf Leiharbeiter, die an Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie überlassen werden, ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden.

Die Betriebsvereinbarung ist **bis 20.7.2007 abzuschließen**. **Mustertexte** finden Sie auf der Homepage des FEEI (www.feei.at > FEEI-Services > Kollektivverträge). Sollte es wider Erwarten nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Ist-Löhne mit Wirkung ab 1.5.2007 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 2,7% erhöht werden; folglich ist die Differenz nachzuzahlen.

⁹⁶ **0,2% [2,7% – 2,5%] x 14 [12 Monatslöhne, 2 Sonderzahlungen] x 3 [Jahre] = 8,4%.**

⁹⁷ Da auf den Ist-Grundlohn abgestellt wird, sind z.B. Überstundenpauschalen oder Zulagen bei der Rechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

⁹⁸ Die Ist-Grundlöhne von Teilzeitbeschäftigte sind bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

Variante „Verteilungsoption“: mit 1.5.2007 2,5% Ist-Erhöhung und individuelle Erhöhung aus einem „Topf“ von 0,5% der Lohnsumme

Die Nutzung der Verteilungsoption ist vor allem dann zweckmäßig, wenn für einzelne Arbeiter der Lohn deutlicher erhöht und dabei 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 individuelle Lohnpflege nicht ausreicht.

In der dafür erforderlichen Betriebsvereinbarung können

- die für eine individuelle Erhöhung vorgesehenen Arbeiter und das Ausmaß der einzelnen Erhöhungen **konkret angeführt** werden oder
- nur die **Kriterien** für die Auswahl jener Arbeiter, die eine individuelle Lohnerhöhung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden oder
- nur das **Verfahren** für die Auswahl jener Arbeiter, 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 1.5.2007 vorzunehmen und (inklusive des Differenzbetrages seit 1.5.) spätestens mit der Juli-Abrechnung auszubezahlen.

Die Betriebsvereinbarung ist **bis 20.7.2007 abzuschließen**. Einen **Mustertext** finden Sie auf der Homepage des FEEI (www.feei.at > FEEI-Services > Kollektivverträge). Sollte es wider Erwarten nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Löhne mit Wirkung ab 1.5.2007 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 2,7% angepasst und daher die Differenzbeträge nachgezahlt werden.

Wichtige Änderungen im Rahmenrecht

Lehrlingsinternat

Lehrlinge, die die Berufsschulausbildung in geblockter Form absolvieren und deren täglicher Anfahrtsweg zur Berufsschule zu lange ist, haben das Recht, in Schülerheimen auf Kosten des Lehrbetriebes untergebracht zu werden. Ist in diesen Schülerheimen in der vorgesehenen Berufsschulzeit nachweislich kein Platz frei, sind ab 1.5.2007 die Kosten eines Ersatzquartiers vom Arbeitgeber zu bevorschussen und zu ersetzen (jedoch mit der Höhe der Kosten des Schülerheims begrenzt). Lehrlinge, die aus ihrem Verschulden (z.B. wegen disziplinärer Verfehlungen) nicht in das Schülerheim aufgenommen wurden, besitzen hingegen keinen Anspruch darauf, dass der Lehrbetrieb die Kosten für ein Ersatzquartier übernimmt.

Verfall von Ansprüchen

Die Verfallsfrist für

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

wird für Ansprüche, die ab dem 1.5.2007 entstehen, von 4 auf 6 Monate verlängert.

SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFlicht⁹⁹

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 BMVG		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.
Erschweriszulage	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 Prozent	XIV	frei ^a	pfl.	pfl.

pfl. = abgabenpflichtig

SV = Sozialversicherung

frei = abgabenfrei

AKU = Arbeiterkammerumlage

LSt = Lohnsteuer

WFB = Wohnbauförderungsbeitrag

BMVG = Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz

⁹⁹ Stand 1.5.2007.

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 Prozent 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 zweifachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (Kalenderjahr 2007: € 7.680) 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.

SACHREGISTER

A

Abfertigung · 60

- Abfertigung neu (BMVG) · 62, 69
- Altersteilzeit · 15
- Dienstzeitzusammenrechnung · 3
- Karenzende, unterlassene Information · 4
- Karenzzeiten · 3
- Lohnsteuer · 90
- Sozialversicherung · 90
- Teilzeit · 61

Ablaufmitteilung bei Befristung · 3

Abrechnung

- Dienstreise · 28
- Kilometergeld · 25
- Lohn · 52
- Weihnachtsremuneration · 59
- Zeitkonto, Bandbreite, erweiterte · 10

Akkordarbeit · 44, siehe Leistungslohn

Altersteilzeit · 15

- Neuregelung bei Gesetzesänderung · 69

Amtsweg

- Arbeitsverhinderung · 56

Anfechtung

- Beendigung, Arbeitsverhältnis, Nacharbeit · 14

Anrechnung

- Ausbildungsdienst für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Erspartes/Versäumtes auf Lohn bei
 - Arbeitsverhinderung · 57
- Ist-Lohnerhöhung, Vorrückung · 37
- Karenz für Abfertigung · 4
- Karenz für Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Karenz für Jubiläumsgeld · 3
- Karenz für Krankengeldanspruch · 3
- Karenz für Krankengeldzuschuss · 3
- Karenz für Kündigungsfrist · 3
- Karenz für Urlaubsdauer · 3
- Präsenzdienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Provisionen auf Mindestlohn · 35
- Remunerations auf Mindestlohn · 36
- Schulzeiten für Urlaubsausmaß · 58
- teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre · 42
- Überzahlung auf erstmalige Vorrückung · 74
- Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung · 38
- Umstufung, sechsmonatige Wartezeit für
 - Anrechnungsvereinbarungen · 38
- Vorarbeiterdienstzeiten für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Vordienstzeiten für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 34, 78
- Vorlehre auf Lehre · 42
- Zivildienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 34
- Zulagen auf Mindestlohn · 35

Arbeitnehmerschutz

- Bildungsfreistellung · 17
- Quartier · 22

Arbeitsbereitschaft

- Beifahrer, Bewachungspersonal, Chauffeure, Portiere, Sanitätsdienst, Werksfeuerwehr · 4
- Beifahrer, Chauffeure · 5
- Bewachungspersonal, Portiere · 6
- Lenker bei Güterbeförderung · 5

arbeitsfrei

- 24. Dezember · 13
- 31. Dezember · 13

Arbeitsgericht

- Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor Anrufung · 63

Arbeitssuchtag · 2

Arbeitsunfähigkeit

- Nächtigungsgeld · 22
- Nachweispflicht · 56
- Taggeld · 22
- Unfall, Krankenentgelt als Vorschuss · 55

Arbeitsunfall

- Dienstreise · 22
- Entgeltfortzahlung · 54
- Krankengeldzuschuss · 55

Arbeitsverhältnis

- Beendigung · 2, siehe Beendigung, Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod
- Befristung, Ablaufmitteilung · 2
- Beginn · 1
- Beginn, Leistungsvolumen · 39
- Kündigung · 2

Arbeitsverhinderung · siehe Arbeitsunfähigkeit

- Beendigung, Entgeltfortzahlung · 2
- Entgeltfortzahlung · 54
- Entlohnung, § 1155 ABGB · 57
- Gründe, wichtige persönliche · 56
- Nächtigungsgeld · 20, 22
- Taggeld · 22
- Zeitausgleich · 18

Arbeitszeit · 4

- Altersteilzeit · 15
- Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 67
- Auslandsdienstreise · 27
- Bandbreite · 8
- Bandbreite, erweiterte · 8
- Dekadenarbeit · 12
- Durchrechnung · 7
- Einarbeitung · 68
- Einteilung, Vereinbarkeit Familie Beruf · 6
- Einteilung, wichtige persönliche Interessen · 6
- Feiertage, Einarbeitung · 7
- Feiertagsarbeit · 18
- Gleitzeit · 7
- Jahreswechsel · 13
- Jugendliche · 11
- Kombination, Schichtarbeit mit erweiterter Bandbreite · 9
- Kurzarbeit · 6
- Lenkzeit · 5

