



ARBEITER- KOLLEKTIV- VERTRAG

FÜR DIE
ELEKTRO- UND
ELEKTRONIKINDUSTRIE

1.11.2003 bis 30.4.2004

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

Ansprechpartner: Dr. Bernhard Gruber, Tel.: 01/58839-56; gruber@feei.at
Dr. Peter Winkelmayer, Tel.: 01/58839-16; winkelmayer@feei.at

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER.....	1
II. GELTUNGSBEREICH	1
III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	1
IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	1
V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	4
VI. ARBEITSZEIT.....	5
Wöchentliche Arbeitszeit.....	5
Tägliche Arbeitszeit.....	6
Kurzarbeit.....	7
Verteilung der Normalarbeitszeit.....	7
Durchrechenbare Arbeitszeit.....	8
Bandbreite.....	8
Erweiterte Bandbreite.....	9
Durchrechnungszeitraum und Bandbreite	10
Zeitzuschläge	10
Lage der Normalarbeitszeit.....	10
Verbrauch der Zeitguthaben	11
Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes	11
Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses	11
Montageabsicherung	12
Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite.....	12
Jugendliche	12
Schichtarbeit	13
Dekadenarbeit.....	13
Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember	14
Vla. MEHRARBEIT	14
Vlb. NACHTARBEIT	15
Vlc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	16
Vld. ALTERSTEILZEIT	17
VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT.....	19

VIII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES STÄNDIGEN BETRIEBES	20
Aufwandsentschädigung	20
Wegzeiten und Verkehrsmittel	21
Nächtigungsgeld	24
Heimfahrten	24
Urlaub	25
Erkrankung und Unfälle.....	25
Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des ständigen Betriebes	25
Beschäftigung im Ausland.....	26
Reisevorbereitung.....	26
Vereinbarungen	26
Verkehrsmittel und Fahrtkosten.....	26
Arbeitszeit.....	27
Aufwandsentschädigung.....	27
Reisezeiten	29
Familienheimfahrt	29
Unfallversicherung	30
Erkrankung und Unfälle	30
Tod naher Angehöriger.....	30
Höhere Gewalt.....	30
Abrechnung	31
Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel.....	31
Schlichtungsverfahren	31
IX. ENTLOHNUNG.....	31
Kollektivvertragslöhne (Mindestmonatslöhne).....	31
Pflichtpraktikanten.....	33
Lohngruppenerweiterung	33
Lehrlingsentschädigung	34
Internatskosten.....	35
Ist-Lohn-Erhöhung	35
X. VERDIENSTBEGRIFF.....	35
XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN.....	35
XII. AKKORDARBEIT	36
XIII. PRÄMIENARBEIT	38

XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE.....	40
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.....	40
Schmutzzulage.....	40
Erschwerniszulage	40
Gefahrenzulage.....	40
Gemeinsame Bestimmungen	40
Nachtarbeitszulage	41
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten	41
Montagezulage	41
Vorarbeiterzuschlag	41
Überstundenzuschläge	41
Sonntagszuschlag.....	42
Feiertagsentlohnung	42
Gemeinsame Bestimmungen	42
XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG	43
Fälligkeit.....	44
Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne.....	44
XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG.....	45
Entgeltanspruch bei Erkrankung	45
Andere Entgeltfälle (§ 1154 b ABGB).....	47
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	48
Studienfreizeit	49
XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS.....	49
Urlaubszuschuss.....	50
Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses	51
XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION.....	51
Berechnung der Weihnachtsremuneration	52
XVIIIa. JUBILÄUMSGEGLD	52
XIX. ABFERTIGUNG.....	52
Berechnung der Abfertigung	53
Anrechenbarkeit anderer Leistungen	54
Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	54
XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN.....	55
XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL.....	55

ANHANG I	
Muster eines Dienstzettels	56
ANHANG II	
Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste und Zulagen.....	58
ArbeitnehmerInnen in Zeitlohn	58
Im Akkord beschäftigte ArbeitnehmerInnen	58
In Prämienentlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen	58
Verteilungsoption	58
Zulagen	59
Schlussbestimmungen	59
ANHANG III	
Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1.11.1986	59
ANHANG IV	
Regelung betreffend angemessenes Quartier.....	59
ANHANG IVa	
Brille für Bildschirmarbeit	61
ANHANG V	
Protokoll vom 18.9.1995 – zu Abschnitt XVII, Punkt 10, XVIII, Punkt 6....	61
ANHANG VI	
Protokoll vom 7.10.1997 – zu Abschnitt VI, Punkt 19.a.....	61
Protokoll vom 20.10.1997 – zu Abschnitt VIII, Punkte 2 und 6.....	62
Protokoll vom 19.10.1998	62
Protokoll vom 24.10.2001 – zu Abschnitt XVI	62
Protokoll vom 16.10.2002 – zu Abschnitt VIb.....	63
Protokoll vom 28.10.2003 – zu Abschnitt VIc; Abfertigung:	63
ANHANG VII	63

ANHANG VIII	
Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem	64
ANHANG IX	
Einführung des Monatslohnes.....	65
ANHANG X	
Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen	66
Schmutzzulage	66
Erschwerniszulage	66
Seehöhenzulage.....	66
Prosektorenzulage.....	66
Grubenzulage	66
Gefahrenzulage	67
Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe	67
Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen.....	67
Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten	67
Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung	67
SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT	70
SACHREGISTER	72

ABKÜRZUNGEN

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG	Angestelltengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
ArbAbfG	Arbeiterabfertigungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARÄG	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBI.....	Bundesgesetzblatt
BMVG	Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EStG.....	Einkommensteuergesetz
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
GewO	Gewerbeordnung
GIBG.....	Gleichbehandlungsgesetz
GMT.....	Gewerkschaft Metall-Textil
KV	Kollektivvertrag
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
MSchG.....	Mutterschutzgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil, andererseits.

II. GELTUNGSBEREICH

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

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.11.2003 in Kraft.
2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.
2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeits-

vertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Lohngruppe 1 sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

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

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

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

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

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

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

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

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

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

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

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

Weiterverwendungszeit

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit sechs Monate weiter zu verwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Absatz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.
9. Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Landesleitung der GMT kann die Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden. Konnte der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist er bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber für die in Punkt 8 festgelegte Dauer, im erlernten Beruf weiter zu verwenden.

V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

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

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

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

2. Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankengeldanspruches, des Krankengeldzuschusses, das Dienstjubiläum und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit solche 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. § 23 a Abs. 3 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

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

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

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

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht

pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

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

VI. ARBEITSZEIT

Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen
..... 38,5 Stunden.
2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz), Portiere, Chauffeure und Beifahrer, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarung über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden.
Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit beträgt.
3. Die verlängerte Wochenarbeitszeit im Sinne des Punktes 2 darf höchstens 60 Stunden betragen.
4. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der zweiten Hälfte der 39. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30 Prozent zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.
5. Werden hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegriffene Sonntags- und Nacharbeit keine besondere Vergütung. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung. Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt in jeder Woche eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe im Sinne des Arbeitsruhegesetzes). Diese hat jede dritte Woche einen Sonntag einzuschließen.
6. Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.
7. Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines

erhöhten Arbeitsbedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

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

Tägliche Arbeitszeit

9. Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen.
10. Mitgebrachte Speisen können während der Arbeitszeit ohne Beeinträchtigung der Arbeit eingenommen werden.
11. Zum Reinigen des Arbeitsplatzes bzw. der Maschinen ist die erforderliche Zeit einzuräumen. Diese fällt in die Arbeitszeit.
12. Das Reinigen der Werkstätten wird von hiefür bestimmten Arbeitnehmern vorgenommen. Lehrlinge dürfen nur zu solchen betriebsnotwendigen Reinigungsarbeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.
13. Für männliches hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden – für weibliche bis 10 Stunden – ausgedehnt werden.

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

Kurzarbeit

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

Verteilung der Normalarbeitszeit

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

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

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

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

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

17. Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen (gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmern mit diesen verlegt werden.

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

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen

Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

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

Durchrechenbare Arbeitszeit

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

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

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

Bandbreite

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

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

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

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

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

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

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

Erweiterte Bandbreite

19.a

- a) Anstelle der Punkte 16 (ausgenommen erster Absatz) bis 19 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Punkt 21 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 Durch-

rechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zu-
sendung an die Kollektivvertragspartner notwendig.

Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Be-
triebsvereinbarung abzuschließen.

Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

- b) 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.

Zeitzuschläge

- c) Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde ge-
bührt ein Zeitzuschlag von 25 Prozent. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochen-
arbeitszeit mit Lohnausgleich vereinbart werden.

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

Lage der Normalarbeitszeit

- d) Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jewei-
lige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch ge-
nommen wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu ver-
einbaren, 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 Durchrechnungs-
zeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche
entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Aus-
nahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem
Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen
Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein
feststehen, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschläge die
Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu

120 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

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

Verbrauch der Zeitguthaben

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

Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

- f) 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 Zeitausgleichs 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.

Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

Montageabsicherung

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

Für infolge des Zeitausgleichs gänzlich arbeitsfreie Tage ist die ausfallende Wegzeitvergütung mit dem Durchschnittswert der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen fortzuzahlen.

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

Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite¹

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

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

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

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

Jugendliche

20. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werkstage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden. Bei Anwendung der Punkte 16 bis 19 sind die Vorschriften über die Mindestruhezeit nach den Bestimmungen des Ar-

¹ Siehe auch Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19.a, in Anhang VI, Seite 61.

beitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes sowie des Arbeitsruhegesetzes zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

Schichtarbeit

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

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

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

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

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

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

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

Dekadenarbeit

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

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

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

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

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

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

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

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

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

Vla. MEHRARBEIT

Das Ausmaß der ab 1.11.1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1 1/2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkt 16 bis 22.

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

Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit sowie für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 16 bis 22, geleistet wird, gilt Abschnitt VII, Punkt 9.

