



FACHVERBAND DER ELEKTRO-
UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten
der Elektro- und Elektronikindustrie

1. Mai 2004

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

Hersteller: Druckerei Friedrich VDV, 4020 Linz

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

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine bedeutende Aufgabe des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI) als gesamtösterreichische Interessenvertretung der Branche ist die Schaffung von rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die den Anforderungen der Elektro- und Elektronikindustrie gerecht werden. Ein wesentlicher Schwerpunkt dabei betrifft die Gestaltung der Kollektivverträge.

Seit 2001 verhandelt der FEEI die Kollektivverträge unabhängig von der Verhandlungsgemeinschaft Eisen-Metall. Dieser eingeschlagene Weg der eigenständigen Verhandlungen ermöglicht es dem FEEI, für seine Mitglieder sozialpartnerschaftlich vereinbarte, flexiblere und branchengerechte Lösungen durchzusetzen, die dem raschen Strukturwandel und der internationalen Verflechtung der Elektro- und Elektronikindustrie gerecht werden.

Bereits im Jahr 2000 wurden intensive Gespräche und Verhandlungen zwischen dem FEEI, der Gewerkschaft Metall-Textil und der Gewerkschaft der Privatangestellten über die Einführung eines Einheitlichen Entlohnungssystems für die Elektro- und Elektronikindustrie begonnen. Dabei sollte das nicht mehr zeitgemäße, von Seniorität geprägte Biennalsprungsystem, durch ein neues Modell ersetzt werden, bei dem Qualifikation, Flexibilität und Leistung die bestimmenden Kriterien sind. Ein Hauptziel des FEEI bei den Verhandlungen war, dass das zukünftige System eine für die gesamte Branche akzeptable und kostenneutrale Lösung darstellt.

Nach drei Jahren Verhandlungsdauer wurden am 12. Dezember 2003 die Gespräche zum Einheitlichen Entlohnungssystem für die Elektro- und Elektronikindustrie mit der offiziellen Vertragsunterzeichnung erfolgreich abgeschlossen. Das neue Modell tritt mit 1. Mai 2004 in Kraft. Erstmals gibt es hiermit in Österreich ein modernes und faires Entlohnungssystem, welches ArbeiterInnen und Angestellten dieselben Rahmenbedingungen bietet.

Auch in Zukunft ist es das vorrangige Ziel des FEEI als Interessenvertretung, die Rahmenbedingungen für die Unternehmen der Elektro- und Elektronikindustrie bestmöglich zu gestalten und sie bei der Erreichung ihrer Ziele nach Kräften zu unterstützen.



Dipl.-Ing. Albert Hochleitner
Obmann des FEEI



Dr. Lothar Roitner
Geschäftsführer des FEEI

INHALTSÜBERSICHT

Seite

A) RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE VOM 1.11.1991	9
B) ÜBERGANGSRECHT ZU § 15 DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES IN DER FASSUNG VOM 1.5.2004	56
C) GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN	63
I.) Protokoll – Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde) vom 18.9.1995	63
II.) Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Metallsektor – Arbeitszeit)	63
III.) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde vom 19.10.1998	64
IV.) Abschlussprotokoll vom 16.10.2002	64
V.) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10.2002	65
VI.) Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 (EES)	65
VII.) Protokollanmerkungen vom 18.12.2003 (Altersteilzeit, Vorruhestandsmodelle)	65
VIII.) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung vom 18.12.2003	66
IX.) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004	66
D) ERLÄUTERUNGEN	68

E)	EMPFEHLUNGEN	72
I.)	Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit vom 19.10.1989	72
II.)	Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) vom 16.10.1999	72
F)	DIENTSZETTEL-MUSTER	73
I.)	Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG	73
II.)	Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 10 RKV	75
III.)	Muster für einen ergänzenden Dienstzettel gemäß § 19a RKV	76
IV.)	Übergangs-Dienstzettel	78
G)	ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE	79
I.)	Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie in der ab 1.11.1998 geltenden Fassung (Inlandsdienstreisen)	79
II.)	Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen... 86	
III.)	Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen	93
IV.)	Zusatzkollektivvertrag über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	96
V.)	Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen	100
VI.)	Kollektivvertrag betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten	100
VII.)	Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems	103
VIII.)	Kollektivvertrag 1.11.2003	108
	SACHREGISTER	111

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

A) RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE VOM 1.11.1991	9
§ 1. Vertragschließende.....	9
§ 2. Geltungsbereich.....	9
§ 3. Geltungsdauer	10
§ 4. Normalarbeitszeit	10
§ 4a. Mehrarbeit.....	17
§ 4b. Nachtarbeit	18
§ 4c. Altersteilzeit	19
§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	20
§ 5a. Zulage für die zweite Schicht.....	23
§ 6. Nachtarbeit	23
§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung	23
§ 8. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	24
§ 9. Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen.....	25
§ 9a. Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG	26
§ 9b. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15f MSchG bzw. § 7c VKG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG).....	26
§ 9c. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten.....	27
§ 9d. Abfertigung gemäß BMVG.....	28
§ 10. Gehaltszahlung im Todesfall	28
§ 10a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	29
§ 11. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt).....	29
§ 12. 14. Monatsgehalt	30
§ 12a. Sonderbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Angestellte (Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes; Abfertigung bei Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung).....	31

§ 12b. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	33
§ 12c. Urlaubsentgelt.....	33
§ 13. Behaltspflicht	34
§ 13a. Information bei befristeten Dienstverhältnissen.....	34
§ 14. Diensterfindungen.....	34
§ 14a. Verbesserungsvorschläge	35
§ 14b. Ausbildungskosten.....	35
§ 15. Entlohnung.....	35
§ 16. Ein- bzw. Austritt während eines Kalendermonats	50
§ 17. Gehälter der Meister	50
§ 18. Praktikanten.....	50
§ 19a. Telearbeit.....	51
§ 19b. Brille für Bildschirmarbeit	51
§ 19c. Dienstjubiläen	52
§ 20. Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen.....	53
§ 21. Einstellungsbeschränkungen.....	53
§ 22. Fachverbandsverhandlungen	53
§ 23. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten.....	54
§ 24. Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	54

B) ÜBERGANGSRECHT ZU § 15 DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES IN DER FASSUNG VOM 1.5.2004	56
§ 1. Einstufung in Beschäftigungsgruppen.....	56
§ 2. Vorrückungsstufen	57
§ 3. Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrages 1997	60
§ 4. Leistungsvolumen	60
§ 5. Lehrlinge.....	61
§ 6. Anpassung betrieblicher Regelungen	61
§ 7. Dienstzettel.....	62
§ 8. Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	62

C)	GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN	63
I.)	Protokoll – Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde) vom 18.9.1995	63
II.)	Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Metallsektor – Arbeitszeit)	63
III.)	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde vom 19.10.1998	64
IV.)	Abschlussprotokoll vom 16.10.2002	64
V.)	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10.2002	65
VI.)	Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 (EES)	65
VII.)	Protokollanmerkungen vom 18.12.2003 (Altersteilzeit, Vorruhestandsmodelle)	65
VIII.)	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung vom 18.12.2003	66
IX.)	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004	66
D)	ERLÄUTERUNGEN	68
	Anmerkung 1 zu § 5 Abs. 6	68
	Anmerkung 2 zu § 7	68
	Anmerkung 3 zu § 10 Abs. 4	68
	Anmerkung 4 zu § 10a	69
	Anmerkung 5 zu § 12a Abs. 3	70
	Anmerkung 7 zu § 15 Abs. 10	71
E)	EMPFEHLUNGEN	72
I.)	Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit vom 19.10.1989	72
II.)	Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) vom 16.10.1997	72

F) DIENSTZETTEL-MUSTER	73
I.) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG	73
II.) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 10 RKV	75
III.) Muster für einen ergänzenden Dienstzettel gemäß § 19a RKV	76
IV.) Übergangs-Dienstzettel	78
 G) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE	 79
I.) Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie in der ab 1.11.1998 geltenden Fassung (Inlandsdienstreisen)	79
II.) Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen...	86
III.) Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen	93
IV.) Zusatzkollektivvertrag über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	96
V.) Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen	100
VI.) Kollektivvertrag betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten	100
VII.) Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems	103
VIII.) Kollektivvertrag 1.11.2003	108
 SACHREGISTER	 111

A) RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE VOM 1.11.1991

in der Fassung vom 1.5.2004 für den Fachverband der Elektro- und Elektronik-industrie

§ 1. VERTRAGSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

§ 2. GELTUNGSBEREICH

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen nachstehender Fachverbände ...

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie ...;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

- a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- b) für Pflichtpraktikanten und Volontäre;
Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18.¹
Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden;²
- c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsangestellte der Molkereien.

¹ Gilt ab 1.11.1998 mit Neuerungen ab 1.5.2004.

² Siehe 53 (§ 21 Einstellungsbeschränkungen).

§ 3. GELTUNGSDAUER

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1.11.1991 in Kraft.

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum von 1.11.1984 bis 31.10.1991 zwischen den abschlussberechtigten Partnern vereinbart wurden.

(3) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 15 Abs. 22) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs. 1 lit. d und e getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingsentschädigungen für Lehrlinge (§ 15 Abs. 63) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(6) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne der Abs. 3 und 5 ist unternehmerseits die Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie, zuständig. Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne des Abs. 4 sind unternehmerseits die einzelnen Fachverbände zuständig.

(7) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4. NORMALARBEITSZEIT³

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die Arbeiter über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(2) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als

³ §§ 4 bis 5a aus dem Kollektivvertrag vom 29.10.1985 (Arbeitszeitverkürzung). – Protokoll zum Kollektivvertrag vom 7.10.1997 (Seite 63).

4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.⁴

(2a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4a 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 Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs. 3 unberührt.

(3) 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 Zeitausgleichs 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 Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleichs nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

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

(4) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs. 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten

⁴ Siehe Seite 100 (Kollektivvertrag betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten).

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 ohne Betriebsrat 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 befragen.

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 Abs. 3 erfolgt.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

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

Das im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlte Gehalt hat der Arbeitnehmer zurückzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

(4a) Erweiterte Bandbreite⁵

- a) Anstelle der Absätze 2a, 3 und 4 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Absatzes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann gleitende Arbeitszeit und Mehrarbeit gemäß § 4 a nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Abs. 5 ist unzulässig.

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 Zusage an die Kollektivvertragspartner notwendig.

⁵ § 4 Abs. 4a sowie 11 vorletzter und letzter Satz sind mit 1.11.1997 in Kraft getreten.

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

b) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 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.

c) Zeitzuschläge

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 bei gleichem Gehalt vereinbart werden.

Aus den Zuschlägen entstandene Zeitguthaben sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden im Ausmaß von weniger als einem Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

d) Lage der Normalarbeitszeit

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.

e) Verbrauch des Zeitguthabens

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, 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.

f) Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum.

Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 Prozent abzurechnen.

g) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

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.

h) Sonstige Bestimmungen

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 Ar-

beitnehmer 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) teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden.

(5) Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

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 Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

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

Für Dienstnehmer 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 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

(6) Dekadenarbeit

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 4wöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Angestellte 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 zwei aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Angestellten als Festlegung der Normalarbeitszeit. Die entsprechenden Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages über die Festlegung der Normalarbeitszeit sind anzuwenden.

Auf die Dekadenarbeit ist Abschnitt VII Punkt 6 des Kollektivvertrages für die Arbeiter sinngemäß anzuwenden.

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltsschmälerung eintreten.

(7) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

(8) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs. 1 bis 6 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs. 7 in Frage kommen, gilt für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(9) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(10) a) Der 24. Dezember ist arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nachtschicht vom 23. auf 24. Dezember, spätestens jedoch ab 6 Uhr früh.

b) Am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden.

c) Für die am 24. und 31. Dezember entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

d) Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen, die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

(11) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebsverhältnisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.

Im Sinne des § 11 Abs. 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

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. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.⁶

§ 4a. MEHRARBEIT

(1) Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z.B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit, 1½ 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 § 4 Abs. 2 bis 6.

Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die auf Grund des § 5 Abs. 3, 5, 6, 7 und 8 ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4a, sondern als Überstunde.

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 durch das Gesetz zulässig ist.

(2) Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent.

(3) Wird für die Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbart, gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1.

Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 bis 6 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 Angestellten – können abweichende Regelungen betreffend den Verbrauch vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

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

⁶ Letzter Absatz gilt ab 1.11.1997.

§ 4b. NACTARBEIT⁷

(1) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Angestellte 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, Angestellte auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

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

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

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

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

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

⁷ Gilt ab 1.11.2002. – Abschlussprotokoll vom 16.10.2002 (Seite 64).

(5) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Angestellte, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I 122/2002, ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat den Angestellten allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

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

§ 4c. ALTERSTEILZEIT⁸

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 b AMSG (i.d.F. BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbart haben.⁹

- (2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
- b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

⁸ Gilt ab 1.11.2000. – Protokollanmerkung vom 18.12.2003 (Seite 65).

⁹ Gilt ab 1.11.2003.

(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:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben.

Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

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 Zeitzuguthaben 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 der Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehr-

arbeit gemäß § 4a überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnern.

(1a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 6 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 § 4a überschritten wird.

(2) Die Grundvergütung für die Mehrarbeit, die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und für Mehrarbeit ist 1/143 des Monatsgehalts. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen. In die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.

- (3) a) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.
- b) Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag nach 19 Uhr und für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit gemäß § 4a in die Zahl der Überstunden miteinzubeziehen.

(4) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 Prozent. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die ArbeiterInnen vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag¹⁰ gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an ei-

¹⁰ Anmerkung 1 (Seite 68).

nem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

- (7) a) Wird am 24. Dezember aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede bis 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung (Basis: Teiler für die Vergütung einer Normalstunde).
- b) Wird am 24. und 31. Dezember gearbeitet, so gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Normalarbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.
- c) Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 Prozent Zuschlag.

(8) Wird der Angestellte nach dem Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb usw.) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten.

(9) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(10) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt.

Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.

(11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs. 2 als auch nach Abs. 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

(12) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.¹¹

¹¹ Siehe gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10.2002 (Seite 65).
Auf bestehende Pauschalien sind bezüglich der Mehrarbeit Artikel IV Abs. 3 des Kollektivvertrages vom 29.10.1985 [(3) Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z.B. 1½ Stunden bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) § 4a. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a auf Grund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs. 2

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

§ 5a. ZULAGE FÜR DIE ZWEITE SCHICHT

Angestellten, die zur Mehrschichtarbeit herangezogen werden, gebührt für die zweite Schicht eine Schichtzulage in der Höhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter des Betriebes vorgesehen ist, mindestens jedoch € 0,341¹² pro Stunde.

Beträge, die ausdrücklich zur Abgeltung für die Arbeit in der zweiten Schicht gewährt werden, sind auf diese Zulagenregelung anrechenbar.

§ 6. NACHTARBEIT

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte (Schicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, mindestens jedoch € 1,590.¹³

§ 7. FREIZEIT BEI DIENSTVERHINDERUNG¹⁴

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

a) bei eigener Eheschließung 3 Tage

die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.“] sowie Artikel II Abs. 3 des Kollektivvertrages vom 17.10.1988 [„(3) Bei Überstundenpauschalien gilt im Rahmen der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab November 1986 § 4a (z.B. 1½ Stunden bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit). Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insofern vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a (Mehrarbeitszuschlag) auf Grund der vereinbarten Stunden und des Teilers gemäß § 5 Abs. 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.“] anzuwenden.

¹² Gilt ab 1.11.2003.

¹³ Gilt ab 1.11.2003.

¹⁴ Anmerkung 2 (Seite 68).

- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
- c) bei Niederkunft der Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin 1 Tag
- d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern..... 1 Tag
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) 3 Tage
- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- g) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
- h) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- i) beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Tag

(2) In den Fällen des Abs. 1 lit. a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs. 1 lit. d gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des Angestellten fällt.

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit. i keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. e bis h sind dem Dienstnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit. e, f und i genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.

§ 8. ANRECHNUNG VON MITTELSCHULSTUDIEN BEI BEMESSUNG DER URLAUBSDAUER, KRAKENURLAUBE UND HEIMAUFENTHALTE, STUDIENFREIZEIT

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

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als

Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

(3)¹⁵ Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl. 1985/292 i.d.g.F.) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren.

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

(4) HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff. Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl. 512/94 sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

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

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

An Stelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

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

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

¹⁵ Gilt ab 1.1.2000.

der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

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

§ 9a. ABFERTIGUNG BEI INANSPRUCHNAHME DER VORZEITIGEN ALTERSPENSION BEI LANGER VERSICHERUNGSDAUER GEMÄSS § 253b ASVG

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

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

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

§ 9b. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15f MSchG BZW. § 7c VKG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBINDUNG (§ 23a AngG)¹⁶

(1) Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von

¹⁶ Siehe auch § 15 Abs. 19 (Anrechnung als Beschäftigungsgruppenjahr), sowie § 19 Abs. 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen).

insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

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

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1.11.2000. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31.10.2000 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

(2) 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 (die) ArbeitnehmerIn 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 § 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.

§ 9c. ANRECHNUNG VON ARBEITERINNENVORDIENSTZEITEN

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

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

§ 9d.ABFERTIGUNG GEMÄSS BMVG¹⁷

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

(2) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMVG, 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.

§ 10. GEHALTSZAHLUNG IM TODESFALL

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

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

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs. 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehaltes zu leisten.

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

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den Abs. 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 5 oder 6, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.¹⁸

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz An-

¹⁷ Gilt ab 1.11.2003.