Mehrarbeit · 13
Nachtarbeit · 14
Normalarbeitszeit, Gleitzeit · 5
Normalarbeitszeit, Lage, Bandbreite, erweiterte · 9
Normalarbeitszeit, Verteilung · 6
Schichtarbeit · 9, 11
Sonntagsarbeit · 18
tägliche · 5
tägliche, Beschäftigung außerhalb Betriebsstätte · 6
Teilzeit · 15
Überstunden · 17
Vier-Tage-Woche · 6
Weihnachten · 13
wöchentliche · 4
wöchentliche, Einarbeitung, Feiertage · 7
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 53

Arztbesuch
Arbeitsverhinderung · 56
Nachweispflicht · 56

Aufteilungskriterien
Leistungsvolumen · 39, 41

Aufteilungsverfahren
Leistungsvolumen · 40

Aufwandsentschädigung · siehe Reiseaufwandsentschädigung

Ausbildung · siehe Lehre
Bildungsfreistellung · 16
Bildungskarenz · 71
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 71
Pflichtpraktikanten · 43

Ausbildungsdienst
Anrechnung für Vorrückung · 34

Ausbildungsveranstaltung
Taggeld, Kürzung · 22

Ausgangspunkt, einheitlicher
Dienstreise · 19

Auslagenersatz, pauschaler · 22

Auslandsdienstreise · 26
Arbeitszeit · 27
Aufwendungen, sonstige · 21
Dienstzettel · 26
Gewalt, höhere · 28
Inlandsanteil · 21
Kreditkarte · 27
Nächtigungsgeld · 21
Reiseaufwandsentschädigung, Währung · 22
Reisevorbereitung · 26
Sondervereinbarungen, allgemeine · 27
Taggeld · 21, 80
Überbrückungshilfe · 28
Versicherung · 27
Vorschuss · 27
Wochenende · 27

Auslegung
Kollektivvertrag · 63

Austritt
Arbeitsverhinderung · 2
Arbeitszeit, Bandbreite · 8
Austrittsmonat, Lohn · 53

Dienstzeitzusammenrechnung · 3
Jubiläumsgeld · 60
Karenzende, unterlassene Information · 4
Urlaubszuschuss · 58
Weihnachtsremuneration · 59
Zeitguthaben, Abgeltung · 10

Auswahlkriterien
Leistungsvolumen · 39, 41

Auszahlung
Einmalzahlung · 66
Lohn · 52
Verteilungsoption · 66

B

Bahn
Fahrtkostenersatz · 26
Fahrtkostenersatz, Bahnklasse · 24
Nächtigungsgeld · 22
Reiseentgelt, Nacht · 23

Bandbreite · 8

Bandbreite, erweiterte · 8

Baubüro · 19

Baustelle
keine Betriebsstätte · 19
Lenkentgelt · 23
Nahbereichstaggeld · 20
Pauschale · 45
Reiseentgelt · 23

Beendigung · siehe Abfertigung
Anspruchsverzicht, Widerruf · 63
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung · 2
Fahrtenbuch · 25
Frühwarnsystem · 71
Kündigungsfrist · 2
Leistungsvolumen · 39, 40
Nacharbeit, Kündigungs-/Entlassungsschutz · 14
Probezeit · 1
Urlaubszuschuss · 58
Zeitausgleich · 8
Zeitguthaben · 7, 10, 18

Befristung
Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung · 2

Begräbnis · siehe Tod

Begünstigungsklausel · 63

Behaltepflcht
Lehrlinge · 3

Behördenwege
Arbeitsverhinderung · 56
Nachweispflicht · 56

Beifahrer
Arbeitszeit, wöchentliche · 5
Reiseentgelt · 23
Verdienst · 43

Beratung
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebsrat · 37

Berechnung
Abfertigung, Teilzeit · 61
Entgeltfortzahlung, Durchschnittsentgelt · 55
Krankengeldzuschuss · 55

- Urlaubsentgelt · 59
- Urlaubszuschuss · 59
- Weihnachtsremuneration · 60
- Berichterstattung**
 - Nächtigungsgeld, Inland · 21
- Berufsanfänger**
 - Mindestlohnunterschreitung · 30
- Berufsausbildung**
 - Einstufung · 30, 31
- Berufsausbildung, integrative**
 - Einstufung · 30
 - Lehrlingsentschädigung · 42
- Berufskrankheit**
 - Entgeltfortzahlung · 54
 - Krankengeldzuschuss · 55
- Berufsreifeprüfung · 57**
- Berufsschule**
 - Dienstreise · 19
- Beschäftigungsgruppen · 29**
 - betriebliche · 33
- Beschäftigungsgruppenjahre · 33**
 - Umstufung · 38
- Bestattung · siehe Tod**
- Betriebspension**
 - Altersteilzeit · 16
 - Ruhens während Abfertigungszeitraum · 62
- Betriebsrat**
 - Akkordbestimmungen, Umgehung · 45
 - Akkordvorgaben, Überprüfung · 44
 - Altersteilzeitvereinbarung, Information · 16
 - Arbeitszeit, tägliche, Zustimmung · 5, 6
 - Arbeitszeitlage, Verkürzung der
 - Festlegungsfrist, Zustimmung · 9
 - Bandbreite, erweiterte, Zustimmung · 9
 - Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwirkung · 29
 - Dienstreise, Fremdwährung, Zustimmung · 22
 - Dienstreise, Information über
 - Sondervereinbarungen · 27
 - Einstufung, Mitwirkung · 29, 72
 - Feiertage, Einarbeitung, Zustimmung · 7
 - Kurzarbeit, Zustimmung · 6
 - Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzterhöhung, Zustimmung · 38
 - Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung · 40
 - Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Zustimmung · 38
 - Leistungsvolumen, Mitteilung · 40
 - Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung · 41
 - Überstundenanordnung, Verständigung · 17
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Beratung · 37
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Namensliste · 37
 - Witterungseinflüsse, Verrichtung anderer Arbeiten · 57
- Betriebsrat, Betrieb ohne**
 - Abfertigung · 62
 - Arbeitszeit, Bandbreite · 8
 - Arbeitszeit, tägliche, Vier-Tage-Woche · 6
 - Betriebsstätte · 19
 - Dienstreise, Ausgangspunkt · 19
- Dienstreise, betriebliche Regelung · 28
- Dienstreise, Fremdwährung · 22
- Dienstreise, Sondervereinbarungen · 28
- Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 42
- Leistungsvolumen, Namensliste · 40
- Leistungsvolumen, Vermittlung · 40
- Lenkentgelt · 24
- Lohn, Rundung · 52
- Reiseentgelt · 24
- Überstunden, Zeitausgleich · 18
- Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 37
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel · 36
- Zeitausgleich · 18
- Betriebsstätte**
 - Vermittlung durch Kollektivvertragsparteien · 19
- Betriebsstilllegung · 57**
- Betriebsvereinbarung**
 - Abfertigung · 62
 - Abfertigung, Übertritt zu Abfertigung neu · 62
 - Arbeitszeit, Durchrechnung · 7
 - Arbeitszeit, Durchrechnung, Akkordarbeit · 8
 - Arbeitszeit, Durchrechnung, Prämienarbeit · 8
 - Arbeitszeit, Lenker · 5
 - Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 67
 - Bandbreite · 8
 - Bandbreite, erweiterte · 9
 - Bandbreite, erweiterte, Leiharbeit · 11
 - Bandbreite, erweiterte, Teilzeitbeschäftigte · 11
 - Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 33
 - Bildungskarenz · 71
 - Dekadenarbeit · 12
 - Dienstreise, Ausgangspunkt · 19
 - Dienstreise, Sondervereinbarungen · 28
 - Einarbeitungszeitraum, Feiertage · 7
 - Einmalzahlungsoption · 65
 - Entgeltfortzahlung, Kalenderjahr · 55
 - Fälligkeit des Entgelts · 53
 - Gleitzeit · 7
 - Krankengeldzuschuss · 54
 - Krankengeldzuschuss, Überstunden, Regelmäßigkeit · 55
 - Leiharbeit, Sonntagsarbeit · 70
 - Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 42
 - Leistungsvolumen, Aufteilung · 40
 - Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien · 39
 - Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte · 38
 - Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung · 41
 - Leistungsvolumen, Zeitplan · 40
 - Lenkentgelt · 24
 - Mehrarbeitsgrundvergütung, Leistungslohn · 52
 - Nacharbeit · 69
 - Nacharbeit, Belastungsausgleichsmaßnahmen · 14
 - Nacharbeit, Hinderungsgründe · 14
 - Reiseentgelt · 24
 - Rundungsregelung · 52