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

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

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

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

VIb. NACHTARBEIT

1. Nacharbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung vorliegt. Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.
2. Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:
 - Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nacharbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,
 - die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nacharbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
 - oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

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

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

3. Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nacharbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.
4. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. Arbeitnehmer, die Nacharbeit leisten und die freiwerdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.
5. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nacharbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBI I 122/2002, ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.
6. Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Z 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer durch Nacharbeit abgeschlossen werden.

Vlc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Bei teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmern beträgt der Mindest-Monatslohn den gemäß Abschnitt IX gebührenden Betrag, geteilt durch 38,5 und vervielfacht mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl.
2. Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus beschäftigt, so ist der Verdienst für die Mehrstunden um 16,8% zu erhöhen, oder mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.
3. Für Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt überreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im

Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen.

VId. ALTERSTEILZEIT

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i.d.F. BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbart haben.
2. a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschaliert oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:
 - 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 Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebürt diese Abgeltung den Erben.
 - Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
4. Die Kollektivvertragspartner empfehlen:
 - a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
 - b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
 - c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Überstunden

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

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

2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.
3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.
4. Der Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter ist verpflichtet, den Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu verständigen. Das gilt nicht bezüglich der Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitnehmer. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, dann ist diese sofort nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.
5. Überstunden für den laufenden Tag dürfen grundsätzlich nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle angeordnet werden.

Sonn- und Feiertagsarbeit

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

Gemeinsame Bestimmungen

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES STÄNDIGEN BETRIEBES

Aufwandsentschädigung

1. Bei Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.), einschließlich Reisen, hat der Arbeitnehmer nach Maßgabe der Punkte 2 bis 4 Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung zur Abdeckung

seines mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vereinbart wurde.

Aufwandsentschädigungen im Sinne nachstehender Bestimmungen gelten jeweils – mit Ausnahme des Punktes 4, ab 2. Satz – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

2. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 11,93
Abweichend davon gebührt unter der Voraussetzung des vorigen Satzes, wenn die Beschäftigung an einem Tag ausschließlich innerhalb einer Entfernung – Luftlinie – von bis zu 4 km vom ständigen Betrieb bzw. Montagebüro erfolgt oder wenn sich die Abwesenheit nur über die Zeit von 11 bis 14 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 7,30
3. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit und einer Mittagspause von maximal 30 Minuten (für Arbeitnehmer im Sinne des § 15 (2) 1. AZG: Lenkpause von 45 Minuten) – gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 19,68
4. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 39,36
Eine Aufwandsentschädigung ist erstmals für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von mindestens € 39,36
wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr,
eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 19,68,
wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt.
Für den Tag der Rückreise wird
eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 19,68
bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt,
eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 39,36,
wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

Wegzeiten und Verkehrsmittel

5. Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeiten bezahlt. Für Wegzeiten außerhalb der Arbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst) ohne Zulagen und Zuschlüsse.

6. Wegzeiten, die nicht in die Arbeitszeit fallen, sind wie folgt zu vergüten: Bei Entfernungen (Luftlinie) zwischen dem ständigen Betrieb bzw. Montagebüro und dem nichtständigen Arbeitsplatz
- | | |
|--|----------------|
| bis 10 km | 1 Stundenlohn, |
| und von mehr als 10 km mit dem Lohn für die tatsächlich aufgewendete Wegzeit, jedoch mindestens 1 Stundenlohn. | |

Wird ein Arbeitnehmer während einer Wegzeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, als Lenker eines Fahrzeuges beschäftigt, erhält er nach Maßgabe der vorangeführten Bestimmung an Stelle der Wegzeitvergütung Überstundenentlohnung.

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gilt die Bestimmung des Punktes 6, 1. Satz, analog auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat, innerhalb von 2 km (Luftlinie) vom nichtständigen Arbeitsplatz entfernt angemessen zu nächtigen.

Wird der Arbeitnehmer an einem Ort beschäftigt, in dem es eine Betriebsstätte oder ein Montagebüro (Baubüro) gibt, so gilt die für die dortige Betriebsstätte bzw. Montagebüro (Baubüro) geltende Wegkreiseinteilung.

Die Wegzeitvergütung gebührt nur in der halben Höhe, wenn der Hin- oder Rückweg in die Arbeitszeit fällt. Steht die Berechnung der Wegzeit auf Grund der „Luftlinie“ offensichtlich in einem größeren Widerspruch zur tatsächlich aufgewendeten Wegzeit, so ist betrieblich eine Regelung zu vereinbaren.

7. Ist bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes ein Verkehrsmittel zu benutzen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.

Der Arbeitnehmer erhält die Eisenbahnfahrtkosten 2. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 250 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Eisenbahnfahrtkosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr fallen.

Vergütung für Schlafwagenbenutzung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich gemäß nachstehender Tabelle wie folgt:

bis 10.000 km	€ 0,356
ab 10.001 bis 15.000 km	€ 0,345
ab 15.001 bis 20.000 km	€ 0,334
darüber	€ 0,316

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1.1.2002 wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,356
darüber	€ 0,334

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenzen. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrvereinigungen veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z.B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw durch den Arbeitnehmer entstehen.

Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkw zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkw in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Dienstnehmers die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Der Arbeitnehmer hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Für den

Verfall der Ansprüche gilt Abschnitt XX sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt.

Für Sonderregelungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel gilt Punkt 29.

Nächtigungsgeld

8. Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird.

Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 13,27

9. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier (Anhang IV) zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

Heimfahrten

10. Bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, die Nächtigungen außer Haus erforderten oder wenn solche angeordnet wurden, hat der Arbeitnehmer nach jeweils zwei Monaten Wartezeit Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt zum ständigen Betrieb (Aufnahmeort). Bei jeder Heimfahrt sind die Wegzeit (Reisezeit), die Fahrtkosten und die entsprechende Aufwandsentschädigung zu vergüten. Zudem entsteht ein Anspruch auf unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden). Die Wegzeit kann nicht in die Freizeit eingerechnet werden.
11. Die Heimfahrt nach jeweils zwei Monaten Wartezeit muss innerhalb von zwei Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt auf Veranlassung des Betriebes unterblieben ist.
12. Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt, Wegzeit (Reisezeit) und die entsprechende Aufwandsentschädigung entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer erkrankt und die Heimreise antritt, wenn er die Heimreise wegen schwerer Erkrankung oder Ableben eines nahen Familienangehörigen antreten muss, ebenso vor Antritt des Urlaubes und bei Rückkehr sowie bei einer arbeitsbedingten Rückkehr zum ständigen Betrieb.

Bei Beschäftigung im Sinne des Punktes 10 hat der Arbeitnehmer nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung bzw. ab einer bezahlten Heimfahrt Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Betrieb und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Betrieb entfernt ist.

Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt.

Urlaub

13. Wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes seinen gesetzlichen Urlaub antritt, erhält er die Wegzeit, das Fahrgeld und die Aufwandsentschädigung für die Reise bis zum ständigen Betriebsort auch dann vergütet, wenn die Heimreise nicht angetreten wird. Führt der Arbeitnehmer die Reise zum ständigen Betriebsort aus und meldet im ständigen Betrieb den Urlaubsantritt bzw. das Urlaubsende, so beginnt und endet der Urlaub zum Zeitpunkt dieser Meldung.
- 13a. Für die Berechnung der Ansprüche im Zusammenhang mit den Punkten 1 bis 13 kann durch Betriebsvereinbarung anstelle des ständigen Betriebes ein anderer Ausgangspunkt für die Anspruchsberechtigung festgelegt werden.

Erkrankung und Unfälle

14. Wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes erkrankt, so erhält der Arbeitnehmer, wenn er sich in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in Spitalspflege begibt, ein Drittel der Aufwandsentschädigung vergütet. Verbleibt ein erkrankter Arbeitnehmer auf Anordnung des Arztes in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in häuslicher Pflege, so erhält er die volle Aufwandsentschädigung vergütet, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Die Ansprüche nach dem EFZG sowie die Bestimmungen über den Zuschuss zum Krankengeld werden hiervon nicht berührt.
15. Stirbt ein Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, so hat der Arbeitgeber die Überführungskosten vorschussweise zu tragen, die zurückzuzahlen sind, wenn den Angehörigen diese von dritter Seite bezahlt werden. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung, haben die Angehörigen den Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen sind die Angehörigen nicht verpflichtet. Sie haben sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann.

Entsprechende Anträge zur Rückerstattung sind jedoch von den Angehörigen zu stellen.

Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des ständigen Betriebes

16. Aufnahmeort von Arbeitnehmern ist der Betrieb oder dessen Montagebüro.

Bei räumlich fortschreitenden Arbeiten (z.B. Fernleitungsbau) gilt als Betriebsstätte der Sitz der Bauleitung (Baubüro), die für das Baulos zuständig ist. Die Bestimmungen über die Bezahlung von Wegzeiten (Punkte 5 und 6) gelten sinngemäß.

Beschäftigung im Ausland

Reisevorbereitung

17. Für die Dauer der Entsendung zu einer vorübergehenden Dienstleistung im Ausland gelten nachstehende Bestimmungen, Punkte 18 bis 30.

Dem Arbeitnehmer ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben, die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen sind in diesem Zusammenhang zu ersetzen.

Vereinbarungen

18. Vereinbarungen, die von diesem Kollektivvertrag bzw. betrieblichen Regelungen abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich unter Beziehung des Betriebsrates festzuhalten, z.B. in Form einer Ergänzung zum Dienstzettel gemäß Abschnitt IV, Punkt 2.

Dem Arbeitnehmer ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung (gemäß § 2 (3) AVRAG: 1 Monat) und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

Verkehrsmittel und Fahrtkosten

19. a) Die Wahl des Verkehrsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Arbeitgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Arbeitgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Arbeitnehmers in zeitlicher und körperlicher Hinsicht eintreten.
- b) Bei Bahnfahrten in Staaten, in denen die Wagenklasse 2 den Österreichischen Standard nicht erreicht, z.B. in Staatshandelsländern, wird jene Wagenklasse erstattet, die nach Österreichischem Standard der Wagenklasse 1 entspricht, in den übrigen Fällen werden die Kosten der Wagenklasse 2 im Sinne des Österreichischen Standards ersetzt.
- c) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

Arbeitszeit

20. a) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Arbeitnehmer 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 vereinbart werden.
- b) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Arbeitnehmer entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

Aufwandsentschädigung

21. a) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nächtigungsgeld 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 Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung, bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht (Nachtfahrten gemäß Punkt 7) für den anfallenden Mehraufwand. Bei kostenloser Beistellung eines angemessenen Quartiers (Anhang IV bzw. Schlafwagen) entfällt das Nächtigungsgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Fall vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

- b) Das Tag- und Nächtigungsgeld ist, soweit nicht eine betriebliche Regelung besteht, jeweils vor Antritt der Entsendung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.