¹⁸ Anmerkung 3 (Seite 68).

spruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

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

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

§ 10a. BERÜCKSICHTIGUNG VON ARBEITERINNENVORDIENSTZEITEN FÜR DIE BEMESSUNG DER ABFERTIGUNG

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

Der § 10a in der bis zum 31.10.1984 geltenden Fassung¹⁹ gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch auf Grund der §§ 9, 9a und 9b Abs. 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

§ 11. WEIHNACHTSREMUNERATION (13. MONATSGEHALT)²⁰

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß

¹⁹ Anmerkung 4 (Seite 69).

²⁰ Protokoll vom 18.9.1995 (Seite 63).

§ 15 Abs. 26 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.²¹

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

§ 12. 14. MONATSGEHALT²²

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal im Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltegehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.²³

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen.

²¹ Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 15 Abs. 26 zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.

²² Protokoll vom 18.9.1995 (Seite 63).

²³ Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 15 Abs. 26 zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.

Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs. 1) bei Antritt eines weiteren Urlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das 14. Monatsgehalt ist bei Antritt eines gesetzlichen Urlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Soweit Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen zu gewährende 14. Monatsgehalt angerechnet werden.

(7) Auf der Produktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs. 6.

§ 12a. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ANGESTELLTE (BERECHNUNG DES 13. UND 14. MONATSGEHALTES; ABFERTIGUNG BEI ÜBERTRITT VON VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG)

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis

tnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass an Stelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs. 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5 Jahren (bis 31.10.1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses an Stelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

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

Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.²⁴

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.

²⁴ Anmerkung 5 (Berechnungsbeispiel; Seite 70).

Abs. 3 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Abs. 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird..

(4) 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.

§ 12b. BERECHNUNG DES 13. UND 14. MONATSGEHALTES

Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (z.B. Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund von Zusatzkollektivverträgen für die Angestellten gewährte Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten auf Grund eines Kollektivvertrages oder einer auf Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen. Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltteile mit dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

§ 12c. URLAUBSENTGELT

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

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

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

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

§ 13. BEHALTEPFLICHT

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

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

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Landesexekutive der Gewerkschaft der Privatangestellten kann die Behaltspflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

§ 13a. INFORMATION BEI BEFRISTETEN DIENSTVERHÄLTNISSEN

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

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

§ 14. DIENSTERFINDUNGEN

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

§ 14a. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

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

§ 14b. AUSBILDUNGSKOSTEN

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

§ 15. ENTLOHNUNG²⁵

Allgemeine Bestimmungen

- (1) Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
- (2) Bei Vollendung des zweiten, vierten, siebenten und zehnten Beschäftigungsgruppenjahres wird das Mindestgrund- und Ist-Grundgehalt des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.
- (3) Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundgehälter bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen erhöht.²⁶
- (4) Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts-Erhöhung ist im Kollektivvertrag über die Erhöhung der Gehälter²⁷ geregelt.
- (5) In der Folge ist unter „Mindestgehalt“ das Mindestgrundgehalt und unter „Ist-Gehalt“ das Ist-Grundgehalt zu verstehen.
- (6) Alle Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

- (7) Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.
- (8) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

²⁵ Gilt ab 1.5.2004; Übergangsrecht ab Seite 57.

²⁶ Siehe „Individuelle Erhöhungen“ (ab Seite 44).

²⁷ Ab Seite 108.

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten,
- wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
- wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.²⁸

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

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

(11) [Gilt nur für Arbeiter.]

Beschäftigungsgruppendifinitionen

(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.

²⁸ Protokoll vom 12.12.2003 (Seite 65).

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

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

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

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

Beschäftigungsgruppe E

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

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

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

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

- a) – eine Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) absolviert und
 - eine langjährige Arbeitserfahrung in Beschäftigungsgruppe F erworben haben,

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens drei Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens zwei der geführten Arbeitnehmer 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.

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

Beschäftigungsgruppe H

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

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 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 selbständig 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 verantwortungreicher, schöpferischer Tätigkeit.

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichnung	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 Mindestgehaltes 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 Mindestgehälter der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder **betrieblichen Be-**

schäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestgehälter der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Gehaltserhöhungen mindestens um die jeweiligen Vorrückungswerte vorgesehen werden, und zwar spätestens zu den im Kollektivvertrag festgelegten Zeitpunkten. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Vorrückungsstufen

Allgemeines

(15) In den Beschäftigungsgruppen B bis K gibt es jeweils eine Grundstufe und 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.

(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.

(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.

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

(22) Mindestgehaltstabelle²⁹

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	1.246,90						
B	1.266,55	1.291,88	1.317,21	1.329,88	1.342,55	25,33	12,67
C	1.390,15	1.431,86	1.473,57	1.494,42	1.515,27	41,71	20,85
D	1.484,80	1.529,35	1.573,90	1.596,17	1.618,44	44,55	22,27
E	1.703,15	1.771,28	1.839,41	1.873,47	1.907,53	68,13	34,06
F	1.920,15	1.996,96	2.073,77	2.112,17	2.150,57	76,81	38,40
G	2.212,55	2.301,05	2.389,55	2.433,80	2.478,05	88,50	44,25
H	2.434,00	2.531,36	2.628,72	2.677,40	2.726,08	97,36	48,68
I	2.978,10	3.097,23	3.216,36	3.275,92	3.335,48	119,13	59,56
J	3.276,05	3.407,09	3.538,13	3.603,65	3.669,17	131,04	65,52
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.331,00	4.504,24	4.590,86	4.677,48	4.764,10	173,24	86,62

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

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

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

Anrechnungen auf das Mindestgehalt

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

²⁹ Alle Werte in €.

für Rufbereitschaft), sind nicht Bestandteil des Monatsgehaltes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

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

(27) Auf den Jahresbezug sind solche Teile von **Remunerationen** anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß § 11) und der Urlaubszuschuss (gemäß § 12) um mehr als das Dezembergehalt überschritten werden.

Ist-Gehalt

Wirkung von Vorrückungen

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

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

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

(29) Abs. 28 gilt nicht für:

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

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

In Betrieben mit bis zu fünf Arbeitnehmern kann jeweils für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Vorrückung gemäß Absatz 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.

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

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

(32) Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer **Erhöhung des Ist-Gehaltes** 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 (Abs. 37 bis 62) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

(33) Liegt das bisherige **Mindestgehalt unter** dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzu-reihen.

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

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

Das Ist-Gehalt darf nicht niedriger sein als jenes, welches bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestgehälter gebührt hätte.

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

(35) Liegt das **Ist-Gehalt über** dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Gehalt ändert sich dadurch nicht.

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

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

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

- bei Umstufung aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem vierten bzw. siebenten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem zehnten Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung;
- bei 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 Gehaltssumme zu ermitteln (Leistungsvolumen) und ausschließlich für individuelle Gehaltserhöhungen bzw. bei Leistungslöhnen für Erhöhungen der Kompetenzzulagen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das Leistungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

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

Leistungsvolumen

(39) Bemessungsgrundlage

- a) Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des Leistungsvolumens bilden die Grundgehälter (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungstichtag) im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Die Grundgehälter 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.
- c) Bei Teilzeitbeschäftigten sind Mehrstunden mit der im Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate (September des Vorjahres bis einschließlich August) geleisteten Anzahl zu berücksichtigen.
- d) Die Grundgehälter von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Grundgehälter jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. September geendet hat, sind nicht einzubeziehen.
- e) Bei Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt für September.
- f) Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 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) Ausmaß

Das Leistungsvolumen beträgt, sofern nicht Günstigeres vereinbart ist,

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

Auswahl- und Aufteilungskriterien

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

- a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
- b) Verbesserung der Struktur der Gehälter, insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;

- c) mindestens 15%, der über den 30. September hinaus beschäftigten Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Gehälter aus dem Leistungsvolumen erhalten;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Gehaltes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslöhnern.

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

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

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

Information der Arbeitnehmer

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

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

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

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

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

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

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

(50) Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 31. Dezember aus, ist der entsprechende Teil des Leistungsvolumens spätestens bis 31. Jänner des folgenden

Kalenderjahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen. Dies gilt nicht bei der Verwendung des Leistungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.

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

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

(52) Durch Betriebsvereinbarung kann der Beginn des Verfahrens vorverlegt werden. Der weitere Verfahrensablauf ist entsprechend anzupassen. Wenn dadurch zwischen den Stichtagen der Ermittlung des Leistungsvolumens und der Erhöhung der Gehälter der ausgewählten Arbeitnehmer eine kollektivvertragliche Erhöhung liegt, ist das Leistungsvolumen entsprechend aufzuwerten.³⁰

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

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

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

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

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

³⁰ Über die Möglichkeit, das Verfahren auf einen späteren Zeitraum zu verlegen, wurde bei Drucklegung noch verhandelt.

schäftigten, 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) Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 30. September und 31. Dezember um mehr als 20%, ist die Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens an die geänderten Verhältnisse anzupassen. In einem solchen Fall ist unter sinn-gemäßer Anwendung der Abs. 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungs-verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Arbeitnehmerzahl zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (Abs. 47) vorzunehmen.

(58) Dies gilt nicht im Fall des Zusammenschlusses von Betrieben bzw. Betriebs-teilen 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) Gelangt ein Unternehmen oder Betrieb(steil) zwischen 1. Oktober und 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages, ist unter sinngemäßer An-wendung der Abs. 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages zu-grunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen.

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

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

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

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

Lehrlinge³¹

Lehrlingsentschädigung

(63) Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in €:

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	430,90	572,58
2. Lehrjahr	572,58	774,30
3. Lehrjahr	774,30	954,82
4. Lehrjahr ³²	1.047,83	1.109,83

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach bestandener Reifeprüfung begonnen hat.³³

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei:

a) **Vorlehre** (§ 8b BAG in der bis 31.8.2003 geltenden Fassung)

Lehrjahr	€
1. Lehrjahr	430,90
2. Lehrjahr	501,74

b) **integrativer Berufsausbildung** (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) in €:

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	430,90	430,90	430,90
2. Lehrjahr	532,46	490,50	478,13
3. Lehrjahr	657,43	572,58	525,35
4. Lehrjahr	810,12	742,28	
5. Lehrjahr	1.047,83	845,94	
6. Lehrjahr		1.047,83	

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

³¹ Überarbeitet mit Wirkung ab 1.11.2003.

³² Gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf „Technischer Zeichner“ aufgrund der ab 1.9.1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

³³ Tabelle II gilt für jene Lehrlinge weiter, deren Lehrverhältnis vor dem 1.11.2003 nach Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen hat.

einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des ersten Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre oder teilqualifizierenden Ausbildung zuletzt bezahlte.

Internatskosten

(65) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings bzw. eines Vorlehrlings oder Teilqualifizierungslehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen.

§ 16. EIN- BZW. AUSTRITT WÄHREND EINES KALENDERMONATS

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.³⁴

§ 17. GEHÄLTER DER MEISTER

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

- Meister oder Montageleiter um 10%,
- Obermeister um 15%.³⁵

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

§ 18. PRAKTIKANTEN

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs. 2 lit. b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr³⁶ (Tabelle I bzw. II).

(2) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlings-

³⁴ Gilt ab 1.11.1999.

³⁵ Gesamter Satz gilt ab 1.5.2004.

³⁶ Gilt ab 1.5.2004.

entschädigung für das 1. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr³⁷ (jeweils Tabelle I bzw. II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

(3) Absolvierenden von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

§ 19a. TELEARBEIT

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

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

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

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

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.³⁸

§ 19b. BRILLE FÜR BILDSCHIRMARBEIT

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

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz

³⁷ Gilt ab 1.5.2004.

³⁸ Seite 76.

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

§ 19c. DIENSTJUBILÄEN

- (1) Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt zum
- | | |
|----------------------------------|------------------|
| 25-jährigen Dienstjubiläum | 1 Monatsgehalt |
| 35-jährigen Dienstjubiläum | 2 Monatsgehälter |
| 45-jährigen Dienstjubiläum | 3 Monatsgehälter |
- als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses 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 Monatsgehältern.

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

Übergangsbestimmung:

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

- (3)³⁹ a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.
- b) Sofern im Folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.⁴⁰
- e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumsschichttag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.
- f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

³⁹ Gilt ab 1.11.1998.

⁴⁰ Lit. c und d sind nicht mehr anwendbar.

(4)⁴¹ Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9b Abs. 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31.10.2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

§ 20. SONDERVEREINBARUNGEN UND ARBEITSORDNUNGEN

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

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

§ 21. EINSTELLUNGSBESCHRÄNKUNGEN

(1) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(2) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

(3) Im Übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten	kein Volontär,
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten	1 Volontär,
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten	2 Volontäre,
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten	3 Prozent der Angstelltenzahl.

§ 22. FACHVERBANDSVERHANDLUNGEN

(1) Um den in den einzelnen Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessparte Industrie und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen.

⁴¹ Gilt ab 1.11.2001.

Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen 3 Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

- b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.⁴²
- c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.
- d) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.
- e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Monatsgehälter der Gruppe "Meister".
- f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

(2) Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit. d und e genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Vorarlberg bzw. deren Fachgruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs. 6 letzter Satz – für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

§ 23. SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 24. AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN, GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme der in Abs. 2 genannten Kollektivverträge bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen⁴³

(2) Sämtliche am 31.10.1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs. 3,⁴⁴ die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen

⁴² Nunmehr: „Beschäftigungsgruppen“.

⁴³ Abgedruckt sind nur die für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie maßgeblichen Sonderregelungen.

⁴⁴ In der vor dem 1.5.2004 geltenden Fassung.

Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft ...

10. Für den Bereich des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Aufwandsentschädigungen, Interpretation der Verwendungsgruppen und dergleichen ...⁴⁵
12. Für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 11.12.1985 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Auslandsdienstreisen.⁴⁶
13. Für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie ...:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 7.11.1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Kilometergeld.⁴⁷
14. Für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie ...:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 5.11.1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe,⁴⁸ ...
15. Für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie ...:
Der Zusatzkollektivvertrag vom 8.7.1976 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.⁴⁹
16. Für alle in § 4 genannten Bereiche:
Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

Wien, am 1.11.1991

⁴⁵ Seite 79. – Interpretation der Verwendungsgruppen mit In-Kraft-Treten des EES ab 1.5.2004 überholt.

⁴⁶ Seite 86.

⁴⁷ Seite 93.

⁴⁸ Aufgehoben mit Wirkung ab 1.5.2004.

⁴⁹ Seiten 96 und 100.

**B) ÜBERGANGSRECHT
ZU § 15 DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES
IN DER FASSUNG VOM 1.5.2004⁵⁰**

§ 1. EINSTUFUNG IN BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

Richtlinie

(1) Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Verwendungsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Verwendungsgruppe IV = Beschäftigungsgruppe G).⁵¹

Überleitungstabelle

Verwendungsgruppen →		Beschäftigungsgruppen
Angestellte	Meister	
VG I		BG A
VG I		BG B
VG II		BG C
VG II		BG D
VG III		BG E
VG III	M I	BG F
VG IV	M II o	BG G
VG IV a	M II m	BG H
VG V	M III	BG I
VG V a		BG J
VG VI		BG K

„Geteilte“ Verwendungsgruppen

(2) Angestellte in den geteilten Verwendungsgruppen I, II und III sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten und – wo vorgesehen – einer abgeschlossenen (Berufs-) Ausbildung in die Beschäftigungsgruppen einzustufen.

Mitwirkung des Betriebsrates

(3) In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Einstufung bis 30.4.2004 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

⁵⁰ Darüber, wie sich der Wechsel eines dem Übergangsrecht unterliegenden Arbeiters in ein Angestelltendienstverhältnis auf Vorrückungsstufe und -stichtag auswirkt, wurde bei Drucklegung noch verhandelt.

⁵¹ Protokoll vom 12.12.2003 (Seite 65).

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

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

(5) 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 Angestellten falsch vorgenommen wird.

§ 2. VORRÜCKUNGSSTUFEN

Einreihung am 1.5.2004

Vorrückung

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

Vorrückungstabelle⁵²

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

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

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

⁵² Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004 (Seite 66).

Fixiertes Biennium

(2) Das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Angestellten ist zu den in der Vorrückungstabelle vorgesehenen Zeitpunkten um das für das Übergangsrecht betraglich fixierte Biennium zu erhöhen:

Verwendungsgruppe	fixierte Biennien in €
I	55,13
II	65,49
III	87,26
IV	114,33
IVa	125,65
V	157,42
Va	173,14
VI	335,36
MI	69,07
MII o F	126,29
MII m F	99,88
MIII	154,32

Individuelles Mindestgehalt⁵³

(3) Das zum 30.4.2004 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertrags-erhöhung vom 1.5.2004 im Ausmaß von 2,6% darf nicht unterschritten werden. Dieser Betrag erhöht sich nur zu den in der Vorrückungstabelle (§ 2 Abs. 1) vorgesehenen Zeitpunkten um allfällige fixierte Biennien (§ 2 Abs. 2). Günstigere Regelungen aus dem EES-Dauerrecht (§ 15 RKV) werden hievon nicht berührt.⁵⁴

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

⁵³ Alle Werte in €.

⁵⁴ Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004 (Seite 66).

Angestellte der Verwendungsgruppe VI

(4) Angestellte, die am 1.5.2004 aus der Verwendungsgruppe VI „nach 6 VG-Jahren“ in die Beschäftigungsgruppe K eingestuft werden, erhalten ein fixiertes Biennium zwei Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1.5.2004 und danach keine Vorrückungen.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI „nach 8 VG-Jahren“ erhalten kein fixiertes Biennium und keine Vorrückungen.