Schichtarbeit, längerer
Durchrechnungszeitraum · 12
Schichtplan · 11
SEG-Zulagen · 82
Stundenlohn · 54
Teilzeit, Mehrarbeit, Verdienst · 15
Überstunden, Zeitausgleich · 18
Überstundengrundvergütung, Leistungslohn · 52
Umstufung · 37
Unternehmen/Konzern, arbeiterreich · 80
Urlaubszuschuss, Fälligkeit · 58
Verbesserungsvorschläge, Vergütung · 44
Verteilungsoption · 66
Vier-Tage-Woche, tägliche Arbeitszeit · 6
Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich
begründete Fälle · 37
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 36
Weihnachtsremuneration, Fälligkeit · 59
Zeitausgleich · 18

Betriebsversammlung

Entgeltfortzahlung, Bandbreite, erweiterte · 11

Betriebszugehörigkeit · 3

Einstufung in BG B · 30

Bewachungspersonal

Arbeitszeit, tägliche · 6
Arbeitszeit, wöchentliche · 4
Verdienst · 43

Bildschirmbrille · 67

Bildungsfreistellung · 16

Bildungskarenz · 71

Bildungswoche · siehe Bildungsfreistellung

Blockung

Altersteilzeit · 16

Bolzensetzgeräte, kartuschenbetriebene

Gefahrenzulage · 84

Bruder · siehe Geschwister

Busfahrt

Fahrtkostenersatz · 24

C

Chauffeur

Arbeitszeit, wöchentliche · 4
Verdienst · 43

D

Deckungssumme

Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 27

Dekadenarbeit · 12

Dienstjubiläum · 60

Dienstreise · 19, 80

Abrechnung · 28

Abrechnung, Kilometergeld · 25

Anordnung, wichtige persönliche Interessen · 6

Arbeitsunfähigkeit · 22

Arbeitsunfall · 22

Arbeitsverhinderung · 20, 22

Arbeitszeit, Ausland · 27

Aufwendungen, Ausland · 21
Ausbildungsveranstaltung · 22
Ausgangspunkt, einheitlicher · 19
Ausgangspunkt, Wohnsitz · 19
Auslagenersatz, pauschaler · 22
Ausland · siehe Auslandsdienstreise
Bahn, Lenkentgelt · 23
Bahn, Nächtigungsgeld · 22
Bahnfahrt, Nacht, Wagenklasse · 24
Bahnfahrt, Wagenklasse · 24
Baubüro · 19
Baustelle · 19, 20, 23
Begriff · 19
Berichterstattung · 21
Berufsschule · 19
Betriebsrat, Information über
Sondervereinbarungen, Ausland · 27
Betriebsstätte · 19
Betriebsvereinbarung · siehe
Betriebsvereinbarung
Busfahrt · 24
Deckelung, Lenkentgelt · 23
Deckelung, Reiseentgelt · 23
Dienstzettel, Ausland · 26
Entfall, Nächtigungsgeld · 22
Entfall, Taggeld · 22
Europäische Union, Tag-, Nächtigungsgeld · 21, 80
Fahrtbuch · 25
Fahrtkosten · 24
Fahrtkostenersatz · 22, 26
Feiertage · 20, 23
Flug · siehe Flug
Gefährdung, persönliche · 28
Gewalt, höhere · 28
Grenzübertritt · 21
Haftung, Kreditkarte · 27
Haftung, Privatauto · 24
Heimfahrten · 25
Heimreise, Gefährdung, Ausland · 28
Kilometergeld · 22, 24
Krankheit · siehe Krankheit
Kreditkarte, Ausland · 27
Kürzung, Nächtigungsgeld, Ausland · 21
Kürzung, Taggeld, Aus-
/Weiterbildungsveranstaltungen · 22
Kürzung, Taggeld, Ausland · 21
Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten · 20, 22
Lehrling · 19
Leistungslohn · 23
Lenkentgelt · 23, 81
Mahlzeiten · 22
Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 20
Mautgebühren · 24
Montage · 20, 23
Montagebüro · 19
Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld · 22
Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt · 23
Nächtigungsgeld, Ausland · 21
Nächtigungsgeld, Europäische Union · 80
Nächtigungsgeld, Inland · 20
Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt · 23
Nahbereichstaggeld · 20

Parkgebühren · 24
Privatauto, Bewilligung · 24
Quartier · *siehe* Quartier
Rechnungslegung · 28
Regelungen, betriebliche · 28, 81
Reiseaufwandsentschädigung · 20, 80
Reiseentgelt · 23, 81
Reisevorbereitung, Ausland · 26
Risikoabdeckung, Ausland · 27
Rücktransport nach Tod · 26
Ruhezeit, tägliche · 6
Schiff, Bewilligung · 24
Schlafwagen, Bewilligung · 24
Schlafwagen, Nächtigungsgeld · 22
Sondervereinbarungen, allgemein · 28
Sondervereinbarungen, Ausland · 27
Sondervereinbarungen, Reise-, Lenkentgelt · 24
Sonntag, Reiseentgelt · 23
Spital · 26
Taggeld · *siehe* Taggeld
Tod, Heimfahrt · 25
Tod, Rücktransport · 26
Überbrückungshilfe für Angehörige · 28
Unfall mit Privatauto · 25
Urlaub · 20
Urlaub, Heimfahrt · 25
Verfall · 28
Verkehrsmittel · 24
Vermittlung, betriebliche Regelungen · 81
Vermittlung, Betriebsstätte · 19
Versicherung, Ausland · 27
Vorschuss, Reisekosten, Ausland · 27
Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod · 26
Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland · 27
Währung, Tag-, Nächtigungsgeld · 22
Wartezeiten, Reiseentgelt · 23
Weiterbildungsveranstaltung · 22
Wochenende, Ausland · 27
Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland · 20
Zeitausgleich · 20
Ziellandprinzip · 21

Dienstreiserecht
Verschiebung der Einführung · 82

Dienstverhinderung · *siehe* Arbeitsverhinderung

Dienstzeit
Zusammenrechnung nach Unterbrechung · 3

Dienstzettel · 1
Auslandsdienstreise · 26
Muster · 64
Übergangsrecht, Entlohnungssystem · 80

Durchrechnungszeitraum
Bandbreite · 8
Bandbreite, erweiterte · 9
Bandbreite, erweiterte, Zeitguthaben · 10
Dekadenarbeit · 12
Schichtarbeit · 12

E

EhepartnerIn
Abfertigung · 61
Entbindung, Arbeitsverhinderung · 56
Krankheit, Heimfahrt · 25
Tod, Arbeitsverhinderung · 56
Tod, Heimfahrt · 25
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 28

Eheschließung
Bruder, Arbeitsverhinderung · 56
eigene, Arbeitsverhinderung · 56
Kind, Arbeitsverhinderung · 56
Schwester, Arbeitsverhinderung · 56

