

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der
Elektrizitätsversorgungsunternehmen
Österreichs**

STAND 1. FEBRUAR 2018



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der
Elektrizitätsversorgungsunternehmen
Österreichs**

STAND 1. FEBRUAR 2018

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Übersicht Ergebnis der Kollektivvertragsverhandlungen 2018:

- **Erhöhung der Mindestgehälter um 3 %**
- **Erhöhung der Ist-Gehälter um 3 %**
- **Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 3 %**
- **Erhöhung der Zulagen um 2,5 %**
- **Erhöhung der Aufwandsentschädigungen um 1 %**
- **Erhöhung der Schichtzulagen um 3 %**

Weitere Ergebnisse:

- **Die Kinderzulage beträgt € 57,01**
- **Papamonat mit voller Anrechnung**

Rahmenrechtliche Verbesserungen

- Verbesserung der Anrechnungsbestimmungen für Urlaubsanspruch
- Regelungen zu „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ (zB Sabbatical und Altersteilzeit)

- Regelungen zu „Schicht-, Nacht- und Schwerarbeit“
- Ermöglichung der „Freizeitoption“
- Regelungen für Arbeiten bei extremen Verhältnissen Hitze/Kälte/Lärm/Sturm/Arbeiten in Kavernen etc.
- Regelungen für Menschen mit Behinderung
- Regelungen zum Familienzeitbonus (Papamonat)
- Recht auf Bildung - Regelungen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- Mitbestimmung bei der Bestellung von Datenschutzbeauftragten
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen“
- Höhere Freizeitgewährung bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin

Geltungstermin: 1. Februar 2018

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragsabschließende	7	§ 25a Sonderregelung für die Verwendung drahtloser Rufeinrichtungen	41
§ 2 Geltungsbereich	7	§ 26 Sonderregelung für Einmannbetriebe	41
§ 3 Geltungsdauer	8	§ 27 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	41
§ 4 Arbeitszeit	8	§ 27a Rechtsstreitigkeiten, die sich im Zusammenhang mit der Vereinbarung über die Neugestaltung des Entgeltsystems zum 1. 1. 1998 ergeben	42
§ 4a Entgelt	11	§ 28 Betriebsvereinbarungen und Sondervereinbarungen	42
§ 4b Mehrarbeit	11	§ 29 Ermächtigung zu Betriebsvereinbarungen	42
§ 4c Altersteilzeit	12	§ 29a Ermächtigung zur betrieblichen Umsetzung der Vereinbarung über die Neugestaltung des Entgeltsystems zum 1. 1. 1998	43
§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit .	13	§ 30 Begünstigungsklausel	43
§ 6 Nacht- und Schichtarbeit	14		
§ 6a Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	15	Anhang I	
§ 6b Bildschirmarbeit	16	Erhöhung der Ist-Gehälter, Mindestgrundgehälter und Überstundenpauschalien (Ist-Abschluss ab 1. 2. 2018)	44
§ 6c Telearbeit	16	Anhang II	
§ 7 Freizeitgewährung	16	Protokolle	45
§ 8 Urlaub	18	Punktation 2013	50
§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte	18	Anhang IIa	
§ 9a Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz	18	Arbeitszeit ab 1. 11. 1986	51
§ 9b Sonderregelung betreffend ordentliche Präsenzdienstzeiten bzw ordentliche Zivildienstzeiten	19	Anhang III	
§ 9c Kinderzulage	19	Vereinbarung über die Neugestaltung des Entgeltsystems ab 1. 1. 1998	51
§ 10 Abfertigung	19	Anhang IIIa	
§ 10a Rücktrittsmöglichkeit bei Übertritt in MVK	21	Kollektivvertragsabschluss vom 30. Juni 2004 ..	51
§ 11 Gehaltszahlung im Todesfall	21	Anhang IIIb	52
§ 11a Dienstjubiläum	22	Muster Dienstzettel gem AVRAG	53
§ 12 Weihnachtsremuneration	22	Muster Dienstzettel gem § 16 Abs 2	55
§ 13 Urlaubszuschuss	22	Muster Dienstzettel Telearbeit	57
§ 13a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte	23	Anhang IV	
§ 14 Behaltspflicht	24	Empfehlungen	60
§ 14a Befristung von Dienstverhältnissen	24	Anhang V	
§ 15 Diensterfindungen	24	Anmerkungen	61
§ 15a Ausbildungskosten	24	Anhang VI	
§ 16 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	24	Erläuterungen	64
§ 17 Anrechnung von Provisionen auf das Mindestgrundgehalt	27	Zusatzinformationen	
§ 18 Verwendungsgruppenschema	27	Gehaltsordnungen 2017–2010	70
§ 19 Mindestgrundgehälter	30	Information	
§ 20 Lehrlingsvergütung für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge	30	Erhöhung d. Aufwandsentschädigungen und Zulagen der Angestellten	79
§ 20a Praktikanten	31	Sachregister	80
§ 21 Bezüge der Aufsichtsorgane	32		
§ 21a Übernahme ins Angestelltenverhältnis ...	32		
§ 22 Einstellungsbeschränkungen	32		
§ 23 Reisekostenregelung	33		
§ 23a Entsendung zu Auslandsdienstreisen	35		
§ 24 Trennungsgeld	38		
§ 24a Versetzung lediger Angestellter	39		
§ 25 Anwesenheitsdienst und Erreichbarkeit ..	39		

Impressum: letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs
STAND 1. FEBRUAR 2018

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen **Österreichs E-Wirtschaft** und dem **Österreichischen**

Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich

Fachlich: Für alle Mitgliedsunternehmen des Verbandes der Elektrizitätsunternehmen Österreichs, mit Ausnahme

- a) der Elektrizitätswerke im Nebenbetrieb.
Als Elektrizitätswerke im Nebenbetrieb sind anzusehen:
1. Elektrizitätserzeugungsanlagen, die Bestandteile anderer industrieller Unternehmungen sind und Strom als Fremdbezieher abgeben und die gemeinsam mit dem Hauptbetrieb von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Hauptbetriebes betreut werden.
 2. Elektrizitätserzeugungsanlagen, die Bestandteile von anderen gewerblichen Unternehmungen sind, wie Mühlen, Sägewerke u.Ä., die Strom an Fremdbezieher abgeben und von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Gewerbes des Hauptbetriebes betreut werden.

b) der Gemeinde-Elektrizitätswerke

Der Kollektivvertrag gilt hingegen für Gemeinde-Elektrizitätswerke, die am 31. August 1954 den Kollektivvertrag für Angestellte der privaten EVU angewendet oder ihn zu einem späteren Zeitpunkt übernommen haben. Gemeinde-Elektrizitätswerke, auf die der Kollektivvertrag bisher keine Anwendung fand, können diesem beitreten, wenn sie Österreichs E-Wirtschaft die verbindliche Erklärung abgeben, sich den Bedingungen des Kollektivvertrages zu unterwer-

fen, und dies vom Verband im Einvernehmen mit der Gewerkschaft der Privatangestellten zur Kenntnis genommen wurde.

Persönlich: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge.

Als kaufmännische Lehrlinge gelten aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) Für Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer von Ges. m.b.H. und leitende Angestellte, soweit diese nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.

b) Für Pflichtpraktikanten und Volontäre.
Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden.

Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 20a.

Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. Februar 2018** in Kraft und tritt an die Stelle des Kollektivvertrages vom 19. Jänner 2017 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 1. Februar 2017.

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

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 19), der Lehr-

lingsvergütung für kaufmännische Lehrlinge und für technische Zeichnerlehrlinge (§ 20), des Nachtarbeits- und Schichtzuschlages (§ 6) und der Reisekostenregelung (§ 23) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, 38,5 Stunden nicht überschreiten.

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

(2a) Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamt-Wochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.*)

**) Gültig ab 1. 11. 2001, idF ab 1. 2. 2009*

(3) Für männliche Angestellte, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu zwölf Stunden – für weibliche Angestellte bis zu zehn Stunden – ausgedehnt werden.

(4) Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Gehaltes dienstfrei.

(5) Bestehende günstigere Übungen und Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitszeit bleiben aufrecht.

(6) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage von Pausen sind aufgrund der jeweiligen Betriebserfordernisse und der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens acht 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.

Für Angestellte in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und Stromvertriebsunternehmen gilt, dass bei gleitender Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann.

(Der letzte Absatz gilt ab 1. 10. 2004)

(6a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Ar-

beitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinn dieser Bestimmung darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich Mehrarbeit im Sinn des § 4b nicht übersteigen bzw in jenen Fällen, in denen die wöchentliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Die Bestimmungen dieses Absatzes lassen die Regelung des Abs 7 unberührt.*)

**) Gültig ab 1. 1. 1995*

(7) Die wöchentliche Arbeitszeit kann – insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen – bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen erstreckt werden. Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vorher oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Ist der Zeitausgleich wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme desselben nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen.

(8) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wo-

chen 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 den ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 6 erfolgt.

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

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

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

(9) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw Betriebsabteilungen) sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw Betriebsabteilungen ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Dies ist so vorzunehmen, dass vorhersehbare Arbeitsverhinderungen durch entsprechende Gestaltung und Erstellung der Schichtpläne (ohne Überstunden und Mehrarbeitsstunden) berücksichtigt und auch die vom überwiegenden Teil der Experten vertretenen medizinischen Aspekte beachtet werden. Durch diesen Schichtplan muss sich im Durchschnitt eines Zeitraumes von maximal 6 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit ergeben, wobei die Vorschriften der Arbeitszeitgesetzgebung zu beachten sind. Aus betrieblichen Erfordernissen anfallende Schichtübergabezeiten sind Überstunden; über eine andere Form der Abgeltung kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Für Dienstnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des

Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

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

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam.

Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befragen.

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

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

(10) Überall dort, wo

- a) durch territoriale Gegebenheiten bedingte schwierige Verhältnisse oder
- b) Minderbelastungen der Arbeitnehmer (zB durch Doppelbesetzungen)

vorliegen, können zur Erreichung eines regelmäßigen Schichtwechsels innerhalb eines Zeitraumes von sechs Wochen in höchstens zwei nicht aufeinander folgenden Wochen je Arbeitnehmer wöchentlich bis zu zwei Zwölfstundenschichten festgelegt werden.

(10a) Besteht die Arbeitszeit überwiegend aus Arbeitsbereitschaft und bestehen für den Angestellten besondere Erholungsmöglichkeiten, kann mittels Betriebsvereinbarung dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf 24 Stunden zugelassen werden, wenn durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten festgestellt wird, dass wegen der besonderen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht stärker gesundheitlich belastet wird als bei der Ausübung der selben Tätigkeit im Rahmen einer Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft ohne besondere Erholungsmöglichkeiten. Bedingungen für die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit sind das Vorhandensein von Ruhemöglichkeiten und die Einräumung der für die Essenseinnahme erforderlichen Zeiten. In den Betriebsvereinbarungen im Sinne des ersten Satzes sind allfällige spezielle Bedingungen festzulegen. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu sechs Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 60 Stunden, in einzelnen Wochen des Durch-

rechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

(11) Durch Betriebsvereinbarungen sind für Springerdienste Pläne zu erstellen, in denen ausreichend Zeiten festgelegt werden, in welchen der Arbeitnehmer nicht zum Springerdienst herangezogen werden kann.

(12) Wenn ein Feiertag auf einen Wochentag von Montag bis Freitag fällt, an dem der Angestellte gemäß Schichtplan schichtfrei hat, ist ihm ein Ersatzruhetag zu gewähren, es sei denn, es bestehen bereits gleichwertige innerbetriebliche Regelungen. Wenn sich eine Schicht über 2 Kalendertage erstreckt, gilt jener Tag, an dem die Schicht endet, als Schichttag.

(13) Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden.

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten zehn aufeinander folgende Arbeitstage und vier arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

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

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

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 % zu bezahlen.

Durch Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Bei Beschäftigung in Dekadenarbeit hat der Arbeitnehmer nach einem Monat Wartezeit monatlich Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Dienort und zurück, wenn die Großbaustelle mehr als 70 km vom ständigen Dienort entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt bzw. gewährt wird.

(14) Für Lenker von in § 16 AZG genannten Kraftfahrzeugen, die für die Güterbeförderung oder die Personenbeförderung beschäftigt sind und den Kollektivvertrag für die Angestellten der EVU vereinbart haben,

gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Abschnittes VI des Kollektivvertrages für Arbeiter der EVU Österreichs analog.

§ 4a Entgelt

(1) Entgelt sind alle Leistungen, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund seines Arbeitsverhältnisses zustehen. Zum Entgelt gehören insbesondere: Überstundengrundvergütungen und -zuschläge, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Schicht- und Nachtarbeitszuschläge, Vergütungen für Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit, Abgeltung für Tätigkeiten in Einmannbetrieben, Funktionszulagen, Fehlgeldentschädigungen, Provisionen und Prämien, innerbetriebliche Zulagen, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.

Nicht zum Entgelt gehören Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge, die wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Arbeitsverrichtung nicht in Anspruch genommen werden können. Derartige Aufwandsentschädigungen und Sachbezüge sind insbesondere: Taggelder und Übernachtungsgelder, Trennungsgelder, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

(2) Der Begriff des Entgeltes findet bei Unterbleiben der Arbeitsleistung in folgenden Fällen Anwendung:

- a) Urlaub,
- b) Arbeitsverhinderung aus gesetzlich, kollektivvertraglich oder innerbetrieblich anerkannten Gründen,
- c) Feiertage.

Unberücksichtigt bleiben jene Entgeltbestandteile, die durch diese Arbeitsverhinderung nicht geschmälert werden.

(3) Der Ermittlung jener Entgeltbestandteile, die nicht pauschaliert entlohnt werden, ist der Durchschnitt der letzten zwölf abgerechneten Monate zugrunde zu legen. Die Durchschnittsberechnung erfolgt nach der Häufigkeit des Anfalles. Der darauf basierenden Ermittlung der Höhe des Entgeltes sind die zum Fälligkeitstermin maßgeblichen Ansätze zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung kann jedoch das letzte volle Kalenderjahr oder ein davon abweichendes Geschäftsjahr als Durchrechnungszeitraum vereinbart werden, soweit hiedurch die im Laufe desselben neu eingetretenen oder ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht zwölf Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen. Zeiten ohne Entgeltanspruch gelten als neutrale Zeiten und sind bei der Durchschnittsberechnung auszuklammern.

§ 4b Mehrarbeit

(1) Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (zB bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1 1/2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit.

Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 6, 7, 8 und 12. Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Arbeitszeiten, für die aufgrund dieses Kollektivvertrages oder innerbetrieblicher Regelungen ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit

im Sinne des § 4b, sondern als Überstunde. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

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

(3) Wird für die Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbart, gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1. Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß

§ 4 Abs 6, 7, 8 und 12 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. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Angestellten – können abweichende Regelungen betreffend des Verbrauchs vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich

vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat übertragen werden.

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

§ 4c Altersteilzeit*)

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. 3. 2001 vereinbart haben.

(Fassung gilt ab 1. 2. 2004)

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1. 1. 2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

(Fassung gilt ab 1. 2. 2004)

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 (zB 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 weitergearbeitet 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 gebührt diese Abgeltung den Erben.

*) Gültig ab 1. 11. 2000

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- Für die in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegten, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs 3a AZG. Diese Regelung tritt am 1. 4. 2009 in Kraft.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen

- a)** Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b)** Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen

(zB 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 zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die auf Grundlage der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4) festgelegte tägliche Arbeitszeit sowie über die Mehrarbeit gemäß § 4b hinausgehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 4 bis 9 und 12 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4b überschritten werden.

(2) Die Überstundengrundvergütung, die Grundvergütung für die Mehrarbeit und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und der Zuschläge für Mehrarbeit ist ein 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

(3) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 19 bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50%. Fallen die Überstunden in die Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100%.
Bei Schichtarbeit gilt jene Zeit als Überstunde, die über die im Rahmen der jeweiligen Schichteinteilung

täglich festgesetzte Arbeitszeit hinausgeht. Nach der ersten Schicht ist ab der dritten Überstunde, sofern diese nach der zehnten Arbeitsstunde des Kalendertages anfällt, ungeachtet des Anfallszeitpunktes ein Zuschlag von 100% zu bezahlen.

Bei mehrschichtiger Arbeit wird nach der zweiten Schicht für die dritte und die folgenden Überstunden ein Zuschlag von 100% bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen. Für Überstunden, die im Anschluss an die dritte Schicht (Nachtschicht) geleistet werden, gebührt jedenfalls ein Zuschlag von 100%.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde ein Zuschlag von 100% gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit gemäß § 4b in die Zahl der Überstunden miteinzubeziehen.

(4) Wird aus betrieblichen Erfordernissen am 24. oder 31. Dezember gearbeitet, so sind bezüglich der Abgeltung der Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit bis 12 Uhr Betriebsvereinbarungen abzuschließen; bezüglich Arbeiten nach 12 Uhr gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung.

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

(5a) Folgende Tätigkeiten sind – soweit sie nicht an Werktagen vorgenommen werden können – gemäß § 12a ARG vom Verbot der Wochenend- und Feiertagsarbeit (mit Ausnahme des 1. Jänner und 25. Dezember) ausgenommen, wenn in dem Mitgliedsunternehmen dazu eine Betriebsvereinbarung, in der insbe-

sondere Arbeitszeit und Entlohnung geregelt werden, abgeschlossen wird:

- a) Handel mit Energie sowie damit in Zusammenhang stehenden Derivaten
- b) vertragliche Erfassung und Abwicklung von den in a) genannten Handelsgeschäften
- c) Risikomanagement und IT-Support im Zusammenhang mit den in a) genannten Handelsgeschäften

Für ein und denselben Angestellten, der an Wochenenden zu Tätigkeiten im Sinne dieses Absatzes herangezogen wird, müssen 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sein. In außergewöhnlichen Fällen können jedenfalls an bis zu 3 weiteren Wochenenden pro Jahr Tätigkeiten im Sinne dieses Absatzes verrichtet werden, wobei für die an diesen zusätzlichen Wochenenden geleistete Arbeit ein Zuschlag, der gemäß dem Kollektivvertrag jeweils für die Verrechnung von Überstunden zur Anwendung gelangen würde, zu bezahlen ist. Dieser Zuschlag entfällt, wenn die Wochenendarbeit im Rahmen der Überstundenentlohnung ohnedies mit Überstundenzuschlägen abgegolten wird. Ein und derselbe Angestellte, der in außergewöhnlichen Fällen an zusätzlichen Wochenenden Tätigkeiten im Sinne dieses Absatzes verrichtet, darf maximal an 3 aufeinander folgenden Wochenenden dazu herangezogen werden und muss am 4. Wochenende jedenfalls arbeitsfrei sein.

(Abs 5a idF ab 1. September 2008, abgeschlossen am 24. Oktober 2008)

(6) Für Sonntagschichten ist, soweit diese innerhalb der normalen Arbeitszeit geleistet werden, ein Zuschlag von 50 % auf den auf die Normalstunde entfallenden Anteil des Monatsgehalts (1/167) zu bezahlen.

(7) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

(8) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, BGBl Nr 144/1983. Für Arbeiten, die an Feiertagen innerhalb der für diesen Kalendertag vorgesehenen Normalarbeitszeit geleistet werden, gebührt zum Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs 5 ARG) ein Zuschlag von

50 %. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmer im Schichtdienst nur dann, wenn für die Feiertagsarbeit kein Ersatzruhetag gewährt wird. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgelegte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

(9) Wird ein Arbeitnehmer nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so werden die hierfür notwendigen Zeiten vom Verlassen der Wohnung bis zur Rückkehr zur Wohnung bzw zur ständigen Arbeitsstätte als Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % vergütet.

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

(11) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.

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

(13) Überstunden müssen binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden. Wenn keine berücksichtigungswürdigen Umstände vorliegen, erlischt der Anspruch auf Geltendmachung dieser Überstunden.

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

§ 6 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Vergütung.

(2) Ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des Betriebes geltenden Regelung. Sie beträgt jedoch mindestens

- a) für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr oder in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde € 2,471,

b) für jede in die betriebsübliche zweite Schicht fallende Arbeitsstunde € 0,491.
(Werte gelten ab 1. 2. 2018)

(3) Im Schichtplan ist die Wochenruhe festzulegen.

(4) Nachtarbeit

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

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

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

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

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden. Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

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

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

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

§ 6a Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

Angestellten, die unter den gleichen Bedingungen, wie sie der Abschnitt "Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen" des Kollektivvertrages für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs in der jeweils geltenden Fassung vorsieht, Tätigkeiten verrichten, sind die dort bzw in aufgrund des genannten Kollektivvertrages erfolgten Betriebsvereinbarungen hiefür vorgesehenen Zulagen zu ge-

währen. Deren Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung; sie betragen jedoch mindestens die im Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs hiefür festgelegten Beträge.

Redaktioneller Hinweis Die aktuellen Werte siehe Seite 79.

§ 6b Bildschirmarbeit

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

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind

vom Arbeitgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard maßgeblich. Die Anwendung dieser Bestimmung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

(3) Diese Regelung gilt für ab dem 1. Jänner 1991 anzuschaffende Brillen.

§ 6c Telearbeit

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

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

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

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

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen (siehe Muster-Dienstzettel Telearbeit, Seite [57](#)).

§ 7 Freizeitgewährung

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

- a)** bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b)** bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag
- c)** bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- d)** beim Tode des (der) Ehegatten (-gattin) 3 Arbeitstage
- e)** beim Tode des (der) Lebensgefährten(-gefährtin) 3 Arbeitstage
- f)** beim Tode eines Eltern- oder Stiefelternteiles 3 Arbeitstage

- g)** Anlässlich des Todes von Schwiegereltern, sofern ein gemeinsamer Haushalt bestand und kein leibliches Kind mit dem Verstorbenen zusammenlebte 3 Arbeitstage
- h)** beim Tode eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- i)** beim Tode eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, das mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebte 1 Arbeitstag
- j)** beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern 1 Arbeitstag

- k)** beim Tode sonstiger Familienmitglieder, sofern sie mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebten 1 Arbeitstag
- l)** bei plötzlicher schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Kassenarzt bestätigt, dass die Anwesenheit der betreffenden Angestellten unbedingt notwendig ist 1 Arbeitstag
- m)** bei Wohnungswechsel im Falle der Gründung oder Führung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage
- n)** beim Aufsuchen des Arztes (ambulatorische Behandlung oder Zahnbehandlung), falls dies nicht außerhalb der Dienstzeit geschehen kann die nachweislich notwendige Zeit
- o)** bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A) die nachweislich notwendige Zeit

(2) Bei Arbeitsverhinderung durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

(3) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung („Berufsmatura“), einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung gemäß Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl 1985/292 idGF), ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Im Falle der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregeln des Urlaubsgesetzes sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Hiefür bereits aufgrund innerbetrieblicher Regelungen gewährte freie Tage werden auf das zeitliche Ausmaß dieser Bildungsfreistellung voll angerechnet.

(Abs 3 idF ab 1. 2. 2009)

(4) HTL-Ingenieure, die gemäß des § 16 ff Ingenieur-Gesetz 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 1 Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

(5)

a) Bis zum Höchstausmaß von einer Woche pro Jahr ist dem Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge) auf sein Verlangen Bildungszeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Der Anspruch besteht nur für Bildungsveranstaltungen, die das persönliche Fortkommen fördern und Kenntnisse oder Fertigkeiten vermitteln, die innerhalb der Tätigkeitsbereiche der Unternehmen, für die dieser Kollektivvertrag gilt oder die mit diesen in konzernartiger Verbindung stehen, angewendet werden können. Innerbetrieblichen Bildungsveranstaltungen ist Vorrang zu geben. Kommt keine Einigung zustande, gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4 UrlG) sinngemäß. Durch Betriebsvereinbarung können Grundsätze der Inanspruchnahme, die Bildungsinhalte und die Übertragung der Inanspruchnahme in Folgejahre festgelegt werden.

Karenzierten Arbeitnehmern ist die unbezahlte Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu ermöglichen. *)

**) Diese Regelung gilt ab 1. 1. 1999.*

b) Der Anspruch gemäß lit a) besteht auch zur Prüfungsvorbereitung auf die Berufs-Reifeprüfung („Berufsmatura“), HTL- oder HAK-Matura sowie zur Prüfungsvorbereitung für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung bei ausnahmsweiser Zulassung gemäß § 23 Abs 5 lit a) BAG.

Dabei ist gleichgültig, ob die Prüfung in einer oder in Teilprüfungen abgelegt wird, der Anspruch beträgt insgesamt eine Woche. Die Freizeit zur Prüfungsvorbereitung kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden; die für die Ablegung einer (Teil-) Prüfung erforderliche Zeit (inkl Fahrzeit) ist auf den Freistellungsanspruch nicht anrechenbar. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw der letzten Teilprüfung.

[Lit b) gilt ab 1. 2. 2009]

§ 8 Urlaub

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Während desurlaubes darf der Angestellte keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

(3) Angestellten mit bestandener Reifeprüfung (Matura) werden für die Bestimmung der Urlaubsdauer drei Jahre angerechnet.

(4) Angestellten, die eine mindestens dreijährige Handelsschule oder dreijährige technische Fachschule mit Erfolg absolviert haben, werden für die Bemessung der Urlaubsdauer zwei Jahre angerechnet.

(5) Angestellten, die eine mindestens zweijährige Handelsschule oder zweijährige technische Fachschule mit Erfolg absolviert haben, wird für die Bemessung der Urlaubsdauer ein Jahr angerechnet.