Das Taggeld und das Nächtigungsgeld gebührt für die ersten 28 Tage einer Dienstreise in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten; danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld um nicht mehr als 10% unter dem Tag- bzw. Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegen. Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2001 beginnen.

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

- c) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag (Punkte 18 bis 30) gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztberührten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nächtigungsgeld (lit. b) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Arbeitnehmer zur Verrichtung der Tätigkeit aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt. Bis zum Grenzübertritt bzw. bis zum letztberührten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach Abschnitt VIII, Punkte 1 bis 5, zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Der Arbeitnehmer erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthalts im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, von mehr als 8 Stunden zwei Drittel und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein aliquoter Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden, im Inland geltenden Sätze der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

- d) 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 beziehungsweise die sonstigen Aufwendungen nicht vom Arbeitnehmer getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend.

Im Fall 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.

Bei Aufenthalten zu Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent des vorgesehenen Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird. Für vor dem 1.11.1998 begonnenen Aufenthalte bleibt es bei der bisherigen Regelung.

- e) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende Dienstauslagen, wie zum Beispiel Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.
- f) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nächtigungsgeld) entfällt im Fall eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn

eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Fall eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf ein Drittel des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nächtigungsgeld entfällt, jedoch werden unvermeidbar weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch den Arbeitgeber ersetzt.

- g) 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 Arbeitnehmer zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung vom Arbeitgeber als anrechenbar bezeichnete oder von einem Dritten besonders gewährte Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigung dieses Punktes anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung (einschließlich Fahrtkosten) ist dem Arbeitnehmer zeitgerecht zu akontieren.

Reisezeiten

22. Reisezeiten innerhalb der Arbeitszeit werden wie Arbeitszeit bezahlt. Für die effektive Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Ak-kord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst) ohne Zulagen und Zusätze.

Familienheimfahrt

23. Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Arbeitnehmer 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. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt – zum Beispiel durch die Auftragslage – nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat ein Sechstel, in außereuropäischen Staaten für jedes über 11 Monate hinausgehende Monat ein Elftel der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

Unfallversicherung

24. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer schriftlich Mitteilung zu machen.

Erkrankung und Unfälle

25. Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Der Arbeitgeber hat im Falle des Todes des Arbeitnehmers während der Entsendung den Rücktransport zu veranlassen und die Kosten zu übernehmen, wobei die Kostenübernahme bis zu einem Höchstausmaß von € 7.268,– nach oben begrenzt ist. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Abschnittes VIII, Punkt 15, sinngemäß.

Tod naher Angehöriger

26. Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne 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 eine Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

Höhere Gewalt

27. Im Falle einer konkreten persönlichen Gefahr (z.B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dem örtlichen Vorgesetzten herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Rückreise verhindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet ist, jener Verdienst (Abschnitt X) 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.

Abrechnung

28. Die Abrechnung der Ansprüche seitens des Arbeitnehmers hat tunlichst für jede abgelaufene Verrechnungsperiode bis zum Ende des Folgemonats durch schriftliche Abrechnung zu erfolgen.

Zur Geltendmachung der Ansprüche im Sinne des Abschnittes XX, Punkt 2, gilt als Fälligkeitstag der Tag der Beendigung der Beschäftigung im Ausland.

Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

29. a) Alle Ansprüche nach Punkt 21 und 22 können unter Beziehung des Betriebsrates auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschalregelung oder Auslandszulage abgegolten werden.

b) 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 die Weitergeltung der Firmenregelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt lit. c. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

c) Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass diese betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird.

Schlichtungsverfahren

30. Kommt es im Betrieb zu Auslegungsstreitigkeiten oder Streitigkeiten über die Anwendungen der Günstigkeitsklausel, ist der jeweilige Fachverband und die Gewerkschaft Metall-Textil zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hierbei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

IX. ENTLOHNUNG

Kollektivvertragslöhne (Mindestmonatslöhne)

1. Lohngruppen

LG Techniker.....	€ 2.042,02
LG 1	€ 1.871,49
LG 2	€ 1.659,98
LG 3	€ 1.447,19

LG 4	€ 1.354,91
LG 5	€ 1.288,29
LG 6	€ 1.234,46
LG 7	€ 1.215,24

2. Lohngruppenmerkmale

Lohngruppe Techniker:

Arbeitnehmer mit langjähriger Berufspraxis in der Lohngruppe 1, die inhaltlich so anspruchsvolle Arbeiten selbstständig ausführen, dass dafür praktische und theoretische Fachkenntnisse, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen, Voraussetzung sind und die hervorragende Verantwortung tragen.

Die genannten Qualifikationen müssen entsprechend nachgewiesen werden.

Lohngruppe 1:

Spitzenfacharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung).

Hervorragende Fachkenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechende Verantwortung. Fähigkeit zur selbständigen Arbeit.

Lohngruppe 2:

Qualifizierte Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung). Große Fachkenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechende Verantwortung. Fähigkeit zur selbständigen Arbeit.

Lohngruppe 3:

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen.

Lohngruppe 4:

Besonders qualifizierte Arbeitnehmer mit einer längeren Zweckausbildung, großen Arbeitserfahrungen und dementsprechender Verantwortung.

Lohngruppe 5:

Qualifizierte Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung und Verantwortung.

Lohngruppe 6:

Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung und Verantwortung. Auch Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung in Produktion oder Montage, sofern sie mehrere Arbeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit.

Lohngruppe 7:

Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung.

3. Der Kollektivvertragslohn (Mindestmonatslohn) einer Lohngruppe stellt keine Begrenzung des Ist-Lohnes einer niedrigeren Lohngruppe dar.

Regelmäßige Überzahlungen des Kollektivvertragslohnes, die weder unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages) fallen noch zweckbestimmte Zulagen sind, gelten als Bestandteil des Monatslohnes.

4. Nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betriebsüblichen Gesichtspunkte entsprechend seinen Fähigkeiten einzustufen. Die Einstufung setzt voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird.

Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestlohnes gemäß Lohngruppe 4.

Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung zum erstanberaumten Termin hat die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen zu erfolgen.

Ab Beendigung der Lehrzeit bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Differenz zwischen der Lohngruppe 4 und 3 nachzuzahlen. Keine Nachzahlung erfolgt, wenn der Ist-Lohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der Mindestmonatslohn der Lohngruppe 3.

Pflichtpraktikanten

- 4a. Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspрактиkum ableisten müssen, gebührt abweichend von Punkt 1 bis 4 für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspрактиkums (max. 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspрактиka aufgrund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 817,79. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

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

Lohngruppenerweiterung

5. Die kollektivvertraglichen Lohngruppen können auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden, dabei ist es möglich, über den Mindestsatz der darüber liegenden Lohngruppen hinauszugehen. Es ist jedoch eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser

betrieblichen Lohngruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen.

Lehrlingsentschädigung

6. 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	1.047,83	1.109,83

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei

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

1. Jahr Vorlehre	€ 430,90
2. Jahr Vorlehre	€ 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.

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

Internatskosten

7. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

Ist-Lohn-Erhöhung

8. Die Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang II geregelt.

X. VERDIENSTBEGRIFF

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

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

In den Monatsverdienst sind einzubeziehen:

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

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

XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN

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

XII. AKKORDARBEIT

1. Die Akkorde sind so zu erstellen, dass ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normalleistung den betrieblichen Akkordichtsatz seiner Lohngruppe verdient.
2. Die betrieblichen Akkordichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der entsprechenden Lohngruppe liegen und einen Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienst ermöglichen, der jedenfalls um 30 Prozent höher liegt als der vergleichbare Kollektivvertragslohn.
3. Die Akkorde sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen; soweit wie möglich erfolgt die Festsetzung auf Grund objektiver Messgrößen (zum Beispiel Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkordvorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.
4. Bei der Erstellung der Akkorde ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann. Die einzelnen Bestimmungsgrößen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkordsystem.
5. Die Akkorde sind vor Beginn der Akkordarbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.
6. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines wieder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.
7. Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkordvorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch den Mehrverdienst bei anderen Akkorden infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkordvorgaben auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtig zu stellen.
8. Unterschreitet der Akkordverdienst ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuzahlen.

9. Eine Änderung von bereits feststehenden Akkorden setzt eine geänderte Arbeitsmethode oder eine Änderung der technischen Einrichtungen, wie Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen und dergleichen, voraus.
10. Ergeben sich durch Umstände, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (zum Beispiel hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.
11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkordvorgabe eine Änderung ergibt, so ist der geänderte Akkord frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
12. Wird ein im Akkord beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Tage der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkte 13 und 14 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.
13. Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkorddurchschnittsverdienst weiterbezahlt. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.
14. Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkorddurchschnittsverdienst weiterbezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst werden, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.
15. Die Weiterbezahlung des Akkorddurchschnittes gemäß Punkte 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkordarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z.B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).
16. Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkordarbeit unmöglich und wird der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, so gebührt ihm bis zur Dauer von vier Wochen sein Akkorddurchschnittsverdienst.
17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern dies durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem Arbeitnehmer die entsprechende Zeit einzuräumen und mit seinem Akkorddurchschnittsverdienst zu vergüten.