Einarbeitungsphase
Altersteilzeit · 16

Einmalzahlung
Leistungsvolumen, Sanktion · 41

Einmalzahlungsoption · 65, 88

Einreihung
Vorrückungsstufe, Leistungslohn · 76
Vorrückungsstufe, Zeitlohn · 73

Einstufung
Bedeutung einzelner Tätigkeiten · 70
Berufsausbildung · 30
Beschäftigungsgruppen · 29, 72
Gleichbehandlung, Geschlecht · 29
hohe Beschäftigungsgruppe · 70
Kriterien · 29
Lehre · 30, 31, 33
Meister · 33

Eintrittsmonat
Lohn · 53

Einvernehmen · *siehe* Zustimmung

Eltern
Krankheit, Heimfahrt · 25
Tod, Arbeitsverhinderung · 56
Tod, Heimfahrt · 25
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 28

Elternteilzeit
Abfertigung · 61

Entbindung
Ehe-/Lebenspartnerin, Arbeitsverhinderung · 56

Entgeltfortzahlung · 54
Arbeitsunfall · 54
Arbeitsverhinderung · 56
Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei
Arbeitsverhinderung · 2
Berufskrankheit · 54
Betriebsversammlung, Bandbreite, erweiterte · 11
Bildungsfreistellung · 16
Krankengeldzuschuss · 54
Überstunden · 55

Entlassung
Arbeitsverhinderung · 2
Arbeitszeit, Bandbreite · 8
Dienstzeitzusammenrechnung · 3
Jubiläumsgeld · 60
Urlaubszuschuss · 58
Weihnachtsremuneration · 59
Zeitguthaben, Abgeltung · 10

Entlohnung · 29, 72, *siehe Leistungslohn, Sonderzahlungen*
Abrechnung · 52
Altersteilzeit, Lohnausgleich · 15
Anrechnung auf Mindestlohn · 35
arbeiterreiche Unternehmen, Übergangsrecht · 80
Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB · 57
Austrittsmonat · 53
Auszahlung · 52
Bandbreitenmodell, Vermeidung von Lohnschwankungen · 8
Berufsanfänger · 30
Beschäftigungsgruppen · 29
Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 33
Dienstzettel, Übergangsrecht · 80
Einmalzahlungsoption · 65, 88
Einstufung · 70
Einstufung, Übergangsrecht · 72
Eintrittsmonat · 53
Erhöhung, Ist-Lohn · 29
Erhöhung, Lohnrunde · 65
Fälligkeit · 53
Feiertage · 51
Fünf-Prozent-Klausel · 36
Gleichbehandlung, Geschlecht · 29
Ist-Lohn · 36
Kompetenzzulage · 47
Lehrlingsentschädigung · 42
Leistungsvolumen · 38
Leistungsvolumen, Übergangsrecht · 79
Mindestlohn · 35
Mindestlohn, Teilzeit · 35
Pflichtpraktikanten · 43
Prämienarbeit · 46
Stundenlohn, Teiler · 54
Umstufung · 37
Umstufung, Übergangsrecht · 78
Verdienstbegriff · 43
Verteilungsoption · 66, 89
Vorrückung · 33
Vorrückung, erstmalige, Ausnahme · 76
Vorrückung, Übergangsrecht · 73
Wechsel, Leistungslohn – Zeitlohn · 48

Erben
Abfertigung · 61
Verdienstfortzahlung · 2
Zeitguthaben, Altersteilzeit · 16

Erhöhungsbetrag
EES-Übergangsrecht · 73

Ermittlungsverfahren
Leistungsvolumen · 40

Erschwerniszulage · 49, 83

Essenzuschuss
Mindestlohn · 35

Europäische Union
Reiseaufwandsentschädigung · 21, 80

F

Fachhochschule · 57

Fahrleitungsanlagen
Gefahrenzulage · 83

Fahrtensbuch
Kilometergeld · 25

Fahrtkosten · 24

Fahrtkostenersatz · 22, 26

Fahrtkostenvergütung
Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90

Fahrtkostenzuschuss
Mindestlohn · 35

Fälligkeit
Lohn · 53
Urlaubszuschuss · 58
Weihnachtsremuneration · 59

Feiertage
Bandbreite, erweiterte · 11
Einarbeitung · 7
Lohn · 51
Nächtigungsgeld, Inland · 20
Reiseentgelt, Zuschlag · 23
Überstundenzuschlag · 51
Vier-Tage-Woche · 6
Zeitausgleich · 18

Feiertagsarbeit · 18

Feiertagszuschlag
Lohnsteuer · 90
Sonderzahlungen, Leistungslohn · 52
Sozialversicherung · 90
Verfall · 62

Feststellung, ärztliche
Nachtarbeit · 14

Firmenregelungen · *siehe Regelungen, betriebliche*

Fließarbeiten · 45

Flug
Bewilligung · 24
Grenzübertritt · 21
Nächtigungsgeld · 22
Reiseentgelt, Nacht · 23

Freischichten · 12

Freistellung, Aus- und Weiterbildung · 16

Freizeit
Dienstreise, Heimfahrt · 25

Freizeitausgleich · *siehe Zeitausgleich*

Fremdwährung
Auslandsdienstreise · 22

Frühwarnsystem · 71

Führerscheinprüfung
Arbeitsverhinderung · 56

Fünf-Prozent-Klausel
Kompetenzzulage · 78
Vorrückung · 36, 76

G

Gefährdung, persönliche
Auslandsdienstreise · 28

Gefahrenzulage · 50, 83

Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90

Gerichtswege

Arbeitsverhinderung · 56

Geschwister

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 56
Tod, Arbeitsverhinderung · 56
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 28

Gesundheitsförderung

Bildungsfreistellung · 17

Gewalt, höhere

Akkordarbeit · 45
Auslandsdienstreise · 28

Gleichbehandlung

Geschlecht, Ansprüche, Verfall · 63
Geschlecht, Aus- und Weiterbildung · 71
Geschlecht, Bildungsfreistellung · 17
Geschlecht, Einstufung, Lohn · 29
Geschlecht, Leistungsvolumen, Lohn · 39

Gleichstellung

Arbeiter und Angestellte · 69

Gleitzeit · 7

Normalarbeitszeit, tägliche · 5

Grenzbetrag

EES-Übergangsrecht · 73

Großeltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 56

Grubenzulage · 83**Günstigkeitsklausel**

Jubiläumsgeld · 60

Mehrarbeit · 13

Güterbeförderung

Arbeitszeit, wöchentliche · 5

H**Haftung**

Kreditkarte · 27
Privatauto · 24

Heimfahrt

aus besonderen Gründen · 25
regelmäßige · 25
Tod · 25, 26
Urlaub · 25

Höhenzulage · 83**Höherstufung · 73**

I**Impfung · 26****Information**

Altersteilzeitvereinbarung, Betriebsrat · 16
Arbeitszeit, Bandbreite, erweiterte, längerer Durchrechnungszeitraum, Kollektivvertragsparteien · 9
Arbeitszeit, Betriebsvereinbarung, Kollektivvertragsparteien · 7
Befristungsablauf, Arbeitnehmer · 3
Entlohnungssystem, Übergangsdienstzettel · 80

Karenzende, Arbeitnehmer · 4

Leistungsvolumen, Arbeitnehmer · 40

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 42

Leistungsvolumen, Betriebsrat · 40

Leistungsvolumen, Höhe, Zahl der Ausgewählten, Arbeitnehmer · 40

Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise, Arbeitnehmer · 27

Überstundenanordnung, Betriebsrat · 17

Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer · 53

Inlandstaggeld · 20, 80**Internatskosten · 43****Ist-Lohn · 36, siehe Entlohnung**