(6) Im Übrigen sind hinsichtlich desurlaubes die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung desurlaubesrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte

Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfall zu behandeln, wenn der Angestellte eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit er-

bringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 9a Karenzurlaub

Karenzzeiten im Sinne des MSchG, VKG sowie Familienzeit („Papamonat“) werden für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll angerechnet, sofern das Arbeitsverhältnis bei Antritt der Karenz (des Karenzurlaubes) oder der Familienzeit bereits ein Jahr gedauert hat.

Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss und Urlaubsausmaß werden durch Karenzzeiten für die Zeitdauer bis zum ersten Geburtstag des Kindes und Inanspruchnahme des Papamonats nicht geschmälert.

Im Fall der Teilung der Elternkarenzzeit zwischen den Elternteilen wird das Urlaubsausmaß bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes nicht geschmälert, sofern das Arbeitsverhältnis bei Antritt der Karenz (des Karenzurlaubes) bereits ein Jahr gedauert hat.

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 an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich

zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem § 23a Abs 3) bzw 4) AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten 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 gem § 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.

Die Regelung gemäß § 9a gilt auch für Elternteile in Elternteilzeit.

§ 9b Sonderregelung betreffend ordentliche Präsenzdienstzeiten bzw ordentliche Zivildienstzeiten

Die Zeiten ordentlicher Präsenzdienste bzw ordentlicher Zivildienste werden für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet, sofern der Arbeitnehmer unmittelbar vor diesen Zeiten dem betreffenden Unternehmen angehörte.

Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss und Urlaubsausmaß werden durch solche in das Dienstjahr fallende Zeiten ordentlicher Präsenzdienste nicht geschmälert.

§ 9c Kinderzulage

Allen Arbeitnehmern steht für jedes Kind, für das die staatliche Familienbeihilfe gewährt wird, eine Kinderzulage in der Höhe von monatlich € 57,01 unter Anrechnung allfälliger innerbetrieblicher Regelungen zu. Dies gilt bis 31. 1. 2012 auch dann, wenn der Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem FLAG idF BGBl I 111/2010 nicht mehr bestanden hat.

(Absatz gilt idF ab 1. 2. 2018)

Der Bezug der Familienbeihilfe ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen. Werden beide Elternteile in ein- und derselben Unternehmung beschäftigt, so gebührt die Kinderzulage nur einmal pro Kind.

In Unternehmungen, in denen vor dem 1. Oktober 1980 im Sinne der bisherigen Empfehlung Nr 8 des

Verbandes der Elektrizitätswerke Österreichs zwischen der Leitung des Unternehmens und dem Betriebsrat Einvernehmen darüber hergestellt wurde, dass die bisherigen Familien- oder Haushaltszulagen oder ähnliche, diesem Zweck dienende Zulagen anstelle der bisher empfohlenen Kinderzulage aufrechterhalten, können diese Zulagen auf die nunmehrige Kinderzulage der Höhe nach angerechnet werden. Die Anrechnung ist vom Arbeitgeber spätestens bis 31. Dezember 1980 dem Angestellten schriftlich (Dienstzettel) mitzuteilen.

§ 10 Abfertigung

(1) Angestellte haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Darüber hinaus gelten nachstehende Bestimmungen:

(2) Das Abfertigungsausmaß wird zwischen der zu erwartenden nächsthöheren Abfertigungsstufe (Anzahl der Monatsentgelte) gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz und der im Zeitpunkt des Ausscheidens schon erreichten Stufe (Anzahl der Monatsentgelte) aliquot entsprechend der in diesem Zeitraum verbrachten Anzahl der vollen Monate Dienstzeit berechnet.

(3) Die Ermittlung der Höhe des Entgeltes, woraus die nach Gesetz, Kollektivvertrag, innerbetrieblicher Vereinbarung oder Einzelvertrag gebührende Abfertigung berechnet wird, erfolgt gemäß § 4a.

(4) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling zum selben Arbeitgeber ununterbrochen zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen, Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz nur dann,

wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers

a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung endet.

(6) Für die Abfertigung im Todesfall gilt Folgendes:

a) Befindet sich unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, ein Minderjähriger, der zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, so erhöht sich der Anspruch

gemäß § 23 Abs 6 Angestelltengesetz auf 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) des Familienlastenausgleichsgesetzes zum Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Familienbeihilfe bestand. Letzteres gilt auch, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Dies gilt weiters, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben und gemäß § 2 Abs 1 lit c) des Familienlastenausgleichsgesetzes zum Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Familienbeihilfe bestand.

(ab 1. 2. 2009)

Der Anspruch auf Abfertigung im Todesfall, der an den Anspruch auf Familienbeihilfe anknüpft, besteht auch dann, wenn der Zeitpunkt des Todes vor dem 1. 2. 2012 liegt, auch wenn zu diesem Zeitpunkt der Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem FLAG idF BGBl I 111/ 2010 nicht mehr bestanden hat.

(ab 1. 2. 2011)

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.

- b)** Wenn lit a) nicht anwendbar ist, gebühren abweichend von § 23 Abs 6 Angestelltengesetz der Witwe oder dem Witwer, ungeachtet dessen, ob der Erblasser zu deren Erhaltung im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, 100 % der Abfertigung, auf welche der verstorbene Arbeitnehmer bei Ausscheiden im Zeitpunkt seines Todes Anspruch gehabt hätte.

- c)** Hinterlässt der Arbeitnehmer weder Erben, zu deren Erhaltung er im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, noch eine Witwe bzw einen Witwer, gebühren abweichend von § 23 Abs 6 Angestelltengesetz der Lebensgefährtin oder dem Lebensgefährten im Sinne des ASVG 100 % der Abfertigung, auf welche der verstorbene Arbeitnehmer bei Ausscheiden im Zeitpunkt seines Todes Anspruch gehabt hätte.

- d)** Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

[lit b) und c) idF ab 1. 2. 2017]

- (7)** Weibliche Arbeitnehmer, die eine Abfertigung nach § 23a Angestelltengesetz nach dem Karenzurlaub (§ 15 Mutterschutzgesetz) in Anspruch nehmen, haben den Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubs zu erklären.

- (8)** 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 Zahl der Abfertigungsmonate und -tage, die gemäß § 23 Abs 1 Angestelltengesetz und § 10 Abs 2 dieses Kollektivvertrages aufgrund der Dienstzeit vorgesehen sind. Bestehende, gemäß § 23 Angestelltengesetz zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen, oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen gelten auch für den Abfertigungsanspruch nach Absatz 5. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

Aliquotierung der Abfertigung

Anlage zu § 10 Abs 2 des Kollektivvertrages für Angestellte der EVU

Jahre	Monate											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1												
2												
3*	2,00	2,04	2,08	2,13	2,17	2,21	2,25	2,29	2,33	2,38	2,42	2,46
4	2,50	2,54	2,58	2,63	2,67	2,71	2,75	2,79	2,83	2,88	2,92	2,96
5*	3,00	3,02	3,03	3,05	3,07	3,08	3,10	3,12	3,13	3,15	3,17	3,18
6	3,20	3,22	3,23	3,25	3,27	3,28	3,30	3,32	3,33	3,35	3,37	3,38
7	3,40	3,42	3,43	3,45	3,47	3,48	3,50	3,52	3,53	3,55	3,57	3,58
8	3,60	3,62	3,63	3,65	3,67	3,68	3,70	3,72	3,73	3,75	3,77	3,78
9	3,80	3,82	3,83	3,85	3,87	3,88	3,90	3,92	3,93	3,95	3,97	3,98
10*	4,00	4,03	4,07	4,10	4,13	4,17	4,20	4,23	4,27	4,30	4,33	4,37
11	4,40	4,43	4,47	4,50	4,53	4,57	4,60	4,63	4,67	4,70	4,73	4,77
12	4,80	4,83	4,87	4,90	4,93	4,97	5,00	5,03	5,07	5,10	5,13	5,17
13	5,20	5,23	5,27	5,30	5,33	5,37	5,40	5,43	5,47	5,50	5,53	5,57
14	5,60	5,63	5,67	5,70	5,73	5,77	5,80	5,83	5,87	5,90	5,93	5,97
15*	6,00	6,05	6,10	6,15	6,20	6,25	6,30	6,35	6,40	6,45	6,50	6,55
16	6,60	6,65	6,70	6,75	6,80	6,85	6,90	6,95	7,00	7,05	7,10	7,15
17	7,20	7,25	7,30	7,35	7,40	7,45	7,50	7,55	7,60	7,65	7,70	7,75
18	7,80	7,85	7,90	7,95	8,00	8,05	8,10	8,15	8,20	8,25	8,30	8,35
19	8,40	8,45	8,50	8,55	8,60	8,65	8,70	8,75	8,80	8,85	8,90	8,95
20*	9,00	9,05	9,10	9,15	9,20	9,25	9,30	9,35	9,40	9,45	9,50	9,55
21	9,60	9,65	9,70	9,75	9,80	9,85	9,90	9,95	10,00	10,05	10,10	10,15
22	10,20	10,25	10,30	10,35	10,40	10,45	10,50	10,55	10,60	10,65	10,70	10,75
23	10,80	10,85	10,90	10,95	11,00	11,05	11,10	11,15	11,20	11,25	11,30	11,35
24	11,40	11,45	11,50	11,55	11,60	11,65	11,70	11,75	11,80	11,85	11,90	11,95
25*	12,00											

*) Anspruch nach Angestelltengesetz

§ 10a Rücktrittsmöglichkeit bei Übertritt in MVK

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat 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.

§ 11 Gehaltszahlung im Todesfall

(1) Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als ein Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

(2) Die Anspruchsberechtigung besteht analog der Reihenfolge gemäß § 10 Abs 6. Für nicht unterhaltsbe-

rechtigte Erben ergibt sich hieraus keine Einschränkung des Anspruchs nach Abs 1.

(3) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs 1 und 2 noch ein Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung im Sterbefall, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 11a Dienstjubiläum

(1) Nach ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren

zum 25-jährigen Dienstjubiläum .. 1 Monatsgehalt
zum 35-jährigen Dienstjubiläum .. 2 Monatsgehälter
zum 40-jährigen Dienstjubiläum .. 3 Monatsgehälter
als Jubiläumsgeld.

(1a) Für Angestellte, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2009 beginnt, gebührt abweichend von Abs 1 nach ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses als Jubiläumsgeld:

zum 15-jährigen Dienstjubiläum .. 1 Monatsgehalt
zum 20-jährigen Dienstjubiläum .. 1 Monatsgehalt
zum 25-jährigen Dienstjubiläum .. 1 Monatsgehalt
zum 30-jährigen Dienstjubiläum .. 1 Monatsgehalt
zum 35-jährigen Dienstjubiläum .. 1 Monatsgehalt
zum 40-jährigen Dienstjubiläum .. 1/2 Monatsgehalt

Für das Dienstjubiläum besteht wahlweise ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung im Ausmaß von 1 Monat bzw 1/2 Monat, wobei die Festlegung und der Verbrauch einvernehmlich und sinngemäß nach den Regelungen des Urlaubsgesetzes erfolgen.

(2) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelungen, soweit sie zumindest gleich günstig sind. Andernfalls tritt die KV-Regelung an ihre Stelle. Die Anrechnung anderer von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1.11.1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

§ 12 Weihnachtsremuneration

(1) Allen Angestellten ist spätestens mit dem Novembergehalt eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novemberentgeltes gemäß den Bestimmungen des § 4a, jedoch ohne Einbeziehung der nicht pauschalierten Überstunden- bzw Mehrarbeitsvergütungen und Sachleistungen (insbesondere Deputate) auszubezahlen. Kaufmännischen Lehrlingen und technischen Zeichnerlehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsvergütung.

(2) Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsvergütung und aus dem ali-

quoten Teil des gemäß Abs 1 zustehenden Novemberentgeltes zusammen.

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

(4) Für Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt zusammen.

§ 13 Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt jeweils am 1. Juni des laufenden Jahres ein Urlaubszuschuss in der Höhe des Maientgeltes gemäß den Bestimmungen des § 4a, jedoch ohne Einbeziehung der nicht pauschalierten Überstunden- bzw Mehrarbeitsvergütungen und Sachleistungen (insbesondere Deputate).

(2) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge erhalten als Urlaubszuschuss einen Betrag in der Höhe der Lehrlingsvergütung für den Monat Mai.

(3) Arbeitnehmer, die zwischen zwei Fälligkeitsterminen in den Betrieb eintreten, erhalten am nächsten Fälligkeitstermin den aliquoten Teil des Urlaubszu-

schusses. Arbeitnehmer, die vor dem Fälligkeitstermin aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls den aliquoten Teil.

(4) Für Angestellte, die zwischen zwei Fälligkeitsterminen des Urlaubszuschusses von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem Entgeltsanteil gemäß Abs 1 aus der Zeit der Vollbeschäftigung und der Teilzeitbeschäftigung zusammen.

§ 13a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

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

(3) Wird mit dem/der Angestellten innerhalb von 10 Jahren vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) 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 als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann

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

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

Diese Regelung gilt nur für jene Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2003 begonnen hat, und die nicht in das System der „Abfertigung Neu“ (Betriebliche Mitarbeitervorsorge) gewechselt sind.

(Fassung gilt ab 1. 2. 2004)

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.

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

Absatz 3 in der nunmehrigen Fassung gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1990.

Absatz 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigung von Dienstverhältnissen nach dem 31. 10. 1997).

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

§ 14 Behaltepflicht

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

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

§ 14a Befristung von Dienstverhältnissen

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) nicht über den Ablauf-

zeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen. § 13a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Oktober 1995 beginnen.

§ 15 Diensterfindungen

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von 3 Monaten vom Tage der Anbietetung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle

der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Angestellten muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Arbeitgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 15a Ausbildungskosten

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

§ 16 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 18 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen.

Dem Angestellten ist mittels Dienstzettel bekannt zu geben:

die Einreihung in die Verwendungsgruppe,
die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre,
die Höhe des Gehalts.

Alle weiterhin eintretenden Veränderungen hinsichtlich der Einreihung in die Verwendungsgruppe, bezüglich der Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und der Höhe des Gehalts sind dem Angestellten mittels neuen Dienstzettels mitzuteilen.

(3) Innerhalb der Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

(4) In den Verwendungsgruppen I-V und M I-M III sind 20 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 11 Gehaltsstufen (10 Biennien), in der Verwendungsgruppe VI aber 10 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 6 Gehaltsstufen (5 Biennien), vorgesehen. Das Mindestgrundgehalt „nach 20 Verwendungsgruppenjahren“ gilt nur für jene Angestellte, die vor dem 1. November 1989 in die Position „nach 14 Verwendungsgruppenjahren“ oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben (siehe Fußnote bei der Gehaltsordnung).

(4a) Für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 beginnt, gelten in den Verwendungsgruppen I-Va und M I-M III die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr, nach 2, nach 4, nach 6, nach 8 und nach 10 Verwendungsgruppenjahren (5 Biennien). In Verwendungsgruppe VI die Mindestgrundgehaltspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr, nach 2, nach 4, nach 6 und nach 8 Verwendungsgruppenjahren (4 Biennien).

(4b) Die nach den Bestimmungen des § 16 Absatz 4 und 4a in Verbindung mit § 18 jeweils gültigen Mindestgrundgehälter gelten für am oder nach dem 1. 1. 1998 neu eintretende Angestellte mit der Maßgabe, dass das für die Normalarbeitszeit gebührende tatsächliche Gehalt das jeweilige Mindestgrundgehalt – erhöht um die unten stehenden Prozentsätze – übersteigen muss. Dies ergibt das tatsächlich garantierte Mindestgehalt:

Verwendungsgruppe I	5,00 %
Verwendungsgruppe II	4,75 %
Verwendungsgruppe III	4,25 %
Verwendungsgruppe IV	3,75 %
Verwendungsgruppe IVa	3,25 %
Verwendungsgruppe V	2,75 %
Verwendungsgruppe Va	2,25 %
Verwendungsgruppe MI	4,75 %

Verwendungsgruppe MII o.F.	4,50 %
Verwendungsgruppe MII m.F.	3,75 %
Verwendungsgruppe MIII	3,50 %

Dieser Grundsatz gilt auch bei Ansteigen der Anzahl der Verwendungsgruppenjahre im Sinne § 16 Absatz 8. Die so ermittelten Mindestgehälter sind auf halbe bzw ganze Euro aufzurunden.

(5) Als Verwendungsgruppenjahre gelten unbeschadet des § 21 Abs 2 zweiter Satz jene Jahre, die ein Arbeitnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw vor Wirksamkeitsbeginn des Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit verbracht hat.

(6) Für die Anrechnung der Verwendungsgruppenjahre ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Arbeitgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Arbeitsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstmaß von 10 Verwendungsgruppenjahren, bei Eintritt ab dem 1. 1. 1998 im Höchstmaß von 6 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon bei Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

Davon abweichend gilt für Angestellte in eigenrechten Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen: In Fällen besonderer Qualifikation bzw bei entsprechender Berufserfahrung können bis zu 8 Jahre als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 10. 2004)

(7) Es wird den Mitgliedsunternehmen empfohlen, Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sowie Zeiten, die ein Angestellter zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassistischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der Angestellte mindestens drei Angestelltenjahre mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den (Militär-, Haft-, und Emigrations-)Zeiten sowie die Tatsache seines Militärdienstes bzw seiner Haft- oder Emigrationszeit urkundlich nachweisen kann.

(7a) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze 5 und 6 als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten (gilt für alle ab 1. 11. 1999 vorzunehmenden Einstufungen).

(8) Wenn ein Angestellter, dessen Effektivgehalt höher ist als sein bisheriges Mindestgrundgehalt, infolge des Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, so gebührt ihm bei Zeitvorrückungen zu seinem Effektivgehalt ein Zuschlag in voller Höhe jenes Betrages, um den sich sein Mindestgrundgehalt bei der Vorrückung erhöht. Die Erhöhung des Mindestgrundgehaltes und des Effektivgehaltes tritt am Ersten jenes Monats ein, in dem der Angestellte die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(9) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe: zB gebührt bei Vorrückung eines bisher in Verwendungsgruppe II mit 10 Verwendungsgruppenjahren eingestuftem Angestellten (Mindestgrundgehalt € 2.718,97) in Verwendungsgruppe III das Mindestgrundgehalt nach 4 Verwendungsgruppenjahren (€ 2.807,58). Das Ist-Gehalt des Angestellten wird bei Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Bestimmung der Anzahl der Verwendungsgruppenjahre in der neuen Verwendungsgruppe nicht berücksichtigt. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreicht hätte. Die kollektivvertraglich vorgesehene Vorrückung innerhalb der neuen Verwendungsgruppe tritt auf der Basis jenes Gehaltes ein, das der Angestellte durch die Umreihung in die nächsthöhere Verwendungsgruppe erreicht hat.

(9a) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe ab dem 1. 1. 1998 sind in den Verwendungsgruppen I, II, III, IV, V, M I, M II o.F., M II m.F. und M III 16 Verwendungsgruppenjahre (8 Biennien) und in Verwendungsgruppe VI 8 Verwendungsgruppenjahre (4 Biennien) vorgesehen.

(9b) Bei Vorrückung in die Verwendungsgruppen IVa und Va ab dem 1. 7. 1998 sind in diesen Verwendungsgruppen 16 Verwendungsgruppenjahre (8 Biennien) vorgesehen. Vor diesem Zeitpunkt gelten in diesen Verwendungsgruppen 18 Verwendungsgruppenjahre (9 Biennien).

(9c) Bei Begründung eines Angestelltendienstverhältnisses gemäß § 1 AngG im Anschluss an eine vorherige Tätigkeit als Arbeiter zum gleichen Unterneh-

men sind jene Regelungen für Angestellte anzuwenden, wie sie für vor dem 1. 1. 1998 eingetretene Angestellte gelten (einschließlich § 16 Absatz 9a), sofern dieses Arbeiterdienstverhältnis am 31. 12. 1997 bereits bestanden hat.

(9d) Für Angestellte in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen gilt abweichend von Abs 9 Folgendes:

Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Übersteigt das tatsächliche Ist-Gehalt eines/einer Angestellten dieses und auch das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe, so kann der/die Angestellte vorrücken. Bei entsprechender Überzahlung kann eine weitere Mindestgehaltsstufe angerechnet werden. In der neuen Verwendungsgruppe verbleibt für den/die Angestellte(n) jedenfalls eine Vorrückung. (Absatz 9d gilt ab 1. 10. 2004)

(10) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Lohn- und Gehaltsstruktur nach weiterer längerer Tätigkeit und bei entsprechender Leistung (zB Quantität, Qualität, soziale Kompetenz, Führungskompetenz) in der gleichen Verwendungsgruppe unter Mitwirkung des Betriebsrates eine angemessene Erhöhung vorgenommen werden.

(11) Die Einreihung in Verwendungsgruppe M II m.F. setzt voraus:

- a)** ein Zeugnis einer einschlägigen Fachschule über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss derselben oder
- b)** den Nachweis über die erfolgreiche Absolvierung einer einschlägigen, mindestens viersemestrigen Werkmeisterschule oder
- c)** den Nachweis über die erfolgreiche Ablegung der Konzessionsprüfung für das Gewerbe der Elektroinstallation für die Unterstufe und dass die Ablegung dieser Prüfung Voraussetzung für die überwiegend ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers ist.

(12) Als Fachschule im Sinne des Abs 11 lit a) ist nur eine einschlägige öffentliche Lehranstalt oder Privatlehranstalt mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen.

§ 17 Anrechnung von Entgeltsbestandteilen auf das Mindestgrundgehalt

Das Mindestgrundgehalt eines/einer Angestellten in einem eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen gilt als erreicht, wenn sein/ihr Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Bezugsbestandteile (wie zB Verkaufs- und Handelsprovisionen, Verkaufsprämien, leistungsorientierte Entgeltsbestandteile,

Unternehmenserfolgsanteile, die sämtlich auf einer Betriebsvereinbarung beruhen) das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht. Das monatliche Mindestgrundgehalt darf dabei nicht unterschritten werden.

(Fassung gilt ab 1. 10. 2004)

§ 18 Verwendungsgruppenschema*)

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten, wobei auch bei der Anwendung dieser Beispiele die Betriebsgröße und -struktur zu berücksichtigen ist.

(2) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Form.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zum Beispiel:

Büro- und Werkstättenhilfskräfte,
Telefonisten,
Hilfskräfte in Registratur, Lager und Versand.

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zum Beispiel:

Schreibkräfte für Textverarbeitung,
Telefonisten mit Auskunftserteilung,
qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager und Versand,
Inkassanten für Material- und Stromrechnungen,

Zählerableser,
Verkäufer im Detailgeschäft,
Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:

zum Beispiel:

Technische Zeichner.

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zum Beispiel:

Übersetzer,
Bürokräfte bzw Sachbearbeiter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal, Qualitätswesen, Callcenter- oder Helpdeskmitarbeiter mit kaufmännischen bzw technischen Kenntnissen,
Lohn- und Gehaltsverrechner (das sind Angestellte, die Kontrolle, Abrechnung, Verbuchung der Löhne oder Gehälter durchführen und in kleinen Betrieben den Verkehr mit den Abrechnungsstelle zB Finanzamt, Krankenkasse usw, besorgen),
Sekretär(in),
Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben, bei denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind,
Stromverrechner im Sinne der Tätigkeitsmerkmale,
Kassiere in kleinen Betrieben oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen,

**) In der ab 1. 11. 2000 gültigen Fassung*

Bauabrechner, Baukaufleute im Sinne der Tätigkeitsmerkmale, Expedienten (ausgenommen Postexpedienten), Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere während der Einarbeitung, Operator, Netzwerkadministrator, Tätigkeiten in der Datenerfassung mit Aufsichts- oder Koordinierungsfunktion, Kunden- und Energieberater, Verkäufer im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen, diplomiertes Krankenpflegepersonal, Magazineure.

Technische Angestellte:

zum Beispiel:

Technische Zeichner für besonders qualifizierte Arbeiten, Hilfskonstrukteure, Teilkonstrukteure, Techniker für einfache Ingenieurarbeiten, Arbeitsvorbereiter und Nachkalkulanten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe, Werksleiter für kleinere Werke.

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Mitarbeitergruppen (2 bis 5 Mitarbeiter, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zum Beispiel:

besonders qualifizierte Angestellte der Stromverrechnung bzw der Lohn- und Gehaltsverrechnung in großen Unternehmungen, Sekretär(e)innen, die auch Sachbearbeiter-(Referenten-)Tätigkeit selbstständig ausführen, selbstständige Programmierer, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Netzwerkadministrator, Analytiker, selbstständige Buchhalter (in kleinen Betrieben auch Bilanzbuchhalter), Bauabrechner, Baukaufleute mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen, Hauptkassiere, Trader, Key-Account-Manager, Controller, Versandleiter,

Referenten im Ein- und Verkauf, Kunden- und Energieberater im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Bürokräfte bzw Sachbearbeiter im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal, Qualitätswesen, selbstständige Filialleiter, Hauptmagazineure.

Technische Angestellte:

zum Beispiel:

Konstrukteure, Techniker für Planung, Bau und Betrieb im Sinne der Tätigkeitsmerkmale, technische Einkäufer, selbstständige Arbeitsvorbereiter, selbstständige Vor- und Nachkalkulanten, Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Betriebsassistent für Werke oder Werksgruppen, Netze oder Netzgruppen, Werksleiter für mittlere Werke.