18. Der Akkorddurchschnittsverdienst ist der durchschnittliche Akkordverdienst der letzten 13 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Wochen (beziehungsweise 3 Monate oder Kalendervierteljahr).
19. Bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.
20. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Akkordbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.
21. Bei offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen werden auf Antrag des Betriebsrates die Kollektivvertragspartner auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

XIII. PRÄMIENARBEIT

1. Eine Prämienentlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruht.
2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers im Verrechnungszeitraum. Erwirbt der Arbeitnehmer auf Grund seiner Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist ihm der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu bezahlen.
3. Als Bezugsgrößen für die Ermittlung der Prämie kommen in Betracht: Güte und Menge der Erzeugnisse, Nutzungsgrad der Betriebsmittel, Ausnutzung der Werkstoffe, Verbrauch an Betriebs- und Hilfsstoffen, Verbrauch an Energie.
4. Für die Festsetzung der Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt.
5. Die Prämien sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.
6. Die Prämien sind vor Aufnahme der Prämienarbeit dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.
7. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so führt dies zu keiner Herabsetzung der Prämie.

8. Die Grundlagen zur Prämienermittlung können geändert werden, wenn sie fehlerhaft erstellt sind oder wenn sich die Arbeitsbedingungen oder die Voraussetzungen geändert haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
9. Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Zeitpunkt der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord-, Prämien- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 10 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.
10. Wird ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er vier Wochen hindurch 90 Prozent seines Durchschnittsverdienstes, jedoch mindestens 50 Prozent seiner in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte Durchschnittsverdienst niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu bezahlen.
11. Die Weiterbezahlung des Prämienlohnes gemäß Punkt 10 gebührt dann nicht, wenn die Prämienarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (zum Beispiel Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).
12. Der Durchschnittsverdienst entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) je Stunde verdient worden ist.
13. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Prämienbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.

Akkordähnliche Prämien

14. Bei akkordähnlicher Prämienarbeit sind die Prämienvorgaben so festzulegen, dass sie einen Prämiendurchschnittsverdienst der Gesamtheit jener Arbeitnehmer, die der gleichen Lohngruppe zuzuordnen sind, ermöglichen, der um 30 Prozent höher liegt als der vergleichbare Kollektivvertragslohn.

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

XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen²

Schmutzzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,389

Erschwerniszulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,389

Gefahrenzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,389

Gemeinsame Bestimmungen

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

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

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

² Siehe Anhang X, Seite 66.

Nachtarbeitszulage

5. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens € 1,590 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt eine Zulage nach Punkt 6 nicht.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

6. Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für die 2. Schicht pro Stunde mindestens € 0,341 für die 3. Schicht pro Stunde mindestens € 1,590

Montagezulage

7. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb des ständigen Betriebes (Abschnitt VIII, Punkt 1) – gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens € 0,600

Vorarbeiterzuschlag

8. Dem Vorarbeiter gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10 Prozent seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämienendurchschnittsverdienst). Dieser Zuschlag gebührt auch Arbeitnehmern für jene Zeit, in der ihnen bei Montagearbeiten sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes wenigstens drei, bei Arbeiten innerhalb des ständigen Betriebes wenigstens sechs Arbeitnehmer unterstellt sind.

Überstundenzuschläge

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

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

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

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

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

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

Wird der Arbeitnehmer nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten. Besteht im Betrieb für die Arbeitnehmer für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

Sonntagszuschlag

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

Feiertagsentlohnung

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

Gemeinsame Bestimmungen

12. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge der Punkte 9 bis 11 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
13. Die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkte 9 bis 11 beziehungsweise Abschnitt VIa – nicht jedoch für das fortlaufende Feiertagsentgelt sowie den Grundlohn für Sonntagsarbeit – beträgt 1/143 des Monatslohnes (bei 38,5 Wochen-Stunden Normalarbeitszeit); der Vorarbeiterzuschlag gemäß Punkt 8 ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen.

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

Abschnitt XVIII) aliquot in der Überstundenvergütung bzw. im Feiertags- und Sonntagszuschlag berücksichtigt.

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

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

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

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

Soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen wird, sind – erstmals anlässlich des Übergangs auf den Euro – in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung 3 oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist jedoch der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden. Betriebe ohne Betriebsrat, die in der Lohnverrechnung nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen können, haben bei der Festsetzung solcher Werte per 1.11.2001 aufzurunden. In den Folgejahren ist kaufmännisch zu runden.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:
 - a) den Verrechnungsmonat,
 - b) den Monatslohn bzw. Akkord- oder Prämienverdienste,
 - c) Überstunden,
 - d) Zulagen, Zuschläge sowie Provisionen,
 - e) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
 - f) Sonderzahlungen,
 - g) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
 - h) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

Wenn bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich, Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist der Arbeitnehmer monatlich, spätestens vor Ende der diesem Verrechnungszeitraum nachfolgenden Lohnabrechnungsperiode, über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit (Abschnitt VI, Punkt 1) und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (\pm Stunden) schriftlich zu informieren.

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

Fälligkeit

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

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmern ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst (Abschnitt XII, Punkt 18; XIII, Punkt 12), auf Basis von 167,4 Stunden, zu bezahlen.

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

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

Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

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

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

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

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

XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

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

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

- bei Krankheit (Unglücksfall) pro Arbeitsjahr:

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

ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen
ab 15 Jahren	10 Wochen
volles Entgelt.	

Entgeltanspruch bei Erkrankung

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

bis 5 Jahre	für 5 Wochen
ab 5 Jahren	für 7 Wochen
ab 15 Jahren	für 9 Wochen
ab 25 Jahren	für 11 Wochen
über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus. ³	
2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden Arbeitnehmerbeiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse zieht. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden.

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

³ Siehe Protokollanmerkung vom 24.10.2001 in Anhang VI, Seite 62.

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

- 2a. Über die Anspruchsdauer des EFZG hinaus besteht ferner unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit). Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses
- | | |
|--------------------|--------------|
| bis 5 Jahre..... | für 2 Wochen |
| ab 5 Jahren | für 4 Wochen |
| ab 25 Jahren | für 6 Wochen |
- über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.⁴ Für seine Berechnung gilt Punkt 2. Nach Erschöpfung dieses Anspruches hat der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in Punkt 1 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.
3. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schulhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält der Arbeitnehmer Krankenentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss, der zurückzuzahlen ist, wenn dem Arbeitnehmer vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der Arbeitnehmer diesen Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

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

Gemeinsame Bestimmungen

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

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

⁴ Siehe Protokollanmerkung vom 24.10.2001 im Anhang VI, Seite 62.

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

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

Nachweispflicht

- 5a. Arbeitnehmer sind ab 1.1.1999 nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arztbesuch, Behörden- wegen udgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass von der Mehrzahl der Angestellten des Betriebes ein solcher Nachweis gefordert wird. § 8 Abs. 5 EFZG bleibt unberührt.

Andere Entgeltfälle (§ 1154 b ABGB)

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

6. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten oder Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten
..... 3 Arbeitstage.
7. Anlässlich der eigenen Eheschließung 3 Arbeitstage.
8. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat 1 Arbeitstag.
Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten 1 Arbeitstag.
- 8a. Findet das Begräbnis im Inland, jedoch außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers statt, so gebührt außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort bis zum Höchstmaß eines weiteren Tages.
9. Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin ... 1 Arbeitstag.
10. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt die nachweislich notwendige Zeit.

11. Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar 2 Arbeitstage.
12. Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes 1 Arbeitstag.
13. Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt 1 Arbeitstag.
14. Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird. Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A).
Eine Fortzahlung des Entgelts entfällt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält. Weiters besteht kein Anspruch im Sinne dieses Abschnittes für die Pflege eines unter 12 Jahre alten Kindes für die 2. Woche der Pflegefreistellung (§ 16 Abs. 2 UrlG).
15. Ansprüche im Sinne der Punkte 6, 7, 8 und 9 sowie 11 und 12 gebühren auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt, müssen jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

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

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

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

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

Studienfreizeit

17. HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen der §§ 16 ff Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl Nr. 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.
18. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Hochschule bzw. ab 1.1.2000 einer Fachhochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Gleiches gilt für die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung (an jeder Schule).

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

XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS

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

Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer, der Studien an einer Mittelschule oder an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen, sofern diese Jahre nicht bereits als Dienstjahre für den Urlaub berücksichtigt wurden. Diese Anrechnung ist wirksam für Urlaubsjahre, die nach dem 31.10.1998 beginnen.

Während des Urlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

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

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

Urlaubszuschuss

5. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst (Abschnitt X).
6. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubes fällig. Bei Teilung des Urlaubes gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Regelungen, nach denen die Auszahlung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches einheitlich für alle Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag erfolgt, können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Spätestens ist der Urlaubszuschuss jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.
7. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Dieser ist bei Antritt des Urlaubes fällig.
Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt; ab 1.1.1999 wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.
8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch eines Urlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) unabhängig vom Verbrauch eines Urlaubes, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:
 - a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
 - b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - c) Austritt ohne wichtigen Grund.
9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes, bei einheitlicher Auszahlung (Punkt 6) vor Erhalt des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei:
 - a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - b) Austritt ohne wichtigen Grund.
10. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche 1/52) anteilmäßig.

Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22.2.1978 über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.

Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnittsberechnung gilt Abschnitt XVI, Punkt 4, sinngemäß.

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

XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Abschnitt X) nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen:
2. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat mit dem Monatslohn für November zu erfolgen. Wurde durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit des Monatslohnes hinausgeschoben, hat die Auszahlung der Weihnachtsremuneration bis spätestens zum Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.
Für später eintretende Arbeitnehmer ist die Weihnachtsremuneration mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.
3. Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52).
4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch:
 - a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - b) Austritt ohne wichtigen Grund.
5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Weihnachtsremuneration, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil der Weihnachtsremuneration dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:
 - a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
 - b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
 - c) Austritt ohne wichtigen Grund.

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

Berechnung der Weihnachtsremuneration

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

XVIIIa. JUBILÄUMSGELD

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebührt

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

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatslöhnen.