Ausnahmen von fixierten Biennien

(5) Für fixierte Biennien kann von den Ausnahmebestimmungen gemäß § 15 Abs. 30 RKV (EES-Dauerrecht; 5%-Klausel) Gebrauch gemacht werden, wenn dies der bisherigen betrieblichen Übung im betreffenden Unternehmen entspricht (z.B. Ausnahmen für bestimmte Verwendungsgruppen, Ausnahmen für Angestellte mit einer über einen bestimmten Wert hinausgehenden Überzahlung etc.).

(6) Durch Betriebsvereinbarung kann analog den Bestimmungen des § 15 Abs. 31 RKV (EES-Dauerrecht) in wirtschaftlich begründeten Fällen ein Aufschub (jedoch keine Ausnahme) von fixierten Biennien festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Durch das Aufschieben von fixierten Biennien darf das individuelle Mindestgehalt gemäß § 2 Abs. 3 nicht unterschritten werden.

Höherstufung von Angestellten am 1.5.2004

(7) Werden Angestellte am 1.5.2004 höher als gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs. 1) eingestuft, sind sie in die Grundstufe der Mindestgehaltstabelle gemäß § 15 Abs. 22 RKV (EES-Dauerrecht) einzureihen. Das Gehalt darf dabei jedoch jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindestgehalt) ergibt.

Die weitere Gehaltsentwicklung unterliegt ausschließlich dem EES-Dauerrecht (§ 15 RKV). Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennialsystem vor dem 1.5.2004. Wenn der Termin des letzten Bienniums vor dem 1.5.2002 gelegen ist, gilt der 1.5.2004 als neuer Vorrückungstichtag.

Umstufung nach dem 1.5.2004 und vor dem 1.5.2008

(8) Werden Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2003 begonnen haben, nach dem 1.5.2004, aber vor dem 1.5.2008 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, sind sie in die Grundstufe einzureihen. Das Gehalt darf dabei jedoch jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindestgehalt) ergibt. Noch nicht erreichte fixierte Biennien entfallen; die weitere Gehaltsentwicklung unterliegt ausschließlich § 15 RKV (EES-Dauerrecht).

Erfolgt die Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.5.2004 der Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung.

Im Falle von Umstufungen nach dem 1.5.2008 gilt für alle Angestellten ausschließlich § 15 Abs. 33 bis 35 RKV (EES-Dauerrecht).

Eintritt nach dem 30.4.2003 und vor dem 1.5.2004

(9) Angestellte, die nach dem 30.4.2003 und vor 1.5.2004 in das Unternehmen eingetreten und nicht von § 2 Abs. 10 erfasst sind, unterliegen ausschließlich den Bestimmungen des § 15 RKV (EES-Dauerrecht). Sie sind mit 1.5.2004 in die Grundstufe einzureihen. Das zum 30.4.2004 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertragserhöhung vom 1.5.2004 im Ausmaß von 2,6% (siehe Tabelle in § 2 Abs. 3) darf nicht unterschritten werden. Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.5.2004.

Angestellte der Verwendungsgruppe I in Beschäftigungsgruppe A oder B

(10) In die Beschäftigungsgruppen A oder B eingestufte Angestellte aus der Verwendungsgruppe I, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, sind spätestens am 1.5.2005 in die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe C umzustufen. Sie unterliegen sodann ausschließlich den Bestimmungen des § 15 RKV (EES-Dauerrecht). Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.5.2004.

§ 3. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN DES KOLLEKTIVVERTRAGES 1997

(1) Für Angestellte, deren Gehaltsansprüche den Übergangsbestimmungen in Artikel V des Kollektivvertrages vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems 1997 (Kollektivvertrag 1997) unterliegen, gelten diese Übergangsbestimmungen weiter. Für die in Artikel V Abs. 1 des Kollektivvertrages 1997 angeführten Begriffe „Gehaltsordnung neu“ und „Biennalsprung neu“ kommen die Gehaltsordnung und der Biennalsprung gemäß der Tabelle in § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindestgehalt) zur Anwendung.

(2) Mittels Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die offenen Ansprüche von Angestellten aus Artikel V des Kollektivvertrages 1997 durch eine vorgezogene Erhöhung des Ist-Grundgehaltes abgegolten werden. Pro Jahr, um welches offene Ansprüche vorgezogen werden, sind die sich gemäß § 3 Abs. 1 ergebenden Werte um 7% abzuzinsen. Die Abzinsung ist durch Aliquotierung monatsgenau vorzunehmen.

§ 4. LEISTUNGSVOLUMEN

(1) Das Leistungsvolumen gemäß § 15 Abs. 37 bis 62 RKV (EES-Dauerrecht) wird unabhängig vom Beginn des Dienstverhältnisses für alle Angestellten in drei Etappen

eingeführt. Das Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren ist erstmals am 1.10.2004 einzuleiten. Die ersten individuellen Erhöhungen sind mit 1.1.2005 vorzunehmen.

(2) Das Leistungsvolumen beträgt für die Erhöhungen

ab 1.1.2005 0,15%

ab 1.1.2006 0,25%

ab 1.1.2007 0,35%

der Bemessungsgrundlage.

(3) Die Leistungsvolumina für die Kalenderjahre 2005 und 2006 bzw. 2006 und 2007 können durch Betriebsvereinbarung zusammengelegt werden, wobei der weitere Verfahrensablauf entsprechend anzupassen ist. Die Höhe des Leistungsvolumens beträgt:

Termin der ersten Gehaltserhöhung (Aufteilungsstichtag)	Höhe des Leistungsvolumens in % der Bemessungsgrundlage		
	2005 (Zusammenlegung 2005 und 2006)		ab 2006
1.2. bis 1.7.2005	0,30		0,35
1.8. bis 1.12.2005	0,35		0,35
	1.1.2005	2006 (Zusammenlegung 2006 und 2007)	ab 2007
1.2. bis 1.7.2006	0,15	0,50	0,35
1.8. bis 1.12.2006	0,15	0,55	0,35

In den folgenden Kalenderjahren beginnt das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens jeweils 12 Monate nach dem letzten Ermittlungsstichtag.

§ 5. LEHRLINGE

Bei Angestellten, die am 30.4.2004 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die §§ 1 bis 3 sowie 6 und 7 nicht.

§ 6. ANPASSUNG BETRIEBLICHER REGELUNGEN

(1) Betriebliche Regelungen bleiben – soweit innerbetrieblich nichts anderes bestimmt wird – vom In-Kraft-Treten des Einheitlichen Entlohnungssystems unberührt. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, derartige Regelungen bei Bedarf an die Bestimmungen des Einheitlichen Entlohnungssystems anzupassen.

(2) Betriebliche Regelungen im 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. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 7. DIENSTZETTEL

Mittels eines Dienstzettels sind alle Angestellten, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, bis spätestens 31.5.2004 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Kollektivvertrag für sie ergeben.⁵⁵

§ 8. 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) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zustellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

⁵⁵ Muster siehe Seite 78.

C) GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN

I.) PROTOKOLL – AUTHENTISCHE INTERPRETATION ZU DEN §§ 11 UND 12 DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES FÜR ANGESTELLTE DER INDUSTRIE (GLOBALRUNDE) VOM 18.9.1995

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 APStG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung 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 Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltsatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

II.) PROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG VOM 7.10.1997 (METALLSEKTOR – ARBEITSZEIT)

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 (§§ 4 und 4a⁵⁶) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können.

Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (§ 4 Abs. 2a, 3, 4 und 5) schließt nicht aus, dass im Sinne des § 4 Abs. 2a 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.

⁵⁶ RKV.

III.) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR BILDUNGSKARENZ (§ 11 ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ) FÜR DEN BEREICH DER FACHVERBÄNDE DER GLOBALRUNDE VOM 19.10.1998

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

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

In diesem 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 aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und 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.

IV.) ABSCHLUSSPROTOKOLL VOM 16.10.2002

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass durch die Neuregelung des § 4b 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.

**V.) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN
ZUM THEMA PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN
 („ALL-IN-VEREINBARUNGEN“) VOM 16.10.2002**

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

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

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

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

VI.) ABSCHLUSSPROTOKOLL VOM 12.12.2003 (EES)

Zu § 15 Abs. 8 und 12 RKV:

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass – in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung – die „Berücksichtigung der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten“ (siehe § 15 Abs. 8 RKV; 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 § 1 Abs. 1 des Übergangsrechtes zu § 15 RKV:

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

**VII.) PROTOKOLLANMERKUNGEN VOM 18.12.2003 (ALTERSTEILZEIT,
VORRUHESTANDSMODELLE)**

Zu § 4c RKV: Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4c aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden.

Sondierung kollektivvertraglicher Vorruhestandsmodelle: Vor dem Hintergrund geänderter gesetzlicher Bestimmungen über die Alterspension vereinbaren die Kol-

lektivvertragsparteien, die daraus entstehenden Fragen für die ArbeitnehmerInnen und Betriebe zu beleuchten und wenn möglich entsprechende kollektivvertragliche Modelle zu erarbeiten.

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

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

IX.) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN ZU VORRÜCKUNGSSTUFE UND MINDESTGEHALT VOM 18.5.2004

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

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

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

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

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

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

5. Ab jenem Tag, ab dem sich der betreffende Angestellte im Dauerrecht befindet und ihm daher eine Vorrückungsstufe zugeordnet werden kann, ist das Dauerrechts-Mindestgehalt dann heranzuziehen, wenn es höher als das individuelle Mindestgehalt ist.
- **Beginn des Dienstverhältnisses im Zeitraum vom 1.5.2003 bis 30.4.2004, gleichwertige Einstufung oder Höherstufung von Angestellten am 1.5.2004**
Diese Angestellten sind am 1.5.2004 immer in die Grundstufe der Mindestgehalts-Tabelle des Dauerrechtes einzureihen. Somit ist ein Mindestgehalt nach der Mindestgehaltstabelle des Dauerrechtes (gemäß § 15 Abs. 22 RKV) feststellbar.
Das individuelle Mindestgehalt (gemäß § 2 Abs. 3 Übergangsrecht zu § 15 RKV), das sich aus der Einstufung vom 30.4.2004 ergibt, darf jedoch nicht unterschritten werden.
 - **Am Übergangsdienstzettel ist immer nur 1 Mindestgehalt anzugeben:**
Wenn noch ein fixiertes Biennium vorgesehen ist
⇒ „individuelles Mindestgehalt“.
Wenn kein fixiertes Biennium vorgesehen ist
⇒ höherer Wert (entweder „monatliches Mindestgehalt“ gemäß § 15 Abs. 22 RKV oder „individuelles Mindestgehalt“ gemäß § 2 Abs. 3 EES-Übergangsrecht).

D) ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS. 6

Gesetzliche Feiertage:⁵⁷

Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

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

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

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubengemeinschaft angehören:⁵⁸

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

ANMERKUNG 2 ZU § 7

Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11.5.1921, BGBl. Nr. 292, § 8 Abs. 3:

Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS. 4

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs. 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiter-

⁵⁷ Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBl. Nr. 144/83, § 7 Abs. 2 und 3.

⁵⁸ Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3.4.1952, 18.2.1953 und 30.4.1954.

zahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes bzw. § 10 Abs. 5 und 6 dieses Kollektivvertrages bestimmten Abfertigung wählen. Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

3 Dienstjahren	1	Monatsentgelt,
5 Dienstjahren	1½	Monatsentgelte,
10 Dienstjahren	2	Monatsentgelte,
15 Dienstjahren	3	Monatsentgelte,
20 Dienstjahren	4½	Monatsentgelte,
25 Dienstjahren	6	Monatsentgelte.

ANMERKUNG 4 ZU § 10a

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

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung auf Grund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der Arbeiter/die Arbeiterin Anspruch hat.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

(4) Die nach Z 2 und Z 3 getrennt errechneten in Wochen bzw. Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Z 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs. 4 und 6 und 23a Abs. 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs. 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamtabfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

(7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der Arbeiter beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS. 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung nach § 12a Abs. 3:

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses 16 Jahre
davon Vollzeit 14 Jahre
Teilzeit 2 Jahre
Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden
Teilzeitbeschäftigung 20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsgehalt € 726,73

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes: 6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5 Prozent
2 Jahre = 12,5 Prozent
3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:
87,5 Prozent = 5,25 Monatsentgelte
12,5 Prozent = 0,75 Monatsentgelte
4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:
€ 726,73 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5 =
= € 1.398,95 zuzüglich Sonderzahlungsanteile =
= € 1.632,11
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
€ 726,73 zuzüglich Sonderzahlungsanteile = € 847,85
5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:
€ 1.632,11 x 5,25
+ € 847,85 x 0,75

€ 9.204,47

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

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag von dem nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.398,95) abzuziehen.

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS. 10

Das Muster für den Dienstzettel auf Seite 73 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel (Muster siehe Seite 75) dienen kann.

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

E) EMPFEHLUNGEN⁵⁹

I.) EMPFEHLUNG BETREFFEND BILDSCHIRMARBEIT⁶⁰ VOM 19.10.1989

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

(2) Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

(3) Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

II.) EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG) VOM 16.10.1999

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.

⁵⁹ Siehe auch die Empfehlungen zur Altersteilzeit (Seite 19).

⁶⁰ Siehe auch Seite 51.

F) DIENSTZETTEL-MUSTER

I.) MUSTER FÜR EINEN DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG

Dienstzettel⁶¹
gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
für Angestellte

1. ArbeitgeberIn (Name und Anschrift):
2. ArbeitnehmerIn:
Herr/Frau geb. am:
Anschrift:
3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat i.S. des § 19 Abs. 2 AngG.*
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*
4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltenengesetzes.
Kündigungsfrist/-termin:
5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:
6. Vorgesehene Verwendung:
7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, Gehaltsordnung für die Elektro- und Elektronikindustrie:
 - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
 - Vorrückungsstufe:
 - voraussichtlich nächste Vorrückung am
 - Beschäftigungsgruppe:
8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt* / Fixum* beträgt
Fälligkeit der Auszahlung:

Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen* / Betriebsvereinbarungen* / auf Grund Vereinbarung*

⁶¹ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

Provisionsregelung/Prämie *

9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes i.d.g.F. und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw. kollektivvertraglichen Regelungen.

Ergänzende Regelungen: *

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt Stunden.*

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).*

Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie i.d.g.F. und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge i.d.g.F. für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie.

Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen i.S. des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....
.....

....., am

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG.

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

II.) MUSTER FÜR EINEN DIENSTZETTEL GEMÄSS § 15 ABS. 10 RKV

Dienstzettel

Herrn/Frau*

Gemäß § 15 Abs. 10 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie i.d.g.F. für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie werden Sie in die Beschäftigungsgruppe eingestuft.

Auf Grund Ihrer Dienstzeiten werden Ihre Beschäftigungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs. 1 AVRAG.

III.) MUSTER FÜR EINEN ERGÄNZENDEN DIENSTZETTEL GEMÄSS § 19a RKV

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a RKV

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

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

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

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

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

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

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

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

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

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

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

Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

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

5. Aufwandserstattung:

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

6. Haftung:

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

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

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

- 7. Kontakt zum Betrieb:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

- 8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit** (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt): Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

- 9. Sonstige Vereinbarungen:**

....., am

ANMERKUNG:

Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

IV.) ÜBERGANGS-DIENSTZETTEL

Übergangs-Dienstzettel für Angestellte

Arbeitgeber/in (Name, Anschrift)

Angestellte/r (Name, Anschrift)

Bisherige Einstufung

Verwendungsgruppe
nach Verwendungsgruppenjahren
bisheriger Vorrückungssichttag

Einstufung zum 1. Mai 2004

Beschäftigungsgruppe
Vorrückungssichttag

Monatliches Mindestgehalt*

(laut Mindestgehaltstabelle gemäß § 15 Abs. 22 RKV) €

Individuelles Mindestgehalt*

(laut Tabelle gemäß § 2 Abs. 3 EES-Übergangsrecht) €

Ist-Gehalt

€

Übergangsrecht*

voraussichtlich „fixiertes Biennium“ am in Höhe von
..... €
..... €

voraussichtlich nächste Vorrückung am

Übergangsrecht 1997*

Aus dem Übergangsrecht 1997 zustehende Gehaltsabsicherungen

am in Höhe von
..... €

* Es sind nur jene Werte auszufüllen, die auf den Angestellten /die Angestellte tatsächlich zutreffen.

G) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRÄGE

I.) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ANGESTELLTEN DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE IN DER AB 1.11.1998 GELTENDEN FASSUNG (INLANDSDIENSTREISEN)

Auf Grund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie wird zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, nachstehender Zusatzkollektivvertrag vereinbart.

§ 1. Geltungsbereich

Der Vertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Firmen der Elektro- und Elektronikindustrie;

persönlich: für alle Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980 anzuwenden ist. Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge sind die Bestimmungen über Reisekosten, Aufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insofern anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.

§ 2. Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt am 1.11.1983 in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung dieses Vertrages geführt werden.

§ 4.⁶² Reisekostenregelung

Begriff der Dienstreise

(1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort vorübergehend verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.

Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26.7.1946, BGBl.

⁶² § 3 aufgehoben mit Wirkung ab 1.5.2004.

Nr. 110/54, unter Berücksichtigung der Bezirkseinteilungsnovelle vom 21.10.1955, LGBl. für Wien Nr. 21/55.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 8 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt, sofern das Ziel der Dienstreise eine firmeneigene Betriebsstätte ist, die innerhalb dieses Umkreises liegt. Baustellen gelten hierbei nicht als firmeneigene Betriebsstätten.