J**Jahreswechsel**

arbeitsfrei · 13

Überstundenzuschlag · 51

Jubiläumsgeld · 60

Altersteilzeit · 16

Karenz · 3

Jugendliche

Arbeitszeit · 11

Arbeitszeit, Bandbreite, erweiterte · 9

K**Karenz**

Abfertigung · 3

Anrechnung · 3

Einmalzahlung · 66

Ende, Information · 4

Jubiläumsgeld · 3

Krankenentgeltanspruch · 3

Krankengeldzuschuss · 3

Kündigungsfrist · 3

Leistungsvolumen · 38

Urlaubsdauer · 3

Urlaubszuschuss · 59

Weihnachtsremuneration · 60

Kilometergeld · 22, 24**Kinder**

Abfertigung · 61

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 56

Heimfahrt · 25

Tod, Arbeitsverhinderung · 56

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 28

Kinderbetreuung

Nachtarbeit · 14

Kinderbetreuungsgeld · 4**Kollektivvertragsparteien**

Akkordbestimmungen, Umgehung, Einwirkung · 45

Altersteilzeit, Empfehlungen · 16

Arbeitszeit, Bandbreite, erweiterte,

Durchrechnungszeitraum, Zusendung · 9

Arbeitszeit, Betriebsvereinbarung, Information · 7

Ausbildung, gemeinsame Erklärung · 71

Auslegung des Kollektivvertrages, Vermittlung · 63
Betriebsstätte, Vermittlung · 19
Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung · 71
Dienstreise, Sondervereinbarungen · 28
Durchrechnungszeitraum, Zustimmung · 8
Einstufung, Vermittlung · 72
Frühwarnsystem, Empfehlung · 71
Kilometergeld, Empfehlung · 24
Kurzarbeit, Zustimmung · 6
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Betriebsvereinbarung, Übermittlung · 42
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Zustimmung · 42
Leistungsvolumen, Vermittlung · 40
Lenkentgelt, Vereinbarung · 24
Regelungen, betriebliche, Empfehlung · 79
Regelungen, betriebliche, Vermittlung · 81
Reiseentgelt, Vereinbarung · 24
Schichtarbeit, längerer Durchrechnungszeitraum, Zustimmung · 12
SEG-Zulagen, Vermittlung · 50
Sonntagsarbeit, Zustimmung · 70
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Vereinbarung · 37
Weiterbildung, gemeinsame Erklärung · 71
Kollektivvertragswechsel
Beschäftigungsgruppenjahre · 34
Kombination
Schichtarbeit mit erweiterter Bandbreite · 9
Kombinationsverbot
Mehrarbeit mit erweiterte Bandbreite · 8
Kompetenzzulage · 47, 76
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 78
Leistungsvolumen · 38, 39
Tabelle · 47, 77
überkollektivvertragliche · 77
Krankenentgeltanspruch
Karenz · 3
Krankengeldzuschuss · 54
Erkrankung während Kündigungsfrist · 2
Karenz · 3
Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90
Übergangsbestimmung · 69
Krankenhausaufenthalt · siehe
Spitalsaufenthalt
Krankenrücktransportversicherung
Auslandsdienstreise · 27
Krankheit
Entgeltfortzahlung · 54
Heimfahrt · 25
Krankengeldzuschuss · 54
Nächtigungsgeld · 20, 26
Nachweispflicht · 56
Rücktransportversicherung · 27
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 26
Kreditkarte
Auslandsdienstreise · 27
Kündigung
Arbeitsverhinderung · 2
Arbeitszeit, Bandbreite · 8
Entgeltfortzahlung · 2

Krankengeldzuschuss · 2
Kündigungsfrist, Arbeitgeber · 2
Kündigungsfrist, Arbeitnehmer · 2
Kündigungsfrist, Lehrzeit · 2
Kündigungsfrist, Urlaubsverbrauch · 58
Kündigungsfrist, Zeitausgleich · 10
Postensuchtage · 2
Urlaubszuschuss · 58
Vorrückung, Ausnahme · 36
Weihnachtsremuneration · 59
Zeitguthaben, Abgeltung · 10
Kündigungsfrist
Karenz · 3
Kurzarbeit · 6
Urlaubsentgelt, Bemessung · 58
Kürzung
Nächtigungsgeld, Ausland · 21
Taggeld, Ausland · 21
Taggeld, Mahlzeiten · 20, 22

L

Ladenöffnungsgesetz · 52
Lebenspartnerin
Entbindung, Arbeitsverhinderung · 56
Krankheit, Heimfahrt · 25
Tod, Arbeitsverhinderung · 56
Tod, Heimfahrt · 25
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 28
Lehre · 42
Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung · 42
Dienstreise · 19
EES-Übergangsrecht · 79
Einmalzahlung · 66
Internatskosten · 43
Kündigungsfrist · 2
Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 30, 31, 33
Lehrlingsentschädigung · 42
Lehrlingsentschädigung, Erhöhung · 65
Reinigungsarbeiten · 6
Vorlehre, Anrechnung · 42
Weiterverwendungszeit · 3
Lehrlingsinternat · 89
Leiharbeit
Bandbreite, erweiterte, Betriebsvereinbarung · 11
Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung · 70
Leistungslohn
Akkordarbeit · 44
Akkorddurchschnittslohn · 44, 45
Akkordgrundstufen-Tabelle · 77
Akkordlohn, Fälligkeit · 53
Arbeitszeit, Bandbreite, erweiterte · 11
Arbeitszeitdurchrechnung · 8
Erhöhung, Lohnrunde · 65
Kompetenzzulage · 47, 76
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatz · 40
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatz erhöhung · 38, 39
Leistungsvolumen, Auswahlkriterien · 39
Leistungsvolumen, Bemessungsgrundlage · 39

Leistungsvolumen, Kompetenzzulage · 38
Lenkentgelt · 23
Mehrarbeitsgrundvergütung · 52
Mindestlohn · 35
Prämien,akkordähnliche · 47
Prämienlohn, Fälligkeit · 53
Reiseentgelt · 23
Überstundengrundvergütung · 52
Wechsel, Zeitlohn · 48
Leistungsvolumen · 38, 79
Anpassung, erhebliche betriebliche Veränderungen · 41
Anrechnungsverbot · 37
Aufschiebung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 41
Aufteilungskriterien · 39
Ausmaß · 39
Auswahlkriterien · 39
Bemessungsgrundlage · 38
Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren · 40
Information über Erhöhung · 40
Umstrukturierung · 41
Vermittlung, Kollektivvertragsparteien · 40
Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 41
Verschiebung, arbeiterreiche Unternehmen · 80
Lenkentgelt · 23, 81
Fälligkeit · 53
Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90
Verfall · 62
Lenker
Arbeitszeit, wöchentliche · 5
Lenkpause · 5
Lenkzeit · 5
Lohn · siehe Entlohnung
Lohnausgleich
Altersteilzeit · 15
Lohngruppen · siehe Beschäftigungsgruppen
Lohnsteuer
Übersichtstabelle · 90

M

Mahlzeiten
Taggeld, Kürzung · 20, 22
Mautgebühren · 24
Mehrarbeit · 13
Anordnung, wichtige persönliche Interessen · 6
Bandbreite, erweiterte, Kombinationsverbot · 8
Entlohnung, Fälligkeit · 53
Grundvergütung · 52
Teilzeit · 15
Überstunden, Abgrenzung · 17
Zeitausgleich · 18
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 53
Zuschlag, Bemessungsgrundlage · 52
Zuschlag, Höhe · 13
Meister
Beschäftigungsgruppenjahre · 34
Einstufung · 33

Minderverdienst
Akkordarbeit · 44
Mindestlohn · 35, siehe Entlohnung
Mitteilung · siehe Information
Mitwirkung
Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Betriebsrat · 29, 72
Modellversuch
Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 67
Montage · 19
Nahbereichstaggeld · 20
Pauschale · 43
Reise-, Lenkentgelt · 23
Wegzeitvergütung, Fortzahlung · 68
Montageabsicherung
Bandbreite, erweiterte · 10
Montagebüro · 19
Montagestelle
Pauschale · 45
Montagezulage
Auszahlung · 10
Höhe · 50
Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90