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

XIX. ABFERTIGUNG⁵

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBI Nr. 107/79 (Arbeiterabfertigungsgesetz) sowie das Nachschwerarbeitsgesetz (BGBI Nr. 354/81) in der jeweils geltenden Fassung. Das Arbeiterabfertigungsgesetz sieht derzeit folgende Abfertigungsabstufungen vor:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

3 Jahren	2 Monatsentgelte
5 Jahren	3 Monatsentgelte
10 Jahren	4 Monatsentgelte
15 Jahren	6 Monatsentgelte

⁵ Siehe auch Anhang VI, Protokoll vom 28.10.2003, Seite 63.

20 Jahren	9 Monatsentgelte
25 Jahren	12 Monatsentgelte

2. Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat und der Arbeitnehmer dieses unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist aus folgenden Gründen löst:
- a) Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);
 - b) Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b ASVG bzw. Artikel X NSchG.
3. Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

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

Berechnung der Abfertigung

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

Wird innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszzeit 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 Be-

rechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Stunden- bzw. Monatslohnes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

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

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

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

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

Diese Bestimmungen gelten für die Beendigung von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1997.

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

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

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

Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

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

XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.
2. Abweichend davon müssen
 - Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge,
 - Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
 - Reiseaufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungenbei sonstigem Verfall binnen 4 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinne des GIBG sind.
3. Eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

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

ANHANG I

Muster eines Dienstzettels⁶

(Firmenkopf)

DIENSTZETTEL

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):

.....
.....

2. Arbeitnehmer(in):

Herr/Frau:

Anschrift:

3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes* zum Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie gilt der Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie.

4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Die Probezeit beträgt*

Das Dienstverhältnis ist bis befristet.*

5. Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.

6. Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)Ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)Orte:

7. Einstufung in kollektivvertragliche Lohnordnung:

Bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Lohngruppe 1:

.....

8. Vorgesehene Verwendung:

Entsendung zu Dienstreisen oder Montagen:

im Inland Ja Nein

im Ausland Ja Nein

9. Anfangsbezug/Einstell-Lohn (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile):*

Sonderzahlungen:

Sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag.

⁶ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt
.....

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekannt gegebenes Konto überwiesen. Ja Nein

10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes bzw. nach dem Kollektivvertrag.

11. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und beträgt Stunden.

Ihre Normalarbeitszeit beträgt Stunden.*
(Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlich möglich ist.)

Bei Teilzeitbeschäftigung:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.*

12. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmerseite abgeschlossene Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in
zur Einsichtnahme aufgelegt.

13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....
.....

....., am

* Nicht Zutreffendes bitte streichen.

ANHANG II

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

ArbeitnehmerInnen in Zeitlohn

1. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten ArbeitnehmerInnen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden **um 2,5%** erhöht. Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

Im Akkord beschäftigte ArbeitnehmerInnen

2. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind **um 2,5%** zu erhöhen.
b) Liegen die danach ermittelten Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienste nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn, so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
c) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung in den Betrieben geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der entsprechenden Lohngruppen zu erhöhen.

In Prämienentlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen

3. Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
 - a) Der Grundlohn des Arbeitnehmers ist **um 2,5%** zu erhöhen.
 - b) Ist die Prämie in einem Prozentwert des Grundlohnes festgelegt, so ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentwertes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.
 - c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämiensätze sind **um 2,5%** zu erhöhen.

Verteilungsoption

4. Anstelle des in den Punkten 1 bis 3 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Lohnsumme um 2,9% vereinbart werden, wobei 0,6% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istlohnnerhöhung) verwendet werden kann. Die Istlohnnerhöhung gemäß den Punkten 1 bis 3 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 Punkt 1 bis 3 ist rückwirkend ab 1.11.2003 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage des Monats Oktober, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie usgl.) des Durchschnittes der Monate August bis einschließlich

Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gemäß den Punkten 1 bis 3 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 Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

Zulagen

5. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,5% erhöht.

Nach durchgeföhrter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist das nicht der Fall, ist auf diese nachzuziehen.

Schlussbestimmungen

6. Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte 1 bis 5 unter Beachtung der Bestimmungen über den Geltungsbeginn gilt dieser Anhang II als erfüllt.

ANHANG III

Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1.11.1986

Die Artikel I bis IV sind im Kollektivvertrag eingearbeitet. Die Artikel V bis VII sind weiterhin in Geltung. (Dazu Kollektivvertrag vom November 1985.)

ANHANG IV

Regelung betreffend angemessenes Quartier

Eine Nächtigungsmöglichkeit in angemessener Weise gemäß Abschnitt VIII dieses Kollektivvertrages liegt nur vor, wenn sie neben den Kriterien von Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz und Arbeitnehmerschutzverordnung mindestens folgenden Anforderungen entspricht:

1. Nach Möglichkeit ist den Arbeitnehmern ein ortsfestes Quartier zur Verfügung zu stellen.
2. Den Arbeitnehmern sind nach Möglichkeit Ein- oder Zweibettzimmer zur Verfügung zu stellen, wobei ein Einbettzimmer mindestens 8 m^2 , ein Zweibettzimmer mindestens $12,5\text{ m}^2$ haben muss. Doppelbetten sind unzulässig. Bettzeug und Bettwäsche sind beizustellen und mindestens alle zwei Wochen zu wechseln. Pro Bett muss ein Nachttisch oder eine ähnlich zweckentsprechende Einrichtung vorhanden sein.

Zimmer müssen über eine elektrische Beleuchtung verfügen. Neben der Raumbeleuchtung, die das ganze Zimmer einwandfrei beleuchten muss, ist auch eine eigene Beleuchtung bei Bett und Waschbecken vorzusehen. Die vorhandene Beleuchtung muss auch das Lesen und Schreiben beim Tisch einwandfrei ermöglichen. Auch eine Steckdose mit Spannungsangabe muss vorhanden sein.
3. Die Zimmer sind durch Vorhänge oder andere geeignete Einrichtungen gegen Einblick von außen zu schützen. Sofern die Zimmer nicht versperrbar sind, ist ein versperrbarer Schrank mit Fächern, Ablage- und Aufhängemöglichkeiten und Kleiderbügel zur Verfügung zu stellen.
4. Waschplätze sind jedenfalls mit Kalt- und Warmwasser auszustatten. Je acht Arbeitnehmer ist eine Brauseeinrichtung vorzusehen. Die Waschplätze müssen mit einem Spiegel und einer Ablage ausgestattet sein.
5. Pro acht Arbeitnehmer muss eine mit einem Wasserklosett ausgestattete, verschließbare, belüftbare Abortzelle zur Verfügung stehen. Bruchteile zählen voll.
6. Der Arbeitgeber hat für eine regelmäßige Reinigung der Quartiere auf seine Kosten zu sorgen.
7. Nach Möglichkeit sind die Quartiere auch mit ausreichend großen gemeinschaftlichen Aufenthaltsräumen auszustatten.
8. Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen sowie Kühlvorrichtungen (Kühlschränke) und Abfallbehälter müssen für den Arbeitnehmer ausreichend zur Verfügung stehen. Ist dies bei gewerblichen Vermietern nicht möglich, müssen diese Einrichtungen am Montageort vorhanden sein.
9. Das Quartier gilt auch als angemessen, wenn nur geringfügige Abweichungen von dem angeführten Standard vorliegen. Dies wird insbesondere dann zutreffen, wenn die Einhaltung dieser Kriterien auf Grund der örtlichen Lage oder in Bezug auf Bauvolumen und Dauer der Baustelle nur schwer möglich ist. Darüber hinaus kann durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat eine andere Regelung getroffen werden.
10. Diese Regelung tritt für ab 1.4.1991 neu einzurichtende Baustellen in Kraft.

ANHANG IVa

Brille für Bildschirmarbeit

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

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

ANHANG V

Protokoll vom 18.9.1995

Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII, Punkt 10, und XVIII, Punkt 6:

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

ANHANG VI

Protokoll vom 7.10.1997

Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19.a:

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

Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (VI/16 bis 19 und 21) schließt nicht aus, dass im Sinne des Punktes 17 ein-

gearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im vorhinein fix festgelegt ist.

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

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

Protokoll vom 20.10.1997

Übergangsregelungen zu Abschnitt VIII, Punkte 2 und 6:

In Betrieben, in denen aufgrund von am 31.10.1997 bestehenden Vereinbarungen oder Übungen insgesamt höhere Wegzeitvergütungen zustehen, als nach der ab 1.11.1997 geltenden Neufassung des Abschnittes VIII/6, tritt für die Dauer des aufrechten Bestandes dieser Regelungen die Neufassung des Abschnittes VIII/2 und 6 nicht in Kraft. Es bleibt die bis 31.10.1997 gültige Fassung mit der Maßgabe aufrecht, dass die Aufwandsentschädigung in der Höhe des jeweils für Beschäftigung innerhalb 4 km geltenden Satzes gebührt.

Durch diese Regelung werden bestehende Vereinbarungen weder verfestigt noch in Frage gestellt.

Protokoll vom 19.10.1998

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

Protokoll vom 24.10.2001

Zu Abschnitt XVI:

Der Entfall des Punktes B sowie die Neuregelung in Abschnitt XVI Punkt 1 und 2a sind auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31.12.2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Soweit für solche Arbeitsverhinderungen vor dem 1.11.2001 Krankengeldzuschuss für längere Zeiträume geleistet wurde, kann er nicht zurückgefordert werden. Für Arbeitsunfälle, bei denen der gesetzliche Entgeltfort-

zahlungsanspruch am 1.11.2001 bereits erschöpft ist, entsteht Anspruch auf Krankengeldzuschuss gemäß Abschnitt XVI Punkt 2a erst für nach diesem Zeitpunkt beginnende Krankenstände.

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

Protokoll vom 16.10.2002

Zu Abschnitt VIb:

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

Protokoll vom 28.10.2003

Zu Abschnitt VId:

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

Abfertigung:

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

ANHANG VII

Aufgrund des § 12a ARG wird für die Erzeugung und Prüfung von magnetischen Vorschaltgeräten und Transformatoren für die Anwendung in Beleuchtungssystemen, die im Imprägnationsverfahren hergestellt werden, ab 15.11.1997 bis 31.10.2006 Sonntagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), die Einführung eines Monatslohnes im Sinne des Abschnittes VI, Punkt 19.a lit. h, eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeitern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Betriebsver-

einbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

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

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

ANHANG VIII

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

Bildungskarenz

(§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

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

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 aufrechterhalten werden.