Bemessung der Reisedauer

(2) Für die Berechnung der Abwesenheitszeiten ist der Zeitpunkt der fahrplanmäßigen Abfahrt beziehungsweise der tatsächlichen Ankunft des benützten Zuges am Bahnhof beziehungsweise der Zeitpunkt der Abfahrt oder der tatsächlichen Ankunft des Kraftwagens am Sitz der Geschäftsstelle maßgebend.

Fahrtvergütung

(3) Für die Benützung der Wagenklassen gelten folgende Bestimmungen:

Sämtliche Angestellte erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis zu 200 km Entfernung die Fahrtkosten 2. Klasse vergütet.

Die Benützung der 1. Klasse erfolgt für sämtliche Angestellte:

- a) bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km;
- b) bei Fahrten während der Nacht, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallen;
- c) bei Fahrten mit Kunden.

Schlafwagen darf nur benützt werden, wenn vorher die Genehmigung der Geschäftsleitung eingeholt wurde.

Reiseaufwandsentschädigung

(4) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Übernachtungsgeld.

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung beziehungsweise bei angeordneten Nachtfahrten im Sinne des Abs. 3 lit. b für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung beziehungsweise angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder Schlafwagen kostenlos bereitgestellt, entfällt das Nachtgeld.

(5) Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Tag für

Angestellte der Beschäftigungs- gruppe ⁶⁴	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
			mindestens € ⁶³
A bis F (M I)	39,36	21,83	61,19
G, H, (M II)	39,90	24,51	64,41
I, J (M III)	45,71	24,51	70,22
K	52,24	24,51	76,75

(6) Dauert die Dienstreise nicht mehr als 48 Stunden, so gebührt für die ersten 24 Stunden der Dienstreise das volle Taggeld, für die darüber hinausgehende Reisezeit gebührt ein Bruchteil des Taggeldsatzes, und zwar gebührt bei einer zusätzlichen Abwesenheit von

0 bis 3 Stunden	0
mehr als 3 bis 6 Stunden	1/4 des Taggeldes
mehr als 6 bis 9 Stunden	1/2 des Taggeldes
mehr als 9 bis 12 Stunden	3/4 des Taggeldes
mehr als 12 Stunden	das volle Taggeld.

Diese Bruchteile gelten auch für Dienstreisen, die weniger als 24 Stunden dauern.

(7) Dauert die Dienstreise länger als 48 Stunden, so gebührt für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) das volle Taggeld. Für den Kalendertag, an dem die Dienstreise angetreten wird, und für jenen, an dem sie beendet wird, gebührt ein entsprechender Bruchteil des Taggeldsatzes nach Maßgabe der Reisezeit an dem betreffenden Kalendertag. Für die Ermittlung dieser Bruchteile gilt sinngemäß Abs. 6.

Reiseaufwandsentschädigung bei längerem Aufenthalt an einem Ort

(8) Ist gelegentlich einer Dienstreise oder einer aushilfsweisen Dienstleistung (Entsendung), für die nicht die Bestimmungen des Abs. 13 über die Baugelder zutreffen, ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so mindert sich die gebührende Reiseaufwandsentschädigung ab dem 29. Kalendertag um 20 Prozent.

Entgelt für Reisezeit (zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung)

(9) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln wie Eisenbahn, Autobus usw., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde ein Siebentel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

⁶³ Werte ab 1.11.2003.

⁶⁴ Gilt ab 1.5.2004.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des Abs. 3 lit. b vor, gebührt die obige Vergütung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisetunden.

Fahrtvergütung und Überstunden auf Dienstreisen

(10) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in Höhe des Überstundenentgelts gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Beschäftigungsgruppe I, Grundstufe,⁶⁵ nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zum Beispiel Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(10a) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

Gepäck- und Versicherungskosten

(11) Gepäckkosten, einschließlich Vergütung für Gepäckträger, werden – vorausgesetzt, dass sie sich im normalen Umfang halten – in tatsächlicher Höhe erstattet. Gepäckversicherung wird bei Inlandsreisen nicht vergütet.

Bauüberwachungsgelder

(12) Bei geschäftlicher Außentätigkeit innerhalb des Dienstortes ohne Nächtigung werden dem bauüberwachenden Personal Bauüberwachungsgelder bezahlt. Das Bauüberwachungsgeld beträgt je Tag bei einer Außentätigkeit von

mindestens	mindestens ⁶⁶
2,5 bis 5 Stunden	€ 7,22
von mehr als 5 Stunden	€ 9,50

Diese Bestimmung gilt sinngemäß auch für Instandsetzungs- und Instandhaltungsarbeiten von Anlagen, für die auch bei deren Errichtung Anspruch auf Bauüberwachungsgeld bestehen würde, sowie für auf Baustellen beschäftigte Angestellte.

Überstunden, die über Auftrag der Geschäftsleitung geleistet werden, sind durch das Bauüberwachungsgeld nicht abgegolten.

⁶⁵ Gilt ab 1.5.2004.

⁶⁶ Werte ab 1.11.2003.

Baugelder

(13) Bei ständiger Zuteilung zu einer Baustelle, auf der sowohl technische als auch administrative Verwaltungsarbeiten geleistet werden und die Bauzeit der Anlage mindestens 3 Monate dauert, gebührt für die ersten 7 Tage die Reiseaufwandsentschädigung; ab dem 8. Kalendertag werden an deren Stelle Baugelder bezahlt. Sie betragen pro Tag und Nacht für

Angestellte der Beschäftigungsgruppen ⁶⁷	mindestens ⁶⁸
A bis F (M I)	€ 51,18
G bis K (M II und M III).....	€ 52,98

Davon sind als Übernachtungsgelder zu betrachten

in den Beschäftigungsgruppen ⁶⁹	mindestens ⁷⁰
A bis F (M I)	€ 12,09
G bis K (M II und M III).....	€ 13,18

Wird daher seitens der Firma oder durch den Kunden kostenlos Quartier beigestellt, verringert sich das Baugeld um diese Beträge. Darüber hinausgehende Quartierspesen werden gegen Vorweis der Rechnung bezahlt.

(14) Der Anspruch auf Baugelder besteht nicht:

- a) wenn der Angestellte infolge einer Dienstreise außerhalb seines Baugebietes Reisediäten bezieht;
- b) während des Urlaubs;
- c) bei längerem als 24-stündigem Aufenthalt am Sitz der Geschäftsstelle, wenn diese mit dem ständigen Wohnsitz zusammenfällt. In diesem Fall werden die effektiven Reisekosten vergütet;
- d) im Krankheitsfall nur, wenn der Angestellte in ein Krankenhaus eingeliefert wird oder sich an seinem ständigen Wohnort in häusliche Pflege begibt;
- e) wird der Angestellte über dienstlichen Auftrag von der Baustelle abberufen und ist er aus diesem Grund gezwungen, sein Quartier aufzugeben, so tritt nach seiner Rückkehr zur Baustelle für die ersten 7 Tage wieder die Reiseaufwandsentschädigung in Kraft und ab dem 8. Kalendertag das Baugeld.

Nachweislich weiterlaufende Quartierkosten werden jedoch in den Fällen a) bis d) in der vollen Höhe ersetzt.

(15) Bei Baustellen, auf denen erfahrungsgemäß Überstunden geleistet werden müssen, werden mit Rücksicht auf die Unmöglichkeit einer genauen Kontrolle Überstundenpauschale im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vor Abgang zur Baustelle

⁶⁷ Gilt ab 1.5.2004.

⁶⁸ Werte ab 1.11.2003.

⁶⁹ Gilt ab 1.5.2004.

⁷⁰ Werte ab 1.11.2003.

zeitlich begrenzt festgelegt und dem Angestellten schriftlich bekannt gegeben. Überstundenpauschale werden mit höchstens 25 Prozent des Gehaltes festzulegen sein. Ergibt sich die dringende Notwendigkeit, Nachtarbeiten – das sind Arbeiten in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr – zu leisten oder Samstag nachmittags beziehungsweise, solange der Samstag beschäftigungsfrei ist, auch Samstag vormittags oder an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, so werden diese Überstunden außerhalb des vorgesehenen Überstundenpauschales nach der tatsächlichen Anzahl der Stunden vergütet, sofern die vorherige Genehmigung durch die Geschäftsleitung zur Leistung dieser Überstunden erteilt wurde.

(16) Die Bestimmungen der Abs. 4 bis 15 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer Dienstverwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt festgelegt wurde, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs. 3 über die "Fahrvergütung".

§ 5. Heimfahrten

(1) Bei Dienstleistungen auf Bau- oder Montagestellen sowie in Geschäftsstellen, die mehr als 150 km vom ständigen Betriebsort entfernt sind, hat jeder dorthin entsandte Angestellte nach jeweils 2 Monaten ununterbrochener Abwesenheit vom ständigen Betriebsort Anspruch auf eine Heimfahrt nach diesem Betriebsort.

Die Heimfahrt muss innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch ohne jede Ablöse. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt infolge betrieblicher Notwendigkeit auf Veranlassung der Betriebsleitung nicht ausgeführt wurde. In diesem Fall wird außerdem die über die 2 Monate hinausgehende Zeit als Wartezeit für einen neuerlichen Anspruch auf eine Heimfahrt angerechnet.

Die zweimonatige Wartezeit wird durch Gebührenurlaub, Rückkehr infolge Erkrankung oder durch einen Wechsel des Montageortes, der mit einer Rückkehr zum ständigen Betriebsort verbunden ist, unterbrochen. Im Fall einer solchen Unterbrechung verfällt die bereits zurückgelegte Wartezeit ohne Ablöse. Sie beginnt mit dem Wiedereintreffen am Montageort neu zu laufen.

Bei jeder Heimfahrt wird der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel (bei Eisenbahnbenützung 2. Klasse D-Zug) vergütet.

Für jede Heimfahrt gebührt eine Freizeit von 4 Kalendertagen (96 Stunden). Die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

(2) Bei Beschäftigung in Dekadenarbeit gemäß § 4 Abs. 6 Rahmenkollektivvertrag für Industrieangestellte hat der Angestellte nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung bzw. einer Heimfahrt gemäß Abs. 1 monatlich Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Dienstort und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle

mehr als 70 km vom ständigen Dienstort entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt bzw. gewährt wird.

§ 6. Messegelder⁷¹

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld). Das Messegeld beträgt pro Kalendertag:

Angestellte der Beschäftigungsgruppe ⁷²	mindestens ⁷³
A bis F (M I)	€ 18,60
G bis K (M II und M III).....	€ 21,79

(2) Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)Dienst begründete Auslagen (zum Beispiel Repräsentationsspesen) sind gesondert zu vergüten.

(3) Tatsächliche Mehrarbeitsstunden gegenüber der normalen täglichen Arbeitszeit sind durch das Messegeld nicht abgegolten und sind gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1.2.1980 gesondert zu vergüten.

(4) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 4.

§ 6c. Verfall der Ansprüche

Die Abrechnung der Ansprüche aus diesem Zusatzkollektivvertrag hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Wenn keine berücksichtigungswürdigen Umstände vorliegen, verfallen die Ansprüche, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten erfolgt.

§ 7. Günstigkeitsklausel

Bestehende, für die Angestellten günstigere Regelungen oder Vereinbarungen bleiben aufrecht.

Wien, am 7.11.1983

⁷¹ Anmerkung: § 6a, § 6b und § 6d entfallen auf Grund des Kollektivvertrages vom 31.10.1991 für den Metallsektor.

⁷² Gilt ab 1.5.2004.

⁷³ Werte ab 1.11.2003.

II.) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG ÜBER DIE ENTSENDUNG ZU AUSLANDSDIENSTREISEN

abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronik-industrie ... und der Gewerkschaft der Privatangestellten.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände ...;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie oder dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein Angestellter von seinem Dienstort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

§ 3. Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 4. Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw. einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs. 10 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

§ 5. Beförderungsmittel und Fahrtkosten

(1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Angestellten in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

(3) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

§ 6. Arbeitszeit und Wochenruhe

(1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

(2) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

§ 7. Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw. Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunfts-zusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3

der Bundesbediensteten nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.⁷⁴

(3) Bei Reisen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

Absatz 2 und 3 gelten für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2001 beginnen.⁷⁵

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübergang beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübergang der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenutzten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Abs. 2 bzw. 3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs. 2 bzw. 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem. Abs. 3 die Taggelder für Inlandsdienstreisen gebühren.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Abs. 4 zweiter Satz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

⁷⁴ In der ab 1.11.2001 ... geltenden Fassung.

⁷⁵ In der ab 1.11.2001 ... geltenden Fassung.

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstausslagen, wie z.B. Porti, Telegramm- und Fernsprechggebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw. zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs. 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammenzurechnen.

(9) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Abs. 2 bzw. 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

§ 8. Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen.

Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit.

Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatz-

kollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 9. Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt z.B. durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 9 Monate hinausgehenden Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

§ 10. Versicherungen

- a) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,-- , für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,-- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.
- b) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 11. Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

§ 12. Erkrankungen und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.

Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z.B. Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,-- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 13. Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z.B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jener Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, den er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 14. Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.

Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 15. Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw. seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw. ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 16. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

§ 17. Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs. 3 hat sich vor Anrufung des Arbeitsgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 18. Geltungsbeginn und Geltungsdauer, Außerkrafttreten anderer Rechtsvorschriften

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.1986 in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsmontagen vom 28.6.1972 außer Kraft.

Wien, am 11.12.1985

III.) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG ÜBER DIE VERRECHNUNG VON KILOMETERGELD FÜR PERSONENKRAFTWAGEN

Abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie, für die Fachverbände der ... Elektro- und Elektronikindustrie, ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

§ 1. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich; ...
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ausgenommen die Münze Österreich AG; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragsschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie ... in ihrer jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2. Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Zusatzkollektivverträge für Inlandsdienstreisen bzw. des Kollektivvertrages für die Erdölindustrie genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs. 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle:⁷⁶

bis 10.000 km	€ 0,356
ab 10.001 bis 15.000 km	€ 0,345

⁷⁶ Tabelle gilt ... ab 1.11.2001.

ab 15.001 bis 20.000 km	€ 0,334
darüber	€ 0,316

Die Höhe des Kilometersgeldes bestimmt sich ab 1.1.2002 wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,356
darüber	€ 0,334

Das niedrigere Kilometersgeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometersgrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometersgeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometersgeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs. 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs. 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometersgeld im Sinne des § 2 Abs. 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometersgeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

§ 3. Rechnungslegung und Nachweis der Kilometersgelder

Die Abrechnung der Kilometersgelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs. 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4. Verfall der Ansprüche

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungs-

legung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5. Sondereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel Vertreter), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw. wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an die Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs. 1 befassten Angestellten günstiger ist.

§ 6. Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Arbeitsgerichtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 7. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1.11.1983 in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 7.11.1983

IV.) ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG ÜBER SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, und zwar zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronikindustrie ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, anderseits.

Artikel I Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen obiger Fachverbände, ausgenommen die Mitgliedsfirmen des Verbandes Zentralheizungs- und Lüftungsbau und die Münze Österreich AG; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragsschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen; bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- c) persönlich: für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer, soweit es sich um Angestellte im Sinne des Art. II § 1 handelt.

Artikel II SEG-Zulagen

§ 1. Anspruchsberechtigung

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

§ 2. Definition

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

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

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

§ 3. Höhe der Zulagen

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

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

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

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

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

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

§ 4. Pauschale

(1) Die Abgeltung der Belastung im Sinne des § 2 kann in Form einer Pauschalierung vorgenommen werden. Bei dieser Pauschalierung ist von den regelmäßigen oder in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Arbeitsbelastungen auszugehen. Zur erstmaligen Feststellung des Pauschales ist eine Belastungsbeurteilung vorzunehmen, für die hilfsweise die durchschnittliche Belastung bzw. der durchschnittliche Zulagenverdienst des letzten Jahres vor Festsetzung des Pauschales heranzuziehen ist. Bei wesentlichen und dauernden Änderungen der Belastung während dieses Zeitraumes, etwa auf Grund einer neuen Verwendung, ist der Zeitraum ab dieser Änderung zu berücksichtigen.

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

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

§ 5. Arbeitsplatzbewertung

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

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

§ 6. Geltendmachung

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

Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen 2 Monaten nach Beendigung des Monats, in dem die Belastung eingetreten ist, in Form einer Zeitaufstellung nachgewiesen wird.

§ 7. Paritätischer Ausschuss

Kommt es aus diesem Zusatzkollektivvertrag zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes ein paritätischer aus je drei Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Zusatzkollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

Artikel III Einführungsvorschriften

§ 1. Anrechnung

(1) SEG-Zulagen, die bereits vor Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages bezahlt wurden, sind auf Zulagen im Sinne dieser Bestimmungen anzurechnen. Dies gilt auch für Zulagen oder sonstige neben dem Monatsgehalt gewährte Entgeltsteile, die nicht ausdrücklich als SEG-Zulagen bezeichnet sind, jedoch ihrem Wesen nach Schmutz, Erschwernis, Gefahren abgelten. Diese Entgeltsteile sind den in Art. II § 2 und § 3 angeführten Zulagen zuzuordnen.