N

Nachfrist
Zeitausgleich, Bandbreite, erweiterte · 10
Nacharbeit · 14
Bandbreite, erweiterte · 11
Betriebsvereinbarung, Überarbeitungsempfehlung · 69
Einteilung, wichtige persönliche Interessen · 6
Pauschalentlohnung · 5
Nacharbeitszulage
Höhe · 50
Lohnsteuer · 90
Schichtzulage, Zusammentreffen · 50
Sozialversicherung · 90
Überstunden, Zusammentreffen · 50
Nachtfahrt
Bahnfahrt, Fahrtkostenersatz · 24
Nachtfahrt, -flug
Nächtigungsgeld · 22
Reiseentgelt · 23
Nächtigungsgeld
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 26
Entfall · 22
Europäische Union · 21, 80
Höhe, Ausland · 21
Höhe, Inland · 20
Krankheit · 26
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 21
Nachweispflicht
Arbeitsunfähigkeit · 56
Nahbereich
Reise-, Lenkentgelt · 23
Taggeld · 20
Nahbereichstaggeld · 20
Namensliste
Leistungsvolumen · 40

Vorrückung, Ausnahme · 37

Normalarbeitszeit

Ausland · 27

tägliche, Gleitzeit · 5

P

Parkgebühren · 24

Pauschale · *siehe* Überstundenpauschale

Arbeitsbereitschaft · 4

Baustelle · 45, 47

Dienstreise · 28

Dienstreise, Auslagenersatz · 22

Fälligkeit · 53

Kilometergeld · 25

Montage · 43

Montagestelle · 45, 47

Sonntagsarbeit · 51

Pension

Pensionsalter, Abfertigung, Wartezeit · 60

Pensionsantritt, Altersteilzeit · 16

Pflichtpraktikanten

Lohn · 43

Pilotprojekt

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 67

Portier

Arbeitszeit, tägliche · 6

Arbeitszeit, wöchentliche · 4

Verdienst · 43

Postensuchtage · 2

Prämien

Arbeitszeitdurchrechnung · 8

Erhöhung, Lohnrunde · 65

Fälligkeit · 53

Prämienarbeit · 46, *siehe* Leistungslohn

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung · 34

Einmalzahlungsoption · 66

Leistungsvolumen · 38

Urlaubszuschuss · 59

Weihnachtsremuneration · 60

Probezeit · 1

Prosektorenzulage · 83

Provision

Leistungsvolumen · 39

Provisionsvertreter

Vorrückung, Ausnahme · 36

Prüfungsvorbereitung · 57

Q

Quartier · 22

Angemessenheit · 22

Kosten während Spitalsaufenthalt · 26

Nächtigungskostenerstattung · 21

Reise-, Lenkentgelt · 23

R

Rahmenplan

Bandbreite, erweiterte · 9

Rechnungslegung

Dienstreise · 28

Regelmäßigkeit

Krankengeldzuschuss, Überstunden · 55

Montagezulage · 11

Überstunden, Entgeltfortzahlung · 55

Regelungen, betriebliche

Anpassungsempfehlung · 79

Dienstreise · 28

Dienstreise, Anpassungsempfehlung · 81

Reiseaufwandsentschädigung

Ausland · 21

Erhöhung · 87

Fälligkeit · 53

Inland · 20

Verfall · 62

Währung · 22

Reiseentgelt · 23, 81

Fälligkeit · 53

Lohnsteuer · 90

Nachtfahrt, -flug · 23

Sozialversicherung · 90

Verfall · 62

Reisevorbereitung

Auslandsdienstreise · 26

Remunerationen

Anrechnung auf Mindestlohn · 36

Rückforderung

Entgelte, zu Unrecht geleistete, Verjährung,

Verfall · 62

Rückholung zur Überstundenleistung · 51

Rücktritt

von Übertritt zu Abfertigung neu · 62

Rückzahlung

Urlaubszuschuss · 58

Weihnachtsremuneration · 59

Rufbereitschaft · 13

Rufbereitschaftszulage

Mindestlohn · 35

Ruhen

Betriebspension während Abfertigungszeitraum · 62

Versorgungsleistungen während

Abfertigungszeitraum · 62

Ruhezeit

Lenker · 5

Ruhezeit, tägliche

Schichtwechsel, Dienstreisen · 6

Rundungsregelung · 52

S

Samstag

Bandbreite, erweiterte · 11

Sanitätsdienst

Arbeitszeit, wöchentliche · 4

Verdienst · 43

- Schadenersatz**
Unfall · 55
- Schichtarbeit · 11**
Einteilung, wichtige persönliche Interessen · 6
Kombination erweiterter Bandbreite · 9
Postensuchtag · 2
Ruhezeit, tägliche · 6
Schichtplan · 9, 12
- Schichtzulage · 50**
Lohnsteuer · 90
Nachtarbeitszulage, Zusammentreffen · 50
Sozialversicherung · 90
- Schiedskommission**
Arbeitszeit, Bandbreite,
Durchrechnungszeitraum · 8
Schichtarbeit, längerer
Durchrechnungszeitraum · 12
Vermittlung vor Anrufung des Arbeitsgerichtes · 63
- Schiff**
Bewilligung · 24
- Schlafwagen**
Bewilligung · 24
Nächtigungsgeld · 22
- Schlechtwetter · 57**
- Schlichtungskommission**
SEG-Zulagen · 50
- Schmutzzulage · 49, 83**
Lohnsteuer · 90
Sozialversicherung · 90
- Schriftform**
Abrechnung, Dienstreise · 28
Abrechnung, Lohn · 52
Arbeitszeit, Bandbreite, Betrieb ohne
Betriebsrat · 8
Arbeitszeit, Bandbreite, erweiterte, Betrieb
ohne Betriebsrat · 9
Ausgangspunkt, Dienstreise · 19
Fahrtkostenersatz · 25
Karenzende, Information · 4
Leistungsvolumen, Erhöhung, Information · 40
Nachtarbeitsvereinbarung · 14
Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung
· 22
Risikoabdeckung, Dienstreise · 27
Sondervereinbarungen, Dienstreise · 24, 27, 28
Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise · 19
Zeitguthaben/-schuld, Information an
Arbeitnehmer · 53
- Schulausbildung**
Einstufung · 31
- Schulen**
berufsbildende höhere, Einstufung · 31
Berufsschule, Dienstreise · 19
- Schülerheim**
Internatskosten · 43
- Schwester · siehe Geschwister**
- Schwiegereltern**
Tod, Arbeitsverhinderung · 56
- Seehöhenzulage · 83**
- SEG-Zulagen · 49, 82**
Lohnsteuer · 90
Mindestlohn · 35
- Sozialversicherung · 90
Verfall · 62
Vermittlung, Kollektivvertragsparteien · 50
- Signalanlagen**
Gefahrenzulage · 83
- Sondervereinbarungen · siehe Dienstreisen**
- Sonderzahlungen**
Abrechnung · 53
Feiertagszuschlag, Leistungslohn · 52
Sonntagszuschlag, Leistungslohn · 52
Überstundengrundvergütung, Leistungslohn · 52
Urlaubszuschuss · 58
Weihnachtsremuneration · 59
Zeiten ohne Entgeltanspruch · 68
- Sonntag**
Auslandsdienstreise · 27
Bandbreite, erweiterte · 11
Dekadenarbeit · 18
Pauschalentlohnung · 5
Reiseentgelt, Zuschlag · 23
Überstundenzuschlag · 51
- Sonntagsarbeit · 18**
Transformatoren, Vorschaltgeräte (§12a ARG)
· 70
- Sonntagszuschlag · 51**
Bemessungsgrundlage · 52
Lohnsteuer · 90
Sonderzahlungen, Leistungslohn · 52
Sozialversicherung · 90
Verfall · 62
- Sozialversicherung**
Beiträge, Altersteilzeit · 15
Übersichtstabelle · 90
- Spitalsaufenthalt**
Taggeld · 26
- Stamm-Betriebsstätte · 19**
- Straßenbeleuchtungseinrichtungen**
Gefahrenzulage · 84
- Studienfreizeit · 57**
- Stundenlohn**
Teiler · 54
-
- T**
- Tagesarbeitsplatz · 14**
- Taggeld**
Auslandsdienstreise, Inlandsanteil · 21
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 26
Entfall · 22
Europäische Union · 21, 80
Höhe, Ausland · 21
Höhe, Inland · 20, 80
Höhe, Nahbereich · 20
Krankheit · 26
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 21
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 22
Kürzung, Mahlzeiten · 20, 22
- Teilqualifikations-Ausbildung**
Anrechnung auf Lehre · 42
Einstufung · 30