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

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

Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

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

Aus- und Weiterbildung

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

ANHANG IX

Einführung des Monatslohnes

Spätestens ab 1.1.2001 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Monatslohn.

Die vor Einführung des Monatslohnes bestehenden Stundenlöhne (auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind mit 167,4 zu multiplizieren (bei Einführung am 1.11. ist anschließend gemäß Anhang II zu erhöhen). Bestehende Monatslöhne, die auf Grundlage von 167 Stundenlöhnen errechnet wurden, sind (ggf. vor der Anwendung von Anhang II) mit 1,0024 (167,4:167) zu multiplizieren. Sinngemäß zu errechnende Aufwertungsfaktoren gelten für alle Monatslöhne, die auf Grundlage von weniger als 167,4 Stundenlöhnen errechnet wurden. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die bestehenden Stundenlöhne gleichfalls mit dem Faktor laut den voranstehenden Regelungen zu vervielfachen, sodann durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

ANHANG X

Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen

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

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

- die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen Zulagen des Abschnittes I mit Wirkung vom **1.11.2003** auf die in diesem Abschnitt vereinbarten Beträge zu erhöhen bzw.
- die Bestimmungen des Abschnittes I, soweit sie ihrem Wesen nach für die Firmen in Betracht kommen, in Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, die mit Wirkung vom **1.11.2003** neu abgeschlossen werden.

I.

1. Schmutzzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 1, mit mindestens **€ 0,389**)

2. Erschwerniszulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 2, mit mindestens **€ 0,389**)

2.1 Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe
von 1.600 m **€ 0,989** pro Stunde.

2.2 Prosektorenzulage

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

Die Zulage beträgt **€ 1,240** pro Stunde.

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

2.3 Grubenzulage

In Gruben und Kavernen sowie bei U-Bahnbau unter Tag gebührt bei Arbeiten in Röhren und bei im Bau befindlichen und außerhalb von Stationen durchgeführten Tätigkeiten eine Grubenzulage,
diese beträgt **€ 0,836** pro Stunde.

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

3. Gefahrenzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 3, mindestens **€ 0,389**)

3.1 Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

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

von 6 – 15 m	€ 0,463 pro Stunde,
von 15 – 40 m	€ 1,554 pro Stunde,
von 40 – 70 m	€ 2,331 pro Stunde,
über 70 m	€ 3,062 pro Stunde.

3.2 Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen

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

von 15 m eine Zulage von **€ 0,581** pro Stunde.

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

3.3 Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten

Für Arbeiten mit Bolzensetzgeräten, die mit Kartuschen betrieben werden, gebührt eine Zulage von **€ 0,389** pro Stunde.

3.4 Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung

Für Arbeiten an Straßenbeleuchtungsanlagen, Verkehrssignal- und Hinweiseinrichtungen, Oberleitungen von Straßenbahnen und O-Bussen gebührt eine Zulage von **€ 1,154** pro Stunde.

Sie gebührt nur dann, wenn diese Arbeiten auf Straßen und Plätzen der Bundeshauptstadt und der Landeshauptstädte, sowie auf allen Bundesstraßen, Vorrangstraßen, Autobahnen, Schnell- und Durchzugstraßen, Unterfahrungen, Tunnels,

Brücken und im Bereich aller Kreuzungen, ferner auf allen Straßen mit Straßenbahn, O-Bus- oder sonstigem regelmäßigen Linienbetrieb durchgeführt werden.

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

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

II.

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

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

Wien, am 18.12.2003

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obmann:
Gen.Dir. Dipl.Ing. Albert Hochleitner

Geschäftsführer:
Dr. Lothar Roitner

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Metall-Textil**

Vorsitzender:
Rudolf Nürnberger

Zentralsekretär:
Karl Haas

Wien, am 18.12.2003

SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT

Stand: Dezember 2003

Die Übersichtstabelle ist nur auf die Regelfälle der im Kollektivvertrag aufscheinenden Entgeltarten anwendbar. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Spezialbestimmungen. Diesbezüglich wenden Sie sich bitte an den FEEI: Dr. Bernhard Gruber; Tel.: 01/58839-56; gruber@feei.at.

	LSt	SV	AKU/WFB
<u>Abfertigung</u>	pfl.	frei	frei
<u>Abfertigungsbeitrag gemäß BMVG</u>	frei	frei	frei
Arbeitskleidung, normal übliche (wenn sie der AN kostenlos vom AG erhält)	frei	frei	frei
<u>Schutzkleidung, arbeitsbedingt</u>		ist vom AG beizustellen	
<u>Aufwandsentschädigung⁶</u> (KV/Abschnitt VIII)	frei	frei	frei
Fahrtkostenvergütung für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten) (KV/Abschnitt VIII und Kilometergelder)	frei	frei	frei
Krankengeldzuschuss (KV/Abschnitt XVI)	pfl.	frei	frei
Erschwerniszulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Gefahrenzulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Montagezulage (KV/Abschnitt XIV)	pfl.	pfl.	pfl.
Nachtarbeitszulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Nächtigungsgeld (KV/Abschnitt VIII)	frei ⁷	frei ⁷	frei
Schichtzulage (KV/Abschnitt .XIV) (außer Nacht- und Sonntagsschichtzuschläge)	pfl.	pfl.	pfl.
Schmutzzulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	frei ²	frei
Sonntagszuschlag (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Stundenlohn/Wochenlohn/Monatslohn	pfl.	pfl.	pfl.
Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (KV/Abschnitt IV/7a)	pfl.	pfl.	pfl.
Sonderzahlungen (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)	frei/pfl. ⁴	pfl. ³	frei
Feiertagsarbeitszuschläge	frei ¹	pfl.	pfl.
Überstundengrundlohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenzuschläge			
50 + 100 Prozent (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Überstundenpauschale ⁵	pfl.	pfl.	pfl.
Wegzeit (KV/Abschnitt VIII)	pfl.	pfl.	pfl.

pfl. = abgabenpflichtig

SV = Sozialversicherung

frei = abgabenfrei

AKU = Arbeiterkammerumlage

LSt = Lohnsteuer

WFB = Wohnbauförderungsbeitrag

BMVG = Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz

ERLÄUTERUNGEN ZUR TABELLE

- ¹ Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sind gemäß § 68 EStG 1988 insgesamt bis € 360 monatlich steuerfrei. Zusätzlich sind Zuschläge für die ersten 5 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohns, maximal € 43 pro Monat, steuerfrei (§ 68 EStG).
Als Nachtarbeit gelten zusammenhängende Arbeitszeiten von mindestens 3 Stunden, die auf Grund betrieblicher Erfordernisse zwischen 19 Uhr und 7 Uhr erbracht werden müssen. Für Arbeitnehmer, deren Normalarbeitszeit im Lohnzahlungszeitraum auf Grund der Beschaffenheit ihrer Arbeit überwiegend in der Zeit von 19 Uhr bis 7 Uhr liegt, erhöht sich der Freibetrag um 50%.
- ² Sozialversicherungsfreiheit der Schmutzzulage ist gewährleistet, wenn sie gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen ist (§ 68 EStG).
- ³ Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss) sind in der Sozialversicherung bis zur zweifachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage beitragspflichtig. Darüber hinausgehende Beiträge sind beitragsfrei.
Die zweifache Höchstbeitragsgrundlage beträgt
im Kalenderjahr 2003 € 6.720
im Kalenderjahr 2004 € 6.900.
Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag sind von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.
- ⁴ Freibetrag: Sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Belohnungen usw.) sind bis € 620 jährlich steuerfrei (§ 67 EStG).
- ⁵ Die im Überstundenpauschale enthaltenen Überstundenzuschläge sind im Rahmen der Steuerfreiheit von Zulagen und Zuschlägen dann steuerfrei, wenn mit dem Finanzamt eine entsprechende Vereinbarung besteht und der Nachweis für die Überstundenleistung erbracht wird.
- ⁶ Aufwandsentschädigungen sind bis zu € 26,40 pro Tag steuer- und sozialversicherungsfrei.
- ⁷ Nächtigungsgeld ist bis zu € 15 pro Nacht, inklusive Frühstück, ohne Nachweis steuer- und sozialversicherungsfrei, darüber hinaus nur bei Rechnungslegung (§ 26 Z. 4 EStG).

SACHREGISTER

A

Abfertigung 52

- "Abfertigung neu" 55, 63
- Altersteilzeit 17
- Dienstzeitzusammenrechnung 4
- Karenz 4
- Übertritt 55

Ablaufmitteilung 3

Abrechnung 43

- Auslandsbeschäftigung 31

Akkordarbeit 9, 36

- Arbeitszeit - Bandbreite, erweiterte 12
- Fälligkeit 44
- Überstundengrundvergütung 42

Akkordlöhne

- Erhöhung 58

Altersteilzeit 17

- Änderung gesetzlicher Bestimmungen 63

Amtswege

- Dienstverhinderung 48

Anrechnung

- auf Abfertigung 54

Arbeitsbereitschaft 5, 6

- KFZ-Lenker 6

Arbeitsunfähigkeit

- Nachweispflicht 47

Arbeitsunfall 63

- Entgeltfortzahlung 45
- Krankengeldzuschuss 46

Arbeitsverhältnis

- Beendigung 20
- Beginn 1
- Ende 1
- Ende - Frühwarnsystem 65

Arbeitsverhinderung 63

- Entlohnung 45
- Krankengeldzuschuss 45
- Kündigung während 2

Arbeitszeit

- Altersteilzeit 17
- Auslandsbeschäftigung 27
- Bandbreite 8
- Bandbreite, erweiterte 9
- Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes 7
- Dekadenarbeit 13
- Durchrechnung 8
- Einarbeitung von Feiertagen 7
- Gleitzeit 7