(2) Über die Zuordnung gemäß Abs. 1 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 2. Herausrechnung⁷⁷

(1) Besteht bei Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages ein Anspruch auf Zulagen, sind diese aus dem vor dem Inkrafttreten bezahlten Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen und dieses entsprechend zu kürzen. Diese Herausrechnung ist nicht nur insoweit vorzunehmen, als mündlich oder schriftlich vereinbart wurde, dass die Belastungen für SEG im Entgelt für die Normalarbeitszeit berücksichtigt sind, sondern auch dann, wenn aus den Umständen des Einzelfalles abzuleiten ist, dass in diesem Entgelt die Belastungen für SEG berücksichtigt sind.

(2) Liegt keine derartige Vereinbarung über die Berücksichtigung der Belastungen im Normalentgelt vor, ist die Feststellung im Sinne des Abs. 1 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

(3) Die Herausrechnung ist vom Arbeitgeber spätestens innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages gegenüber dem Angestellten schriftlich (allenfalls durch Dienstzettel) geltend zu machen. Wird vom Angestellten gegen die Herausrechnung Einspruch erhoben, sind innerbetriebliche Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu führen, wobei die Kollektivvertragspartner beigezogen werden können. Kommt es auch hiebei zu keiner Einigung oder Betriebsvereinbarung, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes der Paritätische Ausschuss gemäß Art. II § 7 dieses Zusatzkollektivvertrages anzurufen.

⁷⁷ Artikel III Einführungsbestimmungen zum Kollektivvertrag vom 20.10.1987:

Art. III § 2 ist auf den durch die Änderung des Art. II § 1 bewirkten zusätzlichen Umfang an Anspruchsberechtigten mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Zeitpunkt des Inkrafttretens des Zusatzkollektivvertrages als für die Frist für die Geltendmachung der Herausrechnung maßgeblich der Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages (1.3.1988) gilt.

Dasselbe gilt sinngemäß für die Anwendung der Regelung im Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag über SEG-Zulagen vom 8.7.1976.

Artikel IV

13. und 14. Monatsgehalt

Bei Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes im Sinne des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie in der jeweiligen Fassung sind die Zulagen im Sinne dieses Kollektivvertrages mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate zu berücksichtigen. Innerbetrieblich können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

Artikel V

Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1.10.1976 in Kraft.

Wien, am 8.7.1976

V.) ZUSATZPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG ÜBER SEG-ZULAGEN

abgeschlossen zwischen den Fachverbänden der ... Elektro- und Elektronikindustrie ... einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

Insoweit keine ausdrückliche schriftliche oder mündliche Vereinbarung über die Abgeltung der Belastungen im Normalentgelt bestanden hat, und es innerhalb von 3 Monaten nach Inkrafttreten des Zusatzkollektivvertrages zu keiner betrieblichen Einigung über die Herausrechnung im Sinne des Art. III § 2 und zu keinem arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt, ist die Hälfte der auf Grund der Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages zustehenden Zulagen aus dem Monatsentgelt für die Normalarbeitszeit herauszurechnen.

Wien, am 8.7.1976

VI.) KOLLEKTIVVERTRAG BETREFFEND ARBEITSLEISTUNGEN IM RAHMEN DER REGELUNG DER ÖFFNUNGSZEITEN

gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

§ 1. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. Nr. 397/91, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

§ 2. Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Abs. 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18:30 und 21 Uhr und am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs. 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18:30 und 20 Uhr 70 Prozent
 - b) von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent
 - c) am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr 50 Prozent
- der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.

(3) Die Bezahlung im Sinne des Abs. 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18:30 und 20 Uhr 70 Prozent
 - b) von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent
 - c) am Samstag zwischen 13 und 17 Uhr 50 Prozent
- des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Abs. 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Abs. 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Abs. 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3. Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 Prozent, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent.

§ 4. Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1.9.1988 – auf Grund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw. Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1.9.1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes gemäß Art. I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 397/91 (§ 6 Abs. 3), während der Sommerzeit gemäß dem Zeitzählungsgesetz, BGBl. Nr. 78/76, an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gemäß § 2 Abs. 2 lit. b bzw. Bezahlung gemäß § 2 Abs. 3 lit. b zu.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13 Uhr bzw. ab 13 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1:1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

§ 5. Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb

dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.11.1991 in Kraft.

Wien, am 31.10.1991

VII.) AUSZUG AUS DEM KOLLEKTIVVERTRAG VOM 28.10.1996 ÜBER DIE NEUREGELUNG DES GEHALTSSYSTEMS

Artikel V Übergangsbestimmungen

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1.5.1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs. 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1.5.1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung "neu" einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungsstichtag weiter anzuwenden.

(1) Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages maßgeblich.

Unter Gehaltsordnung "alt" und Biennalsprung "alt" sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1.5.1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung "neu" und Biennalsprung "neu" sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1.5.1997 geltenden Höhe zu verstehen.

(2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung "neu" umzustufen. Jene, die am 30.4.1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßig nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II "neu" umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßig nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II "neu", bleibt das bis-

her erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltsposition "neu" unter diesem Betrag liegt.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrstufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung "neu" umzustufen.

(3) Angestellte der Verwendungsgruppen II bis V, M I bis M III bzw. M IV

- a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.
- b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 8 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.
- c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jenen nach 8 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

In jenen Gehaltsordnungen, in denen in den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sowie nach 2 Jahren gleich sind, sind in diesen Meistergruppen in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren eingestufte Angestellte in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

- d) Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung "neu" einzustufen.

(4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen:

- a) Angestellte gemäß Absatz 3 lit. a (nach 12, 14, 16 [18] VGJ "alt").

Diesen Angestellten wird das vor dem 1.5.1997, für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinne eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieses Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltsstufe nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung "neu" erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinne des Abs. 5 lit. a dieses Artikels.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung "alt" nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997).

- b) Angestellte gemäß Absatz 3 lit. b (nach 10 VGJ "alt") und 3 lit. c (nach 2 bis nach 8 VGJ "alt").

Soweit das neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als das Mindestgrundgehalt "alt", wird das individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Das individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt "neu" plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt. Der "Umstellungsunterschiedsbetrag" ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt "alt" zum Stichtag 30.4.1997 und dem Mindestgrundgehalt "neu" zum Stichtag 1.5.1997, der im weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3 b erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 und 4 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres "neu" um je einen Biennalsprung "alt" (Absatz 5 lit. a letzter Satz).

Für Angestellte gemäß Absatz 3 lit. c erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung "neu" (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 8 Verwendungsgruppenjahren und jener nach 10 Verwendungsgruppenjahren).

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30.4.1997.

- (5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe ("echter Biennalsprung")

- a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3 lit. a

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1.5.1997 geltenden Regelung noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennialbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1.5.1997.

- b) Angestellte gemäß Absatz 3 lit. b

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, daß der Biennalsprung in die Stufe nach 10 Jahren in der Gehaltsordnung "neu" auf die Biennalsprungsanzahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.

Die Angestellten im Sinn der Absätze a und b sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs. 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (Fünf-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs. 3 keine Anwendung.

- c) Angestellte gemäß Absatz 3 lit. c

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung "neu" unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

In den Fällen des Absatzes 3 lit. c, 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1.5.1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 2 Verwendunggruppenjahren eingestuftten Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung ...

(6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1.5.1997) auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächlicher Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt "alt" entspricht, der laufende Vorrückungstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten. Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechende Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs. 11, 2. Absatz RKV).

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs. 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden.

Den Angestellten, die mit 30.4.1997 das 10. Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte: soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw. Va hinausgehender Biennalsprung zusteht, ist dieser ein Biennalsprung "alt" (Absatz 5 lit. a letzter Satz). Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs. 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs. 3 keine Anwendung.

(7) Fällt der Geltungsbeginn der Gehaltsordnung "neu" mit einem Biennalsprung zusammen, dann ist der Biennalsprung aufgrund der Gehaltsordnung "alt" zu ermitteln.

(8) Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß Abs. 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

(9) Durch den Umstieg und die dementsprechende Einstufung in die Gehaltstabellen "neu" gemäß Abs. 2 und 3 bewirkte Erhöhungen von Mindestgrundgehältern lassen effektive Monatsgehälter unberührt, soweit die neuen Mindestgrundgehälter bzw. Mindestgehaltsabsicherungen gemäß Abs. 4 nicht unterschritten werden.

Artikel VI

Betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit Änderungen des Rahmenkollektivvertrages und des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung

Mit Inkrafttreten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, d.h. infolge der Mindestgehaltserhöhungen aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw. die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neu eingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht.

Kommt es binnen 3 Monaten nach Inkrafttreten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des 1. Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt.

Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehaltsordnungen vorsehen, verkürzen sich um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber den bisherigen Mindestgehaltsordnungen entspricht, ausgenommen für jene Angestellten, die im Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 16 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft sind und nicht in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden. Für die übrigen Angestellten, sofern diese im Umstiegszeitpunkt in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 bis einschließlich nach 14 Jahren eingestuft sind, ist die Umstiegsregelung dieses Kollektivvertrages innerbetrieblich so zu adaptieren, dass sich eine mit der kollektivvertraglichen Umstiegsregelung gleichwertige, der betrieblich verkürzten Zeitvorrückung entsprechend, ergibt.

Als betriebliche Regelung im Sinn dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise gegenüber allen oder einem Teil der Dienstnehmer ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.

Über betriebliche Regelungen im obigen Sinne können Betriebsvereinbarungen gemäß ArbVG abgeschlossen werden.

Artikel VII

Sonstige Bestimmungen

1. Lenkzeitregelung:

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc.

werden ab 1.5.1997 so abgeändert, dass anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

2. Umstellungsdienstzettel:

Die für die Umstellung im Sinn dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettel (Umstiegs-Dienstzettel) bekannt zu geben (siehe Anhang).

Artikel VIII

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15 und des § 19, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1.5.1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

VIII.) KOLLEKTIVVERTRAG 1.11.2003

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

- räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertragsschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
- persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 anzuwenden ist.

II. Erhöhung der Istgehälter

- 1) Das tatsächliche Monatsgehalt (**Istgehalt**) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist um 2,5 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2003.

- 2) Anstelle des in Absatz 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 2,9 % vereinbart werden, wobei 0,6 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istgehaltserhöhung) verwendet werden kann (**Verteilungsoption**). Die Istgehaltserhöhung gemäß Abs. 1 darf jedoch 2,3 % nicht unterschreiten. Ab 1.11.2003 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,3 %, auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Abs. 1 ist rückwirkend ab 1.11.2003 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gemäß Absatz 1 zu berechnen.

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

Sie kann rechtswirksam nur bis 16.1.2004 und mit Wirkung vom 1.11.2003 abgeschlossen werden.

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

- 3) Liegt bei **Provisionsvertretern** das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es ab 1.11.2003 um 2,5% zu erhöhen.
- 4) Angestellte, die nach dem 31.10.2003 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.
- 5) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

III. Mindestgrundgehälter

- 1) Die ab 1.5.2004 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.
- 2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Artikels II ist am 1.5.2004 zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1.5.2004 zustehenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1.5.1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

IV. Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des/der Angestellten aufgrund der Vorschriften des Artikels II oder III effektiv erhöht. Der Kollektivvertrag vom 17.10.1988 (Neuregelung der Mehrarbeit) ist zu beachten.⁷⁸

VI. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1.11.2003 in Kraft. Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die nächsten Verhandlungen so zu führen, dass die dann vereinbarten Ergebnisse mit 1.5.2005 in Kraft treten.

Wien, am 18.12.2003

⁷⁸ Punkt V. ist an dieser Stelle nicht abgedruckt, da sämtliche Änderungen [§ 4c. (Altersteilzeit); § 9b. (Verständigungspflicht betreffend das bevorstehende Ende einer Elternschaftskarenz); § 9d. (Rücktrittsrecht im Falle eines Übertrittes zur Abfertigung neu); § 18 (Lehre, Vorlehre, integrative Berufsausbildung)] in den Text des Rahmenkollektivvertrages eingearbeitet wurden. Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung siehe Seite 66. Protokollanmerkungen zu § 4c und zur Sondierung kollektivvertraglicher Vorruhestandsmodelle siehe Seite 65.

SACHREGISTER

A

Abfertigung 25, 26

- Alterspension, vorzeitige 26
- Altersteilzeit 19
- Anrechnung von Karenz 27
- Anrechnung von Versorgungsleistung 25, 26
- Bemessung, VordienstzeitenAnrechnung 29
- Betriebsvereinbarung 32
- Elternschafts Austritt 27
- Entbindung 26
- Günstigkeitsklausel 26, 29
- KV-Bestimmungen, Geltung für "BMVG-ArbeitnehmerInnen" 28
- Regelpensionsalter 25
- Teilzeit 31
- Todfallsabfertigung 28
- Wegfall wegen Versorgungsleistung 26

Abfertigung neu 28

- Übertrittsvereinbarung, Rücktritt von 28

Abgeltung

- Aufwandsentschädigung, Auslandsdienstreise 91
- Auslandsdienstreise, Ansprüche 91
- Belastungen 98, 100
- Fahrtkosten 84
- Familienheimfahrt, Auslandsdienstreise 90
- Lenkzeit, Auslandsdienstreise 91
- Mehrarbeit 101
- Reisezeit, Auslandsdienstreise 91
- Zeitguthaben, Altersteilzeit 20
- Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 14

Abtretung

- Ersatzansprüche an ArbeitgeberIn, Auslandsdienstreise 91

All-in-Vereinbarungen

- gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 65

Altersteilzeit 19

- Abfertigung 19
- Betriebspension 20
- Betriebsrat, Information an 19
- Blockung 19, 20
- Einarbeitungsphase 20
- Empfehlung 20
- Freistellungsphase 20
- Gehaltsausgleich 19
- Jubiläumsgeld 19
- Sozialversicherungsbeiträge 19
- Tod, ArbeitnehmerIn 20
- Urlaub 20

- Vollbeschäftigung, Rückkehr zur 20

Angestellte, technische

- SEG-Zulagen 96

Anrechnung 24, 26

- "Altzulage" auf SEG-Zulage 99
- Abgeltung auf Mehrarbeitszeitgutschrift/-zuschlag 101
- Ausbildungsdienst für
 - Beschäftigungsgruppenjahre 40
- Betriebsversammlung, Entgeltfortzahlung nicht anrechenbar 15
- Bezüge, überkollektivvertragliche 65
- Biennalsprunganzahl, Gehaltssystem-Neuregelung 1997 105
- Bilanzgeld, nicht auf Urlaubsremuneration 31
- Bildungskarenzdauer auf dienstzeitabhängige Ansprüche 64
- Entschädigung auf
 - Aufwandsentschädigung, Auslandsdienstreise 88
 - Heimaufenthalt, nicht auf Urlaub 24
 - Ist-Gehaltserhöhung, Vorrückung 43
 - Jubiläumszahlung auf Jubiläumsgeld 52
 - Karenz für Beschäftigungsgruppenjahre 40
 - Karenz, Abfertigung 27
 - Karenz, Dienstjubiläum 53
 - Karenz, Krankenentgeltanspruchsdauer 26
 - Karenz, Kündigungsfrist 26
 - Karenz, Urlaubsdauer 26
 - Krankenurlaub, nicht auf Urlaub 24
 - Mehrarbeit, nicht auf Überstundenausmaß 17
 - Mittelschule, Urlaubsdauer 24
 - Prämien, nicht auf Urlaubsremuneration 31
 - Präsenzdienst für
 - Beschäftigungsgruppenjahre 40
 - Provision auf Urlaubsremuneration 30
 - Provision auf Weihnachtsremuneration 29
 - Provisionen auf Mindestgehalt 42
 - Remunerationen auf Mindestgehalt 42
 - Schichtarbeitsabgeltungen auf
 - Schichtzulage 23
 - Sonderzahlung 65
 - Sonderzuwendung auf Urlaubsremuneration 31
 - Sozialzulagen auf Mindestgehalt 41
 - teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre 49
 - Überzahlungen auf Mindestgehalt 41
 - Umstufung 44
 - Versorgungsleistung auf Abfertigung 25, 26
 - Vorarbeiterdienstzeiten für
 - Beschäftigungsgruppenjahre 40