- Internatskosten · 43
 - Lehrlingsentschädigung · 42
 - Teilzeit · 15**
 - Abfertigung · 61
 - Bandbreite, erweiterte · 11
 - Einreihung in Vorrückungsstufe · 74
 - Ist-Lohn · 36
 - Leistungsvolumen · 39
 - Mindestlohn · 35
 - Tod**
 - Abordnungen zu Begräbnissen, Arbeitsverhinderung · 56
 - Arbeitnehmer, Abfertigung · 61
 - Arbeitnehmer, Altersteilzeit · 16
 - Arbeitnehmer, Rücktransport · 26
 - Arbeitnehmer, Sonderzahlung · 2
 - Arbeitnehmer, Unfallversicherung · 27
 - Arbeitnehmer, Verdienstfortzahlung · 2
 - Bruder, Arbeitsverhinderung · 56
 - EhepartnerIn, Arbeitsverhinderung · 56
 - EhepartnerIn, Heimfahrt · 25
 - Eltern, Arbeitsverhinderung · 56
 - Eltern, Heimfahrt · 25
 - Großeltern, Arbeitsverhinderung · 56
 - Kind, Arbeitsverhinderung · 56
 - Kind, Heimfahrt · 25
 - LebenspartnerIn, Arbeitsverhinderung · 56
 - LebenspartnerIn, Heimfahrt · 25
 - Schwester, Arbeitsverhinderung · 56
 - Schwiegereltern, Arbeitsverhinderung · 56
 - sonstige Familienangehörige, Arbeitsverhinderung · 56
 - Topf · siehe Leistungsvolumen**
-

U

- Überbrückungshilfe**
 - Dienstreise, Ausland · 28
 - Übergangsrecht**
 - Dienstreiserecht, einheitliches · 80
 - Entlohnungssystem, einheitliches · 72
 - Überleitungstabelle**
 - Lohn-, Beschäftigungsgruppe · 72
 - Übersiedlung**
 - Arbeitsverhinderung · 56
 - Überstunden · 17**
 - Abrechnung · 52
 - Altersteilzeit, Abfertigung · 15
 - Altersteilzeit, Lohnausgleich · 15
 - Anordnung, wichtige persönliche Interessen · 6
 - Arbeitszeitdurchrechnung, Zeitausgleich · 8
 - Ausmaß, Mehrarbeit nicht anzurechnen · 13
 - Bandbreite, erweiterte · 68
 - Beendigung, Zeitguthaben · 18
 - Entgeltfortzahlung · 55
 - Entlohnung, Fälligkeit · 53
 - Feiertage, Einarbeitung · 7
 - Grundvergütung · 52
 - Krankenentgelt, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung · 55
 - Krankengeldzuschuss, Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung · 55
 - Lenkentgelt · 23**
 - Lohnsteuer · 90**
 - Mehrarbeit, Abgrenzung · 13**
 - Nachtarbeitszulage, Zusammentreffen · 50**
 - Rückholung nach Verlassen des Betriebes · 51**
 - Sozialversicherung · 90**
 - Urlaubsentgelt · 59**
 - Urlaubszuschuss · 59**
 - Zeitausgleich · 18**
 - Zeitguthaben, Bandbreite, erweiterte · 10**
 - Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 53**
 - Überstundenpauschale**
 - Erhöhung · 65
 - Lohnsteuer · 90
 - Sozialversicherung · 90
 - Überstundenvergütung**
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Bandbreite · 8
 - Sonderzahlungen, Leistungslohn · 52
 - Überstundenzuschlag · 51**
 - Bemessungsgrundlage · 52
 - Verfall · 62
 - Übertritt**
 - Abfertigung alt zu Abfertigung neu · 62
 - Umschulung**
 - Nacharbeit · 14
 - Umstrukturierung**
 - Leistungsvolumen · 41
 - Umstufung · 37, 78**
 - Unfall · siehe Arbeitsunfall**
 - Privatauto · 25
 - Unfallversicherung**
 - Auslandsdienstreise · 27
 - Unterhaltsansprüche**
 - Vorschuss · 28
 - Unternehmen, arbeiterreiche**
 - EES-Übergangsrecht · 80
 - Vorrückungssystem, Leistungsvolumen · 80
 - Untersuchung, ärztliche**
 - Nacharbeit · 14
 - Urlaub · 57**
 - Altersteilzeit · 16
 - Heimfahrt · 25
 - Nächtigungsgeld, Inland · 20
 - Urlaubsdauer, Karenz · 3
 - Urlaubsentgelt, Berechnung · 59
 - Verbrauch während Kündigungsfrist · 58
 - Zeitausgleich · 18
 - Urlaubszuschuss · 36**
 - Anspruch · 58
 - Berechnung · 59
 - Teilzeit · 15
 - Tod, Arbeitnehmer · 2
 - Zeiten ohne Entgeltanspruch · 68
-

V

- Veränderungen, erhebliche betriebliche**
 - Leistungsvolumen, Anpassung · 41
- Verbesserungsvorschläge**
 - Vergütung · 44