Verwendungsgruppe IVa

Tätigkeitsmerkmale

Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

Anmerkung: Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrung erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (über 5 Mitarbeiter, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zum Beispiel:

Bilanzbuchhalter, Leiter der Bauabrechnung, Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Einkäufer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Leiter der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung,
Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer),
Analytiker, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,
Betriebsärzte,
Trader,
Key Account Manager,
Controller.

Technische Angestellte:

zum Beispiel:

Leitende Konstrukteure,
Leitende Techniker,
selbstständige Stellvertreter der in Gruppe VI angeführten „Betriebsleiter“,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben,
Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen,
Werksleiter für große Werke.

Verwendungsgruppe Va

Tätigkeitsmerkmale

Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI verrichten.

Anmerkung: Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:

Prokuristen, soweit sie eingestuft werden,
Leiter der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung,
Betriebsleiter in Großbetrieben,
Chefingenieure,
Chefkonstrukteure in Großbetrieben,
Betriebsleiter, das sind Angestellte, denen in bestimmten Gebieten alle Kraftwerke, Umspannwerke, Leitungssysteme oder alle damit zusammenhängenden Anlagen in allen Bereichen unterstehen, wenn diese Angestellten leitende, das Unternehmen in ih-

rem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussende Stellungen innehaben.

GRUPPE MEISTER

Verwendungsgruppe M I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die befähigt sind, nach Weisungen kleine Bereiche zu beaufsichtigen und Montagen mit Hilfspersonal auszuführen.

Meister, Betriebsaufseher.

Verwendungsgruppe M II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Aufträge verantwortlich selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Mitarbeitergruppen (2–5 Mitarbeiter, worunter sich Angestellte der VG III bzw VG M I befinden müssen), beauftragt sind. Sie müssen mit den gesamten Betriebsvorgängen und deren Auswirkungen vertraut und imstande sein, insbesondere bei Betriebsstörungen durch geeignete Maßnahmen die Störungsdauer auf ein Minimum zu beschränken bzw jede Schadensausweitung zu verhindern.

Verwendungsgruppe M III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten der Meistergruppe II erledigen, die aber besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige Erfahrung erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (über 5 Mitarbeiter, von denen entweder einer der VG IV bzw VG M II oder mehrere der VG III bzw VG M I angehören müssen) beauftragt sind.

Obermeister.

Bei den in die Verwendungsgruppe Meister einzureihenden Angestellten soll aus ihrem Dienstzettel in Hinblick die Verwendung und Einstufung ersichtlich sein.

Zum Beispiel für die

Meister-Verwendungsgruppe I:

Schaltmeister,

Meister-Verwendungsgruppe II:

Maschinenmeister, Schaltmeister

Meister-Verwendungsgruppe III:

Oberwerkmeister.

§ 19 Mindestgrundgehälter 2018

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2018

Erhöhung Mindestgehälter um 3,0 %

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa****	V	Va****	VI	MI	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2. Verw .Gr.J.	1.922,21	2.056,12	2.479,76	3.238,46	3.664,80	4.517,47	5.160,71	6.474,74	2.479,03	2.863,71	3.158,66	3.735,70
n. 2 Verw .Gr.J.	2.044,04	2.188,69	2.643,67	3.453,45	3.907,89	4.818,38	5.544,32	7.021,57	2.646,52	3.062,01	3.368,02	3.984,95
n. 4 Verw .Gr.J.	2.165,87	2.321,26	2.807,58	3.668,44	4.150,98	5.119,29	5.927,93	7.568,40	2.814,01	3.260,31	3.577,38	4.234,20
n. 6 Verw .Gr.J.	2.287,70	2.453,83	2.971,49	3.883,43	4.394,07	5.420,20	6.311,54	8.115,23	2.981,50	3.458,61	3.786,74	4.483,45
n. 8 Verw .Gr.J.	2.409,53	2.586,40	3.135,40	4.098,42	4.637,16	5.721,11	6.695,15	8.662,06	3.148,99	3.656,91	3.996,10	4.732,70
n.10 Verw .Gr.J.	2.531,36	2.718,97	3.299,31	4.313,41	4.880,25	6.022,02	7.078,76	9.208,89**	3.316,48	3.855,21	4.205,46	4.981,95
n.12 Verw .Gr.J.	2.653,19	2.851,54	3.463,22	4.528,40	5.123,34	6.322,93	7.462,37		3.483,97	4.053,51	4.414,82	5.231,20
n.14 Verw .Gr.J.	2.775,02	2.984,11	3.627,13	4.743,39	5.366,43	6.623,84	7.845,98		3.651,46	4.251,81	4.624,18	5.480,45
n.16 Verw .Gr.J.	2.896,85	3.116,68	3.791,04	4.958,38	5.609,52	6.924,75	8.229,59		3.818,95	4.450,11	4.833,54	5.729,70
n.18 Verw .Gr.J.	3.018,68**	3.249,25**	3.954,95**	5.173,37**	5.852,61***	7.225,66**	8.613,20***		3.986,44**	4.648,41**	5.042,90**	5.978,95**
n.20 Verw .Gr.J.	3.079,60*	3.315,54*	4.036,91*	5.280,87*		7.376,12*			4.070,19*	4.747,56*	5.147,58*	6.103,58*
Biennalsprung	121,83	132,57	163,91	214,99	243,09	300,91	383,61	546,83	167,49	198,30	209,36	249,25
halber Biennalspr.	60,92*	66,29*	81,96*	107,50*		150,46*			83,75*	99,15*	104,68*	124,63*

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

****) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

*****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.*

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b

Gültig ab 1. Februar 2018

für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2. Verw .Gr.J.	2.018,50	2.154,00	2.585,50	3.360,00	3.784,00	4.642,00	5.277,00	6.475,00	2.597,00	2.993,00	3.277,50	3.866,50
n. 2 Verw .Gr.J.	2.146,50	2.293,00	2.756,50	3.583,00	4.035,00	4.951,00	5.669,50	7.022,00	2.772,50	3.200,00	3.494,50	4.124,50
n. 4 Verw .Gr.J.	2.274,50	2.432,00	2.927,00	3.806,50	4.286,00	5.260,50	6.061,50	7.568,50	2.948,00	3.407,50	3.712,00	4.382,50
n. 6 Verw .Gr.J.	2.402,50	2.570,50	3.098,00	4.029,50	4.537,00	5.569,50	6.454,00	8.115,50	3.123,50	3.614,50	3.929,00	4.640,50
n. 8 Verw .Gr.J.	2.530,50	2.709,50	3.269,00	4.252,50	4.788,00	5.878,50	6.846,00	8.662,50	3.299,00	3.821,50	4.146,00	4.898,50
n.10 Verw .Gr.J.	2.658,00	2.848,50	3.440,00	4.475,50	5.039,00	6.188,00	7.238,50		3.474,50	4.029,00	4.363,50	5.156,50

(3) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 167 zu teilen und dann der so ermittelte Wert

mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,3) ergibt.

§ 20 Lehrlingsvergütung, Lehrlinge, Integrative Berufsausbildung

(1) a) Die monatlichen Lehrlingsvergütungen für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge betragen:

im 1. Lehrjahr	€ 621,48
im 2. Lehrjahr	€ 832,74
im 3. Lehrjahr	€ 1.127,51
im 4. Lehrjahr	€ 1.524,22

b) Für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 begonnen hat und die nach bestandener Matura ihr Lehrverhältnis beginnen, gelten folgende Lehrlingsvergütungen:

1. Lehrjahr	€ 831,50
2. Lehrjahr	€ 1.116,44
3. Lehrjahr	€ 1.438,23
4. Lehrjahr	€ 1.613,89

(Alle Werte gültig ab 1. 2. 2018)

(2) 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 zu bevorschussen und dem Lehrling so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine volle Lehrlingsvergütung verbleibt. Gleiches gilt für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die eine integrative Berufsausbildung absolvieren.

(Der letzte Satz gilt ab 1. 2. 2004)

(3) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem § 8b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem § 8b Abs 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten

Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird eine teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen.

(Gilt ab 1. 2. 2004)

(4) Prüfungsgebühren für Lehrabschlussprüfungen

Die Prüfungsgebühren für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung werden zur Gänze vom Arbeitgeber bezahlt.

(5) Lehrlinge haben aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung Anspruch auf eine einmalige Prämie in der Höhe von € 150. Wird diese mit ausgezeichnetem oder gutem Erfolg abgeschlossen, erhalten Lehrlinge eine Prämie von € 200.

Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

(6) In jenen Fällen, in denen keine „Schülerfreifahrt“ gewährt wird, wird eine Kostenübernahme der tatsächlichen Kosten des öffentlichen oder vereinbarten Verkehrsmittels durch den Ausbildungsbetrieb unter Anrechnung etwaiger sonstiger Förderungen vorgenommen.

§ 20a Praktikanten

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs 2 lit b) (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr (§ 20 Abs 1 lit a bzw lit b).

(2) Ferialpraktikanten sind Schüler, Maturanten oder Studierende, die ohne Vorliegen schul- oder studienrechtlicher Vorschriften während der Schul- oder Hochschulferien in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe

der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (§ 20 Abs 1 lit a) bzw lit b).

§ 20 Abs 1 lit b) gilt jeweils dann, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

(Abs 2 idF ab 1. Februar 2017)

(3) Absolvierenden von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle gemäß § 20 Abs 1 lit a), bei Vorliegen von fachbezogenen Vor-

kenntnissen in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle gemäß § 20 Abs 1 lit b). Studierenden an Universitäten oder sonstigen Hochschulen, die im Rahmen der Erstellung von Bachelor-, Master-, Diplom- oder Doktorarbeiten innerhalb eines Dienstverhältnisses beschäftigt werden gebührt bei Bachelor-, und Diplomarbeiten für maximal 12 Monate und bei Doktorarbeiten für maximal 24 Monate als

monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle gemäß § 20 Abs 1 lit a), bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle gemäß § 20 Abs 1 lit b).

(Abs 3 idF ab 1. Februar 2016)

§ 21 Bezüge der Aufsichtsorgane

(1) Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter u dgl (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorie wie folgt übersteigen:

Aufseher um	15 %
Meister und Montageleiter um	20 %
Obermeister um	25 %

Der Bezug der Meister, Montageleiter und Obermeister muss mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Arbeiter erreichen.

(2) Ein Arbeiter, der mit einer Tätigkeit, die vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitsgruppen besteht, wie Auf-

seher, Werkmeister, Montageleiter u dgl (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), in das Angestelltenverhältnis übernommen wird, muss in der Verwendungsgruppe, in die er eingestuft wird, das dem bisher erreichten monatlichen Effektivlohn nächsthöhere Mindestgrundgehalt seiner Verwendungsgruppe erreichen. Bei Übernahme eines solchen Arbeiters in die Verwendungsgruppe M I oder M II werden Jahre, die er im selben Unternehmen nachweisbar als qualifizierter Facharbeiter (Dienstgruppe I des Kollektivvertrages für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs) verbracht hat, zur Hälfte, jedoch höchstens bis fünf Jahre, als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Die kollektivvertraglich vorgesehene Vorrückung innerhalb dieser Verwendungsgruppe tritt auf der Basis des so ermittelten Gehaltes ein.

§ 21a Übernahme ins Angestelltenverhältnis

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als Arbeiter (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches und

des Ausmaßes der Kündigungsfrist bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen. Diese Bestimmung tritt für Krankenstände in Kraft, die ab dem 1. Dezember 1986 beginnen.

§ 22 Einstellungsbeschränkungen

(1) Es dürfen nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulausbildung oder mindestens sechs Klassen Mittelschule bzw abgeschlossener kaufmännischer oder technischer Lehrzeit neu eingestellt werden. Ausgenommen hievon sind Arbeitnehmer mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fähigkeiten aufgrund langjähriger Berufserfahrung. Die Absolventen des einjährigen bürokaufmännischen Lehrganges und des einjährigen betriebstechnischen Lehrganges an der Bundesfachschule für Technik (Sonderlehran-

stalt für die Berufsausbildung Körperbehinderter) unterliegen nicht den Einstellungsbeschränkungen.

(2) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(3) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulausbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an ei-

ner Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

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

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten	kein Volontär
Betriebe mit 11 bis 34 Angestellten	1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten	2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten	3% der Angestelltenzahl.

§ 23 Reisekostenregelung

(1) Begriff der Dienstreise bzw Betriebsfahrt

Eine verrechnungsfähige Dienstreise bzw Betriebsfahrt liegt vor, wenn ein Angestellter auf Anordnung seiner vorgesetzten Stelle seinen Dienstort auf länger als 4 Stunden verlässt. Als Dienstort gilt das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte liegt. Bei Änderungen des Gemeindegebietes nach dem 1. Jänner 1970 sind mit dem Betriebsrat über den Begriff Dienstort innerbetriebliche Regelungen zu treffen.

Eine Betriebsfahrt liegt vor, wenn ein Angestellter ständig wiederkehrende Fahrten oder Wege in Erfüllung seiner Dienstleistung innerhalb der in seinem Unternehmen bestehenden, abgegrenzten oder zwischen Leitung des Unternehmens und Betriebsrat einvernehmlich abzugrenzenden Betriebs- oder Baubereiche durchzuführen hat.

(2) Bemessung der Reisedauer

Die Reise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte, in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

(3) Fahrtkostenvergütung

a) Es erhalten vergütet:

Angestellte der Verwendungsgruppen I bis III, Meister der Verwendungsgruppe I

bei Fahrten bis 200 Tarif-km Entfernung 2. Wagenklasse,

bei Fahrten über 200 Tarif-km Entfernung 1. Wagenklasse.

Angestellte der Verwendungsgruppen IV bis VI, Meister der Verwendungsgruppen II und III 1. Wagenklasse.

Die Benützung von Schlafwagen ist an eine Sonderbewilligung gebunden.

b) 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 ent-

steht 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.

Das Kilometergeld beträgt:

bis 15.000 km	€ 0,420
darüber	€ 0,395

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

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr anstelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zB 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 Benützung des PKW durch den Arbeitnehmer entstehen.

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 ei-

ne Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Betriebliche Vereinbarungen über Kilometergelder sind Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 97 Abs 1 Z 12 Arbeitsverfassungsgesetz.

(4) Reiseaufwandsentschädigung

Für die Bestreitung des mit einer Dienstreise bzw Betriebsfahrt verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag (0 bis 24 Uhr) die volle Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Übernachtungsgeld.

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

Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftszahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartiersrechnung gesondert vergütet.

Für Nächtigungen in Hotels oder Gasthöfen wird bei Vorlage der Rechnung zusätzlich eine Trinkgeldvergütung von mindestens € 2,46* pro Nächtigung gewährt.

Wenn ein Quartier kostenlos beigestellt oder Schlafwagenbenützung genehmigt wird, so werden pro Nacht mindestens € 8,383* vergütet.

Wenn bei Nachtfahrten in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr, die mindestens 3 Stunden dauern, Schlafwagen nicht benützt wird, gebührt als Entschädigung das Übernachtungsgeld. Das Übernachtungsgeld kann für eine Nacht nur einmal gewährt werden.

** Werte ab 1. Februar 2018*

(5) Reiseaufwandsentschädigungssätze

a)

das Taggeld beträgt mindestens	€ 55,79
das Übernachtungsgeld mindestens	€ 29,68
zusammen	€ 85,47

b)

Für Betriebsfahrten bleiben die jeweils hiefür geltenden Regelungen aufrecht; dort, wo solche nicht bestehen, können sie neu geschaffen werden. Die Vergütung für Betriebsfahrten darf jedoch bei einer Abwesenheit von mehr als 12 Stunden mindestens € 41,73 und für auswärtige Nächtigung mindestens € 19,58 pro Nacht nicht unterschreiten.

Wenn bei Betriebsfahrten für bestimmte Orte (zB teure Orte) höhere Sätze vereinbart waren, bleiben die hiefür vorgesehenen höheren Sätze unverändert.

(Alle Werte in a) und b) gültig ab 1. 2. 2018)

c) Fallen effektive Reisetunden bei angeordneten Dienstreisen und Betriebsfahrten in die dienstfreie Zeit, so gebührt für jede solche begonnene effektive Reisetunde zusätzlich zur vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung 1/6, an Sonn- und Feiertagen jedoch 1/5 der täglichen Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Übernachtungsgeld).

d) Bei Dienstreisen oder Betriebsfahrten, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, sowie für den Tag des Antrittes und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise oder Betriebsfahrt beträgt das Taggeld Bruchteile des vorgesehenen Satzes, entsprechend der Reisedauer an dem betreffenden Tag, und zwar gebührt bei einer Abwesenheit

von 0 bis 4 Stunden	0
über 4 Stunden	1/2 Taggeldsatz
über 8 Stunden	3/4 Taggeldsatz
über 12 Stunden	der volle Taggeldsatz.

Wird gemäß § 4 Abs 2a in einer Betriebsvereinbarung die 4-Tageweche vereinbart, so gebührt der volle Taggeldsatz für die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Angestellten bereits bei einer Abwesenheit über 11 Stunden.

Abweichend hievon gebührt bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von 3 bis 4 Stunden dann, wenn sich die Abwesenheit über die Zeit von 11 bis 14 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, 1/2 Taggeldsatz.

Eine Reisezeit bis zu vier Stunden Dauer am Ende oder zu Beginn eines Kalendertages wird bei Ermittlung des Taggeldes mit der damit zusammenhängenden Reisezeit des folgenden bzw vorangehenden Kalendertages zusammengezählt.

e) Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende, notwendige Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für Zu- und Abfahrt vom Bahnhof u dgl, ferner besondere Aufwendungen, die der Angestellte zum Erreichen des Zwecks seiner Dienstreise machen muss, sind in ihrem tatsächlichen glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

f) Angestellte in eigenrechtsfähigen Stromhandelsunternehmen und/oder Stromvertriebsunternehmen, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben, haben bei Dienstreisen und Betriebsfahrten Anspruch auf eine Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 26 Z 4 EstG.

[Lit f) gilt ab 1. 10. 2004]

(6) Überstunden auf Dienstreisen

Bei von der Firmenleitung besonders angeordneten Arbeiten werden an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen, Samstag-Nachmittagen und anderen nach der Arbeitsordnung beschäftigungsfreien Tagen sowie an

Werktagen ab dem Zeitpunkt des betriebsüblichen Dienstschlusses neben der vorgesehenen einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet. Für Reise- und Wegzeiten werden keine Überstunden bezahlt.

Wenn der Angestellte Vergütung für derartige Überstunden beansprucht, kann er nicht gleichzeitig Reiseaufwandsentschädigung nach Abs 5 lit c) verlangen.

(7) Verfall des Vergütungsanspruches

Reiserechnungen müssen innerhalb einer durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Frist vorgelegt werden. Danach entfällt, wenn keine berücksichtigungswürdigen Umstände vorliegen, der Anspruch.

§ 23a Entsendung zu Auslandsdienstreisen *)

(1) Auslandsdienstreisen

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

(2) Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben.

Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

(3) Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß Abs 6 und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von § 23a bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels. Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über aufgrund des § 23a ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben.

Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich aufgrund der Dauer der Entsendung und bestehender Re-

gelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

(4) Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

b) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

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

(5) Arbeitszeit und Wochenruhe

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

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

(6) Aufwandsentschädigung

a) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine

*) Gültig ab 1. 11. 2000

Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist § 23 heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunfts-zusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

b) Der Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes wird das Taggeld sowie das Nachtgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten zu Grunde gelegt und es dürfen die Inlandssätze gemäß § 23 Abs 5 nicht unterschritten werden.

c) Die Aufwandsentschädigung nach Absatz 6 gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen.

Das Tag- und Nachtgeld (lit b) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (lit b) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld.

Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

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

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

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 bzw die sonstigen Aufwendun-

gen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Falle der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß Abs 6 nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des ersten Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

e) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie zB 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 Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

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

g) Bis zum Grenzübertritt bzw zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach § 23 zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne von lit c), ist auf die gesamte Dienstreise § 23 hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

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

h) Bei Aufhalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß lit b) jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

(7) Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

a) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen von § 23 in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

b) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen von § 23 angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

(8) Familienheimfahrt

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

(9) Versicherungen

a) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.800 für dauernde Invalidität von mindestens € 43.600 festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die

Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

b) Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

(10) Tod naher Angehöriger

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

(11) Erkrankungen und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter Abs 10 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Falle des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zB Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.300 nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

(12) Höhere Gewalt

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

(13) Bevorschussung und Reiseabrechnung

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

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

(14) Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Absätze 9, 10 und 12 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Dienstgeber auszubezahlenden bzw ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber – bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen – abzutreten.

(15) Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

a) Die Ansprüche nach Absatz 6 und 7 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

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

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

(16) Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß Abs 15 lit c) hat sich vor Beschreiten des ordentlichen Rechtsweges ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 24 Trennungsgeld

(1) Verheiratete und Gleichgestellte, die auf Veranlassung durch den Arbeitgeber (Versetzung) an der Führung eines gemeinsamen Haushaltes gehindert werden, erhalten zur Abgeltung der ihnen dadurch entstehenden Mehrkosten ein Trennungsgeld.

Den Verheirateten gleichgestellt sind verwitwete, geschiedene und ledige Angestellte, die mit ihren eigenen Kindern, Zieh- oder Pflegekindern, Verwandten aufsteigender Linie, Geschwistern oder Pflegeeltern im gemeinsamen Haushalt leben und – weil sie für deren Unterhalt sorgen – einen lohnsteuerfreien Betrag bewilligt erhalten haben. Den Verheirateten gleichgestellt sind weiters Angestellte, die mit einem Lebensgefährten oder einer Lebensgefährtin im Sinne des ASVG zusammenleben.

(2) Auf Trennungsgeld haben nur jene Arbeitnehmer Anspruch, deren Haushaltsführung sich innerhalb der europäischen Union befindet. *)

**) In der ab 1. 11. 2001 gültigen Fassung*

(3) Für die ersten vier Wochen der Versetzung gelten die Reisekostenbestimmungen, ab dem 29. Kalendertag gebührt das Trennungsgeld.

(4) Das Trennungsgeld beträgt je Kalendertag 1% des Monatsbruttogehaltes, mindestens € 21,80*), höchstens € 42,81*) .

**) Werte gültig ab 1. 2. 2018*

(5) Wird dem Angestellten am Dienort freie Unterkunft gewährt, so vermindert sich das Trennungsgeld um 20 %.

(6) Der Anspruch auf Trennungsgeld besteht nicht

a) während desurlaubes,

b) während allfälliger Heimfahrttage, an denen der Angestellte nicht gearbeitet hat und bei denen der Dienstgeber die Fahrtkosten trägt,

c) während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag,

- d) während des Krankenhausaufenthaltes, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag,
- e) an Tagen, an denen der Angestellte aus eigenem Verschulden die Arbeit ganz oder teilweise versäumt,
- f) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden.

Nachweislich weiterlaufende Quartierkosten werden in den Fällen a) bis f) vergütet.

(7) Das Trennungsgeld wird sofort eingestellt, wenn der Angestellte

- a) eine zumutbare Wohnung am Dienort oder so nahe hievon erhält, dass ihm die tägliche Fahrt zwischen Wohn- und Dienort mit dem üblichen Verkehrsmittel zugemutet werden kann, oder sich weigert, eine solche ihm angebotene Wohnung zu beziehen, es sei denn, dass ihm wegen der zeitlichen Absehbarkeit der Dauer der Versetzung die Aufgabe des Hauptwohnsitzes aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen nicht zugemutet werden kann und er daher während der Zeit der Versetzung nachweislich zwei Haushalte führt,
- b) während mehr als drei Monaten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war,

- c) mit seiner Familie am Dienort in der ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft (ohne dort die Möglichkeit zur Führung eines gemeinsamen Haushaltes zu haben) länger als zwei Monate lebt,
- d) wenn aus sonstigen Gründen die Voraussetzungen zur Zahlung des Trennungsgeldes nach dieser Vorschrift nicht mehr gegeben sind.

Widerrechtlich bezogenes Trennungsgeld ist zurückzuzahlen.

(8) Angestellte, denen nach obigen Vorschriften kein Trennungsgeld gebührt und denen die Auflassung ihrer Wohnung an ihrem bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann, soll auf Antrag der Mietzins – in der Regel bis zur Dauer von 12 Monaten – ganz vergütet werden.

(9) Der Angestellte ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung von Trennungsgeld unverzüglich seiner Dienststelle mitzuteilen.

(10) Ansprüche auf Trennungsgeld müssen innerhalb von vier Monaten nach Eintreten der Voraussetzungen bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

§ 24a Versetzung lediger Angestellter

Nicht unter § 24 fallende Ledige, die auf Veranlassung durch den Arbeitgeber (Versetzung) an der Führung ihres bisherigen Haushaltes gehindert werden, erhalten zur Abgeltung der ihnen dadurch entstehenden

Mehrkosten für die ersten vier Wochen der Versetzung eine nach den Reisekostenbestimmungen errechnete Vergütung.

§ 25 Anwesenheitsdienst und Erreichbarkeit

(1) Anwesenheit

Anwesenheit liegt vor, wenn ein Angestellter nach Absolvierung seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten zwar sich jederzeit an der Arbeitsstätte zur Arbeit bereithalten muss, jedoch keine wirkliche oder kontinuierliche Arbeit zu leisten hat, sondern vielmehr ein Zustand zwischen Arbeitsruhe und Arbeitstätigkeit besteht.*)

Wenn nach Absolvierung der normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit Anwesenheitsdienst geleistet wird, kann die wöchent-

liche Arbeitszeit einschließlich der Anwesenheitszeit bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.