Vordienstzeit, Abfertigungsanspruch 25, 26
 Vordienstzeiten für
 Beschäftigungsgruppenjahre 40
 Vorlehre auf Lehre 49
 Zivildienst für Beschäftigungsgruppenjahre 40
 Zulagen auf Mindestgehalt 41
Arbeitsfrei siehe Dienstverhinderung
 24. Dezember 16
 31. Dezember 16
 Feiertage 68
 Heimfahrt 84
 Versöhnungstag 68
Arbeitsgericht
 Auslandsdienstreise 92
 Entlohnungssystem - Übergangsrecht 62
 Gehaltssystem-Neuregelung 1997 108
 Kilometergeld 95
 SEG-Zulagen 98, 99, 100
Arbeitsmittel
 Telearbeit 77
Arbeitsordnungen 53
Arbeitsplatzbewertung
 SEG-Zulagen 98
Arbeitsunfähigkeit
 Auslandsdienstreise 89
 Bestätigung 25
Arbeitsunfall
 Auslandsdienstreise 89, 90
Arbeitsverhältnis
 Beendigung siehe Austritt, Beendigung,
 Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod
 Beendigung, Leistungsvolumen 45, 47
 Befristung 34
 Beginn, Gehalt 50
 Beginn, Leistungsvolumen 45
 Beginn, Sonderzahlung 32
 Beginn, Urlaubsremuneration 31
 Beginn, Weihnachtsremuneration 30
 Kündigung während Behaltezeit 34
 Unterbrechung, nicht durch Studienfreizeit 25
Arbeitsweise, kontinuierliche 15
Arbeitszeit 102
 24. Dezember 16
 4-Tage-Woche, Betriebsvereinbarung 16
 Altersteilzeit 19
 Auslandsdienstreise 87
 Bandbreite 12
 Bandbreite, Betriebsvereinbarung 12
 Bandbreite, erweiterte 12
 Bandbreite, erweiterte,
 Betriebsvereinbarung 13
 betriebliche 33
 Dekadenarbeit 15
 Dekadenarbeit, Betriebsvereinbarung 15
 Dekadenarbeit, Dienstreise 84
 Durchrechnungszeitraum 10, 12, 13, 103
 Durchrechnungszeitraum, Dekadenarbeit 15
 Durchrechnungszeitraum, Mehrarbeit 17
 Durchrechnungszeitraum, Schichtarbeit 15
 Einarbeiten, Betriebsvereinbarung 11
 Fachverbandsverhandlungen 54
 Gleitzeit 12
 Lage, Betriebsrat, Zustimmung 13
 Lage, erweiterte Bandbreite 13
 Leiharbeit, erweiterte Bandbreite 14
 Mehrarbeit 11, 17
 Mehrarbeit, Zeitausgleich,
 Betriebsvereinbarung 17
 Nachtarbeit 18
 Normalarbeitszeit 10
 Pausen, Lage 16
 Rahmenplan, erweiterte Bandbreite 13
 Ruhetag, Auslandsdienstreise 87
 Ruhezeit 15
 Ruhezeit, wöchentliche, Dekadenarbeit 15
 Samstag 16
 Schichtarbeit 15
 Schichtarbeit, Durchrechnungszeitraum,
 Betriebsvereinbarung 15
 Schiedskommission,
 Durchrechnungszeitraum 12
 tägliche 16
 tägliche, Auslandsdienstreise 87
 tägliche, Beginn und Ende 16
 tägliche, Mehrarbeit 17
 Teilzeit 15
 Verkürzung 101
 Verteilung, Auslandsdienstreise 87
 Verteilung, Festlegung 12
 vollkontinuierliche 15
 wöchentliche 10, 11, 16, 101
 wöchentliche, Altersteilzeit 20
 wöchentliche, Ausdehnung 11
 wöchentliche, Auslandsdienstreise 87
 wöchentliche, Dekadenarbeit 15
 wöchentliche, Schichtarbeit 15
 wöchentliche, Verteilung 16
 wöchentliche, Verteilung, Jugendliche 16
 wöchentliche, Verteilung, Lehrling 16
 wöchentliche, vollkontinuierliche
 Schichtarbeit 15
 Zeitausgleich 10, 11, 12, 13
 Zeitausgleich, Durchrechnungszeitraum,
 Ende 14
 Zeitausgleich, erweiterte Bandbreite 14
 Zeitausgleich, Mehrarbeit 17
 Zeitausgleich, unmöglicher 11
 Zeitausgleichszeitraum,
 Betriebsvereinbarung 11
 Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 13
 Zeitkonto 13
 Zulagen siehe Zulagen
 Zuschläge siehe Zuschläge

Aufsichtsorgan

- Bezüge 50
- SEG-Zulagen 96

Aufteilungskriterien

- Leistungsvolumen 45
- Leistungsvolumen, Verletzung 47

Aufteilungsverfahren

- Leistungsvolumen 46

Aufwandsentschädigung 85

- Dienstzettel, Auslandsdienstreise 86
- Fachverbandsverhandlungen 53
- Fahrtkostenentschädigung 93
- Messegeld 85
- Nachtgeld 80
- Reiseaufwandsentschädigung 80
- Taggeld 80
- Zusatzkollektivvertrag 55

Aufwandsentschädigung,

Auslandsdienstreise 87

- Anrechnung von Entschädigung 88
- Betriebsrat 86
- Betriebsvereinbarung 86
- Entfall 89
- Fremdwährung, Betriebsrat, Zustimmung 88
- Nachtgeld 87
- Pauschale 91
- Taggeld 87
- vor Grenzübertritt 89

Ausbildung

- gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 66
- teilqualifizierende, Anrechnung auf Lehre 49

Ausbildungsdienst

- Anrechnung für Vorrückung 40

Ausbildungskosten

- Rückerstattung 35

Ausland

- Entsendung 86
- Zulage 91

Auslandsdienstreise 86

- Abrechnung 91
- Arbeitsgericht 92
- Arbeitsunfähigkeit 89
- Arbeitsunfall 89, 90
- Arbeitszeit 87
- Aufwandsentschädigung 86
- Ausschuss, paritätischer 92
- Beförderungsmittel 87, 90
- Betriebsrat, Aufwandsentschädigung, Fremdwährung 88
- Betriebsvereinbarung 86
- Dienstauslagen 89
- Dienstverhinderung 89
- Dienstzettel 86
- Ersatzansprüche, Abtretung 91
- Familienheimfahrt 90
- Firmenregelung, bestehende 92

- Gefährdung, persönliche 91
- Gewalt, höhere 91
- Günstigkeitsklausel 92
- Günstigkeitsklausel, Betriebsvereinbarung 92

- Krankenhausaufenthalt 89
- Krankenrücktransportversicherung 90
- Krankheit 90
- Lenkzeit, Pauschale 91
- Lenkzeitvergütung 89
- Nachtfahrt 87
- Nachtgeld, Pauschale 91
- Reisevorbereitung 86
- Reisezeit, Pauschale 91
- Reisezeitvergütung 89
- Schlichtungsverfahren 92
- Taggeld, Pauschale 91
- Tod, Angehörige 90
- Tod, ArbeitnehmerIn 90, 91
- Überstunde 89
- Unfall 90
- Unfall, Versicherung 90
- Urlaub 90
- Versicherung 90
- Wochenruhe 87
- Zusatzkollektivvertrag 55

Ausschuss, paritätischer

- Auslandsdienstreise 92
- Kilometergeld 95
- Schlichtung 54
- SEG-Zulagen 98
- SEG-Zulagen, Herausrechnung 99

Ausstellungen

- Messegeld 85

Austritt 12

- Jubiläumsgeld 52
- Karenz 27
- Nachtarbeit 18
- Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 14
- Zeitschuld, erweiterte Bandbreite 14

Auswahlkriterien

- Leistungsvolumen 45
- Leistungsvolumen, Verletzung 47

B

Bandbreite 12

Bandbreite, erweiterte 12

- Überstunden 63

Baugeld 81, 83

Baustelle 80

- Dekadenarbeit 15
- Fahrtkostenersatz 84
- Feiertag 84
- Heimfahrt 84
- Nachtarbeit 84
- Reiseaufwandsentschädigung 83
- Samstag 84

- Sonntag 84
- Überstunde 83
- Bauüberwachungsgeld 82**
- Beendigung**
 - Befristungsablauf-Mitteilung 34
 - Lehrzeit, Behaltspflicht 34
 - Telearbeit 77**
 - Telearbeit, Arbeitsmittel 77
 - Telearbeit, Vereinbarung 51
- Beendigung, Arbeitsverhältnis**
 - Abfertigung 19, 25, 26
 - Abfertigung, Teilzeit 32
 - Frühwarnsystem 72
 - Gehalt 50
 - Karenz, Kündigungsfristbemessung 26
 - Nacharbeit, Anfechtung 18
 - Nacharbeit, Kündigungs-
/Entlassungsschutz 18
 - Urlaubsremuneration 31
 - Weihnachtsremuneration 30
 - Zeitguthaben 11
 - Zeitguthaben, Altersteilzeit 20
 - Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 14
 - Zeitguthaben, Mehrarbeit 17
 - Zeitgutschrift 102
- Beförderungsmittel 81, 82**
 - Auslandsdienstreise 87, 90
- Befristung**
 - Arbeitsverhältnis 34
- Begräbnis**
 - Dienstverhinderung 24
- Behaltspflicht 34**
- Beratung**
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,
Betriebsrat 43
- Berufsanfänger nach Schulausbildung**
 - EES 37
- Berufsausbildung**
 - Einstufung 37
- Berufsausbildung, integrative**
 - Einstufung 37
 - Lehrlingsentschädigung 49
- Beschäftigungsgruppen 35**
 - betriebliche 40
 - Einstufung 56
- Beschäftigungsgruppenjahre 40**
 - Umstufung 44
- Betriebspension**
 - Altersteilzeit 20
 - Ruhe wegen Abfertigung 25, 26
- Betriebsrat**
 - Altersteilzeit, Information 19
 - Änderung von Arbeitsordnungen,
Zustimmung 53
 - Arbeitszeit, Lage, Zustimmung 13
 - Aufwandsentschädigung, Fremdwährung,
Zustimmung 88

- Aufwandsentschädigungen, Information,
Auslandsdienstreise 86
- Ausbildungskosten-
Rückerstattungsvereinbarung,
Information über 35
- Bandbreite, erweiterte, Zustimmung 12
- Beschäftigungsgruppen, Einstufung,
Mitwirkung 35, 56
- Durchrechnungszeitraum, Zustimmung 12
- Firmenregelung, bestehende,
Auslandsdienstreise 92
- Firmenregelung, Kilometergeld,
Zustimmung 95
- Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung
47
- Leistungsvolumen, gemeinsames für
Arbeiter und Angestellte, Zustimmung 45
- Leistungsvolumen, Mitteilung 46
- Leistungsvolumen, Vermittlung,
Unterstützung 47
- SEG-Zulagen, Herausrechnung 99
- Überstundenpauschale, Baustelle,
Zustimmung 83
- Urlaubsentgelt, Regelmäßigkeit,
Zustimmung 33
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,
Beratung 43
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel,
Namensliste 43
- Betriebsrat, Betrieb ohne**
 - Arbeitszeit, Bandbreite 12
 - Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite 12
 - Aufwandsentschädigung, Fremdwährung
88
 - Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung 48
 - Leistungsvolumen, Namensliste 46
 - Leistungsvolumen, Vermittlung 47
 - Mehrarbeit, Zeitausgleich 17
 - Teilzeit, Abfertigung 32
 - Teilzeit, Sonderzahlung 32
 - Vier-Tage-Woche 17
 - Vorrückung, Aufschub, KV-Parteien 59
 - Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, KV-
Parteien 43
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum
43
- Betriebsvereinbarung**
 - Abfertigung 32
 - Abfertigung neu,
Übertrittsrahmenbedingungen 28
 - Arbeitszeit 13
 - Arbeitszeit, Bandbreite 12
 - Arbeitszeit, Einarbeiten 11
 - Arbeitszeit, Zeitausgleichszeitraum 11
 - Aufwandsentschädigung,
Auslandsdienstreise 86
 - Bandbreite, erweiterte 14

- Bandbreite, erweiterte, Teilzeit 15
 - Beschäftigungsgruppen, betriebliche 39
 - Bildungskarenz 64
 - Dekadenarbeit 15
 - Durchrechnungszeitraum, Schichtarbeit 15
 - Fachverbandsverhandlungen 54
 - Firmenregelung, bestehende,
 - Auslandsdienstreise 92
 - Firmenregelung, Kilometergeld 95
 - Günstigkeitsklausel 53
 - Günstigkeitsklausel, Auslandsdienstreise 92
 - Kilometergeld 95
 - Leiharbeit, erweiterte Bandbreite 14
 - Leistungsvolumen,
 - Aufschübung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe 48
 - Leistungsvolumen, Aufteilung 46
 - Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien 46
 - Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte 45
 - Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung 47
 - Leistungsvolumen, Zeitplan 47
 - Mehrarbeit, Zeitausgleich 17
 - Nachtarbeit 18
 - Nachtarbeit, "Altvereinbarungen" 64
 - Nachtarbeit,
 - Belastungsausgleichsmaßnahmen 19
 - Regelung, betriebliche, Gehaltssystem-Neuregelung 1997 107
 - Schichtplan 15
 - SEG-Zulagen 97, 99
 - SEG-Zulagen, Arbeitsplatzbewertung 98
 - Sonderzahlung 32
 - Sonderzahlung, Berechnungszeiträume 33
 - Telearbeit 51
 - Umstufung 44
 - Urlaubsentgelt, Regelmäßigkeit 33
 - Urlaubsremuneration, Fälligkeit 31
 - Verbesserungsvorschläge, Vergütung 35
 - Verteilungsoption 109
 - Vier-Tage-Woche 16
 - Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle 43, 59
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum 43
 - Zeitausgleich, Mehrarbeit 17
 - Zeitguthaben 13
 - Zulagen 33
 - Zulagen, Herausrechnung 99
 - Zuschläge 33
 - Betriebsversammlung**
 - Bandbreite erweiterte, Entgeltfortzahlung 14
 - Betriebszugehörigkeit**
 - Einstufung in BG B 36
 - Biennium, fixiertes 58**
 - Ausnahmen 59
 - Bilanzgeld**
 - Nichtanrechnung auf Urlaubsremuneration 31
 - Bildschirmarbeit 51**
 - Arbeitsplatz 51
 - Brille, Kostenersatz 51
 - Bildungskarenz**
 - Ansprüche, dienstzeitabhängige 64
 - Betriebsvereinbarung 64
 - gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 64
 - Kündigungsschutz 64
 - Sozialversicherung 64
 - Blockung**
 - Altersteilzeit 19, 20
- ## D
- Dekadenarbeit 15**
 - Heimfahrt, Fahrtkostensatz 84
 - Diensterfindung 34**
 - Dienstjubiläum 52**
 - Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeit 52
 - Anrechnung von Jubiläumsszahlung 52
 - Anrechnung von Karenz 53
 - Günstigkeitsklausel 52
 - Jubiläumsgeld 52
 - Dienstreise 79**
 - Aufwandsentschädigung 87
 - Auslandsdienstreise 86
 - Baugeld 81, 83
 - Bauüberwachungsgeld 82
 - Beförderungsmittel 81, 82
 - Begriff 79
 - Entsendung 81, 86
 - Fahrtkosten, Dekadenarbeit 84
 - Fahrtvergütung 80
 - Feiertag 81
 - Gepäckkosten 82
 - Günstigkeitsklausel 85
 - Heimfahrt 84
 - Kilometergeld 93
 - Lehrling 79
 - Lenkzeit 82, 107
 - Messegeld 85
 - Nachtfahrt 80, 82
 - Nachtgeld 81
 - Nachtgeld 80
 - Reiseaufwandsentschädigung 80
 - Reisedauer 80
 - Reisekosten 79
 - Reisender 84
 - Reisezeit, Entgelt 81
 - Samstag 81
 - Sonntag 81
 - Taggeld 80

- Überstunde 82, 83
- Verfall der Ansprüche 85
- Vertreter 84
- Dienstverhältnis siehe Arbeitsverhältnis**
- Dienstverhinderung 11, 23**
 - Auslandsdienstreise 89
 - Begräbnis, Hin- und Rückfahrt 24
 - Urlaubsentgelt 33
 - Zeitausgleich, erweiterte Bandbreite 14
 - Zeitausgleich, Lage, Mehrarbeit 17
- Dienstzettel**
 - Auslandsdienstreise 86
 - EES-Übergangsrecht 62
 - Muster 73
 - Muster, Einreihung 75
 - Muster, Telearbeit 76
 - Nacharbeit 18
 - Telearbeit 51
 - Umstellungsdienstzettel 108
- Durchrechnungszeitraum 103**
 - Bandbreite, erweiterte 12
 - Betriebsvereinbarung, Schichtarbeit 15
 - Ende, Schichtarbeit 15
 - Ende, Zeitguthaben 14
 - Mehrarbeit 17
 - Schichtarbeit 15
 - SEG-Zulagen 98
 - Verkaufsstellen 10

E

- EES-Dauerrecht 35**
- EES-Übergangsrecht 56**
- Ehefrau**
 - Niederkunft, Dienstverhinderung 24
- EhegattInnen**
 - Tod, Auslandsdienstreise 90
 - Tod, Dienstverhinderung 24
 - Todfallsabfertigung 29
- Eheschließung**
 - eigene, Dienstverhinderung 23
 - Geschwister, Dienstverhinderung 24
 - Kinder, Dienstverhinderung 24
- Einarbeiten 63**
 - Fenstertag 11
- Einarbeitungsphase**
 - Altersteilzeit 20
- Einarbeitungszeit 11**
- Einmalzahlung**
 - Leistungsvolumen, Sanktion 47
- Einstellungsbeschränkung**
 - Volontär 53
- Einstufung**
 - Berufsausbildung 37
 - Beschäftigungsgruppen 35
 - Beschäftigungsgruppen, EES-Übergangsrecht 56
 - Gleichbehandlung, Geschlecht 36

- Kriterien 35
- Lehre 37, 39
- Meister 39
- Einvernehmen siehe Zustimmung**
- Eltern**
 - Tod, Auslandsdienstreise 90
 - Tod, Dienstverhinderung 24
- Elternschaftsaustritt**
 - Abfertigung 27
- Empfehlung**
 - Frühwarnsystem 72
- Entgeltfortzahlung**
 - 24., 31. Dezember 16
 - Betriebsversammlung, erweiterte Bandbreite 15
 - Untersuchung, ärztliche 19
- Entlassung 12**
 - Entlassungsschutz, Nacharbeit 18
 - Jubiläumsgeld 52
 - Zeitguthaben, erweiterte Bandbreite 14
 - Zeitschuld, erweiterte Bandbreite 14
- Entsendung**
 - Auslandsdienstreise 86
 - Auslandsmontage 92
 - Dienstleistung, aushilfsweise 81
 - Dienstzettel 86
- Erben**
 - Gehaltszahlung im Todesfall 28
 - Todfallsabfertigung 28
 - Zeitguthaben, Abgeltung 20
- Erhöhungen, individuelle (Leistungsvolumen) 45**
 - EES-Übergangsrecht 61
- Erklärung, gemeinsame der KV-Parteien**
 - All-in-Vereinbarungen 65
 - Aus- und Weiterbildung 66
 - Bildungskarenz 64
 - Vorrückungsstufe, Mindestgehalt 66
- Erkrankung siehe Krankheit**
- Ermittlungsverfahren**
 - Leistungsvolumen 46
- Ersatzansprüche**
 - Abtretung, Auslandsdienstreise 91
- Erschwerenszulage 97, siehe SEG-Zulagen**