- Verdienstbegriff** · 43
- Verfall** · 62, 89
- Dienstreise · 28
 - Heimfahrt · 25
- Verjährung** · 62
- Verkehrsmittel** · 24
- Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 26
- Verkehrsregelungseinrichtungen**
- Gefahrenzulage · 84
- Vermittlung, Kollektivvertragsparteien**
- Auslegung des Kollektivvertrages · 63
 - Betriebsstätte · 19
 - Einstufung · 72
 - Leistungsvolumen · 40
 - Regelungen, betriebliche · 81
 - SEG-Zulagen · 50
- Verrechnungsperiode**
- Lohn · 52
- Verschwiegenheit**
- Vermittler, Leistungsvolumen · 40
- Versetzung**
- Akkordarbeit · 45
 - Nachtarbeit, Tagesarbeitsplatz · 14
 - Prämienarbeit · 46
- Versicherung**
- Auslandsdienstreise · 27
 - Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 26
- Versorgungsleistungen**
- Ruhens während Abfertigungszeitraum · 62
- Verständigung** · *siehe* **Information**
- Verteilungsoption** · 66, 89
- Verteilzeitzuschlag** · 45
- Verzicht**
- Widerruf · 63
- Vier-Tage-Woche** · 6
- Visum** · 26
- Vollbeschäftigung, Rückkehr zur**
- Altersteilzeit · 16
- Vorarbeiter** · 34
- Vorarbeiterzuschlag** · 50
- Bemessungsgrundlage · 52
 - Fälligkeit · 53
 - Verdienstbegriff · 43
- Vordienstzeiten** · 33, 34
- Anrechnungsbeschränkung · 78
- Vorlehrer**
- Anrechnung auf Lehre · 42
- Vorrückung** · 35, 73
- Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 37, 76
 - Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel · 36, 76
 - Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 37
 - erstmalige, Dämpfung · 74
 - erstmalige, Übergangsrecht · 74
 - Ist-Lohn · 36
 - Ist-Lohn, Ausnahmen · 36, 76
 - Ist-Lohnerhöhung, Anrechnung · 37
 - politische · 75
 - Termin · 35, 75
 - Vorrückungsstufe, Einreihung, Leistungslohn · 76
 - Vorrückungsstufe, Einreihung, Zeitlohn · 73
 - Vorrückungsstufe, Umstufung · 37
- Vorrückungsstufen · 33
 - Vorrückungswerte · 33
- Vorrückungssystem**
- Verschiebung, arbeiterreiche Unternehmen · 80
- Vorschlagswesen, betriebliches** · 44
- Vorschuss**
- Reisekosten, Auslandsdienstreise · 27
 - Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 26
 - Unterhaltsansprüche, Auslandsdienstreise · 28
 - Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 27
-
- W**
- Wartezeiten**
- Reiseentgelt · 23
- Wegzeitvergütung**
- Fortzahlung · 68
- Weihnachten**
- arbeitsfrei · 13
 - Überstundenzuschlag · 51
- Weihnachtsremuneration** · 36, 59
- Teilzeit · 15
 - Tod, Arbeitnehmer · 2
 - Zeiten ohne Entgeltanspruch · 68
- Weiterbildung**
- Bildungsfreistellung · 16
 - Bildungskarenz · 71
 - Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 71
 - Nachtarbeit · 14
- Weiterbildungsveranstaltung**
- Taggeld, Kürzung · 22
- Weiterverwendung**
- Lehrlinge · 3
- Werksfeuerwehr**
- Arbeitszeit, wöchentliche · 4
 - Verdienst · 43
- Widerruf**
- Anspruchsverzicht, Arbeitsverhältnis, Beendigung · 63
- Wirtschaftliche Schwierigkeiten**
- Kompetenzzulage, Aufschub · 78
 - Leistungsvolumen, Aufschub/Verringerung · 41
 - Vorrückung, Aufschub · 76
 - Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 37
- Witterungseinflüsse** · 57
- Wochenende**
- Auslandsdienstreise · 27
 - Nächtigungsgeld, Inland · 20
- Wohnsitz**
- Ausgangspunkt, Dienstreise · 19
- Wohnungswechsel**
- Arbeitsverhinderung · 56
-
- Z**
- Zeitausgleich**
- Arbeitszeitdurchrechnung · 7
 - Bandbreite · 8
 - Bandbreite, erweiterte · 10

- Betriebsvereinbarung · 18
- Mehrarbeit · 18
- Nächtigungsgeld, Inland · 20
- Schichtarbeit · 12
- Überstunden · 18
- Zeitguthaben**
 - Abgeltung, Ende des Arbeitsverhältnisses · 10
 - Altersteilzeit · 16
 - Bandbreite, erweiterte · 10
 - Ende des Durchrechnungszeitraumes · 10
- Zeitgutschrift**
 - Ladenöffnungsgesetz · 52
- Zeitkonto**
 - Bandbreite, erweiterte · 10
- Zeitzuschläge · 9**
 - Sonntagsarbeit · 70
- Zivildienst**
 - Anrechnung für Vorrückung · 34
 - Einmalzahlung · 66
 - Leistungsvolumen · 38
- Zulagen · 49**
 - Abrechnung · 52
 - Altersteilzeit, Lohnausgleich · 15
 - Anrechnung auf Mindestlohn · 35
 - Arbeitszeit, Bandbreitenmodell · 8
 - Erhöhung · 87
 - Fälligkeit · 53
 - Feiertage · 51
 - Montagezulage · 50
 - Nachtarbeitszulage · 50
 - Reiseentgelt · 23
 - Schichtzulage · 50
 - SEG-Zulagen · 49, 82
 - Verdienstbegriff · 43
 - Verfall · 62
- Zusammenrechnung von Dienstzeiten · 3**
- Zuschläge · 49**
 - Abrechnung · 52
 - Altersteilzeit, Lohnausgleich · 15
 - Arbeitszeit, Bandbreitenmodell · 8
 - Fälligkeit · 53
- Feiertag · 18, 51
- Jahreswechsel · 13
- Mehrarbeit · 13
- Pauschentlohnung, Arbeitsbereitschaft · 4
- Reiseentgelt · 23
- Sonntag · 18, 51
- Überstunden · 51
- Verdienstbegriff, Pauschalentlohnung · 43
- Verfall · 62
- Vorarbeiter · 50
- Weihnachten · 13
- Zeitguthaben, Abgeltung · 19
- Zeitzuschlag · 9
- Zeitzuschlag, Sonntagsarbeit · 70
- Zusammtreffen · 52
- Zusendung · siehe Information**
- Zustimmung**
 - Arbeitszeit, Bandbreite, erweiterte, Betriebsrat · 9
 - Arbeitszeit, tägliche, Betriebsrat · 5, 6
 - Arbeitszeitlage, Verkürzung der Festlegungsfrist, Betriebsrat · 9
 - Durchrechnungszeitraum, Kollektivvertragsparteien · 8
 - Feiertage, Einarbeitung, Betriebsrat · 7
 - Kurzarbeit, Betriebsrat · 6
 - Kurzarbeit, Kollektivvertragsparteien · 6
 - Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzherhöhung, Betriebsrat · 38
 - Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien · 42
 - Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat · 38
 - Schichtarbeit, längerer Durchrechnungszeitraum, Kollektivvertragsparteien · 12
 - Sonntagsarbeit, Kollektivvertragsparteien · 70
 - Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 37
- Zweckausbildung · 30**

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN (WERTE IN €)

Geänderte Werte sind in Fettdruck hervorgehoben.

STAAT	TAGGELD		NÄCHTIGUNGSGELD	
ÖSTERREICH	INLANDSTAGGELD		1. – 7. TAG	AB 8. TAG
	41,56		23,05	14,00
EU	1. – 28. Tag	ab 29. Tag*	1. – 28. Tag	ab 29. Tag*
BELGIEN Brüssel	41,56	41,56	23,05	20,43
DÄNEMARK			32,00	28,80
DEUTSCHLAND			41,40	37,26
FINNLAND			27,90	25,11
FRANKREICH Paris, Straßburg			41,40	37,26
GRIECHENLAND			24,00	21,60
IRLAND			32,70	29,43
ITALIEN Rom, Mailand Grenzorte			23,30	20,97
LUXEMBURG			33,10	29,79
NIEDERLANDE			27,90	25,11
PORTUGAL			23,05	32,76
SCHWEDEN	42,90		20,42	20,43
SPANIEN	30,50		27,45	
VER.KÖNIGREICH (UK) London	41,56		36,40	32,76
	2007	2008**	2007	2008
ESTLAND	39,80	41,56	35,82	41,56
LETTLAND				
LITAUEN				
MALTA	33,10	36,10	29,79	32,49
POLEN	35,70	38,70	32,13	34,83
SLOWAKEI Pressburg	30,90	33,90	27,81	30,51
	34,00	37,00	30,60	33,30
SLOWENIEN Grenzorte	34,00	37,00	30,60	33,30
	30,90	33,90	27,81	30,51
TSCHECHIEN Grenzorte	34,00	37,00	30,60	33,30
	30,90	33,90	27,81	30,51
UNGARN Budapest Grenzorte	29,60	32,60	26,64	29,34
	34,00	37,00	30,60	33,30
	29,60	32,60	26,64	29,34
ZYPERN	31,60	34,60	28,44	31,14

* Kürzung des Wertes der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten um 10%, soweit zulässig.

** Mit Wirkung ab 1.1.2008 Anhebung um € 3, jedoch höchstens auf das Inlandsniveau.