Für jede Anwesenheitsstunde gebührt die Vergütung laut Absatz 5.

Wird der Angestellte während der Anwesenheit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so gilt diese als Überstundenleistung.

(2) Ruferreichbarkeit

Ruferreichbarkeit liegt vor, wenn ein Angestellter außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten

in seiner Wohnung jederzeit für allfällige Arbeitsleistungen erreichbar sein muss. Für jede Ruferreichbarkeitsstunde gebühren,

sofern die Erreichbarkeit an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr fällt 45 %
sofern sie an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt 15 %
der Vergütung nach Abs 5.

Wird der Angestellte während der Ruferreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so gilt diese als Überstundenleistung.

(3) Allgemeine Erreichbarkeit

Allgemeine Erreichbarkeit liegt vor, wenn ein Angestellter außerhalb seiner normalen, für den betreffenden Tag vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten innerhalb einer Entfernung von 4 Wegkilometern – von seiner Wohnung aus gerechnet – für allfällige Dienstleistungen erreichbar ist.

Er ist verpflichtet, seinen jeweiligen Aufenthaltsort in der vom Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten vorgeschriebenen Weise bekannt zu geben.

Wenn er aber mit einer drahtlosen Rufeinrichtung ausgestattet ist, entfällt die Verpflichtung, den jeweiligen Aufenthaltsort bekannt zu geben, und kann er sich bis zu 6 Wegkilometern von seiner Wohnung entfernen. Er hat sich jedoch über Anruf des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten unmittelbar zu melden. Wenn es sich arbeitsorganisatorisch als zweckmäßig erweist, anstelle der 6 Wegkilometer eine Zeitspanne zu setzen, so ist hierüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Für jede allgemeine Erreichbarkeitsstunde gebühren, sofern die Erreichbarkeit an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr fällt 30 %
sofern sie an Wochen-, Sonn- oder Feiertagen in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt 10 %
der Vergütung nach Abs 5.

Wird der Angestellte während der allgemeinen Erreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so gilt diese als Überstundenleistung.

(4) Gemeinsame Bestimmungen für Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit

a) Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit dürfen zusammen ein Höchstausmaß von

127 Stunden (Tag- und Nachtstunden) im Monat nicht überschreiten, wobei dem Angestellten innerhalb des Zeitraumes von einem Monat zwei Wochenendfreizeiten nach der im Betrieb üblichen Arbeitseinteilung gewährleistet sein müssen und die Bestimmungen der Arbeitszeitgesetzgebung über die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit zu beachten sind.

b) Die in diesem Paragraph angeführten Bestimmungen gelten nicht für die unter § 26 behandelten Einmannbetriebe.

c) Im Anschluss an die dritte Schicht (Nachtschicht) darf, ausgenommen in den Fällen des § 20 des Arbeitszeitgesetzes, keine Anwesenheit oder Erreichbarkeit angeordnet werden.

d) Eine nicht aus dem Betriebsgeschehen heraus begründete Verkürzung oder Unterbrechung der Ruferreichbarkeit und der allgemeinen Erreichbarkeit ist unzulässig.

e) Wird ein Arbeitnehmer aus der Ruferreichbarkeit oder der allgemeinen Erreichbarkeit zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen, so werden die erforderlichen Reisezeiten für Fahrten von der Wohnung bis zur Rückkehr zur Wohnung bzw zur ständigen Arbeitsstätte als Überstunden vergütet. Eine Vergütung nach § 23 Abs 5 lit c) gebührt in diesem Falle nicht.

(5) Berechnungsbasis für die Vergütung für Anwesenheit, Ruferreichbarkeit und allgemeine Erreichbarkeit Die Vergütung für eine Anwesenheits-, eine Ruferreichbarkeits- oder eine allgemeine Erreichbarkeitsstunde wird wie folgt ermittelt:

Monatsgehalt zuzüglich Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Zulagen für gesundheitsgefährdende Arbeiten, Schicht- und Nachtschichtzuschläge, Funktionszulagen, Abgeltung für Tätigkeiten in Einmannbetrieben, Fehlgeldentschädigungen, Provisionen und Prämien, innerbetriebliche Zulagen pro Normalarbeitsstunde, die 1/167 des so ermittelten Betrages. Bezüglich der Ermittlung der Anteile jener Bezüge, die nicht monatlich pauschaliert geleistet werden, ist § 4a Abs 3 sinngemäß anzuwenden.

**) Nach den geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen kann eine Dienstleistung, die bisher als Anwesenheitsdienst gegolten hat, ohne dass sie sich erheblich verändert hat, ab nun nicht als tatsächliche Arbeit gewertet werden. Ebenso wenig kann eine Dienstleistung, die bisher als tatsächliche Arbeitsleistung gegolten hat, ohne dass sie sich erheblich verändert hat, ab nun als Anwesenheitsdienst erklärt werden.*

§ 25a Sonderregelung für die Verwendung drahtloser Rufeinrichtungen

Wenn Angestellte außerhalb ihrer Normalarbeitszeit oder der Erreichbarkeit gemäß § 25 auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten zwecks Ermöglichung der Kontaktnahme mit drahtlosen Rufeinrichtungen ausgestattet werden, ist hierüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In dieser Betriebsvereinbarung sind die Verpflichtungen des Angestellten, die ihm hierfür gebührende Vergütung sowie die Zeiten, in welchen diese Rufeinrichtungen nicht getragen werden müssen, zu regeln. Die

Vergütung hat sich nach dem Ausmaß und dem Umfang der zu erwartenden Inanspruchnahme zu richten. Weiters ist festzulegen, wieweit diese Vergütung aufgrund der Einstufung in Verwendungsgruppe V oder VI für die Funktion, in der die drahtlose Rufeinrichtung zu verwenden ist, abgegolten ist. Bereits bestehende, zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung vereinbarte Regelungen über Vergütungen bleiben aufrecht. § 25 Abs 4 lit e) gilt sinngemäß.

§ 26 Sonderregelung für Einmannbetriebe

(1) Unter Einmannbetrieben sind ständig zu betreuende Arbeitsstätten zu verstehen, welche nur mit einem Arbeitnehmer besetzt sind. Die Führung eines Einmannbetriebes bedarf nach der derzeitigen Arbeitszeitgesetzgebung der Bewilligung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, Zentral-Arbeitsinspektorat.

(2) Der Dienst in solchen Arbeitsstätten ist an keine regelmäßige zusammenhängende Arbeitszeit gebunden. Die regelmäßige tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers darf innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nicht mehr als 6 Stunden betragen; sie ist nur in der als Einmannbetrieb bewilligten Betriebsstelle zu leisten. Nur in Zeiten besonderer Verhältnisse – wie Eisgang, Laubfall uÄ – darf die tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers bis auf höchstens 12 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ausgedehnt werden.

(3) Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 6 Stunden zu gewähren.

(4) Den in Einmannbetrieben beschäftigten Arbeitnehmern braucht keine feststehende Pause gewährt werden; die Pause ist nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen festzusetzen.

(5) Der Betriebsinhaber hat dafür zu sorgen, dass Aufzeichnungen (zB Rapportbücher, Telefonatverzeichnis) geführt werden, aus welchen die tatsächliche Beschäftigungsdauer und die Art der Arbeitsleistung sowie die gewährte Freizeit der im Einmannbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer hervorgehen.

(6) In jeder Kalenderwoche ist den im Einmannbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern eine 36-stündige Ruhezeit zu gewähren, wobei diese wöchentliche Ruhezeit jede dritte Woche den Sonntag einzuschließen hat. Die wöchentliche Ruhezeit ist in den Dienstplänen festzulegen.

(7) Der in einem Einmannbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer erhält ein Gehalt auf der Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1). Er erhält außerdem ein Pauschale in der Höhe von 30 % seines Gehaltes; es kann jedoch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass abweichend von Abs 2 die regelmäßige Beschäftigung innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nicht mehr als 5 3/4 Stunden und in Zeiten besonderer Verhältnisse höchstens 11 1/2 Stunden betragen darf und ein Pauschale in Höhe von 25 % gebührt.

§ 27 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anruf des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organi-

sationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 27a Rechtsstreitigkeiten, die sich im Zusammenhang mit der Vereinbarung über die Neugestaltung des Entgeltsystems zum 1. 1. 1998 ergeben

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1. 1. 1998, der Umstufungsregelung (Pkt 3), der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Ge-

werkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und Österreichs E-Wirtschaft eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

§ 28 Betriebsvereinbarungen und Sondervereinbarungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarungen bzw Arbeitsordnung, Sondervereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(2) Betriebsvereinbarungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeschlossen oder abgeändert werden.

§ 29 Ermächtigung zu Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 des Arbeitsverfassungsgesetzes können zwischen Betriebsrat und Dienstgeber in folgenden Fällen abgeschlossen werden:

a) Vergütung für Verbesserungsvorschläge,

b) Fehlgeldentschädigung (Schwundgeld),

c) vom Kollektivvertrag abweichende Abgrenzung des Dienstortes.

§ 29a Ermächtigung zur betrieblichen Umsetzung der Vereinbarung über die Neugestaltung des Entgeltsystems zum 1. 1. 1998

Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bis 31. 12. 1997 geltende Mindestgehaltsordnung vorsehen, verkürzen sich für jene Angestellten, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. 1. 1998 beginnt bzw die ab diesem Zeitpunkt in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden, um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber der bisher geltenden Mindestgehaltsordnung entspricht.

Als betriebliche Regelungen gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder

Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise gegenüber allen oder einem Teil der Angestellten ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.

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

§ 30 Begünstigungsklausel

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

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

(3) Die Begünstigungsklausel ist hinsichtlich der Punkte Reisekostenregelung (§ 23 ohne Abs 3 lit b),

Kilometergeld (§ 23 Abs 3 lit b), Trennungsgeld (§ 24) und Sonderregelung für Einmannbetriebe (§ 26) so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes oder die schon bestehenden Regelungen als Ganzes angewendet werden können. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Begünstigungsklausel ist nicht gestattet.

ANHANG I

ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER, MINDESTGRUNDGEHÄLTER UND ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN PROTOKOLL VOM 18. JÄNNER 2018

ARTIKEL I – ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER AB 1. 2. 2018

1. Die IST-Gehälter werden um 3,0 % erhöht.

Die Gehaltserhöhung (Erhöhung der Ist-Gehälter) wirkt auch auf innerbetriebliche Entlohnungsschemata, die darüber hinausgehende Erhöhungen vorsehen. Die einzelnen Gehalts-/Lohnansätze solcher Schemata sind entsprechend anzuheben. Die kollektivvertraglich zustehenden Mindestgehälter/-löhne dürfen nicht unterschritten werden. Die so errechneten Werte sind in den Folgejahren Ausgangspunkt der Erhöhung unter sinngemäßer Anwendung des im Schema vorgesehenen Valorisierungssystems.

2. Wird durch innerbetrieblich gewährte variable Bezugsbestandteile im Jahresdurchschnitt das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt überschritten, so gilt dies nicht als Ist-Überzahlung im Sinne von Anhang I Artikel I betreffend die Erhöhung der Ist-Gehälter.

3. Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt Artikel I.2. des Kollektivvertrages vom November 1999 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsver-

einbarungen Pkt I.2. in der Fassung von November 1999 weiterhin gültig.

Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt Artikel I.3. des Kollektivvertrages vom November 2000 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen Pkt I.3. in der Fassung von November 2000 weiterhin gültig.

Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt Artikel I.3. des Kollektivvertrages vom November 2001 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen Pkt I.3. in der Fassung von November 2001 weiterhin gültig.

Für Unternehmen, die die Option zur Beschäftigungssicherung lt Artikel I.2. des Kollektivvertrages vom Februar 2003 in Anspruch genommen haben, bleibt hinsichtlich der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen Pkt I.2. in der Fassung von Februar 2003 weiterhin gültig.

ARTIKEL II – MINDESTGRUNDGEHÄLTER

Die ab 1. Februar 2018 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der Gehaltsordnung § 19. Die Mindestgehälter werden um 3,0 % erhöht.

ARTIKEL III – ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Die Überstunden- und Mehrarbeitspauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um welchen das Monatsgehalt gemäß Art I und II erhöht wird. Hie-

bei sind die Bestimmungen der Neuregelung der Mehrarbeit (siehe § 4b) zu beachten.

ANHANG II

PROTOKOLLE

1. Zu § 4

Die Gespräche über die Arbeitszeitverkürzung werden nach Abschluss der diesbezüglichen Verhandlungen bei der Industrie fortgeführt.

Der VEÖ und die GPA kommen überein, in einer Arbeitsgruppe die branchenspezifischen Arbeitszeitfragen betreffend Revision, Fernmontagen bzw Schichtdienst insbesondere in kalorischen Kraftwerken im Sinne einer Blockung der Arbeits- und Freizeiten, welche auch Vorteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen müssen bis Ende Februar 1998 Ergebnissen zuzuführen.

2. Zu § 4 Abs 5

Ab 1.11.1997

Über Verlangen der jeweiligen Belegschaftsvertretung sind in den einzelnen Unternehmen über die Frage, ob bei bestimmten Arbeitsplätzen eine Doppelbesetzung im kontinuierlichen Schichtdienst eingeführt werden soll, unverzüglich Gespräche aufzunehmen. Hierbei sind unzumutbare psychische und physische Belastungen, soweit sie bei einer einfachen Besetzung im Schichtdienst auftreten, und die sich aus Umfang und Bedeutung der laufenden Arbeiten ergeben, und Fragen der persönlichen Sicherheit zu berücksichtigen.

Sollte es hierbei zu keiner Einigung kommen, bietet der Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs über Ersuchen der zuständigen Gewerkschaft seine guten Dienste an, um gemeinsam mit dieser zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

Die Vertragspartner kommen überein, nach einem Jahr die Ergebnisse dieses Verfahrens zu überprüfen und erforderlichenfalls die Gespräche fortzuführen.

Der Beobachtungszeitraum für die bessere Berücksichtigung der Belastungen im Nachtschichtdienst wird auf das Jahr 1990 ausgedehnt.

3. Zu § 4b

Bei Überstundenpauschalien gilt im Rahmen der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit § 4b (zB 1 1/2 Stunden bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit). Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insofern vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4b (Mehrarbeitszuschlag) auf Grund der vereinbarten Stunden und des Teilers gemäß § 5 Abs 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

4. Zu § 7 Abs 3

- a) Die Änderung des § 7 Abs 3 tritt mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2000 in Kraft.
- b) Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass etwaige Nebenabreden und Auslegungsregelungen im Bereich der Industrie auch für den Bereich des VEÖ gelten.

5. Zu § 9a „Papamonat“

Protokollanmerkung: Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme des „Papamonats“ (Familienzeit).

6. Zu § 9c Kinderzulage

Ab 1.2.2010

- a) Die KV-Parteien halten fest:
Die Kinderzulage gemäß § 9c gebührt auch für die Dauer des Bezugs von Wochengeld nach der Geburt und die Dauer der Karenz gemäß MschG und VKG und wird für diesen Zeitraum bei Wiederaufnahme der Beschäftigung oder bei vorheriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Diese Regelung gilt für ArbeitnehmerInnen, die am 1. Februar 2010 oder nach diesem Zeitpunkt eine Karenzzeit gemäß MschG und VKG beenden.
- b) **Kollektivvertrag vom 14. 2. 2011**
Die Kollektivvertragspartner legen dieser Regelung das gemeinsame Verständnis zugrunde wie folgt: Das Weiterbestehen des Anspruches auf Kinderzulage bis 31. 1. 2012 auch dann, wenn der Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem FLAG idF BGBl I 111 /2010 nicht mehr bestanden hat, gilt nur für jene Fälle, bei denen der Anspruch auf Familienbeihilfe aufgrund der Änderungen des FLAG durch BGBl I 111 /2010 nicht mehr besteht. In allen übrigen Fällen entsteht durch diese Kollektivvertragsregelung kein neuer Anspruch auf Kinderzulage.
Wenn in einzelnen Mitgliedsunternehmen höhere Kinderzulagen gewährt werden, werden die betrieblichen Partner bei einer Adaptierung auf diese Regelung Bedacht nehmen.
- c) **Kollektivvertrag vom 24.2.2014**
Die Klarstellung bei der Kinderzulage in Bezug auf Patchworkfamilien wird bis zur nächsten Verhandlungsrunde zur Entscheidung aufbereitet.

d) Kollektivvertrag vom 15.01.2015 – Empfehlung Kinderzulage

Die Kollektivvertragspartner empfehlen, dass insbesondere bei begründeten Härtefällen auch für nichtleibliche Kinder, die im Haushalt des Arbeitnehmers wohnen, sofern für diese Familienbeihilfe gewährt wird, eine Kinderzulage gewährt wird. Die Kinderzulage soll in diesen Fällen auch dann gewährt werden, wenn die Familienbeihilfe nicht dem Arbeitnehmer selbst sondern einem leiblichen Elternteil gewährt wird.

e) Kollektivvertrag vom 12. 1. 2016 – Authentische Interpretation

Die Kinderzulage gebührt auch für weitere Kinder, die während der Karenzzeit nach MschG und VKG geboren werden.

7. Zu § 11a

Der VEÖ und die GPA stimmen überein, dass in jenen EVU, die der Kollektivvertragsempfehlung betreffend Dienstjubiläum bisher gefolgt sind oder in denen aufgrund der Empfehlung für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen bestanden haben, durch die Übernahme in den normativen Teil keine materielle Änderung eintritt.

8. Zu § 16 Abs 11 lit c)

Für die Einreihung in Verwendungsgruppe M II m.F. ist auch die erfolgreiche Ablegung einer gewerblichen Meisterprüfung ausreichend, wenn diese Prüfung Voraussetzung für die überwiegend ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers ist.

9. Zu § 20

Der VEÖ und die GPA-DJP werden versuchen, unter den Bedingungen, die nachstehend genannt sind, im Berufsbild Technischer Zeichner mit einer Lehrzeitdauer von 3,5 Jahren zu einer Einigung zu kommen.

1. Der Kollektivvertrag für Angestellte der EVU wird den Bedürfnissen entsprechend angepasst:

Ab 1. 2. 2018

a) Fixierung einer Lehrlingsvergütung von € 1.524,22 für das 4. Lehrjahr

b) Hinweis auf ein einvernehmliches Vorgehen bei der Überwachung von zwischenbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen beim Technischen Zeichner.

2. Bei der Lehrplananpassung wird auch die Schulzeitdauer geprüft.

3. Das Berufsbild des "Bautechnischen Zeichners" soll auch den modernen Gegebenheiten unter Respektierung des Kollektivvertrags von Baugewerbe und Bauindustrie angepasst werden, sodass volle Verwandtschaft zum neuen Technischen Zeichner empfehlenswert scheint.

4. Eine allfällige Verkürzung der Arbeitszeit in den EVU wird nicht als Begründung für eine nochmalige Verlängerung der Lehrzeit beim Technischen Zeichner dienen.

10. Zu § 23 Abs 5

a) Die Anpassung der Aufwandsentschädigungen orientiert sich an der Inflationsentwicklung (VPI 2005), bezogen auf das dem jeweiligen Kollektivvertragsabschluss per 1. Februar vorangegangene Kalenderjahr.

b) Kollektivvertrag vom 19. Februar 2017
Die Aufwandsentschädigungen werden um 0,9 % erhöht.

11. Zu § 23a

Hinsichtlich Auslandsdienstreisen wird die Regelung des Zusatzkollektivvertrages der Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie in der Fassung vom 1. 11. 2000 übernommen, wobei die vollen Reisekostensätze der Bundesbediensteten ungekürzt zugrunde gelegt werden und die Inlandssätze gem § 23 Abs 5 lit a) des Kollektivvertrages der Angestellten der Elektrizitätsunternehmen nicht unterschritten werden dürfen.

12. Zu § 24 Abs 1

Nach übereinstimmender Auffassung beider Kollektivvertragspartner gebührt gemäß § 24 Abs 1 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs das Trennungsgeld bei jeder Versetzung, nach welcher Verheiratete oder Gleichgestellte an der Führung eines gemeinsamen Haushaltes gehindert sind, also auch, wenn sie schon vor der Versetzung keinen gemeinsamen Haushalt führten.

13. Zu § 24a

Zwischen dem VEÖ und der GPA besteht Übereinstimmung, dass für Ledige im Sinne von § 24a das Trennungsgeld in keinem Fall gebührt.

14. Zu § 25 Abs 3

Die Kollektivvertragspartner verstehen die Regelung bezüglich drahtloser Rufeinrichtungen dahin, dass die Zeitspanne, die den 6 Wegkilometern entspricht, unter Beachtung des zur Verfügung gestellten Verkehrsmittels zumutbar sein muss.

15. Der Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs legt seinen Mitgliedsunternehmen zwecks Vermeidung sozialer Härten bei einvernehmlichen verschlechternden Gesamtvertragsveränderungen nahe, diese dem betroffenen Dienstnehmer in schriftlicher Form vorzulegen und diesem bis zur Annahme eine Bedenkfrist von fünf Arbeitstagen einzuräumen.

16. Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, gemeinsame Gespräche über zeitgemäße Entlohnungsformen unmittelbar nach Abschluss der diesbezüglichen Gespräche bei der Industrie (Eisen-Metall-Sektor) aufzunehmen.

Ab 1.11.1999

17. Zu § 4c (Altersteilzeit)

Ab 1.11.2000

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

18. Euro-Umstellung

Ab 1.11.2001

Soweit durch BV 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.

19. Altersteilzeit

Ab 1.11.2001

Gemeinsame Erklärung zur Altersteilzeit:

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit der seit 01.10.2000 geltenden gesetzlichen Regelung zur Altersteilzeit sind die Kollektivvertragsparteien übereinstimmend der Meinung, dass dieses Instrument eine auf Betriebsebene vielfach akzeptierte Maßnahme zur Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit und Ermöglichung geordneter Nachfolgeplanung darstellt.

Wenn auch die Akzeptanz dieses Modells dazu geführt hat, dass die veranschlagten Mittel zur Förderung der Altersteilzeit über die Einschätzungen hinaus in Anspruch genommen werden, sollte dies nicht zum Anlass genommen werden, Einschränkungen der bestehenden gesetzlichen Regelungen vorzunehmen. Es darf nicht übersehen werden, dass die derzeitige Regelung der Altersteilzeit als Begleitmaßnahme zur Anhebung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension gestaltet wurde und daher in vielen Fällen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine notwendige Grundlage für die weitere Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, des Übertritts in den Ruhestand und der Personalplanung darstellt. Derartige Planungsgrundlagen müssen mittelfristig verlässlich sein.

Die KV-Partner sind auch der Auffassung, dass insbesondere angesichts der aktuellen Arbeitsmarktentwicklung Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit jedenfalls nicht abgeschwächt werden sollten. Die Regelungen zur Altersteilzeit sind sozialpolitisch zielführender als die Bezahlung von Arbeitslosengeld.

Die KV-Partner fordern daher, keinerlei Verschlechterung im Bereich der Regelungen zum Altersteilzeitgeld vorzunehmen.

20. Zur Ist-Gehaltserhöhung des Kollektivvertrages vom 19. Jänner 2017

Die Gehaltserhöhung gemäß Anhang I. Artikel 1 (Erhöhung der Istgehälter) wirkt auch auf innerbetriebliche Entlohnungsschemata, die darüber hinausgehende Erhöhungen vorsehen. Die einzelnen Gehalts-/Lohnansätze solcher Schemata sind entsprechend anzuheben. Die kollektivvertraglich zustehenden Mindestgehälter/-löhne dürfen nicht unterschritten werden. Die so errechneten Werte sind in den Folgejahren Ausgangspunkt der Erhöhung unter sinngemäßer Anwendung des im Schema vorgesehenen Valorisierungssystems.

21. All-in-Verträge

Ab 1.2.2001

Die KV Partner kommen überein, dass in All-In Verträgen Gesetze und Rechtsnormen nicht unterlaufen werden dürfen und die vereinbarten Bestandteile des All-In Vertrages im Dienstzettel darzustellen sind.

22. Zu Anhang IIa Pkt. 3

Ergänzend zum Anhang IIa Pkt. 3 wird festgehalten:

Eine Verkürzung im umgekehrten Fall ist kollektivvertraglich nicht vorgesehen.

Durch diese Bestimmung werden die Vereinbarungsmöglichkeiten hinsichtlich Überstundenpauschalien grundsätzlich nicht eingeschränkt.

23. Nach Abschluss der Gespräche des gemeinsamen Expertenteams der Industrie über Fragen der Aus- und Weiterbildung werden vom VEÖ im Rahmen eines Expertenteams derartige Gespräche aufgenommen.

24. Der VEÖ und die GPA werden auf Expertenebene die begonnenen Grundsatzgespräche über das Firmenpensionswesen fortsetzen.

25. Sondierung kollektivvertraglicher Vorruhestandsmodelle

Protokoll vom 30. Jänner 2004

Vor dem Hintergrund geänderter gesetzlicher Bestimmungen über die Alterspension vereinbaren die Kollektivvertragsparteien, die daraus entstehenden Fragen für die ArbeitnehmerInnen und Betriebe zu beleuchten und wenn möglich entsprechende kollektivvertragliche Modelle zu erarbeiten.