F

- Fachhochschulpraktikum**
 - Lehrlingsentschädigung 51
- Fachverbandsverhandlungen 53**
- Fahrtpreisvergütung**
 - Heimfahrt 84
- Fahrtkosten**
 - Beförderungsmittel, Auslandsdienstreise 87
 - Pauschale 84
- Fahrtkosten, Auslandsdienstreise**
 - Akonto 91

Familienheimfahrt 90
 Heimfahrt bei Tod Angehöriger 90
 Verfall 91
Fahrtkostenentschädigung 93
Fahrtkostenersatz
 Heimfahrt, Dekadenarbeit 84
Fahrtvergütung 80
 Entfall 84
 Überstunde 82
Familienheimfahrt 90, siehe Heimfahrt
Feiertag 11, 20
 Baustelle 84
 Dienstreise 81
 Fenstertag 11
 Fenstertag, Einarbeiten 11
 Karfreitag 68
 Sonderzahlung 21
 Teiler, Monatsgehalt 21
 Überstunde, Zuschlag 22
 Versöhnungstag 68
 Vier-Tage-Woche 17
 Zeitausgleich, Lage, Mehrarbeit 17
 Zuschlag, Berechnungsgrundlage 21
Feiertage, gesetzliche 68
Fenstertag 11
 Einarbeiten 11
Ferialpraktikant 50
Fernbleiben
 ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlung 63
Freischichten 15
Freistellungsphase
 Altersteilzeit 20
Frühwarnsystem
 Empfehlung 72
Führung
 Beschäftigungsgruppen 38
Fünf-Prozent-Klausel
 Übergangsrecht 59
 Vorrückung 42
 Zeitvorrückung 105, 106

G

Geburt
 Dienstverhinderung 24
Gefahrenzulage 97, siehe SEG-Zulagen
Gegenverrechnung
 Sonderzahlung 32
Gehalt siehe Mindestgehalt
 Arbeitsverhältnis, Beginn/Ende 50
 Bandbreite 12
 Berufsanfänger nach Schulausbildung 37
 Gehaltsausgleich, Altersteilzeit 19
 Gleichbehandlung, Geschlecht 36
 Ist-Gehalt 42
 Rückzahlung 12
 Teilzeit 41
 Todesfall 28

Gehaltssystem
 Neuregelung 1997 103
Geheimhaltung
 Erfindung 34
Gepäckkosten 82
Gesamtsreitigkeiten
 Schlichtung 54
Geschwister
 Eheschließung, Dienstverhinderung 24
 Tod, Dienstverhinderung 24
Gewalt, höhere
 Auslandsdienstreise 91
Gleichbehandlung
 Geschlecht, Einstufung, Gehalt 36
 Geschlecht, Leistungsvolumen, Gehalt 45
Gleitzeit
 Kombinationsverbot, erweiterte Bandbreite 12
Großbaustelle
 Dekadenarbeit 15
Großeltern
 Tod, Dienstverhinderung 24
Grundvergütung
 Mehrarbeit 21
 Normalstunde 12
 Teiler, Sonderzahlung, Teilzeit 32
 Überstunde 21
 Überstunde, 24., 31. Dezember 22
 Überstunde, Fahrzeiten 82
 Überstunde, Sonntag 21
Günstigkeitsklausel 53, 55
 Abfertigung 26, 29
 Auslandsdienstreise 92
 Dienstjubiläum 52
 Dienstreise 85
 Kilometergeld 95
 Überstunde 22

H

Haftung
 ArbeitgeberIn, Privat-PKW 94
 ArbeitnehmerIn, Telearbeit 51, 77
Heimaufenthalt
 Nichtanrechnung auf Urlaub 25
Heimfahrt 84
 Fahrtkostenersatz, Dekadenarbeit 84
 Familienheimfahrt, Auslandsdienstreise 90
 persönliche Gefährdung,
 Auslandsdienstreise 91
 Tod Angehöriger, Auslandsdienstreise 90
Herausrechnung
 SEG-Zulagen 100
 Zulagen 99
Höherstufung
 EES-Übergangsrecht 59

I

Information

- Befristungsablauf 34
- Betriebsrat, Ausbildungskosten-
Rückersatzvereinbarung 35
- Leistungsvolumen, Arbeitnehmer 46
- Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung, KV-Parteien
48
- Leistungsvolumen, Betriebsrat 46
- schriftliche, Karenzende 27

Invalidität

- Versicherung, Auslandsdienstreise 90

Ist-Gehalt 42

- Erhöhung 35, 108
- Gehaltssystem-Neuregelung 1997 106
- Umstufung 44
- Vorrückung 42
- Vorrückung, Ausnahmen 42

J

Jahreswechsel

- Arbeitszeit 16
- Entgeltfortzahlung 16
- Zuschläge 22

Jubiläumsgeld

- Altersteilzeit 19
- Dienstjubiläum 52

Jugendliche

- Arbeitszeit, Bandbreite, erweiterte 12
- Arbeitszeit, wöchentliche, Verteilung 16

K

Karenz

- Anrechnung bei Abfertigung 27
- Anrechnung bei Dienstjubiläum 53
- Anrechnung bei Kündigungsfristbemessung
26
- Anrechnung,
Krankenentgeltanspruchsdauer 26
- Anrechnung, Urlaubsdauer 26
- Bildungskarenz 64
- Leistungsvolumen 45
- Verständigung, Karenzende 27

Karfreitag 68

Kilometergeld 93

- Arbeitsgericht 95
- Ausschuss, paritätischer 95
- Betriebsvereinbarung 95
- Günstigkeitsklausel 95
- Nachweis 94
- Pauschale 94
- Rechnungslegung 94
- Schlichtung 95

Verfall 94

Zusatzkollektivvertrag 55

Kinder

- Eheschließung, Dienstverhinderung 24
- Tod, Auslandsdienstreise 90
- Tod, Dienstverhinderung 24
- Todfallsabfertigung 28

Kinderbetreuungsgeld 27

Kombinationsverbot

- Arbeitszeit 63
- Gleitzeit, erweiterte Bandbreite 12
- Schichtarbeit, erweiterte Bandbreite 12

Krankenentgelt

- Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeit
27
- Anspruchsdauer, Anrechnung von Karenz
26

Krankenhausaufenthalt

- Auslandsdienstreise 89

Krankurlaub 24

- Nichtanrechnung auf Urlaub 25

Krankheit

- Auslandsdienstreise 90
- Baugeld 83
- Heimfahrt 84
- Krankenrücktransportversicherung,
Auslandsdienstreise 90
- Urlaubsentgelt 33
- Zeitguthaben 14

Kündigung

- Arbeitsverhältnis 12
- Arbeitsverhältnis, Abfertigung 26
- Arbeitsverhältnis, Zeitguthaben 14
- Kollektivvertrag 10, 79, 92, 95
- Kündigungsfrist, Anrechnung von Karenz
26
- Kündigungsfrist, Verlängerung 14
- Kündigungsfrist, Vordienstzeitenanrechnung
27
- Kündigungsschutz, Bildungskarenz 64
- Kündigungsschutz, Elternschaftskarenz 27
- Kündigungsschutz, Nachtarbeit 18
- Vorrückung, Ausnahme 42
- während Behaltezeit 34

KV-Parteien bzw. -Partner

- Beschäftigungsgruppen, Vermittlung bei
Einstufung 57
- Betriebsvereinbarung, Zusendung 12
- Empfehlungen 72
- gemeinsame Erklärungen 63
- Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung,
Betriebsvereinbarung, Übermittlung 48
- Leistungsvolumen,
Aufschiebung/Verringerung, Zustimmung
48
- Leistungsvolumen, Vermittlung 47
- Vermittlung, EES-Übergangsrecht 62

Vorrückung, Aufschub, Vereinbarung 59
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,
Vereinbarung 43
Zustimmung, Durchrechnungszeitraum 12,
15

L

Lebensgefährtnnen

Niederkunft, Dienstverhinderung 24
Tod, Auslandsdienstreise 90
Tod, Dienstverhinderung 24

Lehre

Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung
49
Beendigung, Behaltspflicht 34
EES-Übergangsrecht 61
Internatskosten 50
Lehrabschlussprüfung, Einstufung 37, 39
Lehrlingsentschädigung 49
Vorlehre, Anrechnung 49

Lehrling 9, 27

Abfertigung 29
Arbeitszeit, wöchentliche, Verteilung 16
Dienstreise 79
Mehrarbeitsverbot 102
Überstundenverbot 102

Lehrlingsentschädigung

Fachhochschulparktikum 51
Ferialpraktikant 51
Kollektivvertragskündigung 10
Pflichtpraktikant 50
Urlaubsremuneration 30
Weihnachtsremuneration 30

Leiharbeit

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite,
Betriebsvereinbarung 14

Leistungsvolumen 43, 45

EES-Übergangsrecht 61

Lenkzeit 82, 107

Lenkzeitvergütung, Auslandsdienstreise 89
Pauschale, Auslandsdienstreise 91

M

Mehrarbeit 17, 101, 110

Abend 101
Abgeltung 101
Bandbreite, erweiterte 32
Einarbeiten 11
Grundvergütung 21
Messegeld 85
Samstag 101
Sonderzahlung 31
Teilzeit 21
Überstunde 21
Zeitausgleich 17
Zeitausgleich, Betriebsvereinbarung 17

Zuschlag 17
Zuschlag, Berechnungsgrundlage 21

Meisterln

Einstufung 39
Fachverbandsverhandlungen 54
SEG-Zulagen 96
Verwendungsgruppe, Gehaltssystem-
Neuregelung 1997 104, 106

Messegeld 85

Mindestgarantie 109

Mindestgehalt 41

Absicherung 106
Absicherung, Gehaltssystem-Neuregelung
1997 104
Absicherung, Umstufung, Gehaltssystem-
Neuregelung 1997 106
Anrechnung 41
Beschäftigungsgruppen, betriebliche 39
Erhöhung, Gehaltssystem-Neuregelung
1997 107
gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 66
Teilzeit 41
Umstufung 43

Mindestgehalt, individuelles 58

Mindestgrundgehalt

Begrenzung, Überstunde, Fahrzeiten 82
Erhöhung 109
Erhöhung, Provisionsvertreter 109
Fachverbandsverhandlungen 54
Gehaltssystem-Neuregelung 1997 103
Kollektivvertragskündigung 10

Mindestprovision 109

Mitarbeitervorsorge, betriebliche Siehe

Abfertigung neu

Mitteilung siehe Information

Mitwirkung

Beschäftigungsgruppen, Einstufung,
Betriebsrat 35, 56

N

Nachtarbeit 18

Ablehnung 18
Austritt 18
Baustelle 84
Belastungsausgleichsmaßnahmen,
Betriebsvereinbarung 19
Betriebsvereinbarung 18
Dienstzettel 18
Kündigungs-/Entlassungsanfechtung 18
Kündigungs-/Entlassungsschutz 18
Tagesarbeitsplatz 18
Überstunde, Zuschlag 21, 101
Untersuchung, ärztliche 19
Vereinbarung 18
Weiterbildung 18
Zeitgutschrift 101, 102
Zulage 23

Zuschlag, Kollektivvertragskündigung 10

Nachtfahrt 80, 82

Nachtgeld 80

Dienstzettel, Auslandsdienstreise 86

Höhe 81

Zweck 80

Nachtgeld, Auslandsdienstreise

Akonto 91

Entfall 87, 89

EU 88

Höhe 87

Krankenhausaufenthalt 89

Pauschale 91

Reisezeit 89

Verfall 91

Zweck 87

Nachtschicht

Ende am 24. Dezember 16

Nachtschwerarbeit 19

Nachzahlung

Sonderzahlung 32

Namensliste

Leistungsvolumen 46

Vorrückung, Ausnahme 43

Normalarbeitsstunde

Teiler 21

Normalarbeitszeit 10, 100

O

Öffnungszeiten-Kollektivvertrag 100

P

Patentrecht 34

Pauschale

Aufwandsentschädigung,
Auslandsdienstreise 91

Fahrtkosten 84

Kilometergeld 94

Lenkzeit, Auslandsdienstreise 91

Nachtgeld, Auslandsdienstreise 91

Reiseaufwandsentschädigung 84

Reisezeit, Auslandsdienstreise 91

SEG-Zulagen 98

Sonderzahlung 65

Taggeld, Auslandsdienstreise 91

Überstunde 22, 23, 83

Überstunde, Erhöhung 110

Pausen 16

Pflegefreistellung

Bandbreite, erweiterte 14

Postensuchtage

Befristung 34

Praktikant 50

Ferialpraktikant 50

Pflichtpraktikant 9, 50

Prämie 109

Nichtanrechnung auf Urlaubsremuneration
31

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung 40

Leistungsvolumen 45

Probemonat 34

Projektleitung

Beschäftigungsgruppen 38

Provision

Anrechnung auf Urlaubsremuneration 30

Anrechnung auf Weihnachtsremuneration
29

Leistungsvolumen 45

Urlaubsremuneration bei Fixum 30

Weihnachtsremuneration bei Fixum 29

Provisionsvertreter

Fixum, Erhöhung 108, 109

Vorrückung, Ausnahme 42

Prüfungsvorbereitung

Studienfreizeit 25

R

Rahmenplan

Bandbreite, erweiterte 13

Rechnungslegung

Auslandsdienstreise 91

Dienstreise 85

Kilometergeld 94

Regelmäßigkeit

Urlaubsentgelt 33

Urlaubsentgelt, Überstunden 33

Regelungen, betriebliche

EES-Übergangsrecht 61

Reiseaufwandsentschädigung 80

Aufenthalt, längerer 81

Baustelle 83

Pauschale 84

Überstunde 82

zusätzliche 81

Reisedauer 80

Reisekosten siehe Dienstreise

Fachverbandsverhandlungen 53

Reisender 84, siehe Vertreter

Reisevorbereitung

Auslandsdienstreise 86

Reisezeit

Entgelt 81

Pauschale, Auslandsdienstreise 91

Reisezeitvergütung

Auslandsdienstreise 89

Remunerationen 42

Rückerstattung siehe Rückzahlung

Rücktransport

Tod, ArbeitnehmerIn, Auslandsdienstreise
91

Rücktritt
 Übertrittsvereinbarung, Abfertigung neu 28

Rückzahlung
 Ausbildungskosten 35
 Gehalt 12
 Sonderzahlung 32
 Zeitschuld, erweiterte Bandbreite 14

Ruhen
 Versorgungsleistung wegen Abfertigung 25, 26

Ruhetag
 wöchentlicher, Auslandsdienstreise 87

Ruhezeit
 Mindestruhezeit, Schichtarbeit 15
 Wochenruhe, Auslandsdienstreise 87
 wöchentliche 15

S

Sachbezug 109

Samstag
 Arbeitsende 16
 Baustelle 84
 Dienstreise 81
 Mehrarbeit 101
 Zeitgutschrift 101, 102
 Zuschlag 101

Schichtarbeit 15
 24. Dezember 16
 Freischicht 15
 Nachtschwerarbeit 19
 Schichteinteilung 16
 Schichtplan 15
 Schichtturnus 15
 Schiedskommission 15
 Zeitausgleich 15
 Zulage 2. Schicht 23
 Zulage 3. Schicht (Sondervergütung) 23

Schichtplan 15

Schiedskommission
 Arbeitszeit, Durchrechnungszeitraum 12
 Gehaltssystem-Neuregelung 1997 108
 Schichtarbeit 15

Schlafwagen 80

Schlichtung
 Auslandsdienstreise 92
 Gehaltssystem-Neuregelung 1997 108
 Gesamstreitigkeiten 54
 Kilometergeld 95
 Studienfreizeit 25

Schutzzulage 96, siehe SEG-Zulagen

Schriftform
 Bandbreite, Unterschreitung von 37
 Stunden 12
 Firmenregelung, Auslandsdienstreise 92
 Firmenregelung, Kilometergeld 95
 Information, Überstundenpauschale, Baustelle 84

Kilometergeld, Rechnungslegung 94
 Leistungsvolumen, Erhöhung, Information 46
 Rechnungslegung, Auslandsdienstreise 91
 Rechnungslegung, Dienstreise 85
 SEG-Zulagen, Geltendmachung der Herausrechnung 99
 Vereinbarung, Aufwandsentschädigung, Auslandsdienstreise 86
 Vereinbarung, erweiterte Bandbreite 12
 Vereinbarung, Nachtarbeit 18
 Vereinbarung, Teiler, Teilzeit 32
 Vereinbarung, Telearbeit 51
 Verständigung, Karenzende 27