- Jugendliche 12
- Kombinationsverbot 62
- Kurzarbeit 7
- Mehrarbeit 14
- Nachtarbeit 15
- Neujahr 14
- Schichtarbeit 13
- tägliche 6
- Vereinbarung über Neugestaltung 59
- Verteilung der Normalarbeitszeit 7
- Weihnachten 14
- wöchentliche 5

Arbeitszeitmodelle

- flexible
 - Information über geleistete Arbeitszeit 43

Arztbesuch

- Dienstverhinderung 48

Aufnahmeort 25

Aufwandsentschädigung 20, 25, 62

- Aktonierung 29
- Auslandsbeschäftigung 27
- Fälligkeit 44
- Heimfahrt 24
- Urlaub 25
- Währung 29

Ausbildung 65

- Bildungskarenz 64

Auslandsbeschäftigung 26

Auslandszulage 31

Austritt

- Arbeitszeit - Bandbreite 9
- Dienstzeitzusammenrechnung 4
- Jubiläumsgeld 52
- Urlaubszuschuss 50
- Weihnachtsremuneration 51
- Zeitguthaben 11

Austrittsmonat

- Entlohnung 44

Auszahlung 43

B

Bandbreite, erweiterte 9

- Überstunden 62
- Zeitausgleich 11

Befristung

- Ablaufmitteilung 3

Begräbnis 47

Begünstigungsklausel 55

Behördenwege	KFZ-Lenker - Arbeitszeit 6
Dienstverhinderung 48	
Beifahrer	Kilometergeld 24
Arbeitszeit 5	Krankengeldzuschus 45
Verdienst 35	Krankengeldzuschuss - Überstunden 47
Berufsausbildung, integrative	Mehrarbeitsgrundvergütung 43
Entlohnung 34	Nacharbeit 15, 63
Berufsreifeprüfung 49	Prämienarbeit 9
Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes 20	Quartier, angemessenes 61
Erkrankung 25	Rundungsregelung 43
Heimfahrt 24	Schichtarbeit – längerer Durchrechnungszeitraum 13
Unfall 25	Schichtplan 13
Urlaub 25	SEG-Zulagen 66
Betriebspension	Sonntagsarbeit 64
Altersteilzeit 18	Stundenlöhne 45
Anrechnung auf Abfertigung 54	Teilzeitbeschäftigte 16
Betriebsrat	Teilzeitbeschäftigung 12
Akkordvorgaben 36	Überstundengrundvergütung 43
Auslandsbeschäftigung 26	Urlaubszuschuss, Fälligkeit 50
Auslandsbeschäftigung - Pauschalregelung	Vergütung für Verbesserungsvorschläge 35
betreffend Aufwandsentschädigung 31	Verteilung der Normalarbeitszeit 7
Auslandszulage 31	Verteilungsoption 58
Betriebsstilllegung - Verrichtung anderer Arbeiten 49	Weihnachtsremuneration, Fälligkeit 51
Lohngruppenerweiterung 33	Zeitausgleich 19, 20
Umgehung von Akkordbestimmungen 38	Zeitzuschläge 10
Weitergeltung von Firmenregelung 31	
Witterungseinflüsse – Verrichtung anderer Arbeiten 49	
Betriebsrat, Einvernehmen mit	
Arbeitszeit – erweiterte Bandbreite 9	
Arbeitszeit - Feiertage 7	
Arbeitszeit, tägliche 6	
Aufwandsentschädigung in Fremdwährung 29	
Kurzarbeit 7	
Normalarbeitszeit, Lage der 10	
Betriebsrat, Information an	
Altersteilzeitvereinbarung 17	
Betriebsrat, Verständigung	
Überstundenanordnung 19	
Betriebsstilllegung 49	
Betriebsvereinbarung	
Abfertigung 54	
Abfertigung - Übertrittsrahmenbedingungen 55	
Akkordarbeit 9	
Arbeitszeit - Bandbreite 8	
Arbeitszeitdurchrechnung 8	
Auslandsbeschäftigung 31	
Bandbreite, erweiterte 10, 12	
Belastungsausgleichsmaßnahmen 16	
Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, Urlaub 25	
Bildungskarenz 64	
Dekadenarbeit 13	
Einarbeitungszeitraum 7	
Fälligkeit 44	
Gleitzeit 7	
Chauffeure	
Arbeitszeit 5	
Pauschalentlohnung 5	
Verdienst 35	
C	
Dienstreise	
Auslandsbeschäftigung 26	
Flugzeug 22	
Kilometergeld 23	
Nachtfahrt 22	
D	
Dekadenarbeit 13	
Dienstreise	
Auslandsbeschäftigung 26	
Flugzeug 22	
Kilometergeld 23	
Nachtfahrt 22	

- Nächtigungsgeld 24
- Privat-Pkw 22
- Quartier 24
- Wegzeiten 21
- Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen 47**
- Dienstzeit**
 - Zusammenrechnung nach Unterbrechung 4
- Dienstzettel 1**
 - Auslandsbeschäftigung 26
 - Muster 56
- Durchrechnungszeitraum 9**
 - Bandbreite, erweiterte 10
 - Dekadenarbeit 14
 - Schichtarbeit 13
 - Zeitausgleich 20
- E**
- Ehefrau**
 - Entbindung 48
- Ehegatte**
 - Begräbnisteilnahme 47
- Ehegatten**
 - Abfertigung 53
- Eheschließung 47**
- Einarbeitungsphase**
 - Altersteilzeit 18
- Eintrittsmonat**
 - Entlohnung 44
- Eltern**
 - Begräbnisteilnahme 47
- Entbindung 48**
- Entgeltfortzahlung 63**
 - Arbeitsunfall 45
 - Betriebsversammlung 12
 - Krankengeldzuschuss 45
 - Krankheit 45
 - Überstunden 46
- Entlassung**
 - Arbeitszeit - Bandbreite 9
 - Dienstzeitenzusammenrechnung 4
 - Jubiläumsgeld 52
 - Urlaubszuschuss 50
 - Weihnachtsremuneration 51
 - Zeitguthaben 11
- Entlohnung 31**
 - Abrechnung 43
 - Arbeitsverhinderung 45
 - Austrittsmonat 44
 - Auszahlung 43
 - Dienstverhinderung 48
 - Eintrittsmonat 44
 - Fälligkeit 44
 - Feiertagsentlohnung 42
 - Monatslohn-Einführung 65
 - Stundenlöhne 44
- Vereinbarung über Erhöhung 58
- Verjährung 55
- Verteilungsoption 58
- Zulagen 40
- Zuschläge 40
- Entsendung 24, 26**
 - Nächtigungsgeld 28
 - Taggeld 28
- Erben, gesetzliche**
 - Abfertigung 53
- Erkrankung**
 - Auslandsbeschäftigung 30
 - Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes 25
 - Heimfahrt 24
 - Nachweispflicht 47
- Erschwerniszulage 40, 66**
 - Verfall 55
- F**
- Facharbeiter 32**
- Fahrgeld**
 - Urlaub 25
- Fahrleitungs- und Signalanlagen**
 - Zulage 67
- Fahrtkosten**
 - Auslandesbeschäftigung 26
- Fahrtkostenentschädigung 22**
- Fälligkeit 44**
 - Urlaubszuschuss 50
 - Weihnachtsremuneration 51
- Familienheimfahrt**
 - Auslandsbeschäftigung 29
- Feiertage**
 - Einarbeitungszeitraum 7
 - Entlohnung 42
 - Überstundenzuschläge 42
- Feiertagsarbeit 19**
- Feiertagszuschlag 43**
 - Verfall 55
- Fernmontage 62**
- Feststellung, ärztliche**
 - Nachtarbeit 15
- Freischichten 13**
- Freizeitausgleich**
 - Schichtarbeit 13
- Frühwarnsystem 65**
- Führerscheinprüfung**
 - Dienstverhinderung 48
- G**
- Gefahrenzulage 40, 67**
 - Verfall 55

Geräte, kartuschenbetriebene

Zulage 67

Gerichtswege

Dienstverhinderung 48

Gewalt, höhere

Akkordarbeit 37

Auslandsbeschäftigung 30

Gleichstellung

Arbeiter und Angestellte 62

Gleitzeit 7**Grenzübertritt 28****Großeltern**

Begräbnisteilnahme 47

Grubenzulage 66**Günstigkeitsklausel 24, 31**

Auslandsbeschäftigung 31

Jubiläumsgeld 52

Mehrarbeit 15

H**Heimfahrten**

Dienstreise 24

Höhe, gefährliche

Zulage 67

I**Internatskosten 35****Ist-Lohn-Erhöhung 35****J****Jubiläumsgeld 52**

Altersteilzeit 17

Karenz 4

Jugendliche

Arbeitszeit 12

Arbeitszeit, erweiterte Bandbreite 9

K**Karenz**

Abfertigung 4

Anrechnung 4

Dienstjubiläum 4

Krankengeldanspruch 4

Krankengeldzuschuss 4

Kündigungsfrist 4

Urlaubsdauer 4

Urlaubszuschuss 51

Verständigung über bevorstehendes

Karenzende 4

Weihnachtsremuneration 52

KFZ-Lenker

Arbeitszeit 6

Kilometergeld 23**Kinder**

Abfertigung 53

Begräbnisteilnahme 47

Kinderbetreuung

Nacharbeit 15

Kinderbetreuungsgeld 4**Kollektivvertragspartner 1**

Altersteilzeit - Empfehlungen 18

Arbeitszeit - erweiterte Bandbreite 10

Erklärung zur Aus- und Weiterbildung 65

Erklärung zur Bildungskarenz 64

Frühwarnsystem-Empfehlung 65

Überprüfung der Altersteilzeitregelungen 63

Überprüfung der

Krankengeldzuschussregelung 63

Umgehung der Akkordbestimmungen 38

Verteilung der Normalarbeitszeit 7

Kollektivvertragspartner, Zustimmung der

Arbeitszeit - Banbreite, längerer

Durchrechnungszeitraum 8

Kurzarbeit 7

Schichtarbeit - längerer

Durchrechnungszeitraum 13

Sonntagsarbeit-Betriebsvereinbarung 64

Krankengeldanspruch

Karenz 4

Krankengeldzuschuss 2, 45, 63

Berechnung 47

Karenz 4

Krankenhausaufenthalt

Auslandsbeschäftigung 29

Krankheit

Entgeltfortzahlung 45

Kündigung

Arbeitszeit - Bandbreite 9

Urlaubszuschuss 50

Weihnachtsremuneration 52

Zeitguthaben 11

Kündigungsfrist 2

Karenz 4

Urlaubsverbrauch 50

Zeitausgleich 11

Kurzarbeit 7

Urlaubsentgelt 50

L**Lebensgefährten**

Begräbnisteilnahme 47

Lebensgefährtin

Entbindung 48

Lehrabschlussprüfung 32

Lehre
Weiterverwendungszeit 3
Lehrlingsentschädigung 34
Lehrzeit
Entlohnung nach Ende der 33
Kündigungsfrist 2
Leiharbeit 12, 64
Lenker
Überstundenentlohnung 22
Wegzeiten 22
Lenkpause 6
Aufwandsentschädigung 21
Lenkzeit 6
Lohnansprüche, anteilige 44
Lohnausgleich
Altersteilzeit 17
Lohngruppen 31
Erweiterung 33
Lohngruppenmerkmale 32
Lohnsteuer 70