Protokoll vom 25. Jänner 2005

Die Gespräche zur Sondierung altersgerechter Arbeitszeitmodelle werden weitergeführt.

26. Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, in gemeinsame Gespräche betreffend Themen der Arbeitszeitgestaltung (insbesondere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, Sabbatical, Teilzeit) einzutreten.

Ab 1.2.2006

26a. Für die Themen Arbeitszeitflexibilisierung und Rahmenrecht werden ab 1.3.2008 gemeinsame Arbeitsgruppen eingesetzt, die bis 31.10.2008 gemeinsame Ergebnisse ausarbeiten.

26b. Für die Themen Arbeitszeitflexibilisierung und Rahmenrecht werden im März 2009 Gespräche aufgenommen und maximal in 3wöchigen (zu vereinbarenden) Terminabständen mit dem Ziel fortgesetzt, dass diese bis 15. Juni 2009 abgeschlossen werden. Dabei sollen insbesondere die folgenden Vorschläge des VEÖ diskutiert werden:

- Streichung des § 4 Abs 6 letzter Satz
- Erhöhung der zulässigen Stundenanzahl von 127 pro Monat auf das gesetzlich vorgesehene Ausmaß (§ 25 Abs 4 Ang.-KV, XVI Pkt. 4 Arb.-KV)
- Streichung der derzeit im Kollektivvertrag (§ 4 Abs 9 Ang.-KV, VI Z 21 Arb.-KV) vorgesehenen Maximaldauer des Schichtturnusses;
- Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen im Kollektivvertrag
- Ermächtigung für generelle 12-Stunden Schichten bei Vorliegen der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit

27. Gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung

Ab 1.2.2004

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/ 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 Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen beizutragen.

28. Im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz vom 1. Juli 2004 und das noch zu erlassende Behindertengleichstellungsgesetz wird zur Sichtung der Kollektivverträge eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

Ab 1.2.2005

29. Arbeitsgruppe Rahmenrecht

Es wird eine Arbeitsgruppe der Kollektivvertragspartner betreffend Strukturfragen der Reisekostenregelung sowie Arbeitszeithemen eingesetzt

Ab 1.2.2010

30. Einsetzung einer Arbeitsgruppe betreffend Arbeitszeitgestaltung.

31. Überarbeitung Kollektivvertrag

a) Kollektivvertrag vom 14. Februar 2011

Der Kollektivvertrag wird ohne Änderung seines materiellen Gehalts auf Büroebene hinsichtlich

- geschlechtsneutraler Formulierung personenbezogener Bezeichnungen,
 - des „Eingetragenen Partnerschaftsgesetzes“ und
 - Änderung von Gesetzeszitaten
- überarbeitet

b) Kollektivvertrag vom 13. Februar 2012

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass das Rahmenrechtsthema „Gendergerechte Formulierung des Kollektivvertrags“ ab 1. März 2012 in einer kleinen Expertengruppe behandelt wird.

32. Geltungsbereich

a) Kollektivvertrag vom 14. Februar 2011

Österreichs E-Wirtschaft wird sich dafür verwenden, dass Unternehmen, die im Aufgabenbereich der Elektrizitätswirtschaft tätig sind, Österreichs E-Wirtschaft als Mitglieder beitreten. Österreichs E-Wirtschaft und die GPA-DJP richten an das Präsidium, den Hauptausschuss und die Generalversammlung das dringende Ersuchen, diese Verwendungserklärung auf die Mitgliedsunternehmen auszudehnen. Zu diesem Zweck wird Österreichs E-Wirtschaft dieses Anliegen auf die Tagesordnung der jeweils nächsten Sitzung dieser Organe setzen. Österreichs E-Wirtschaft wird die GPA-DJP von den Beratungsergebnissen umgehend informieren.

b) Kollektivvertrag vom 16. Jänner 2013

Die Kollektivvertragspartner halten fest, dass 2013 auf Ebene ihrer Spitzenrepräsentanten ein Gespräch betreffend Geltungsbereich des Kollektivvertrags geführt wird. Dabei sollen insbesondere die folgenden Themen behandelt werden:

- Bestehende KV-Mitgliedschaften
- Tochterunternehmen der KV-Mitgliedsunternehmen
- Kooperationen mit Nicht-KV-Mitgliedern
- Sonstige Unternehmen (Nicht-Mitglieder von Österreichs E-Wirtschaft)

c) Kollektivvertrag vom 24. Februar 2014

Die GPA-DJP verlangt die Umsetzung der 2013 vereinbarten Gespräche auf Ebene der Spitzenrepräsentanten betreffend den Geltungsbereich des Kollektivvertrags.

33. Evaluierung des Kollektivvertrags

a) Kollektivvertrag vom 13. Februar 2012:

Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung, Altersgerechtes Arbeiten, Schicht- und Schwerarbeit

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, im Rahmen der Kollektivvertrags-Verhandlungsteams eine Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung sowie die Rahmenrechtsthemen „Altersgerechtes Arbeiten, Schicht- und Schwerarbeit“ ab 1. März 2012 zu behandeln.

b) Kollektivvertrag vom 24. Februar 2014

- Die Verhandlungen in den Arbeitsgruppen zu den Themen „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“, sowie „Tätigkeitsbeschreibungen“ in den jeweiligen Dienst- /Verwendungsgruppen werden weitergeführt.
- Die Gespräche der Arbeitsgruppen „Altersgerechtes Arbeiten“, „Schicht- und Schwerarbeit“ sowie 12-Stundenschicht werden bis zum Vorliegen der entsprechenden legislativen Maßnahmen aus dem Arbeitsprogramm der Bundesregierung vertagt.

c) Kollektivvertrag vom 15. Jänner 2015

Die Gespräche zu den Themen „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst-/Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsbereiches werden ab April 2015 wiederaufgenommen, wobei die Gespräche zunächst auf Ebene der KV-Verhandlungsteams geführt und allfällige Detailfragen in Expertengruppen behandelt werden.

d) Kollektivvertrag vom 12. Jänner 2016

Die Gespräche betreffend „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst- /Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsbereiches werden fortgesetzt.

34. Lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle

a) Kollektivvertrag vom 16. Jänner 2013

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einsetzung einer Expertengruppe betreffend lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle. Die Aufgabenstellung der Expertengruppe wird in der Punktation festgelegt:

Punktation betreffend lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle

Österreichs E-Wirtschaft und GPA-DJP/PRO-GE kommen überein, zum Thema lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle eine Expertengruppe einzusetzen, die folgende Schwerpunkte behandelt:

- Derartige Modelle sollen Rechtssicherheit bieten, insbesondere hinsichtlich Steuer- und Sozialversicherungsrecht (eventuell gemeinsame Gesetzesinitiative)
- Interne oder externe Lösung (eventuell gemeinsame Gesetzesinitiative)
- Speisung des Zeitkontos (zB Überstunden, Jubiläumsgelder, höherer Urlaubsanspruch, eventuell Entgeltumwandlung etc), Bewertung von Zeiten
- Derartige Modelle sollen mehrere Varianten ermöglichen (zB nebeneinander Altersteilzeit-ähnliche Modelle, Sabbatical-ähnliche Modelle – etwa befristete „Auszeit“ mit reduzierter Arbeitszeit.
- Berücksichtigung von Schicht und Schwerarbeit (Gewerkschaft: „Mehrwert“ soll sich auch im Zeitkonto auswirken).
- Valorisierung der Zeit- /Wertguthaben
- Insolvenzschutz und Betriebsübergänge
- Ausscheiden des Mitarbeiters, Beendigung des Dienstverhältnisses
- Bilanzrechtliche Aspekte, Rückstellungserfordernisse
- Dispositionsrecht
 - Analog Urlaubsrecht
 - „Das Zeitkonto soll dem Arbeitnehmer gehören“
 - Vorankündigungsfristen
- Ziel: Vorschlag für bis zu 3 Modelle mit Aufzeigen der Probleme und möglicher Lösungsansätze
 - Reines KV-Modell ohne Beteiligung externer Stellen (Steuer, SV)
 - Erweitertes KV-Modell mit Beteiligung externer Stellen
 - Modell mit Gesetzesänderungen
- Die Expertengruppe soll zumindest 3 Termine beginnend mit April im Lauf des Jahres 2013 wahrnehmen
- Berichterstattung an die Verhandlungsgremien bis Ende November 2013

b) Kollektivvertrag vom 15. Jänner 2015

Die Gespräche zu den Themen „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ sowie „Schicht- und Schwerarbeit“ werden ab April 2015 wiederaufgenommen, wobei die Gespräche zunächst auf Ebene der KV-Verhandlungsteams geführt und allfällige Detailfragen in Expertengruppen behandelt werden.

c) Kollektivvertrag vom 12. Jänner 2016

Die Gespräche zu den Themen „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ sowie „Schicht- und Schwerarbeit“ werden fortgesetzt.

35. Kollektivvertrag vom 12. Jänner 2016

Die Gespräche zu den Themen 12-Stundenschicht, Arbeiten bei extremen Witterungsverhältnissen, volle Abfertigung im Todesfall und Ermöglichung der Freizeitoption werden fortgesetzt.

36. Kollektivvertrag vom 19. Jänner 2017

Die Gespräche betreffend „Evaluierung der Lohn- und Gehaltsfindung“ sowie „Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Dienst- und Verwendungsgruppen“ vor dem Hintergrund der Sicherung des Geltungsgebietes werden fortgesetzt. Im Rahmen dieser Gespräche werden auch die Themen Arbeiten bei extremen Verhältnissen Hitze/Kälte und Recht auf Bildung behandelt.

Die Gespräche zu den Themen „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ sowie „Schicht- und Schwerarbeit“, insbesondere 12-Stundenschicht, werden fortgesetzt.

37. Kollektivvertrag vom 18. Jänner 2018

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu Arbeitszeithemen. Insbesondere wird verwiesen auf die Protokollanmerkungen vom 15.1. 2015, 12.1. 2016 und vom 19.1. 2017.

38. Vielfalt (Kollektivvertrag vom 18. Jänner 2018)

Die Kollektivvertragspartner empfehlen betriebliche Audits zu den Themen Vielfalt und Diversitätsmanagement, insbesondere zu den Dimensionen Geschlecht, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit etc. Im Rahmen der jährlichen Lohn- und Gehaltsrunde werden die Kollektivvertragspartner wechselseitig über gesetzte Maßnahmen und Initiativen informieren.

39. Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Frauenanteil (Kollektivvertrag vom 18. Jänner 2018)

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Frauenanteil in den Unternehmen und in den Arbeitnehmervertretungen.

BEILAGE 4

PUNKTATION BETREFFEND LEBENSPHASENGERECHTE ARBEITSZEITMODELLE

Österreichs E-Wirtschaft und GPA-djp/PRO-GE kommen überein, zum Thema lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle eine Expertengruppe einzusetzen, die folgende Schwerpunkte behandelt:

- Derartige Modelle sollen Rechtssicherheit bieten, insbesondere hinsichtlich Steuer- und Sozialversicherungsrecht (eventuell gemeinsame Gesetzesinitiative)
- Interne oder externe Lösung (eventuell gemeinsame Gesetzesinitiative)
- Speisung des Zeitkontos (zB Überstunden, Jubiläumsgelder, höherer Urlaubsanspruch, eventuell Entgeltumwandlung etc), Bewertung von Zeiten
- Derartige Modelle sollen mehrere Varianten ermöglichen (zB nebeneinander altersteilzeitähnliche Modelle, sabbaticalähnliche Modelle – etwa befristete „Auszeit“ mit reduzierter Arbeitszeit)
- Berücksichtigung von Schicht- und Schwerarbeit (Gewerkschaft: „Mehrwert“ soll sich auch im Zeitkonto auswirken)
- Valorisierung der Zeit-/Wertguthaben
- Insolvenzschutz und Betriebsübergänge
- Ausscheiden des Mitarbeiters, Beendigung des Dienstverhältnisses
- Bilanzrechtliche Aspekte, Rückstellungserfordernisse
- Dispositionsrecht
 - o Analog Urlaubsrecht
 - o „Das Zeitkonto soll dem Arbeitnehmer gehören“
 - o Vorankündigungsfristen
- Ziel: Vorschlag für bis zu 3 Modelle mit Aufzeigen der Probleme und möglicher Lösungsansätze
 - o Reines KV-Modell ohne Beteiligung externer Stellen (Steuer, SV)
 - o Erweitertes KV-Modell mit Beteiligung externer Stellen
 - o Modell mit Gesetzesänderungen
- Die Expertengruppe soll zumindest 3 Termine beginnend mit April im Lauf des Jahres 2013 wahrnehmen
- Berichterstattung an die Verhandlungsgremien bis Ende November 2013

ANHANG IIa

1. Das tatsächliche Monatsgehalt bzw die monatliche Lehrlingsvergütung bleibt zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

2. In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltsbestandteile wie Zulagen, Zuschläge usw bleiben unverändert.

3. Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit § 4b. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4b aufgrund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.

4. Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte

wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst. Im Falle der Nichteinigung besteht Anspruch auf Aufwertung des Ist-Gehaltes.

5. Die Neufestlegung der Normalarbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 4 Abs 5 des Kollektivvertrags vorzunehmen. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags, welche die Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden pro Woche betreffen, stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie durch den Gehaltsausgleich gemäß Punkte 1 bis 4 dieses Anhangs abgegolten.

ANHANG III

VEREINBARUNG ÜBER DIE NEUGESTALTUNG DES ENTGELTSYSTEMS AB 1. 1. 1998

Die Punkte 1, 2, 3, 4, 7 und 9 des Protokolls über die Neugestaltung des Entgeltsystems vom September 1997 sind in den Kollektivvertragstext eingearbeitet. Ergänzend wurde vereinbart:

– Die Kollektivvertragspartner kommen überein, dass 1997 in der Gehaltsordnung (§ 19 Abs 1) die jeweils vorgesehenen Ansätze "Biennalsprung" /Biennalsprung bzw "halber Biennalsprung" nicht erhöht werden. Die Kollektivvertragspartner kommen weiters überein, dass in den nächstfolgenden Gehaltsverhandlungen nach 1997 auf die ursprüngliche Verhältnismäßigkeit zum Biennalsprung im Kollektivvertrag für Angestellte der Metallindustrie Bedacht zu nehmen sein wird.

– Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat, haben bis 30. 6. 1998 die Wahlmöglichkeit, dass für sie alle kollektivvertraglichen Engeltbestimmungen gelten, wie sie für jene Angestellten vorgesehen sind, deren Dienstverhältnis am bzw nach dem 1. 1. 1998 beginnt.

– Zwischen den Vertragspartnern werden insbesondere zur Erleichterung der betrieblichen Umsetzung gemeinsame Erläuterungen für die Umsetzung ausgearbeitet.

– Die Neuregelung tritt mit 1. Jänner 1998 in Kraft.

ANHANG IIIa

1. In eigenrechtsfähigen Stromhandels- und Stromvertriebsunternehmen, die Mitglieder des Verbandes der Elektrizitätsunternehmen Österreichs sind, gelten bei Neueintritten ab 1. Oktober 2004 die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen in der modifizierten Fassung 1. Oktober 2004. Bei einem unmittelbaren Wechsel von Angestellten zwischen Elektrizitätsunternehmen, die Mitglieder des VEÖ sind, gelten die Modifizierungen der Fassung 1. Oktober 2004 nur dann, wenn sie auch

beim vorigen Elektrizitätsunternehmen anwendbar waren. Andernfalls sind die bisher anwendbaren Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

2. Protokoll vom 30. Juni 2004 zum Geltungsbereich des Kollektivvertrags für Angestellte der EVU

Der fachliche Geltungsbereich des Kollektivvertrags für Angestellte der EVU soll für Stromhandels- und

Stromvertriebsunternehmen gemäß Liste gelten. Der VEÖ wird sich dafür verwenden, dass diese Unternehmen dem VEÖ als Mitglieder beitreten.

Unternehmen im Stromhandel/-vertrieb, die dem VEÖ beigetreten sind:

Austrian Power Vertriebs GmbH (APC-Vertrieb)
Verbund Austrian Power Trading (Verbund APT)
Enamo GmbH First Class Energy
Energie AG Oberösterreich Trading GmbH
Energie AG Oberösterreich Vertrieb GmbH
Energy Services Graz
MyElectric Energievertriebs- und -dienstleistungs GmbH
VERBUND-Austrian Power Sales GmbH
Verbund-Austrian Renewable Power GmbH

Unternehmen im Stromhandel/-vertrieb, die dem VEÖ nicht beigetreten sind:

ALPEN-ADRIA-ENERGY AG (AAE)
ENERGIEALLIANZ Austria GmbH
e&t Energie Handelsgesellschaft m.b.H
switch Energievertriebsgesellschaft m.b.H.
Unsere Wasserkraft GmbH & Co KG

(Listen Stand 1. Februar 2009)

3. Protokoll vom 25. Jänner 2005 zum Geltungsbereich des Kollektivvertrages für Angestellte der EVU

Hinsichtlich des KV-Abschlusses Handel/Vertrieb wird sich der VEÖ nachhaltig um die Mitgliedschaft der betroffenen Unternehmen bemühen.

4. Protokoll vom 23. Jänner 2006 zur Sicherung des Geltungsbereiches

Hinsichtlich des Abschlusses Handel/Vertrieb wird sich der VEÖ weiterhin nachhaltig um die Mitgliedschaft der betroffenen Unternehmen bemühen.

Ebenso wird sich der VEÖ um die umgehende Verbandsmitgliedschaft der rechtlich entflochtenen Netzgesellschaften bemühen und die GPA regelmäßig über die erfolgten Beitritte informieren.

5. Protokoll vom 26. Jänner 2007

- a) Der VEÖ wird bis 28. Februar 2007 bei jenen Unternehmen im Stromhandel/-vertrieb, die gemäß Anhang IIIa Pkt 2 dem VEÖ nicht beigetreten sind, nochmals eindringlich den VEÖ-Beitritt einmahnen.
- b) Die Liste gemäß Anhang IIIa Pkt 2 wird aktualisiert.

ANHANG IIIb

Das Muster für einen Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfällig weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen. Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mit-

zuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gem § 16 Abs 2 (Muster siehe Ziffer 2, Seite 55) dienen kann. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

1.) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG:

DIENSTZETTEL

- 1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
.....

- 2. ArbeitnehmerIn:
.....
Herr/Frau: geb.am
Anschrift:

- 3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs 2 AngG. *)
Das Dienstverhältnis ist unbefristet/bis befristet. *)

- 4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des Kollektivvertrages für Angestellte der EVU.
Kündigungsfrist/-termin: *)

- 5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:
.....
.....

- 6. Vorgesehene Verwendung:
.....
.....

- 7. Einstufung gemäß Kollektivvertrag für Angestellte der EVU
Verwendungsgruppe
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre

- 8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt *) (Fixum) *) beträgt:
Fälligkeit der Auszahlung:
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile richten sich nach dem Kollektivvertrag für Angestellte der EVU. *)
Betriebsvereinbarungen *)
aufgrund Vereinbarung *)
Provisionsregelung/Prämie: *)
Fälligkeit *):
Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Angestellten bekannt gegebenes Konto überwiesen. *)
Pauschale Abgeltung von Überstunden: *)
Anspruch und Fälligkeit der Sonderzahlungen (13. und 14. Monatsgehalt) richten sich nach dem Kollektivvertrag für Angestellte der EVU. *)
Abweichende Regelung bzw Fälligkeit von Sonderzahlungen *)
.....

9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglicher Regelungen.

Ergänzende Regelungen *)

.....
.....

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag für Angestellte der EVU und beträgt 38,5 Stunden. *)

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).*)

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

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....

12. Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten der Kollektivvertrag für Angestellte der EVU idgF und allenfalls anzuwendende (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der EVU. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmersvertretung auf Betriebs- bzw Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iSd Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

..... , am

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes streichen

2.) Muster für einen Dienstzettel gem § 16 Abs 2 (siehe Seite [24](#)):

DIENSTZETTEL

Herrn

Frau

Gemäß dem Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs werden Sie in die

Verwendungsgruppe eingereiht.

Aufgrund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab gerechnet.

Ihr Monatsbruttogehalt beträgt €

..... , am

Gebührenfrei gemäß § 2 Abs 1 AVRAG

3.) Muster eines Dienstzettels gemäß § 6c:

1. zwischen der Firma
(Arbeitgeber)
und Herrn/Frau
(Arbeitnehmer) wird

TELEARBEIT

an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 6c des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

.....
.....

2. Normalarbeitszeit

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

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

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

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

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

Mehrarbeit:

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

Arbeitszeitaufzeichnungen:

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

1. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

.....

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

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

3. Aufwandserstattung:

- a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

.....

- b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....

1. **Haftung:** Der Angestellte ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.
Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.
Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.
2. **Kontakt zum Betrieb:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.
3. **Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit**(gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt): Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

4. Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....
.....

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

ÖSTERREICHS E-WIRTSCHAFT

Dr. Leonhard Schitter

Dr. Barbara Schmidt e.h.

Präsident

Generalsekretärin

Dr. Guntram Aufinger e.h.

Vorsitzender des Ausschusses Personal

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Wolfgang Katzian e.h.

Karl Dürtscher e.h.

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH ENERGIE

Johann Hubmann e.h.

Christian Schuster e.h.

Vorsitzender Bundesausschuss Energie

Wirtschaftsbereichssekretär

Wien, 18. Jänner 2018

ANHANG IV

EMPFEHLUNGEN

1.*) Für den Fall, dass ein Dienstnehmer während seines Urlaubes erkrankt oder einen Unfall erleidet, empfiehlt der Verband der Elektrizitätswerke Österreichs seinen Mitgliedern zur Vermeidung von Härtefällen, eine Unterbrechung des Urlaubes oder des Urlaubsteiles, den der Dienstnehmer jeweils angesprochen hat, anzunehmen, wenn

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde,
- b) die Krankheit oder die Unfallsfolgen länger als 3 Werktage dauern,
- c) durch die Krankheit oder die Unfallsfolgen der Zweck des Urlaubes, nämlich die Erhaltung der Arbeitskraft, vereitelt wird, und
- d) der Dienstnehmer dem Dienstgeber unter Beischluss eines ärztlichen Zeugnisses hievon unverzüglich Mitteilung macht.

**) Siehe auch § 5 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl Nr 390, in der Fassung des Bundesgesetzes vom 2. Juli 1981, BGBl Nr 354, und des Bundesgesetzes vom 3. Februar 1983, BGBl Nr 81.*

2. Der Verband der Elektrizitätswerke Österreichs empfiehlt, bereits bestehende Regelungen und Übungen bezüglich der Gewährung von Abfertigungen im Falle des Ausscheidens aus Gründen des Pensionsantrittes oder infolge Mutterschaft beizubehalten.

3. Für Angestellte, die das 40. Dienstjahr bereits überschritten haben, empfiehlt der Verband der Elektrizitätswerke Österreichs, dass die Angestellten das Jubiläumsgeld am Ende des laufenden Dienstjahres erhalten, dies selbstverständlich nur dann, wenn nicht bereits eine Zahlung für das 40-jährige bzw 45-jährige Dienstjubiläum vorgenommen wurde.

4. Zu § 4 Abs 5 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs:

Der Verband der Elektrizitätswerke Österreichs empfiehlt, soweit es der momentane Arbeitsanfall zulässt, in allen Schichten die Zubereitung eines mitgebrachten oder die Anlieferung warmen Essens aus der Werksküche zu ermöglichen.

5. Bezüglich Bildschirmarbeit wird Nachfolgendes empfohlen:

- a) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.
- b) Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.
- c) Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

6. Empfehlung bezgl „Kinderzulage“ (Protokoll der KV-Verhandlung vom 15. Jänner 2015):

Empfehlung Kinderzulage

Die Kollektivvertragspartner empfehlen, dass insbesondere bei begründeten Härtefällen auch für nicht-leibliche Kinder, die im Haushalt des Arbeitnehmers wohnen, sofern für diese Familienbeihilfe gewährt wird, eine Kinderzulage gewährt wird. Die Kinderzulage soll in diesen Fällen auch dann gewährt werden, wenn die Familienbeihilfe nicht dem Arbeitnehmer selbst, sondern einem leiblichen Elternteil gewährt wird.

ANHANG V ANMERKUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 5 UND 8

I. Auszug aus dem „Arbeitsruhegesetz – ARG“ vom 3. Februar 1983, BGBl Nr 144/1983

Feiertagsruhe

§ 7 (1) Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muss.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

(3) Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

(4) Feiertage dürfen auf die wöchentliche Ruhezeit nur angerechnet werden, soweit sie in die Zeit der wöchentlichen Ruhezeit fallen.

(5) In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht am nächsten Werktag enden.

(6) Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 Arbeitszeitgesetz) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muss

dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

(7) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 3 bis 5 anzuwenden.

Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe

§ 9 (1) Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 6) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.

(5) Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Abs 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs 6 vereinbart.

II. Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954:

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

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

ANMERKUNG 2 ZU § 16 ABS 9

(Beispiel auf Basis der Gehaltsordnung für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 beginnt)

Ein Angestellter war 7 Jahre als Lochkartenlocher in der Verwendungsgruppe I tätig. Sein zuletzt (im 7. Verwendungsgruppenjahr) als Lochkartenlocher bezogenes Mindestgrundgehalt betrug in Verwendungsgruppe I/6 € 2.278,70

Ab Beginn des 8. Dienstjahres wird er als Lochkartenprüfer verwendet und daher in die Verwendungsgruppe II eingereiht. Er hat in der neuen Verwendungsgruppe das seinem bisherigen Mindestgrundgehalt (€ 2.287,70) nächsthöhere Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe II zu erreichen, das sind .. € 2.321,26 (entspricht Mindestgrundgehalt II/4).