Schulausbildung
 Einstufung 37

Schulen
 berufsbildende höhere, Einstufung 37, 38

Schülerheim
 Internatskosten 50

Schwiegereltern
 Tod, Dienstverhinderung 24

SEG-Zulagen
 "Altzulage", Betriebsvereinbarung 99
 Anspruchsberechtigte 96
 Arbeitsgericht 98, 99, 100
 Arbeitsplatzbewertung, Betriebsvereinbarung 98
 Ausschuss, paritätischer 98, 99
 Betriebsvereinbarung 97
 Durchrechnungszeitraum 98
 Einführungsvorschriften 99
 Herausrechnung 100
 Höhe 97
 Pauschale 98
 Sonderzahlung 100
 Verfall 98
 Zusatzkollektivvertrag 55, 96
 Zusatzprotokoll vom 8.7.1976 100

Sonderentlohnung
 Fachverbandsverhandlungen 54

Sondervergütung
 Nachtarbeit 23

Sonderzahlung 31
 Arbeitsverhältnis, Beginn 32
 Berechnung 33
 Berechnungszeiträume, Betriebsvereinbarung 33
 Betriebsvereinbarung 32
 Feiertag 21
 Gegenverrechnung 32
 Mehrarbeit 31
 Nachzahlung 32
 Pauschale 65
 Rückzahlung 32
 SEG-Zulagen 100
 Sonntag 21
 Teilzeit 31

- Überstunde 21
- Urlaubsremuneration 30
- Weihnachtsremuneration 29
- Zeiten ohne Entgeltanspruch 63
- Sonntag 20**
 - Baustelle 84
 - Dienstreise 81
 - Ruhetag, wöchentlicher,
 - Auslandsdienstreise 87
 - Sonderzahlung 21
 - Überstunde, Grundvergütung 21
 - Überstunde, Zuschlag 21
 - Zuschlag, Berechnungsgrundlage 21
- Sozialversicherungsbeiträge**
 - Altersteilzeit 19
- Studienfreizeit 25**

T

- Tagesarbeitsplatz 18**
- Taggeld 80**
 - Dienstzettel, Auslandsdienstreise 86
 - Höhe 81
 - Zweck 80
- Taggeld, Auslandsdienstreise**
 - Akonto 91
 - Ausbildung 89
 - Entfall 89
 - EU 88
 - Flugreise 88
 - Frühstück 88
 - Höhe 87
 - Inlandsreisezeit 89
 - Krankenhausaufenthalt 89
 - Mittagessen 88
 - Nachtmahl 88
 - Pauschale 91
 - Reisezeit 89
 - Schulung 89
 - Verfall 91
 - Zweck 87

Teiler

- 24. Dezember 22
- Grundvergütung 21
- Monatsgehalt, Feiertag 21
- Normalarbeitsstunde 21
- Sonderzahlung, Teilzeit 32
- Zuschläge 21
- Zuschläge, Abend 101
- Zuschläge, Samstag 101

Teilqualifikations-Ausbildung

- Anrechnung auf Lehre 49
- Einstufung 37
- Internatskosten 50
- Lehrlingsentschädigung 49

Teilungsfaktor siehe Teiler

Teilzeit 33

- Abfertigung 31

- Altersteilzeit 19
- Bandbreite, erweiterte,
 - Betriebsvereinbarung 15
- Ist-Gehalt 42
- Leistungsvolumen 45
- Mehrarbeit 21
- Mindestgehalt 41
- Sonderzahlung 31
- Überstunde 20

Telearbeit 51

- Begriff 51
- Betriebsvereinbarung 51
- Dienstzettel 51, 76
- Haftung, ArbeitnehmerIn 51, 77
- Vereinbarung 51

Tod

- Angehörige, Auslandsdienstreise 90
- ArbeitnehmerIn, Abfertigung 28
- ArbeitnehmerIn, Altersteilzeit 20
- ArbeitnehmerIn, Auslandsdienstreise 90, 91
- ArbeitnehmerIn, Auslandsdienstreise, Versicherung 90
- ArbeitnehmerIn, Gehalt 28
- EhegattInnen, Dienstverhinderung 24
- Elternteil, Dienstverhinderung 24
- Geschwister, Dienstverhinderung 24
- Großeltern, Dienstverhinderung 24
- Kind, Dienstverhinderung 24
- LebensgefährtlInnen, Dienstverhinderung 24
- Schwiegereltern, Dienstverhinderung 24

Todfallsabfertigung 28

Topf (Leistungsvolumen) 45

- EES-Übergangsrecht 61

Trennungskosten

- Fachverbandsverhandlungen 53

U

Überleitungstabelle 56

Übernachtungsgeld siehe Nachtgeld

Überstunde 20, 101

- Altersteilzeit 19
- Auslandsdienstreise 89
- Bandbreite, erweiterte 63
- Baustelle 83
- Bauüberwachungsgeld 82
- Dienstreise 82, 83
- Entlohnung 12
- Fahrzeiten 82
- Grundvergütung 21
- Grundvergütung, 24., 31. Dezember 22
- Grundvergütung, Sonntag 21
- Günstigkeitsklausel 22
- Nachtarbeit, Zuschlag 21
- Pauschale 22, 23, 83
- Pauschale, Erhöhung 110

- Reiseaufwandsentschädigung 82
- Sonderzahlung 21
- Teilzeit 20
- Urlabsentgelt 33
- Urlabsremuneration 30
- Verfall 23
- Vergütung 11
- Vergütung, Berechnungsgrundlage 21
- Weihnachtsremuneration 29
- Zeitausgleich, unmöglicher 11
- Zuschlag 17, 21
- Zuschlag, Abend 101
- Zuschlag, Berechnungsgrundlage 21
- Zuschlag, erweiterte Bandbreite 14
- Zuschlag, Feiertag 22
- Zuschlag, Nacht 101
- Zuschlag, Sonntag 21
- Übertritt, zu Abfertigung neu**
 - Rücktritt von 28
- Übung, betriebliche 55**
 - Entgeltfortzahlung, Betriebsversammlung 15
 - Gehaltssystem-Neuregelung 1997 107
- Umstellungsdienztzettel 108**
- Umstrukturierung**
 - Leistungsvolumen 48
- Umstufung**
 - EES-Dauerrecht 43
 - EES-Übergangsrecht 59
 - Gehaltssystem-Neuregelung 1997 103, 106, 107
- Unfall**
 - Auslandsdienstreise 90
 - Versicherung, Auslandsdienstreise 90
- Untersuchung, ärztliche**
 - Nachtarbeit 19
- Urlaub 11**
 - Altersteilzeit 20
 - Auslandsdienstreise 90
 - Baugeld 83
 - Dauer, Anrechnung von Karenz 26
 - Dauer, Anrechnung von Mittelschule 24
 - Familienheimfahrt, Auslandsdienstreise 90
 - Heimaufenthalt, Nichtanrechnung 25
 - Heimfahrt 84
 - Krankenurlaub, Nichtanrechnung 25
 - Zeitausgleich 11
 - Zeitausgleich, Lage, Mehrarbeit 17
- Urlabsentgelt 33**
 - Dienstverhinderung 33
 - Krankheit 33
 - Regelmäßigkeit, Betriebsvereinbarung 33
 - Überstunden, regelmäßige 33
- Urlabsremuneration 30, siehe**
 - Sonderzahlung**
 - Anrechnung von Provision 30
 - Anrechnung von Sonderzuwendung 31
 - Berechnung 30

- Fälligkeit 31
- Fälligkeit, Betriebsvereinbarung 31
- Lehrabschluss 30
- Nichtanrechnung von Bilanzgeld 31
- Nichtanrechnung von Prämien 31
- SEG-Zulagen 100
- Urlabszuschuss 42**

V

- Veränderungen, erhebliche betriebliche**
 - Leistungsvolumen, Anpassung 48
- Verbesserungsvorschläge 35**
- Vereinbarung, schriftliche**
 - Aufwandsentschädigung,
 - Auslandsdienstreise 86
 - Bandbreite, erweiterte 12
 - Bandbreite, Unterschreitung von
 - 37 Stunden 12
 - Entsendung, Auslandsdienstreise 86
 - Nachtarbeit 18
 - Teiler, Teilzeit 32
 - Telearbeit 51
- Verfall**
 - Dienstreiseansprüche 85
 - Fahrtkosten, Auslandsdienstreise 91
 - Kilometergeld 94
 - Nachtgeld, Auslandsdienstreise 91
 - SEG-Zulagen 98
 - Taggeld, Auslandsdienstreise 91
 - Überstunde 23
 - Zeitgutschrift 102
 - Zuschläge 23
- Verkehrsmittel**
 - Dienztzettel, Auslandsdienstreise 86
- Vermittlung**
 - KV-Parteien, EES-Übergangsrecht 62
 - Leistungsvolumen 47
 - Leistungsvolumen, Aufteilung 47
- Verschwiegenheit**
 - Vermittler, Leistungsvolumen 47
- Versetzung 22**
 - Arbeitszeit 16
 - Nachtarbeit, Tagesarbeitsplatz 18
- Versicherung**
 - Auslandsdienstreise 90
 - Dienztzettel, Auslandsdienstreise 86
 - Gepäckversicherung 82
 - Invaliddität, Auslandsdienstreise 90
 - Krankenrücktransport, Auslandsdienstreise 90
 - Tod, ArbeitnehmerIn, Auslandsdienstreise 90
 - Unfall, Auslandsdienstreise 90
- Versöhnungstag**
 - Ruhetag, bezahlter 68
- Versorgungsleistung**
 - Anrechnung auf Abfertigung 25, 26

Ruhen wegen Abfertigung 25, 26
Verständigung, schriftliche
 Karenzende 27
Verteilungsoption 109
Vertreter
 Fahrzeiten, Überstunde 82
 Privat-PKW, Aufwandsersatz 95
 Reiseaufwandsabgeltung 84
Verwendungsgruppen siehe Beschäftigungsgruppen
 Fachverbandsverhandlungen 54
 Gehaltssystem-Neuregelung 1997,
 Übergangsbestimmungen 103
 geteilte, EES-Übergangsrecht 56
 Regelung, betriebliche, Gehaltssystem-
 Neuregelung 1997 107
Vier-Tage-Woche 17
Volontär 9
 Einstellungsbeschränkung 53
Vorarbeiter
 Vordienstzeiten, Anrechnung von
 Beschäftigungsgruppenjahren 40
Vorarbeiter 54, 55
Vordienstzeit
 Arbeiterin, Abfertigung 29
 Arbeiterin, Abfertigungsanspruch 25, 26
 Arbeiterin, Dienstjubiläum 52
 Arbeiterin, Krankentgelt 27
 Arbeiterin, Kündigungsfrist 27
Vordienstzeiten 40
Vorlehre
 Anrechnung auf Lehre 49
Vorrückung 41
 Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle
 59
 Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel 42
 Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich
 begründete Fälle 43
 Ist-Gehalt 42
 Ist-Gehalt, Ausnahmen 42
 Ist-Gehaltserhöhung, Anrechnung 43
 Vorrückungsstufe, Umstufung 43
 Vorrückungsstufen 40
 Vorrückungswerte 40
 Vorrückungszeitpunkt 41
Vorrückungsstufe
 Erklärung, gemeinsame der KV-Parteien 66
Vorrückungsstufen
 EES-Übergangsrecht 57
Vorrückungstabelle 57
**Vorruhestandsmodelle,
 Protokollanmerkung 66**

W

Wartezeit
 Fahrkostensersatz, Dekadenarbeit 84
 Heimfahrtsanspruch 84

Karenz, Anrechnung, Abfertigung 27
Weihnachten 68
 arbeitsfrei 16
 Entgeltfortzahlung 16
 Zuschläge 22
**Weihnachtsremuneration 29, 42, siehe
 Sonderzahlung**
 Anrechnung von Provision 29
 Bemessungsgrundlage 29
 Fälligkeit 29
 Lehrling 30
 SEG-Zulagen 100
 Überstundenentlohnung 29
Weiterbildung
 Bildungskarenz 64
 gemeinsame Erklärung der KV-Parteien 66
 Nachtarbeit 18
Wirtschaftliche Schwierigkeiten
 Leistungsvolumen,
 Aufschiebung/Verringerung 48
 Vorrückung, Aufschub 59
 Vorrückung, Ausnahme/Aufschub 43
Witwe/Witwer
 Todfallsabfertigung 29
Wochenruhe
 Auslandsdienstreise 87
Wohnungswechsel
 Dienstverhinderung 24

Z

Zeitausgleich 10, 11, 12, 13
 Bandbreite, erweiterte 14
 Durchrechnungszeitraum, Ende 14
 Lage, Mehrarbeit 17
 Mehrarbeit 17
 Mehrarbeit, Zuschlag bei Unmöglichkeit 17
 Schichtarbeiter 15
 Vereinbarung 11
 Zeitraum 11
Zeitguthaben
 Abgeltung, erweiterte Bandbreite 14
 Altersteilzeit 20
 Ausgleich, erweiterte Bandbreite 13
 Betriebsvereinbarung 13
 Verbrauch, erweiterte Bandbreite 14
Zeitgutschrift
 Abend 101
 Mehrarbeit 101
 Nachtarbeit 101, 102
 Öffnungszeiten 102
 Samstag 101
 Verbrauch 102
 Verfall 102
Zeitkonto
 Bandbreite, erweiterte 13

Zeitvorrückung

- Anrechnung Biennalsprunganzahl, Gehaltssystem-Neuregelung 1997 105
- Fünf-Prozent-Klausel, Gehaltssystem-Neuregelung 1997 105, 106
- Gehaltssystem-Neuregelung 1997 105

Zeitzuschläge

- Bandbreite, erweiterte 13

Zivildienst

- Anrechnung für Vorrückung 40
- Leistungsvolumen 45

Zulagen

- Altersteilzeit 19
- Arbeitsgericht 98
- Ausland 91
- Bandbreite 12
- Betriebsvereinbarung 99
- Herausrechnung 99, 100
- Herausrechnung, Betriebsvereinbarung 99
- Höhe 97
- Nachtarbeit 23
- Pauschale 98
- SEG-Zulagen 33
- SEG-Zulagen, Zusatzkollektivvertrag 96
- Sonderzahlung 100
- Sonderzahlung, Berechnung 33
- Verfall 98
- Zulage 2. Schicht 23
- Zulage 3. Schicht 23

Zusammenlegung

- Leistungsvolumina, EES-Übergangsrecht 61

Zusatzkollektivvertrag

- Aufwandsentschädigung 55
- Auslandsdienstreisen 55, 86
- Auslandsmontagen 92
- Dienstreisen 107
- Inlandsdienstreisen 79, 87, 88, 89, 90, 93
- Kilometergeld 55, 93
- SEG-Zulagen 55, 96
- SEG-Zulagen, Zusatzprotokoll 100
- Verwendungsgruppenbeispiele 79
- Weitergeltung 55
- Zeitvorrückung 105, 106, 107
- Zulagen, Zuschläge 33

Zuschläge

- 24. Dezember 22

31. Dezember 22

- Abend 101
- Altersteilzeit 19
- Bandbreite 12
- Feiertag, Berechnungsgrundlage 21
- Mehrarbeit 17
- Mehrarbeit, Berechnungsgrundlage 21
- Nachtarbeit 10
- Rückberufung in Betrieb 22
- Samstag 101
- Schichtarbeit 33
- Sonderzahlung, Berechnung 33
- Sonntag, Berechnungsgrundlage 21
- Überstunde 21
- Überstunde, Berechnungsgrundlage 21
- Überstunde, erweiterte Bandbreite 14
- Überstunde, Feiertag 22
- Überstunde, Sonntag 21
- Verfall 23
- Zeitgutschrift 101
- Zeitzuschläge 13
- Zusammentreffen 22

Zustimmung

- Betriebsrat, Arbeitsordnungen 53
- Betriebsrat, Aufwandsentschädigung, Fremdwährung 88
- Betriebsrat, Durchrechnungszeitraum 12
- Betriebsrat, erweiterte Bandbreite 12
- Betriebsrat, Firmenregelung, Auslandsdienstreise 92
- Betriebsrat, Kilometergeld, Firmenregelung 95
- Betriebsrat, Überstundpauschale, Baustelle 83
- Betriebsrat, Urlaubsentgelt 33
- KV-Partner, Durchrechnungszeitraum 12, 15
- Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, KV-Parteien 48
- Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat 45
- Vorrückung, Aufschub, KV-Parteien 59
- Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, KV-Parteien 43

Zweckausbildung 36

MINDESTGEHALTSTABELLE (Werte in €)

BG	Grund- stufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.246,90						
B	1.266,55	1.291,88	1.317,21	1.329,88	1.342,55	25,33	12,67
C	1.390,15	1.431,86	1.473,57	1.494,42	1.515,27	41,71	20,85
D	1.484,80	1.529,35	1.573,90	1.596,17	1.618,44	44,55	22,27
E	1.703,15	1.771,28	1.839,41	1.873,47	1.907,53	68,13	34,06
F	1.920,15	1.996,96	2.073,77	2.112,17	2.150,57	76,81	38,40
G	2.212,55	2.301,05	2.389,55	2.433,80	2.478,05	88,50	44,25
H	2.434,00	2.531,36	2.628,72	2.677,40	2.726,08	97,36	48,68
I	2.978,10	3.097,23	3.216,36	3.275,92	3.335,48	119,13	59,56
J	3.276,05	3.407,09	3.538,13	3.603,65	3.669,17	131,04	65,52
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.331,00	4.504,24	4.590,86	4.677,48	4.764,10	173,24	86,62

Angestellten
IKV



FEI – Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
A-1060 Wien, Mariahilfer Straße 37–39
Tel. (+43 1) 588 39-0, Fax (+43 1) 586 69 71
E-Mail: info@feei.at

www.feei.at