M

Mehrarbeit 14, 19
Grundvergütung 42
Teilzeitbeschäftigte 16
Zeitausgleich 20
Zuschlag 14
Mehrarbeitsvergütung
Fälligkeit 44
Minder verdienst
Akkordarbeit 36
Mindestlohn
Teilzeitbeschäftigte 16
Mindestmonatslöhne 31
Mitteilung vor Entsendung 26
Monatslohn
Abrechnung, schriftliche 43
Einführung 65
Fälligkeit 44
Monatslöhne
Erhöhung 58
Montage 32
Aufwandsentschädigung 21
Fernmontage 62
Heimfahrt 24
Pauschalentlohnung 35
Wegzeiten 22
Montageabsicherung 12
Montagezulage 35, 41
Arbeitszeit - Bandbreite, erweiterte 12

N

Nacharbeit 5, 15

Nacharbeitszulage 35, 41
Nächtigungsgeld
Auslandsbeschäftigung 27
Festlegung 27
Höhe 24, 27
Krankenhausaufenthalt 29
Zweck 27
Nachweispflicht
Arbeitsunfähigkeit 47
Neujahr 14
Überstundenzuschläge 42
Normalarbeitszeit, Lage der
Bandbreite, erweiterte 10

P

Pauschalentlohnung 5, 35
Pauschalregelung
Kilometergeld 23
Pensionsalter
Abfertigung - Wartezeit 53
Pensionsantritt
Altersteilzeit 18
Pensionszuschuss
Anrechnung auf Abfertigung 54
Pflichtpraktikanten
Entlohnung 33
Portiere
Arbeitszeit 5
Arbeitszeit, tägliche 6
Verdienst 35
Postensuchtage 3
Prämien
Fälligkeit 44
Prämien,akkordähnliche 39
Prämienarbeit 38
Überstundengrundvergütung 42
Prämienlöhne
Erhöhung 58
Präsenzdienst
Urlaubszuschuss 51
Weihnachtsremuneration 52
Probezeit 1
Entlohnung nach Ablauf der 33
Prosektorenzulage 66
Prüfungsvorbereitung 49

Q

Quartier
angemessenes 59
Dienstreise 24

R

Rahmenplan

Bandbreite, erweiterte 10

Reiseaufwandsentschädigung

Verfall 55

Reisevorbereitung

Auslandsbeschäftigung 26

Reisezeiten

Auslandsbeschäftigung 29

Rücktritt

Übertritt zu "Abfertigung neu" 55

Ruhetag, wöchentlicher

Auslandesbeschäftigung 27

Ruhezeit

KFZ-Lenker 6

Rundungsregelung 43

S

Sanitätsdienst

Verdienst 35

Schadenersatz

Tod des Arbeitnehmers 25

Unfall 46

Schichtarbeit 13

Postensuchtage 3

Schichtplan 13

Schichtzulage 41

Schichtplan 13

Sonntagsarbeit 64

Schichtzulage 35, 41**Schiedskommission**

Arbeitszeit - Bandbreite 8

Schichtarbeit - längerer

Durchrechnungszeitraum 13

Schlichtungskommission

Auslandsbeschäftigung 31

Zulagen 41

Schlichtungsverfahren

Auslandsbeschäftigung 31

Schmutzzulage 40, 66

Verfall 55

Schulung

Auslandsbeschäftigung 28

Schwester

Begräbnisteilnahme 47

Hochzeit 48

Schwiegereltern

Begräbnisteilnahme 47

Seehöhenzulage 66**SEG-Zulagen** 35, 40, 66**Sonderzahlungen** 43

Abrechnung, schriftliche 43

Urlaubszuschuss 50

Weihnachtsremuneration 51

Zeiten ohne Entgeltanspruch 61

Sonntagsarbeit 19

Transformatoren 64

Vorschaltgeräte 64

Sonntagszuschlag 42, 43

Verfall 55

Sozialversicherung 70**Sozialversicherungsbeiträge**

Altersteilzeit 17

Spitzenfacharbeiter 32**Straßenbeleuchtungseinrichtungen**

Zulagen 67

Studienfreizeit 49**Stundenlöhne** 44

T

Tagesarbeitsplatz 15**Taggeld**

Auslandsbeschäftigung 27

Festlegung 27

Flugreise 28

Frühstück 28

Höhe 27

Krankenhausaufenthalt 29

Mittagessen 28

Nachtmaß 28

Schulung 28

verbilligten Mahlzeiten 28

Zweck 27

Techniker 32**Teilzeitbeschäftigung** 16

Abfertigung 53

Betriebsvereinbarung 12

Tod des Arbeitnehmers

Abfertigung 53

Altersteilzeit 18

Überführungskosten 25

Weiterzahlung 2

Tod eines Angehörigen

Dienstverhinderung 47

Tod naher Angehöriger

Auslandsbeschäftigung 30

Ü

Überführungskosten 25**Übersiedlung** 48**Überstunden** 6, 15, 19, 41, 62

Abrechnung, schriftliche 43

Bandbreite, erweiterte 11

Grundvergütung 42

Krankengeldzuschuss 47

regelmäßige - Entgeltfortzahlung 46

Urlaubsentgelt 51

Urlaubszuschuss 51

Zeitausgleich 19
Überstundenentlohnung
Arbeitszeit - Bandbreite 9
Bandbreite, erweiterte 11
Lenker 22
Pauschale 5
Überstundenpauschalien
Erhöhung 58
Überstundenvergütung 8
Fälligkeit 44
Überstundenzuschlag 41
Verfall 55
Überzahlungen 33

U

Umschulung
Nacharbeit 16
Unfall
Auslandsbeschäftigung 30
Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes 25
Unfallversicherung
Auslandsbeschäftigung 30
Untersuchung, ärztliche
Nacharbeit 16
Urlaub 25, 49
Altersteilzeit 18
Urlaubsdauer
Karenz 4
Urlaubsentgelt
Berechnung 51
Urlaubszuschuss 43, 50
Berechnung 51
Teilzeitbeschäftigte 16
Zeiten ohne Entgeltanspruch 61

V

Verbesserungsvorschläge
Vergütung 35
Verdienstbegriff 35
Vereinbarung
Nacharbeit 15
Verfall 55
Verjährung 55
Verkehrsmittel 22
Auslandsbeschäftigung 26
Verkehrsregelungseinrichtungen
Zulagen 67
Vermittlung
Zulagen 41
Versetzung
Akkordarbeit 37
auf Tagesarbeitsplatz 16

Prämienarbeit 39
Versorgungsleistungen
Anrechnung auf Abfertigung 54
Verteilungsoption 58
Verteilzeitzuschlag 37
Vollbeschäftigung, Rückkehr zur
Altersteilzeit 18
Vorarbeiterzuschlag 35, 41
Fälligkeit 44
Vorlehre
Entlohnung 34
Vorschlagswesen, betriebliches 35

W

Wartezeit
Heimfahrt 24
Wegzeit
Heimfahrt 24
Urlaub 25
Wegzeitvergütung 21, 62
Fälligkeit 44
Verfall 55
Weihnachten 14
Überstundenzuschläge 42
Weihnachtsremuneration 43, 51
Teilzeitbeschäftigte 16
Zeiten ohne Entgeltanspruch 61
Weiterbildung 65
Bildungskarenz 65
Nacharbeit 16
Werksfeuerwehr
Verdienst 35
Witterungseinflüsse 49

Z

Zeitausgleich 8, 19
Bandbreite, erweiterte 11
Betriebsvereinbarung 20
Mehrarbeit 20
Zeitguthaben 10
Altersteilzeit 18
Bandbreite, erweiterte 11
Ende des Arbeitsverhältnisses 11
Ende des Durchrechnungszeitraumes 11
Zeitungsschrift 43
Zeitkonto
Bandbreite, erweiterte 11
Zeitzuschlag 10
Zeitzuschläge
Sonntagsarbeit 64
Zulagen 35, 40
Auslandszulage 31
Erhöhung 59

Erschwerniszulage 66
Fälligkeit 44
Gefahrenzulage 67
Grubenzulage 66
Montagezulage 41
Nachtarbeitszulage 41
Prosektorenzulage 66
Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit 29
Schichtzulage 41
Schmutzzulage 66
Seehöhenzulage 66
SEG-Zulagen 40, 66
Verfall 55
Vermittlung 41
Vorarbeiterzuschlag 41

Zurückzahlung
Urlaubszuschuss 50
Zuschläge 40
Fälligkeit 44
Feiertagsarbeit 19
Mehrarbeit 14
Neujahr 14
Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit 29
Sonntagsarbeit 19, 64
Sonntagszuschlag 42
Überstunden 20
Überstundenzuschläge 41
Verfall 55
Weihnachten 14
Zeitzuschläge 10
Zweckausbildung 32

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.