Da seine nächste Vorrückung in der Verwendungsgruppe II von seinem derzeitigen Mindestgrundgehalt nach 2 Jahren erfolgt, erreicht er erst nach 2 Jahren das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe II/6, nämlich € 2.453,83

Er darf aber jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

Da er in der Verwendungsgruppe I aber nach einem Jahr vorrücken müsste und das Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe I nach 8 Jahren € 2.409,53 beträgt, erhält er ein Jahr nach seiner Versetzung € 2.409,53 (das ist das Mindestgehalt der Verwendungsgruppe I/8).

Nach einem weiteren Jahr ist er bereits in der Verwendungsgruppe II/6 tätig. Er rückt in die nächsthöhere Mindestgrundgehaltsstufe vor und bekommt daher das Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe II/6, das sind € 2.453,83

Da 3 Jahre vom Zeitpunkt der Vorrückung in die Verwendungsgruppe II verstrichen sind, würde der Angestellte – wäre er in der Verwendungsgruppe I verblieben – das Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe I nach 10 Verwendungsgruppenjahren erhalten, das sind € 2.531,36

Da sein Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II/6 in der Höhe von € 2.453,83 niedriger ist, ist auf das Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe I entsprechend Rücksicht zu nehmen. Er erhält daher drei Jahre nach seiner Versetzung € 2.531,36

Ein Jahr später (also 4 Jahre nach der Umreihung) erhält der Angestellte das Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe II/8, das sind € 2.586,40

nach einem weiteren Jahr das Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe I/12, das sind € 2.653,19

und nach einem weiteren Jahr das Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe II/10, das sind € 2.718,97

ANMERKUNG 3 ZU § 23 ABS 1 (BETRIEBSFAHRT)

Einvernehmlich wurde festgestellt:

Nicht jede Reise innerhalb eines einvernehmlich abgegrenzten Bau- und Betriebsbereiches muss eine Betriebsfahrt sein, und:

Von ein und derselben Person auch öfters vorgenommene Reisen innerhalb eines abgegrenzten Bau- oder Betriebsbereiches können Dienstreisen sein.

Es wird einvernehmlich festgestellt, dass die obigen Erläuterungen lediglich die Vertragsabsicht der Kollektivvertragspartner besser zum Ausdruck bringen sollen und hiedurch keine Entscheidung oder Beeinflussung bestimmter Einzelfälle in bestimmten Betrieben erfolgen soll.

ANMERKUNG 4 ZU § 23 ABS 5 LIT C) (REISEAUFWANDESENTSCHÄDIGUNG)

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die angegebene zusätzliche Entschädigung im Ausmaße von 1/6 bzw 1/5 der täglichen Reiseaufwandsentschädigung vom Tag- und Nachtsatz zu berechnen ist und für die effektiven Reisestunden gebühren soll.

Unter „effektive Reisestunden“ im gegenständlichen Sinn sind alle jene Zeiten zu verstehen, die erforder-

lich sind, um von einem Abfahrtsort (Wohnung oder Betriebsstätte) zu einem Bestimmungsort (Unterkunft oder auswärtige Arbeitsstätte) und zurück zu gelangen, wobei sämtliche notwendigen Wartezeiten, Anschlusszeiten beim Umsteigen usw einzuschließen sind.

ANMERKUNG 5 ZU § 23 ABS 6 (ÜBERSTUNDEN AUF DIENSTREISEN)

Wenn die Arbeitszeit eines Angestellten normal um 17 Uhr endigt, so hat er – falls er sich auf einer Dienstreise befindet und nach 17 Uhr effektive, ihm angeordnete Dienstleistungen vollbringt (nicht Reisezeiten) – genauso Überstundenvergütung zu bekommen, als würde er diese Dienstleistungen an seinem ständigen Dienstort vollbringen.

Es wird an ein und demselben Kalendertag für Reisezeiten nach den Bestimmungen des gegenständlichen Vertrages 1/6 bzw 1/5 und für tatsächlich geleistete Überstunden Überstundenvergütung verrechnet. Diese beiden Entschädigungen fallen in zeitlicher Folge nacheinander, jedoch nicht gleichzeitig nebeneinander an.

Dort, wo diese Vertragsbestimmungen im ganzen Firmenbereich allgemein günstiger gehandhabt werden,

soll keine Verschlechterung in der Anwendung dieses Vertrages eintreten.

(Als allgemein günstigere Handhabung dieses Vertrages soll gelten, wenn ein Unternehmen in Kenntnis der Vertragsabsicht seine Angestellten bewusst besser stellte oder eine bessere Vertragsauslegung im ganzen Firmenbereich bis jetzt stillschweigend duldete.

Nicht als günstigere Handhabung soll gelten die bisher bei einzelnen Stellen einer Firma gehandhabte günstigere Verrechnungsart, ohne dass dabei im gesamten Bereich des Unternehmens stillschweigende Duldung oder Absicht vorlag).

Im Übrigen wird auf die Verwendung der Begünstigungsklausel gemäß § 30 verwiesen, die durch diese Erläuterungen selbstverständlich nicht beeinflusst wird.

ANHANG VI ERLÄUTERUNGEN

der einzelnen Bestimmungen des Kollektivvertrags für Angestellte der EVU über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1. November 1986

Zu § 4 Abs 1

Die ab 1. November 1986 geltende kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 38,5 Stunden. Die bestehenden betrieblichen Normalarbeitszeiten, die länger als 38,5 Stunden sind, sind daher ab diesem Zeitpunkt entsprechend zu verkürzen. Bei der Verteilung der täglichen Normalarbeitszeit ist § 4 Abs 5 zu beachten. Für den Fall der Nichteinigung im Betrieb gelten die Bestimmungen des § 97 Arbeitsverfassungsgesetz.

Im Text des Kollektivvertrags wurde eine Sonderregelung über die Pausen nicht aufgenommen.

Durch den neuen Kollektivvertrag wurde die bestehende Gültigkeitsklausel des § 30 des Kollektivvertrags nicht berührt. Hinsichtlich bereits bestehender kürzerer Normalarbeitszeiten sowie Pausen, die in die Normalarbeitszeit aufgrund innerbetrieblicher Regelungen einrechenbar sind, werden günstigere Regelungen durch den Kollektivvertrag nicht berührt.

Der Kollektivvertrag enthält weder eine Regelung noch eine Empfehlung, auf welche Tage der Woche der Verkürzungsschritt zu legen ist. Die Neuverteilung der Normalarbeitszeit ist daher den Betrieben unter Berücksichtigung der kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen vorbehalten.

Eine Regelung der Vorgangsweise bei den Teilzeitbeschäftigten, das sind jene Angestellten, die im Verhältnis zu den im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten eine verkürzte Arbeitszeit haben, ist im Anhang IIa Pkt 4 (Seite [51](#)) enthalten.

Andere Formen der Verteilung der Normalarbeitszeit

Die verschiedenen Regelungsmöglichkeiten der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit sind an unterschiedliche Voraussetzungen für ihr Zustandekommen geknüpft. Die Voraussetzungen sind bei den einzelnen Punkten angeführt. Wo keine besonderen Voraussetzungen angeführt sind, gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes hinsichtlich der Mitwirkung des Betriebsrates sowie § 4 Abs 5 des Kollektivvertrags.

Die Regelungen müssen nicht für den gesamten Betrieb getroffen werden, sondern es können nach den Betriebserfordernissen unterschiedliche Regelungen für die einzelnen Betriebsabteilungen bzw Tätigkeitsbereiche getroffen werden. Das Monatsgehalt bzw die Lehrlingsvergütung gebührt unabhängig von der Verteilung der Normalarbeitszeit in den jeweiligen Arbeitswochen.

I. BEIBEHALTUNG DER BETRIEBSLAUFZEIT

Die Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Als Gründe für die Beibehaltung der bisherigen 40 Stunden Normalarbeitszeit werden beispielsweise die Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder die Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen genannt. Der Ausgleichszeitraum, also der Zeitraum, innerhalb dessen der Zeitausgleich gewährt werden muss, beträgt 13 Wochen. Eine Ausdehnung des 13-Wochen-Zeitraumes ist durch Betriebsvereinbarung möglich, und zwar bis zu einer Höchstdauer von 52 Wochen.

Ein Durchrechnungszeitraum von einem Jahr, zB 1 Kalenderjahr, wird von den Kollektivvertragspartnern ausdrücklich als Regelung akzeptiert, die den 52 Wochen gleichkommt.

Voraussetzung ist die Gewährung eines Freizeitausgleiches in ganzen Tagen, wobei die Anzahl der Stunden des Arbeitstages ohne Bedeutung ist. Es kann vereinbart werden, dass jene Anteile an Freizeitausgleich, die, bezogen auf den Ausgleichszeitraum, keinen gan-

zen Tag ergeben, entweder in den nächsten Ausgleichszeitraum vorgetragen oder im selben Ausgleichszeitraum freigegeben werden. Für eine solche Vereinbarung gelten die Bestimmungen des § 97 Abs 1 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz hinsichtlich der Mitbestimmung des Betriebsrates sowie § 4 Abs 5. Es sind grundsätzlich zwei Varianten zu unterscheiden:

Variante A – festgelegter Zeitausgleich

Nach Variante A sind die freien Tage von vornherein in einen Arbeitsplan eingebaut, sodass der Angestellte für den gesamten Durchrechnungszeitraum weiß, wann er seine freien Tage erhält. Für diesen Fall ist wie bei einer Umverteilung der Normalarbeitszeit bei Einarbeitung vorzugehen.

Fällt eine Dienstverhinderung auf einen Arbeitstag, dann hat der Angestellte keinen Abzug bei seinen freien Tagen in Kauf zu nehmen. Fällt eine Dienstverhinderung, zB Krankheit, auf einen arbeitsfreien Tag des Zeitausgleichs, dann ist trotzdem die volle Arbeitsleistung an den Arbeitstagen auf Basis der 40 Stunden zu erbringen.

Variante B – zu vereinbarender Zeitausgleich

Eine andere Regelung besteht für die Fälle, in denen kein Plan vorliegt, wann die freien Tage genommen werden, sondern das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Angestellten zu finden ist. Die Besonderheit dieser Variante ist, dass für Tage des Gebührenurlaubs kein Zeitausgleich zu gewähren ist. Ist der Tag des Zeitausgleichs bereits vereinbart und tritt nach der Vereinbarung eine bezahlte Dienstverhinderung ein (zB Krankheit), ist kein weiterer Zeitausgleich zu vereinbaren. Die Normalarbeitszeit gilt somit mit dem Zustandekommen der Vereinbarung über den Zeitausgleich als umverteilt.

Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich unmittelbar vor Ende des Ausgleichszeitraums zu erfolgen. Ausnahme ist das Vorliegen eines der wichtigen Gründe im Sinne des § 20 des Arbeitszeitgesetzes. In einem solchen Fall kann der Zeitausgleich in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Da es sich um eine Umverteilung der Normalarbeitszeit und nicht um einen frei gewählten Zeitausgleich handelt, hat vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Angestellte den Freizeitausgleich somit zu konsumieren. Liegt unmittelbar vor Ende des Ausgleichszeitraumes eine bezahlte Dienstverhinderung, dann hat der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nach der bezahlten Dienstverhinderung zu erfolgen. In diesem Fall geht somit ein Zusammenfallen zwischen Zeitausgleich und bezahlter Dienstverhinderung nicht zu Lasten des Angestellten. Soweit eine Konsumierung vor Eintritt der Dienstverhinderung möglich ist, gilt diese Zeit als Freizeitausgleich, wo dies nicht möglich ist (zB plötzlich eintretende Krankheit), die Zeit nach Beendigung der Dienstverhinderung.

Zu A und B

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs fällt keine zuschlagsfreie Zeit im Sinne des § 4b an und gebührt für die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit Überstundenvergütung. Es kommt für diesen Anspruch nicht auf die Art der Auflösung des Dienstverhältnisses an.

Errechnung des Zeitausgleiches

Zur Errechnung des Zeitausgleiches ist zu ermitteln, wie viele Arbeitstage mit einer längeren Normalarbeitszeit (zB 8 Stunden bei 40-Stunden-Woche) gearbeitet werden müssen, um einen freien Arbeitstag (also zB 7,7 Stunden bei 38,5 Wochenstunden) einzuarbeiten. Es ist zu ermitteln, wie viele Arbeitstage weniger auf Basis der 40 Stunden gearbeitet werden müssen als auf Basis der 38,5-Stunden-Woche.

Bei der Errechnung gelten als Arbeitstage auch Feiertage, an denen nach der Arbeitszeiteinteilung hätte gearbeitet werden müssen, wenn sie keine Feiertage gewesen wären. Dabei ist davon auszugehen, dass der Ausgleichszeitraum (Durchrechnungszeitraum) in einer Vereinbarung festgelegt ist. Bei Berechnung

der freien Tage ist von dem vereinbarten Ausgleichszeitraum auszugehen.

Rechnung 1:

Bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit, aufgeteilt in 5 x 8 Stunden pro Woche. Diese Arbeitszeit wird beibehalten. Bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit würde dies 7,7 Stunden (7 Stunden 42 Minuten) am Arbeitstag ergeben. Die Verkürzung am Arbeitstag beträgt somit 18 Minuten. Der Ausgleichszeitraum beträgt 13 Wochen.

Für die Erstellung der Formel ist davon auszugehen, dass die Zahl der Arbeitstage mit 7,7 Stunden im Ausgleichszeitraum gleich hoch sein muss wie die Zahl der Arbeitstage mit 8 Stunden Normalarbeitszeit.

Gleichung:

N	x 8 Stunden	65		x 7,7 Stunden
Zahl der			Zahl der	
Arbeits-			Arbeits-	
tage zu			tage bei	
8 Stunden			7,7 Stunden	

$$N = 65 \times \frac{7,7}{8}$$

$$\frac{7,7}{8}$$

$$\frac{7,7}{8} = 0,9625 \text{ (Umrechnungsfaktor)}$$

$$N = 65 \times 0,9625$$

$$N = 62,56$$

Daher sind an 62,56 Tagen bei einem 13-Wochen-Ausgleichszeitraum 8 Stunden pro Arbeitstag zu arbeiten.

Arbeitstage im Ausgleichszeitraum
– Arbeitstage im Ausgleichszeitraum mal
Umrechnungsfaktor 0,9625
= freie Arbeitstage

Es sind daher auf Basis 8,0 Stunden pro Arbeitstag 2,44 Tage frei zu geben. Die Dezimalen sind auf Basis 8,0 Stunden in Minuten umzurechnen.

$$0,44 \times 480 = 211 \text{ Minuten} = 3 \text{ Stunden und } 31 \text{ Minuten}$$

Der Freizeitanspruch beträgt somit 2 Tage 3 Stunden und 31 Minuten.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Wo.
								1 Tag			1 Tag		

Rechnung 2:

Eine einfachere Methode besteht in der Zerlegung des Ausgleichszeitraumes in Anspruchszeiträume, wobei wieder unter der Annahme einer Arbeitszeiteinteilung von 5 x 8 Stunden pro Woche wie folgt vorzugehen ist. Es ist zu ermitteln, wie lange vorgearbeitet werden muss, um 462 Minuten = 7,7 Stunden einzuarbeiten.

Die Verlängerung der Arbeitszeit am Arbeitstag = 18 Minuten (8 - 7 Stunden 42 Minuten).
 462 Minuten : 18 Minuten = 25,667 Arbeitstage.
 Nach 25,667 Arbeitstagen (25 Arbeitstage, 5 Stunden und 20 Minuten) ist somit ein Arbeitstag eingearbeitet. Einen Tag dazugezählt, ergibt somit einen Zeitraum, während dem ein Tag erworben wird.

WICHTIG:

Der Rechenvorgang in der Form, dass der Ausgleichszeitraum in Anspruchszeiträume zerlegt wird, sagt nichts über die Lage der freien Tage aus. Die theoretischen Anspruchszeiträume sind reine Rechengrößen. Entscheidend für den Anspruch ist der vereinbarte Ausgleichszeitraum.

Rechnung 3:

Von einem Kalenderjahr als Ausgleichszeitraum ausgehend, ergibt sich folgende Rechnung.

Annahme:

40 Stunden pro Woche (5 x 8 Stunden bisher).
 365 Tage im Jahr
 - 104 Samstag und Sonntage

 261 Arbeitstage

Arbeitstage im Kalenderjahr 261,00 á 7,7 Std
 minus Arbeitstage im Kalenderjahr mal Umrechnungsfaktor
 0,9625 - 251,21 á 8,0 Std

 Freie Arbeitstage 9,79

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Monate
9,79 freie Tage												

Der Freizeitanspruch beträgt daher 9,79 Arbeitstage oder 9 Arbeitstage, 6 Stunden und 19 Minuten (Berechnung: 0,79 von 480 Minuten = 379 Minuten).
 Diese Beispiele gehen von einer gleichmäßigen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die Tage der Arbeitswo-

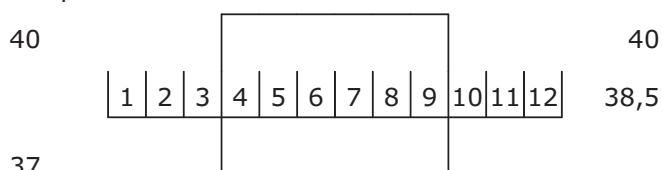
che aus. Liegt eine ungleichmäßige Verteilung innerhalb der Woche vor, sind nach obiger Modellrechnung die bei der Verteilung der Normalarbeitszeit entsprechenden Abweichungen vorzunehmen. Es wird zweckmäßig sein, in diesen Fällen die freien Minuten im Ausgleichszeitraum zu ermitteln und die ermittelten Minuten in Arbeitstagen frei zu geben. Um die Berechnung einfach zu gestalten, empfiehlt es sich, wie immer die Normalarbeitszeit vor Einführung der 38,5 Stunden verteilt war, die Verkürzung gleichmäßig auf die Tage der Woche zu legen (Annahme bei 5-Tage-Woche 18 Minuten).

Eine Besonderheit der Berechnung ergibt sich bei Variante B, bei der die freien Tage nicht von vornherein in einem Zeitplan – datumsmäßig oder ablaufmäßig – geregelt, sondern im Einvernehmen zu nehmen sind. Bei dieser Variante erfolgt für Tage des Gebührenurlaubs kein Zeitausgleich. Da das Urlaubsjahr in der Regel vom Ausgleichszeitraum unabhängig ist und außerdem die Urlaubsjahre und Urlaubsansprüche individuell geregelt sind, ist eine Modellrechnung unzweckmäßig und für die meisten Fälle irreführend. Es könnte so vorgegangen werden, dass in diesen Fällen je nach Urlaubstagen (Arbeitstagen an Urlaub) im Ausgleichszeitraum ein Abzug von dem Anspruch auf die freien Tage vorgenommen wird. Bei unseren obigen Beispielen würde sich daher der Freizeitanspruch pro Sollarbeitstag im Ausgleichszeitraum, auf den ein Urlaubstag fällt, um 18 Minuten (bei 5-Tage-Woche) verringern. Der Ausgleichszeitraum bleibt somit unberührt. Für jene Zeiträume, in denen hinsichtlich des Entgelts das Ausfallsprinzip gilt, sind diese Urlaubstage mit dem Wert der kürzeren Normalarbeitszeit (in unserem Beispiel mit 7,7 Stunden, unter Annahme einer gleichmäßigen Verteilung der Normalarbeitszeit auf 5 Arbeitstage) in Anschlag zu bringen. Aus dem Titel Einarbeitung gewährte freie Tage dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

II. BANDBREITE

In diesem Fall liegt ebenfalls eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit über einen Durchrechnungszeitraum vor, nur ist diese andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit einer Ober- und Untergrenze versehen. Die Bandbreitenregelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit jedem Angestellten schriftlich zu vereinbaren.

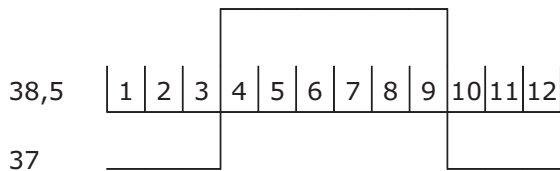
Beispiel:



Am Beispiel einer vereinbarten Bandbreite von 12 Wochen ist ersichtlich, dass 6 Wochen mit 37 Stunden und die übrigen 6 Wochen mit 40 Stunden gearbeitet werden.

Unter den Voraussetzungen der Regelung durch Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum auf 52 Wochen (es ist auch die Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes von 12 Kalendermonaten möglich) ausgedehnt werden, sodass folgendes Bild entsteht:

Beispiel (12 Kalendermonate):



Es sind auch Kombinationen mit I möglich, nämlich der Gewährung in freien Tagen. So kann in der Periode mit 37 Stunden zur Zusammenfassung der Verkürzung gegenüber der Normalarbeitszeit in Höhe von 1,5 Stunden zu einem ganzen Tag eine Unterschreitung der 37 Stunden pro Woche möglich sein.

Eine Kombination von I und II ist in der Form möglich, dass eine Zahl von Tagen als Zeitausgleich vereinbart und der verbleibende Rest zur Bandbreite verwendet wird.

Beispiel für Kombination freie Tage und Bandbreite (Annahme: Bisher 5 x 8 Stunden = 40 Stunden pro Woche). Es wird vereinbart, dass für 4 Tage im Kalenderjahr Zeitausgleich gegeben und der Rest für eine Bandbreite verwendet wird.

Zuerst ist der stundenmäßige Wert der freien Tage auf Basis 38,5 Stunden pro Woche zu ermitteln. Dieser Wert ist von dem zur Verfügung stehenden Spielraum für Bandbreite abzuziehen und dann erst der verbleibende Wert für die Bandbreite zu ermitteln.

4 Tage werden freigegeben = 4 x 7 Stunden, 42 Minuten = 1.848 Minuten.

261 Arbeitstage minus 4 freie Tage = 257 Arbeitstage.
1.848 Minuten : 257 Tage = 7 Stunden, 19 Minuten x 5 Arbeitstage = 36 Stunden, 35 Minuten.

Gerundet werden daher im Kalenderjahr pro Woche 36 Minuten durch den Freizeitausgleich von 4 Tagen verbraucht. Die erhöhte Regelnormalarbeitszeit ist somit 39,06 Stunden in der Woche.

Für die Bandbreite stehen somit von 90 Minuten 54 Minuten zur Verfügung. Zum Ausgleich der freien Tage beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit in unserem Beispiel 39 Stunden und 6 Minuten. Es können daher von diesem Wert 54 Minuten für eine Bandbreite verwendet werden.

Beispiel:

Zu beachten ist, dass auch Kombinationsmodelle an die Bedingungen von I und II gebunden sind. So ist zB lediglich für jenen Zeitausgleich, der in ganzen Tagen erfolgt, eine Ausnahme von dem Grundsatz möglich, dass die Normalarbeitszeit 2 Wochen vor Beginn der Durchrechnung festzulegen ist.

In II wurde eine besondere Regelungsform eingeführt. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, ei-

ne schriftliche Vereinbarung mit jedem Angestellten. Ein längerer Durchrechnungszeitraum als 13 Wochen ist nur rechtswirksam, wenn eine Betriebsvereinbarung und die Zustimmung der Kollektivvertragspartner vorliegen, setzt also das Bestehen eines Betriebsrates voraus. Diese Zustimmung der Kollektivvertragspartner ist an keine Form gebunden. Sie erfolgt in Form einer einfachen Bestätigung der Zustimmung. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission zu befassen, die möglichst aus dem Kreis der an diesen Verhandlungen Beteiligten zu besetzen ist. Eine Einigung der Schiedskommission stellt gleichzeitig die Zustimmung der Kollektivvertragspartner dar.

Wesentliches Erfordernis der Regelung ist, dass die Verteilung der Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen ist. Es wurde eine Ausnahme insoweit aufgenommen, dass eine Koppelung mit I möglich ist, dh, es kann eine Kombination zwischen gewählten freien Tagen und einer Bandbreitenregelung möglich sein. Für die Vereinbarung der freien Tage gilt I sinngemäß.

Eine besondere Regelung über die Frage des Verdienstes wurde aufgenommen.

Die von den geleisteten Stunden abhängigen Zulagen und Zuschläge (insbesondere SEG-Zulagen) sind nach den geleisteten Stunden zu berechnen.

Eine Regelung musste auch für ein Ausscheiden während des Laufes der Bandbreitenregelung (II) gefunden werden. Hat der Angestellte bei der Endabrechnung und beim Ausscheiden mehr Stunden geleistet, als es der durchschnittlichen Normalarbeitszeit im zurückgelegten Teil des Durchrechnungszeitraumes entspricht, dann hat er grundsätzlich Anspruch auf den Normalstundenverdienst für diese Mehrstunden. Lediglich bei den in den Fällen von II diesbezüglich angeführten Austrittsgründen gebührt Überstundenentlohnung. Die Bestimmungen über die Mehrarbeit (§ 4b) sind in diesem Fall nicht anwendbar.

Hat er zum Zeitpunkt des Ausscheidens weniger geleistet, als es der durchschnittlichen Arbeitszeit im zurückgelegten Teil des Durchrechnungszeitraumes entspricht, dann hat er das zu viel bezahlte Gehalt zurückzuzahlen, und zwar bei den Auflösungsgründen, die bei diesem Punkt angeführt sind.

Für die angeführten Gründe der vorzeitigen Auflösung gelten die §§ 26 und 27 des Angestelltengesetzes. Eine Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers liegt vor, wenn die Entlassung ungerechtfertigt ist oder Entlassungsgründe vorliegen, die nicht im Verschulden des Arbeitnehmers liegen.

III. SCHICHTARBEIT

Der Kollektivvertrag regelt die Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit, die eine Betriebsvereinbarung voraussetzt. Grundsätzlich ist die Normalarbeitszeit so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährte Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Es ist jedoch auch bei der Schichtarbeit eine Abkoppelung der individuellen Arbeitszeit vom Schichtplan bzw. von der Betriebslaufzeit möglich. So kann die Normalarbeitszeit im Schichtturnus auf 40 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall ist jedoch die Überschreitung, also im Regelfall die Differenz von 38,5 auf 40 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen bedarf der Betriebsvereinbarung und der Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

Ist ein Freizeitausgleich im Schichtplan eingebaut, bedarf es keiner besonderen Regelung, weil dann der Schichtturnus entsprechend verlängert wird. Auch bei der Schicht ist, wenn das die Betriebsvereinbarung vorsieht, eine Regelung möglich, dass der Freizeitausgleich vom Schichtplan abgekoppelt durch ein Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt. Diese so genannten Freischichten können daher individuell vereinbart werden. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, folgt der Zeitausgleich nach Ankündigung durch den Arbeitnehmer unmittelbar vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Der Ausgleichszeitraum beginnt mit Beendigung des Schichtturnusses, in dem die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 40 Stunden erfolgt ist. In der Praxis wird es zweckmäßig sein, einen Durchrechnungszeitraum zu vereinbaren, der über mehrere Schichtturnusse läuft, sodass der Beginn des Durchrechnungszeitraumes mit einem Schichtturnus zusammenfällt. Weiters ist noch vereinbart, dass durch die Gewährung der Freischichten die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz nicht berührt werden. Die Vertragspartner wollten damit klarstellen, dass in Grenzfällen durch die Vereinbarung von Freischichten während der Nacht die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz nicht verloren gehen.

Der Kollektivvertrag ermöglicht auch die Unterschreitung der Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden im Schichtturnus. Auf diese Weise entstehen Zusatzschichten, die in dem Durchrechnungszeitraum (26 bzw. 52 Wochen) nachzuarbeiten sind.

Zu § 4b Mehrarbeit

Durch den neuen Kollektivvertrag wurde neben der Normalarbeitszeit und den Überstunden ein neuer Begriff "Mehrarbeit" eingeführt. Die Begriffsbestimmung wurde deshalb notwendig, weil das Ausmaß der Ver-

kürzung der Normalarbeitszeit pro Woche bis zum 31. 10. 1988 zuschlagsfrei zu behandeln ist und auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet wird. Das Ausmaß der Mehrarbeit ergibt sich aus der Differenz zwischen der bisherigen betrieblichen Normalarbeitszeit und der ab 1. 11. 1986 geltenden kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche. Es wurde festgelegt, dass diese Zuschlagsfreiheit auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne I-III gilt. Dadurch wird klar gestellt, dass, wie immer die Normalarbeitszeit verteilt wird, die jeweilige sich aus der oben genannten Differenz ergebende Mehrarbeit pro Woche zuschlagsfrei ist und nicht auf das erlaubte Überstundenausmaß angerechnet wird.

In den nachfolgenden Beispielen wird von einer bisherigen betrieblichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche (daher Ausmaß der Mehrarbeit 1,5 Stunden) ausgegangen.

Beispiele:

a) Es erfolgt ein Gleichbleiben der Arbeitszeit mit 40 Stunden. In diesem Fall sind je nach Verteilung der täglichen Arbeitszeit die ersten 1 1/2 Stunden ab Überschreiten der verteilten Normalarbeitszeit Mehrarbeit im Sinne dieser Bestimmung. Es handelt sich hier um die Zeit ab der beendigten 40. bis 41,5. Stunde. Es ändert auch an dieser Sachlage nichts, wenn in einer Arbeitswoche ein freier Tag im Sinne von I gewährt wird. Auch dann ist von der festgelegten täglichen Normalarbeitszeit auszugehen.

b) Es ist eine Bandbreite gemäß II vereinbart: In diesem Fall sind bei einer vereinbarten Normalarbeitszeit von 37 Stunden die 38. und die 38,5. Stunde zuschlagsfreie Mehrarbeit, in den Wochen mit 40 Stunden die 41. und die 41,5. Stunde.

c) Es besteht ein Schichtplan im Sinne von III: Auch hier ist auf die verteilte Arbeitszeit Rücksicht zu nehmen. Besteht in einer Woche eine Normalarbeitszeit von 42 Stunden, dann ist die 43. und die 43,5. Stunde zuschlagsfreie Mehrarbeit. Besteht in einer Woche eine Arbeitszeit von 32 Stunden, dann ist die 33. und 33,5. Stunde zuschlagsfreie Mehrarbeit.

Einschränkungen:

a) Die Mehrarbeit kann jedoch grundsätzlich nur bis zu einem Zeitrahmen von 9 Stunden pro Tag anfallen. Diese 9 Stunden werden in jenen Fällen ausgedehnt, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

b) Die Regelung des § 4b ist insofern eingeschränkt, als für Überschreitungen der Normalarbeitszeit, die auf Zeiten fallen, für die bei Vorliegen von Überstun-

den erhöhte Zuschläge über 50 % aufgrund des Kollektivvertrags zustünden, Überstunden und nicht Mehrarbeit vorliegt. Es handelt sich hier um Fälle des § 5 Abs 3, 4, 6, 7, 8 und 9.

Es wird einvernehmlich festgestellt, dass aufgrund des Günstigkeitsprinzips Regelungen, die innerbetrieblich qualifizierte Zuschläge über den Kollektivvertrag hinaus vorsehen, unberührt bleiben und diese Stunden nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4b gelten. Beginnt die Arbeitswoche mit derartigen qualifizierten Überstunden, dann kann die Bestimmung über die zuschlagsfreie Mehrarbeit für die restliche Arbeit in dieser Woche angewendet werden.

Beispiel:

Der erste Tag der Woche ist ein Feiertag. An diesem Tag wird – gemessen an der 38 1/2 stündigen Normalarbeitszeit – 1 Stunde Mehrarbeit geleistet. Diese 1 Stunde ist Überstunde. Wird daher am folgenden Tag Mehrarbeit geleistet, zB in Höhe von 1 1/2 Stunden, dann sind diese 1 1/2 Stunden Mehrarbeit.

Abgeltung:

Für die Berechnung der Normalstundenvergütung und der Vergütung der Mehrarbeitsstunden gemäß § 4b ist

das Monatsgehalt durch 167 zu teilen. Die Vergütung für Mehrarbeit gemäß § 4b ist Entgeltsbestandteil gemäß § 4a.

Zu § 5 – Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Überstundendefinition ist insofern neu, als die Mehrarbeit gemäß § 4b eingebaut wird. Eine Überstunde liegt erst dann vor, wenn die aufgrund der wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) vereinbarte tägliche Arbeitszeit und eine eventuelle Mehrarbeit gemäß § 4b überschritten wird. Dies gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne von I–III, dh, erst nach Überschreiten der aufgrund einer verlängerten oder verkürzten Normalarbeitszeit pro Arbeitswoche verteilten täglichen Arbeitszeit und der eventuellen Mehrarbeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) liegt Überstundenarbeit vor.

Für die Berechnung der Überstundengrundvergütung ist das Monatsgehalt durch 143 zu teilen.

ZUSATZINFORMATION

Um Ihnen die Kontrolle vergangener Kollektivvertragserhöhungen bzw Ihrer Mindestgrundgehaltsansprüche zu erleichtern, sind in dieser Zusatzinformation die Abschlüsse der letzten Jahre enthalten.

Mindestgrundgehälter 2017

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2017

Erhöhung Mindestgehälter um 1,55 %

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa****	V	Va****	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.Verw .Gr.J.	1.866,22	1.996,23	2.407,53	3.144,14	3.558,06	4.385,89	5.010,40	6.286,16	2.406,83	2.780,30	3.066,66	3.626,89
n. 2 Verw .Gr.J.	1.984,50	2.124,94	2.566,67	3.352,87	3.794,07	4.678,04	5.382,84	6.817,06	2.569,44	2.972,82	3.269,92	3.868,88
n. 4 Verw .Gr.J.	2.102,78	2.253,65	2.725,81	3.561,60	4.030,08	4.970,19	5.755,28	7.347,96	2.732,05	3.165,34	3.473,18	4.110,87
n. 6 Verw .Gr.J.	2.221,06	2.382,36	2.884,95	3.770,33	4.266,09	5.262,34	6.127,72	7.878,86	2.894,66	3.357,86	3.676,44	4.352,86
n. 8 Verw .Gr.J.	2.339,34	2.511,07	3.044,09	3.979,06	4.502,10	5.554,49	6.500,16	8.409,76	3.057,27	3.550,38	3.879,70	4.594,85
n.10 Verw .Gr.J.	2.457,62	2.639,78	3.203,23	4.187,79	4.738,11	5.846,64	6.872,60	8.940,66**	3.219,88	3.742,90	4.082,96	4.836,84
n.12 Verw .Gr.J.	2.575,90	2.768,49	3.362,37	4.396,52	4.974,12	6.138,79	7.245,04		3.382,49	3.935,42	4.286,22	5.078,83
n.14 Verw .Gr.J.	2.694,18	2.897,20	3.521,51	4.605,25	5.210,13	6.430,94	7.617,48		3.545,10	4.127,94	4.489,48	5.320,82
n.16 Verw .Gr.J.	2.812,46	3.025,91	3.680,65	4.813,98	5.446,14	6.723,09	7.989,92		3.707,71	4.320,46	4.692,74	5.562,81
n.18 Verw .Gr.J.	2.930,74**	3.154,62**	3.839,79**	5.022,71**	5.682,15***	7.015,24**	8.362,36***		3.870,32**	4.512,98**	4.896,00**	5.804,80**
n.20 Verw .Gr.J.	2.989,88*	3.218,98*	3.919,36*	5.127,08*		7.161,32*			3.951,63*	4.609,24*	4.997,63*	5.925,80*
Biennalsprung	118,28	128,71	159,14	208,73	236,01	292,15	372,44	530,90	162,61	192,52	203,26	241,99
halber Biennalspr.	59,14*	64,36*	79,57*	104,37*		146,08*			81,31*	96,26*	101,63*	121,00*

*) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b

Gültig ab 1. Februar 2017

für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.Verw .Gr.J.	1.960,00	2.091,50	2.510,00	3.262,50	3.674,00	4.507,00	5.123,50	6.286,50	2.521,50	2.905,50	3.182,00	3.754,00
n. 2 Verw .Gr.J.	2.084,00	2.226,00	2.676,00	3.479,00	3.917,50	4.807,00	5.504,00	6.817,50	2.691,50	3.107,00	3.393,00	4.004,50
n. 4 Verw .Gr.J.	2.208,00	2.361,00	2.842,00	3.695,50	4.161,50	5.107,00	5.885,00	7.348,00	2.862,00	3.308,00	3.603,50	4.255,00
n. 6 Verw .Gr.J.	2.332,50	2.496,00	3.008,00	3.912,00	4.405,00	5.407,50	6.266,00	7.879,00	3.032,50	3.509,00	3.814,50	4.505,50
n. 8 Verw .Gr.J.	2.456,50	2.630,50	3.173,50	4.128,50	4.648,50	5.707,50	6.646,50	8.410,00	3.202,50	3.710,50	4.025,50	4.756,00
n.10 Verw .Gr.J.	2.581,00	2.765,50	3.339,50	4.345,00	4.892,50	6.007,50	7.027,50		3.373,00	3.911,50	4.236,50	5.006,50

Mindestgrundgehälter 2016

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2016

Erhöhung Mindestgehälter zwischen 1,5 % und 1,3 %

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa****	V	Va****	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2. Verw.Gr.J.	1.837,74	1.965,76	2.370,78	3.096,15	3.503,75	4.318,95	4.933,92	6.190,21	2.370,09	2.737,86	3.019,85	3.571,53
n. 2 Verw.Gr.J.	1.954,21	2.092,51	2.527,49	3.301,69	3.736,16	4.606,64	5.300,68	6.713,01	2.530,22	2.927,44	3.220,01	3.809,83
n. 4 Verw.Gr.J.	2.070,68	2.219,26	2.684,20	3.507,23	3.968,57	4.894,33	5.667,44	7.235,81	2.690,35	3.117,02	3.420,17	4.048,13
n. 6 Verw.Gr.J.	2.187,15	2.346,01	2.840,91	3.712,77	4.200,98	5.182,02	6.034,20	7.758,61	2.850,48	3.306,60	3.620,33	4.286,43
n. 8 Verw.Gr.J.	2.303,62	2.472,76	2.997,62	3.918,31	4.433,39	5.469,71	6.400,96	8.281,41	3.010,61	3.496,18	3.820,49	4.524,73
n.10 Verw.Gr.J.	2.420,09	2.599,51	3.154,33	4.123,85	4.665,80	5.757,40	6.767,72	8.804,21**	3.170,74	3.685,76	4.020,65	4.763,03
n.12 Verw.Gr.J.	2.536,56	2.726,26	3.311,04	4.329,39	4.898,21	6.045,09	7.134,48		3.330,87	3.875,34	4.220,81	5.001,33
n.14 Verw.Gr.J.	2.653,03	2.853,01	3.467,75	4.534,93	5.130,62	6.332,78	7.501,24		3.491,00	4.064,92	4.420,97	5.239,63
n.16 Verw.Gr.J.	2.769,50	2.979,76	3.624,46	4.740,47	5.363,03	6.620,47	7.868,00		3.651,13	4.254,50	4.621,13	5.477,93
n.18 Verw.Gr.J.	2.885,97**	3.106,51**	3.781,17**	4.946,01**	5.595,44**	6.908,16**	8.234,76***		3.811,26**	4.444,08**	4.821,29**	5.716,23**
n.20 Verw.Gr.J.	2.944,21*	3.169,89*	3.859,53*	5.048,78*		7.052,01*			3.891,33*	4.538,87*	4.921,37*	5.835,38*
Biennalsprung	116,47	126,75	156,71	205,54	232,41	287,69	366,76	522,80	160,13	189,58	200,16	238,30
halber Biennalspr.	58,24*	63,38*	78,36*	102,77*		143,85*			80,07*	94,79*	100,08*	119,15*

*) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b

Gültig ab 1. Februar 2016

für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2. Verw.Gr.J.	1.930,00	2.059,50	2.472,00	3.212,50	3.618,00	4.438,00	5.045,00	6.190,50	2.483,00	2.861,50	3.133,50	3.697,00
n. 2 Verw.Gr.J.	2.052,00	2.192,00	2.635,00	3.426,00	3.858,00	4.733,50	5.420,00	6.713,50	2.650,50	3.059,50	3.341,00	3.943,50
n. 4 Verw.Gr.J.	2.174,50	2.325,00	2.798,50	3.639,00	4.098,00	5.029,00	5.795,00	7.236,00	2.818,50	3.257,50	3.548,50	4.190,00
n. 6 Verw.Gr.J.	2.297,00	2.457,50	2.962,00	3.852,00	4.338,00	5.325,00	6.170,00	7.759,00	2.986,00	3.455,50	3.756,50	4.436,50
n. 8 Verw.Gr.J.	2.419,00	2.590,50	3.125,50	4.065,50	4.577,50	5.620,50	6.545,00	8.281,50	3.154,00	3.654,00	3.964,00	4.683,50
n.10 Verw.Gr.J.	2.541,50	2.723,00	3.288,50	4.278,50	4.817,50	5.916,00	6.920,00		3.321,50	3.852,00	4.171,50	4.930,00

Mindestgrundgehälter 2015

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2015

Erhöhung Mindestgehälter zwischen 2,1 % und 1,9 %

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	Erh. %	II	Erh. %	III	Erh. %	IV	Erh. %	IVa ****	Erh. %	V	Erh. %
1. u 2. Verw.Gr.J.	1.810,58	2,10%	1.936,71	2,10%	2.335,74	2,10%	3.050,39	2,10%	3.451,97	2,10%	4.255,12	2,10%
n. 2 Verw.Gr.J.	1.925,92	2,07%	2.062,23	2,07%	2.490,93	2,07%	3.253,94	2,07%	3.682,12	2,07%	4.540,02	2,07%
n. 4 Verw.Gr.J.	2.041,26	2,04%	2.187,75	2,04%	2.646,12	2,04%	3.457,49	2,04%	3.912,27	2,04%	4.824,92	2,04%
n. 6 Verw.Gr.J.	2.156,60	2,01%	2.313,27	2,01%	2.801,31	2,01%	3.661,04	2,01%	4.142,42	2,01%	5.109,82	2,01%
n. 8 Verw.Gr.J.	2.271,94	1,99%	2.438,79	1,99%	2.956,50	1,99%	3.864,59	1,99%	4.372,57	1,99%	5.394,72	1,99%
n. 10 Verw.Gr.J.	2.387,28	1,97%	2.564,31	1,97%	3.111,69	1,97%	4.068,14	1,97%	4.602,72	1,97%	5.679,62	1,97%
n. 12 Verw.Gr.J.	2.502,62	1,95%	2.689,83	1,95%	3.266,88	1,95%	4.271,69	1,95%	4.832,87	1,95%	5.964,52	1,95%
n. 14 Verw.Gr.J.	2.617,96	1,94%	2.815,35	1,93%	3.422,07	1,94%	4.475,24	1,94%	5.063,02	1,93%	6.249,42	1,94%
n. 16 Verw.Gr.J.	2.733,30	1,92%	2.940,87	1,92%	3.577,26	1,92%	4.678,79	1,92%	5.293,17	1,92%	6.534,32	1,92%
n. 18 Verw.Gr.J.	2.848,64**	1,91%	3.066,39**	1,90%	3.732,45**	1,91%	4.882,34**	1,91%	5.523,32***	1,90%	6.819,22**	1,91%
n. 20 Verw.Gr.J.	2.906,31*	1,90%	3.129,15*	1,90%	3.810,05*	1,90%	4.984,12*	1,90%			6.961,67*	1,90%
Biennalsprung halber Biennalspr.	115,34 57,67*		125,52 62,76*		155,19 77,60*		203,55 101,78*		230,15		284,90 142,45*	
Verwendungsgruppenjahre	M II											
	Va ****	Erh. %	VI	Erh. %	M I	Erh. %	o.F.	Erh. %	m.F.	Erh. %	M III	Erh. %
1. u 2. Verw.Gr.J.	4.861,00	2,10%	6.098,73	2,10%	2.335,06	2,10%	2.697,40	2,10%	2.975,22	2,10%	3.518,75	2,10%
n. 2 Verw.Gr.J.	5.224,20	2,07%	6.616,46	2,05%	2.493,64	2,07%	2.885,14	2,07%	3.173,44	2,07%	3.754,74	2,07%
n. 4 Verw.Gr.J.	5.587,40	2,03%	7.134,19	2,00%	2.652,22	2,04%	3.072,88	2,04%	3.371,66	2,04%	3.990,73	2,04%
n. 6 Verw.Gr.J.	5.950,60	2,01%	7.651,92	1,97%	2.810,80	2,01%	3.260,62	2,01%	3.569,88	2,01%	4.226,72	2,01%
n. 8 Verw.Gr.J.	6.313,80	1,98%	8.169,65	1,93%	2.969,38	1,99%	3.448,36	1,99%	3.768,10	1,99%	4.462,71	1,99%
n. 10 Verw.Gr.J.	6.677,00	1,96%	8.687,38**	1,90%	3.127,96	1,97%	3.636,10	1,97%	3.966,32	1,97%	4.698,70	1,97%
n. 12 Verw.Gr.J.	7.040,20	1,94%			3.286,54	1,95%	3.823,84	1,95%	4.164,54	1,95%	4.934,69	1,95%
n. 14 Verw.Gr.J.	7.403,40	1,93%			3.445,12	1,93%	4.011,58	1,93%	4.362,76	1,94%	5.170,68	1,94%
n. 16 Verw.Gr.J.	7.766,60	1,91%			3.603,70	1,92%	4.199,32	1,92%	4.560,98	1,92%	5.406,67	1,92%
n. 18 Verw.Gr.J.	8.129,80***	1,90%			3.762,28**	1,91%	4.387,06**	1,90%	4.759,20**	1,91%	5.642,66**	1,91%
n. 20 Verw.Gr.J.					3.841,57*	1,90%	4.480,93*	1,90%	4.858,31*	1,90%	5.760,66*	1,90%
Biennalsprung halber Biennalspr.	363,20		517,73		158,58 79,29*		187,74 93,87*		198,22 99,11*		235,99 118,00*	

*) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b**Gültig ab 1. Februar 2015****für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat**

Verwendungsgruppen

	I	Erh. %	II	Erh. %	III	Erh. %	IV	Erh. %	IVa	Erh. %	V	Erh. %
l. u 2. Verw.Gr.J.	1.901,50	2,09%	2.029,00	2,11%	2.435,50	2,12%	3.165,00	2,10%	3.564,50	2,11%	4.372,50	2,10%
n. 2 Verw.Gr.J.	2.022,50	2,07%	2.160,50	2,08%	2.597,00	2,06%	3.376,00	2,06%	3.802,00	2,07%	4.665,00	2,07%
n. 4 Verw.Gr.J.	2.143,50	2,05%	2.292,00	2,05%	2.759,00	2,05%	3.587,50	2,05%	4.039,50	2,03%	4.958,00	2,04%
n. 6 Verw.Gr.J.	2.264,50	2,00%	2.423,50	2,02%	2.920,50	2,01%	3.798,50	2,01%	4.277,50	2,02%	5.250,50	2,01%
n. 8 Verw.Gr.J.	2.386,00	2,01%	2.555,00	2,00%	3.082,50	2,00%	4.010,00	2,00%	4.515,00	1,99%	5.543,50	2,00%
n. 10 Verw.Gr.J.	2.507,00	1,97%	2.686,50	1,97%	3.244,00	1,96%	4.221,00	1,97%	4.752,50	1,96%	5.836,00	1,97%

	Va	Erh. %	VI	Erh. %	M I	Erh. %	M II o.F.	Erh. %	M II m.F.	Erh. %	M III	Erh. %
l. u 2. Verw.Gr.J.	4.970,50	2,10%	6.099,00	2,10%	2.446,00	2,09%	2.819,00	2,10%	3.087,00	2,10%	3.642,00	2,09%
n. 2 Verw.Gr.J.	5.342,00	2,06%	6.616,50	2,04%	2.612,50	2,07%	3.015,00	2,06%	3.292,50	2,06%	3.886,50	2,07%
n. 4 Verw.Gr.J.	5.713,50	2,04%	7.134,50	2,00%	2.778,50	2,04%	3.211,50	2,03%	3.498,50	2,04%	4.130,50	2,04%
n. 6 Verw.Gr.J.	6.084,50	2,00%	7.652,00	1,97%	2.944,50	2,01%	3.407,50	2,01%	3.704,00	2,01%	4.375,00	2,02%
n. 8 Verw.Gr.J.	6.456,00	1,98%	8.170,00	1,93%	3.110,50	1,98%	3.604,00	2,00%	3.909,50	1,98%	4.619,00	1,99%
n. 10 Verw.Gr.J.	6.827,50	1,96%			3.277,00	1,98%	3.800,00	1,97%	4.115,50	1,98%	4.863,50	1,97%

Mindestgrundgehälter 2014

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2014

Erhöhung Mindestgehälter:

in den VG I , II, III, MI,	um 2,5 %,
in VG IV, IVa, V, MIIoF, MIImF, MIII	um 2,4 %,
in VG Va, VI	um 2,3 %.

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa****	V	Va****	VI	MI	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.Verw.Gr.J.	1.773,34	1.896,88	2.287,70	2.987,65	3.380,97	4.167,60	4.761,02	5.973,29	2.287,03	2.641,92	2.914,03	3.446,38
n. 2 Verw.Gr.J.	1.886,90	2.020,46	2.440,46	3.188,01	3.607,56	4.448,04	5.118,50	6.483,67	2.443,13	2.826,72	3.109,15	3.678,68
n. 4 Verw.Gr.J.	2.000,46	2.144,04	2.593,22	3.388,37	3.834,15	4.728,48	5.475,98	6.994,05	2.599,23	3.011,52	3.304,27	3.910,98
n. 6 Verw.Gr.J.	2.114,02	2.267,62	2.745,98	3.588,73	4.060,74	5.008,92	5.833,46	7.504,43	2.755,33	3.196,32	3.499,39	4.143,28
n. 8 Verw.Gr.J.	2.227,58	2.391,20	2.898,74	3.789,09	4.287,33	5.289,36	6.190,94	8.014,81	2.911,43	3.381,12	3.694,51	4.375,58
n.10 Verw.Gr.J.	2.341,14	2.514,78	3.051,50	3.989,45	4.513,92	5.569,80	6.548,42	8.525,19**	3.067,53	3.565,92	3.889,63	4.607,88
n.12 Verw.Gr.J.	2.454,70	2.638,36	3.204,26	4.189,81	4.740,51	5.850,24	6.905,90		3.223,63	3.750,72	4.084,75	4.840,18
n.14 Verw.Gr.J.	2.568,26	2.761,94	3.357,02	4.390,17	4.967,10	6.130,68	7.263,38		3.379,73	3.935,52	4.279,87	5.072,48
n.16 Verw.Gr.J.	2.681,82	2.885,52	3.509,78	4.590,53	5.193,69	6.411,12	7.620,86		3.535,83	4.120,32	4.474,99	5.304,78
n.18 Verw.Gr.J.	2.795,38**	3.009,10**	3.662,54**	4.790,89**	5.420,28**	6.691,56**	7.978,34**		3.691,93**	4.305,12**	4.670,11**	5.537,08**
n.20 Verw.Gr.J.	2.852,16*	3.070,89*	3.738,92*	4.891,07*		6.831,78*			3.769,98*	4.397,52*	4.767,67*	5.653,23*
Biennalsprung	113,56	123,58	152,76	200,36	226,59	280,44	357,48	510,38	156,10	184,80	195,12	232,30
halber Biennalspr.	56,78*	61,79*	76,38*	100,18*		140,22*			78,05*	92,40*	97,56*	116,15*

*) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b

Gültig ab 1. Februar 2014

für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat

	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	MI	o.F.	m.F.		
1. u 2.Verw.Gr.J.	1.862,50	1.987,50	2.385,00	3.100,00	3.491,00	4.282,50	4.868,50	5.973,50	2.396,00	2.761,00	3.023,50	3.567,50	
n. 2 Verw.Gr.J.	1.981,50	2.116,50	2.544,50	3.308,00	3.725,00	4.570,50	5.234,00	6.484,00	2.559,50	2.954,00	3.226,00	3.807,50	
n. 4 Verw.Gr.J.	2.100,50	2.246,00	2.703,50	3.515,50	3.959,00	4.859,00	5.599,50	6.994,50	2.723,00	3.147,50	3.428,50	4.048,00	
n. 6 Verw.Gr.J.	2.220,00	2.375,50	2.863,00	3.723,50	4.193,00	5.147,00	5.965,00	7.504,50	2.886,50	3.340,50	3.631,00	4.288,50	
n. 8 Verw.Gr.J.	2.339,00	2.505,00	3.022,00	3.931,50	4.427,00	5.435,00	6.330,50	8.015,00	3.050,00	3.533,50	3.833,50	4.529,00	
n.10 Verw.Gr.J.	2.458,50	2.634,50	3.181,50	4.139,50	4.661,00	5.723,00	6.696,00		3.213,50	3.726,50	4.035,50	4.769,50	

Mindestgrundgehälter 2013

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2013

Erhöhung Mindestgehälter:

in den VG I , II, III, M I, M II oF	um 3,2 %,
in VG IV, M II mF	um 3,1 %,
in VG IVa, V, M III	um 3,0 %,
in VG Va	um 2,95 %
in VG VI	um 2,9 %

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa****	V	Va****	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.Verw.Gr.J.	1.728,40	1.848,81	2.229,73	2.911,94	3.295,29	4.061,99	4.644,90	5.827,60	2.229,07	2.574,97	2.840,19	3.359,04
n. 2 Verw.Gr.J.	1.839,37	1.969,58	2.379,01	3.108,18	3.517,26	4.336,66	4.995,37	6.328,76	2.381,60	2.755,97	3.031,30	3.586,56
n. 4 Verw.Gr.J.	1.950,34	2.090,35	2.528,29	3.304,42	3.739,23	4.611,33	5.345,84	6.829,92	2.534,13	2.936,97	3.222,41	3.814,08
n. 6 Verw.Gr.J.	2.061,31	2.211,12	2.677,57	3.500,66	3.961,20	4.886,00	5.696,31	7.331,08	2.686,66	3.117,97	3.413,52	4.041,60
n. 8 Verw.Gr.J.	2.172,28	2.331,89	2.826,85	3.696,90	4.183,17	5.160,67	6.046,78	7.832,24	2.839,19	3.298,97	3.604,63	4.269,12
n.10 Verw.Gr.J.	2.283,25	2.452,66	2.976,13	3.893,14	4.405,14	5.435,34	6.397,25	8.333,40**	2.991,72	3.479,97	3.795,74	4.496,64
n.12 Verw.Gr.J.	2.394,22	2.573,43	3.125,41	4.089,38	4.627,11	5.710,01	6.747,72		3.144,25	3.660,97	3.986,85	4.724,16
n.14 Verw.Gr.J.	2.505,19	2.694,20	3.274,69	4.285,62	4.849,08	5.984,68	7.098,19		3.296,78	3.841,97	4.177,96	4.951,68
n.16 Verw.Gr.J.	2.616,16	2.814,97	3.423,97	4.481,86	5.071,05	6.259,35	7.448,66		3.449,31	4.022,97	4.369,07	5.179,20
n.18 Verw.Gr.J.	2.727,13**	2.935,74**	3.573,25**	4.678,10**	5.293,02**	6.534,02**	7.799,13**		3.601,84**	4.203,97**	4.560,18**	5.406,72**
n.20 Verw.Gr.J.	2.782,62*	2.996,13*	3.647,89*	4.776,22*		6.671,36*			3.678,11*	4.294,47*	4.655,74*	5.520,48*
Biennalsprung	110,97	120,77	149,28	196,24	221,97	274,67	350,47	501,16	152,53	181,00	191,11	227,52
halber Biennalspr.	55,49*	60,39*	74,64*	98,12*		137,34*			76,27*	90,50*	95,56*	113,76*

*) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b

Gültig ab 1. Februar 2013

für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.Verw.Gr.J.	1.815,00	1.937,00	2.324,50	3.021,50	3.402,50	4.174,00	4.749,50	5.828,00	2.335,00	2.691,00	2.947,00	3.477,00
n. 2 Verw.Gr.J.	1.931,50	2.063,50	2.480,50	3.225,00	3.632,00	4.456,00	5.108,00	6.329,00	2.495,00	2.880,00	3.145,00	3.712,50
n. 4 Verw.Gr.J.	2.048,00	2.190,00	2.636,00	3.428,50	3.861,00	4.738,50	5.466,50	6.830,00	2.655,00	3.069,50	3.343,50	3.948,00
n. 6 Verw.Gr.J.	2.164,50	2.316,50	2.791,50	3.632,00	4.090,00	5.020,50	5.824,50	7.331,50	2.814,50	3.258,50	3.542,00	4.183,50
n. 8 Verw.Gr.J.	2.281,00	2.443,00	2.947,00	3.836,00	4.319,50	5.303,00	6.183,00	7.832,50	2.974,50	3.447,50	3.740,00	4.419,00
n.10 Verw.Gr.J.	2.397,50	2.569,50	3.103,00	4.039,50	4.548,50	5.585,00	6.541,50		3.134,00	3.637,00	3.938,50	4.654,50

Mindestgrundgehälter 2012

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2012

Mindestgehälter: zwischen 4,2 % und 3,8 %, IST-Erhözung: bis Stufe „nach 10 Verwendungsgruppenjahren“ 4 %, ab Stufe „nach 12 Verwendungsgruppenjahren“ 3,8 %

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa****	V	Va****	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1.u 2. Verw.Gr.J.	1.674,81	1.791,48	2.160,59	2.824,38	3.199,31	3.943,68	4.511,80	5.663,36	2.159,95	2.495,13	2.754,79	3.261,20
n. 2 Verw.Gr.J.	1.782,34	1.908,51	2.305,24	3.014,72	3.414,81	4.210,35	4.852,23	6.150,40	2.307,75	2.670,52	2.940,15	3.482,09
n. 4 Verw.Gr.J.	1.889,87	2.025,54	2.449,89	3.205,06	3.630,31	4.477,02	5.192,66	6.637,44	2.455,55	2.845,91	3.125,51	3.702,98
n. 6 Verw.Gr.J.	1.997,40	2.142,57	2.594,54	3.395,40	3.845,81	4.743,69	5.533,09	7.124,48	2.603,35	3.021,30	3.310,87	3.923,87
n. 8 Verw.Gr.J.	2.104,93	2.259,60	2.739,19	3.585,74	4.061,31	5.010,36	5.873,52	7.611,52	2.751,15	3.196,69	3.496,23	4.144,76
n.10 Verw.Gr.J.	2.212,46	2.376,63	2.883,84	3.776,08	4.276,81	5.277,03	6.213,95	8.098,56**	2.898,95	3.372,08	3.681,59	4.365,65
n.12 Verw.Gr.J.	2.319,99	2.493,66	3.028,49	3.966,42	4.492,31	5.543,70	6.554,38		3.046,75	3.547,47	3.866,95	4.586,54
n.14 Verw.Gr.J.	2.427,52	2.610,69	3.173,14	4.156,76	4.707,81	5.810,37	6.894,81		3.194,55	3.722,86	4.052,31	4.807,43
n.16 Verw.Gr.J.	2.535,05	2.727,72	3.317,79	4.347,10	4.923,31	6.077,04	7.235,24		3.342,35	3.898,25	4.237,67	5.028,32
n.18 Verw.Gr.J.	2.642,58**	2.844,75**	3.462,44**	4.537,44**	5.138,81***	6.343,71**	7.575,67***		3.490,15**	4.073,64**	4.423,03**	5.249,21**
n.20 Verw.Gr.J.	2.696,35*	2.903,27*	3.534,77*	4.632,61*		6.477,05*			3.564,05*	4.161,34*	4.515,71*	5.359,66*
Biennalsprung	107,53	117,03	144,65	190,34	215,50	266,67	340,43	487,04	147,80	175,39	185,36	220,89
halber Biennalspr.	53,77*	58,52*	72,33*	95,17*		133,34*			73,90*	87,70*	92,68*	110,45*

*) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.

****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b

Gültig ab 1. Februar 2012

für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1.u 2. Verw.Gr.J.	1.759,00	1.877,00	2.252,50	2.930,50	3.303,50	4.052,50	4.613,50	5.663,50	2.263,00	2.607,50	2.858,50	3.375,50
n. 2 Verw.Gr.J.	1.871,50	1.999,50	2.403,50	3.128,00	3.526,00	4.326,50	4.961,50	6.150,50	2.417,50	2.791,00	3.050,50	3.604,00
n. 4 Verw.Gr.J.	1.984,50	2.122,00	2.554,50	3.325,50	3.748,50	4.600,50	5.309,50	6.637,50	2.572,50	2.974,00	3.243,00	3.833,00
n. 6 Verw.Gr.J.	2.097,50	2.244,50	2.705,00	3.523,00	3.971,00	4.874,50	5.658,00	7.124,50	2.727,50	3.157,50	3.435,50	4.061,50
n. 8 Verw.Gr.J.	2.210,50	2.367,00	2.856,00	3.720,50	4.193,50	5.148,50	6.006,00	7.612,00	2.882,00	3.341,00	3.627,50	4.290,00
n.10 Verw.Gr.J.	2.323,50	2.490,00	3.006,50	3.918,00	4.416,00	5.422,50	6.354,00		3.037,00	3.524,00	3.820,00	4.518,50

Mindestgrundgehälter 2011

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2011

Mindestgehälter: durchschnittlich 2,65 %, IST-Erhözung: 2,5 %

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa****	V	Va****	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2. VWGJ	1.607,30	1.719,27	2.073,50	2.715,75	3.076,26	3.795,65	4.346,63	5.456,03	2.072,89	2.396,86	2.648,84	3.138,79
n. 2 VWGJ	1.710,77	1.831,86	2.212,67	2.899,21	3.284,51	4.052,93	4.674,60	5.925,24	2.215,09	2.565,73	2.827,93	3.351,90
n. 4 VWGJ	1.814,24	1.944,45	2.351,84	3.082,67	3.492,76	4.310,21	5.002,57	6.394,45	2.357,29	2.734,60	3.007,02	3.565,01
n. 6 VWGJ	1.917,71	2.057,04	2.491,01	3.266,13	3.701,01	4.567,49	5.330,54	6.863,66	2.499,49	2.903,47	3.186,11	3.778,12
n. 8 VWGJ	2.021,18	2.169,63	2.630,18	3.449,59	3.909,26	4.824,77	5.658,51	7.332,87	2.641,69	3.072,34	3.365,20	3.991,23
n.10 VWGJ	2.124,65	2.282,22	2.769,35	3.633,05	4.117,51	5.082,05	5.986,48	7.802,08**	2.783,89	3.241,21	3.544,29	4.204,34
n.12 VWGJ	2.228,12	2.394,81	2.908,52	3.816,51	4.325,76	5.339,33	6.314,45		2.926,09	3.410,08	3.723,38	4.417,45
n.14 VWGJ	2.331,59	2.507,40	3.047,69	3.999,97	4.534,01	5.596,61	6.642,42		3.068,29	3.578,95	3.902,47	4.630,56
n.16 VWGJ	2.435,06	2.619,99	3.186,86	4.183,43	4.742,26	5.853,89	6.970,39		3.210,49	3.747,82	4.081,56	4.843,67
n.18 VWGJ	2.538,53**	2.732,58**	3.326,03**	4.366,89**	4.950,51***	6.111,17**	7.298,36***		3.352,69**	3.916,69**	4.260,65**	5.056,78**
n.20 VWGJ	2.590,27*	2.788,88*	3.395,62*	4.458,62*		6.239,81*			3.423,79*	4.001,13*	4.350,20*	5.163,34*
BS	103,47	112,59	139,17	183,46	208,25	257,28	327,97	469,21	142,20	168,87	179,09	213,11
halber BS	51,74	56,30	69,59	91,73		128,64			71,10	84,44	89,55	106,56

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

****) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

*****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.*

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b

Gültig ab 1. Februar 2011

für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o.F. M II	m.F. M II	M III
1. u 2. VWGJ	1.688,00	1.801,50	2.162,00	2.818,00	3.176,50	3.900,50	4.444,50	5.456,50	2.171,50	2.505,00	2.748,50	3.249,00
n. 2 VWGJ	1.796,50	1.919,00	2.307,00	3.008,00	3.391,50	4.164,50	4.780,00	5.925,50	2.320,50	2.681,50	2.934,00	3.469,50
n. 4 VWGJ	1.905,00	2.037,00	2.452,00	3.198,50	3.606,50	4.429,00	5.115,50	6.394,50	2.469,50	2.858,00	3.120,00	3.690,00
n. 6 VWGJ	2.014,00	2.155,00	2.597,00	3.389,00	3.821,50	4.693,50	5.450,50	6.864,00	2.618,50	3.034,50	3.306,00	3.910,50
n. 8 VWGJ	2.122,50	2.273,00	2.742,00	3.579,00	4.036,50	4.957,50	5.786,00	7.333,00	2.767,50	3.211,00	3.491,50	4.131,00
n.10 VWGJ	2.231,00	2.391,00	2.887,50	3.769,50	4.251,50	5.222,00	6.121,50		2.916,50	3.387,50	3.677,50	4.351,50

Mindestgrundgehälter 2010

(1) Gehaltsordnung

Gültig ab 1. Februar 2010

KV-Erhözung: 1,45–1,60 %, IST-Erhözung: 1,45 % (Verteiloption)

für Angestellte, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 1998 begonnen hat

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa****	V	Va****	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
Erhöhung	1,60%	1,60%	1,55%	1,55%	1,50%	1,50%	1,45%	1,45%	1,55%	1,55%	1,50%	1,50%
1. u. 2.	1.565,04	1.674,07	2.019,97	2.645,64	2.996,84	3.697,66	4.236,48	5.317,77	2.019,38	2.334,98	2.580,46	3.057,76
n. 2	1.665,79	1.783,70	2.155,55	2.824,36	3.199,71	3.948,30	4.556,14	5.775,09	2.157,91	2.499,49	2.754,93	3.265,37
n. 4	1.766,54	1.893,33	2.291,13	3.003,08	3.402,58	4.198,94	4.875,80	6.232,41	2.296,44	2.664,00	2.929,40	3.472,98
n. 6	1.867,29	2.002,96	2.426,71	3.181,80	3.605,45	4.449,58	5.195,46	6.689,73	2.434,97	2.828,51	3.103,87	3.680,59
n. 8	1.968,04	2.112,59	2.562,29	3.360,52	3.808,32	4.700,22	5.515,12	7.147,05	2.573,50	2.993,02	3.278,34	3.888,20
n. 10	2.068,79	2.222,22	2.697,87	3.539,24	4.011,19	4.950,86	5.834,78	7.604,37**	2.712,03	3.157,53	3.452,81	4.095,81
n. 12	2.169,54	2.331,85	2.833,45	3.717,96	4.214,06	5.201,50	6.154,44		2.850,56	3.322,04	3.627,28	4.303,42
n. 14	2.270,29	2.441,48	2.969,03	3.896,68	4.416,93	5.452,14	6.474,10		2.989,09	3.486,55	3.801,75	4.511,03
n. 16	2.371,04	2.551,11	3.104,61	4.075,40	4.619,80	5.702,78	6.793,76		3.127,62	3.651,06	3.976,22	4.718,64
n. 18	2.471,79**	2.660,74**	3.240,19**	4.254,12**	4.822,67***	5.953,42**	7.113,42***		3.266,15**	3.815,57**	4.150,69**	4.926,25**
n. 20	2.522,17*	2.715,56*	3.307,98*	4.343,48*		6.078,74*			3.335,42*	3.897,83*	4.237,93*	5.030,06*
BS	100,75	109,63	135,58	178,72	202,87	250,64	319,66	457,32	138,53	164,51	174,47	207,61
halber BS	50,38	54,82	67,79	89,36		125,32			69,27	82,26	87,24	103,81

**) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser (halbierte) Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 11. 1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

***) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten für Angestellte, die vor dem 1. 1. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

****) Dieses Mindestgrundgehalt und dieser Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1. 7. 1998 in dieser Verwendungsgruppe eingestuft sind und in dieser Verwendungsgruppe verbleiben.*

*****) Die Verwendungsgruppen IVa und Va gelten erst ab 1. 1. 1998.*

(2) Tatsächlich garantierte Mindestgehälter gemäß § 16 Abs 4b

Gültig ab 1. Februar 2010

für Angestellte, deren Dienstverhältnis am oder nach dem 1. 1. 1998 begonnen hat

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o.F. M II	m.F. M II	M III
1. u. 2.	1.643,50	1.754,00	2.106,00	2.745,00	3.094,50	3.799,50	4.332,00	5.318,00	2.115,50	2.440,50	2.677,50	3.165,00
n. 2	1.749,50	1.868,50	2.247,50	2.930,50	3.304,00	4.057,00	4.659,00	5.775,50	2.260,50	2.612,00	2.858,50	3.380,00
n. 4	1.855,00	1.983,50	2.389,00	3.116,00	3.513,50	4.314,50	4.986,00	6.232,50	2.406,00	2.784,00	3.039,50	3.595,00
n. 6	1.961,00	2.098,50	2.530,00	3.301,50	3.723,00	4.572,00	5.312,50	6.690,00	2.551,00	2.956,00	3.220,50	3.809,50
n. 8	2.066,50	2.213,00	2.671,50	3.487,00	3.932,50	4.829,50	5.639,50	7.147,50	2.696,00	3.128,00	3.401,50	4.024,50
n. 10	2.172,50	2.328,00	2.813,00	3.672,00	4.142,00	5.087,50	5.966,50		2.841,00	3.300,00	3.582,50	4.239,50

INFORMATION

ERHÖHUNG D. AUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN UND ZULAGEN DER ANGESTELLTEN

gültig ab 1. 2. 2018

Reiseaufwandsentschädigungssätze:

Taggeld	55,79
Übernachtungsgeld	29,68
Zusammen	85,47

Trennungsgeld:

mindestens	21,80
höchstens	42,81

Betriebsfahrten:

Taggeld	41,73
auswärtige Nächtigung	19,58
Schlafwagenbenützung	8,383

Schichtzulage:

2. Schicht	0,491
3. Schicht	2,471

Trinkgeldvergütung 2,46

Lehrlingsvergütung:

im 1. Lehrjahr	621,48
im 2. Lehrjahr	832,74
im 3. Lehrjahr	1.127,51
im 4. Lehrjahr	1.524,22

Lehrlingsvergütung mit Matura:

1. Lehrjahr	831,50
2. Lehrjahr	1.116,44
3. Lehrjahr	1.438,23
4. Lehrjahr	1.613,89

Kinderzulage 57,01

Übersicht div. Zulagen (SEG usw):

Schmutzzulage	0,938
Zulage für Laub- und Rechenputzarbeiten	0,938
Staubzulage	1,107
Stollenzulage	1,328
Revisionszulage	1,328
Höhenzulage ab 1.500 m	1,140
Höhenzulage ab 1.800 m	1,693
Höhenzulage über 2.500 m	1,854
Hochwasserarbeiten	0,938
Zulage für Arbeiten auf Masten	1,349
Zulage für 60 kV Leitungsmasten	2,191
Zulage für Arbeiten mit Abseilgeräten	1,328

SACHREGISTER

A	
Abfertigung	
bei Alterspension	19
bei Altersteilzeit	12
bei Austritt nach Entbindung	18
bei vorzeitiger Alterspension	19
im Todesfall	19–20
Teilzeitbeschäftigte	23
All-in-Vereinbarungen (Pauschalentlohnungsvereinbarungen)	47
Altersteilzeit	12
Anrechnung	
von ArbeiterInnenvordienstzeiten	25
Arbeitsunfall	36
Arbeitszeit	
am 24. und 31. Dezember	8
an Feiertagen	13
Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen	9
mehrschichtige oder kontinuierliche Arbeitsweise	9, 61
wöchentliche Normalarbeitszeit	8
Aus- und Weiterbildung	47–48
Ausbildungskosten	24
Bildungszeit	17
Prüfungsvorbereitung – Freizeit	17
B	
Befristete Dienstverhältnisse	24
Begünstigungsklausel	8, 20, 38, 43, 63
Überstunden	9, 12–14
Überstundenpauschalien	14
Betriebsvereinbarungen und Sondervereinbarungen	8–13, 15–17, 21, 23, 27, 34–35, 38, 40–42, 53–54, 58, 64, 66–68
Biennalsprung	30, 70–71
Bildschirmarbeit	16, 60
Brille für Bildschirmarbeit	16
D	
Diensterfindungen	24
Dienstjubiläen	22, 46, 60
Dienstverhinderung	9
Freizeit bei Dienstverhinderung	16
Dienstzettel	15–16, 19, 25, 29, 35, 47, 52, 57
Übergangsdienstzettel für Angestellte	55
für Telearbeit	57
Muster gemäß § 2 AVRAG	52
E	
Eheschließung	16
Einstellungsbeschränkungen	32
Elternkarenz	18
Entgelt	9–14, 16, 19, 22–23, 27, 35, 37–38, 42, 51, 53, 61, 66, 69
Entgeltfortzahlung	8, 17–18, 21
Entlohnung	30, 70–71
G	
Gehaltsordnung	44
Geltungsbereich	7, 43, 51–52
Geltungsdauer	8
H	
Heimaufenthalte	18
I	
Integrative Berufsausbildung	30–31
Ist-Gehaltserhöhung	44
K	
Karenzurlaub (Elternkarenz)	18
Kilometergeld	33
Kündigung	9, 19, 53
Krankentage	18
L	
Lehrlinge	22, 30
Behaltepflcht	24
M	
Mehrarbeit	9, 11, 13, 57
Mindestgrundgehälter	8, 30, 70–71
N	
Nachtarbeitszulage	15
Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin	16
P	
Praktikanten	
Ferialpraktikanten	31
Pflichtpraktikanten	7, 31
Volontäre	7, 32
Prüfungsvorbereitung – Freizeit	17
R	
Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigungen	
Aufwandsentschädigung	34
Auslandsdienstreisen	35
Überstundenvergütung für Reisezeit	37
Fahrtvergütung	33
Familienheimfahrt	37
Heimfahrten	37
Lenkzeitvergütung	37
Reisedauer	33
Reisezeitvergütung	37
sonstige Reiseaufwendungen	34
Versicherungen	37
S	
Schichtplan	9
Schichtzulage (Nachtarbeit)	13
Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	41
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrentzulage (SEG) ..	67
Sondervereinbarungen siehe Betriebsvereinbarungen, Günstigkeitsklausel	
T	
Teilzeitbeschäftigte	
Abfertigung	23
Mindestgrundgehalt	30
Teilzeitbeschäftigung – 13. und 14. Gehalt	23
Telearbeit	16, 57
Todesfall	
Abfertigung, Gehaltszahlung	21
Freizeit	16–17
Trennungskostenentschädigung (Trennungsgeld) ..	38–39
U	
Umstufung	26
Urlaub	12–13
Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)	22
V	
Verbesserungsvorschläge	42
Verfall von Ansprüchen	35, 38–39
Verwendungsgruppen	24
Verwendungsgruppendefinitionen	27
Verwendungsgruppenjahre	25
Volontäre	7, 32
Vorrückung	26, 32, 62
W	
Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	22–23
Wohnungswechsel	17
Z	
Zeitausgleich	8–12

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;


>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);


>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.


www.gpa-djp.at/interesse

Interessengemeinschaften


Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten


 **IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte


 **IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten


 **IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

 **IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

 **IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

 **IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

 **IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

 **IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL** **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG EDUCATION** **IG MIGRATION**
 IG EXTERNAL **IG IT** **IG POINT-OF-SALE**

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at