

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie
(KVAngEEI)**

mit Gehaltsordnung

FASSUNG AB 1. MAI 2019



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 Elektro- und Elektronikindustrie
(KVAngEEI)**

mit Inhaltsordnung

FASSUNG AB 1. MAI 2019

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die GPA-djp verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
gf. Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- **Erhöhung** der Mindestgehälter um 3,4 %, Erhöhung der IST-Gehälter um 3,2 %, oder **Freizeitoption** im Ausmaß von 5 Stunden und 20 Minuten pro Monat.
- **Erhöhung** der Lehrlingsentschädigungen um bis zu 22 %, im Durchschnitt Erhöhungen um die 15 %.
Duales Studium: Klare Regeln für die Bezahlungen: Euro 1.875,85 /Monat
Betriebspraxis: Klare Regeln für die Bezahlung: Euro 853,08 / Monat..
- **Zulagen und Reiseaufwandsentschädigungen:**
Die Zulagen werden um 2,5 % erhöht.
Die Zulage für die 3. Schicht / Nachtschicht wird diese Jahr und in den beiden darauffolgenden Jahren um jeweils 10 % erhöht.
Die Reiseaufwandsentschädigungen werden um 2 % erhöht.
- Rechtsanspruch auf Familienzeit-Sonderurlaub.
- Für Überstunden nach der 10. Stunde pro Tag und nach der 50. Stunde pro Woche gibt es einen 100 %-igen Überstundenzuschlag (dies gilt nicht für Gleitzeitmodelle).
Weiters gibt es bei überlangen Arbeitszeiten eine 15minütige bezahlte Pause.

GPA-djp Servicecenter:

Hotline: 05 0301-301,

service@gpa-djp.at, www.gpa-djp.at, [facebook/gpa-djp](https://www.facebook.com/gpa-djp)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<i>Abschnitt 1 Kollektivvertragsparteien und Geltungsbereich</i>	<u>8</u>	Grundsätze	<u>16</u>
Kollektivvertragsparteien	<u>8</u>	Geblockte Altersteilzeit	<u>16</u>
Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich	<u>8</u>	Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien	<u>17</u>
Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>8</u>	Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit...	<u>17</u>
<i>Abschnitt 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses</i>	<u>8</u>	Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen	<u>17</u>
Beginn des Arbeitsverhältnisses	<u>8</u>	Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>18</u>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>8</u>	<i>Abschnitt 5 Freistellung und Entgeltfortzahlung</i> .	<u>18</u>
Kündigungsfristen	<u>8</u>	Aus- und Weiterbildung	<u>18</u>
Entgeltfortzahlung bei Beendigung	<u>8</u>	Prüfungsvorbereitung	<u>18</u>
Freizeit anlässlich der Beendigung	<u>8</u>	Arbeitsverhinderung	<u>18</u>
Information bei Befristung	<u>9</u>	Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	<u>19</u>
Todesfallunterstützung	<u>9</u>	<i>Abschnitt 6 Entlohnung</i>	<u>19</u>
Weiterverwendungszeit von Lehrlingen	<u>9</u>	Allgemeine Bestimmungen	<u>19</u>
<i>Abschnitt 3 Betriebszugehörigkeit, Elternkarenzen, Familienzeit</i>	<u>9</u>	Einstufung	<u>20</u>
Betriebszugehörigkeit	<u>9</u>	Beschäftigungsgruppendefinitionen	<u>20</u>
Anrechnung von Elternkarenzen	<u>10</u>	Vorrückungsstufen	<u>22</u>
Information bei Elternkarenz	<u>10</u>	Allgemeines	<u>22</u>
Familienzeit-Sonderurlaub	<u>10</u>	Beschäftigungsgruppenjahre	<u>22</u>
<i>Abschnitt 4 Arbeitszeit</i>	<u>10</u>	Anrechnung von Vordienstzeiten	<u>22</u>
Normalarbeitszeit – Grundsätze	<u>10</u>	Mindestgehalt	<u>23</u>
Festsetzung der Lage der Arbeitszeit	<u>11</u>	Höhe, Vorrückungszeitpunkt	<u>23</u>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung	<u>11</u>	Anrechnungen auf das Mindestgehalt	<u>23</u>
Tägliche Ruhezeit	<u>11</u>	Ist-Gehalt	<u>23</u>
Mehrleistungen	<u>11</u>	Wirkung von Vorrückungen	<u>23</u>
Vollzeitmehrarbeit	<u>11</u>	Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter	<u>23</u>
Teilzeitmehrarbeit	<u>11</u>	Umstufung	<u>24</u>
Überstunden, Pause bei langer Arbeitszeit	<u>11</u>	Vorrückungsstufe	<u>24</u>
Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben	<u>11</u>	Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre	<u>24</u>
24. und 31. Dezember	<u>12</u>	Individuelle Erhöhungen	<u>25</u>
Nachtarbeit	<u>12</u>	Allgemeine Bestimmungen	<u>25</u>
Vereinbarung	<u>12</u>	Leistungsvolumen	<u>25</u>
Ärztliche Untersuchung	<u>12</u>	Lehre, duales Studium	<u>27</u>
Versetzung	<u>12</u>	Lehrlingsentschädigung	<u>27</u>
Berufliche Weiterbildung	<u>13</u>	Anrechnung von Vorlehre	<u>28</u>
Beschäftigung von Jugendlichen	<u>13</u>	Internatskosten	<u>28</u>
Durchrechnungsmodelle	<u>13</u>	Erfolgsprämien	<u>28</u>
Erhöhte Normalarbeitszeit	<u>13</u>	Praktikantinnen und Praktikanten	<u>28</u>
Einarbeitung ganzer Tage	<u>13</u>	Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten	<u>28</u>
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	<u>13</u>	Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten .	<u>28</u>
Sabbatical	<u>13</u>	<i>Abschnitt 7 Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge</i>	<u>29</u>
Bandbreite	<u>14</u>	Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>29</u>
Schichtarbeit	<u>15</u>	Vergütung für Teilzeit- bzw Vollzeitmehrarbeit und Überstunden	<u>29</u>
Sonntags- und Dekadenarbeit	<u>15</u>	Zuschlag bzw Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit	<u>29</u>
4-Tage-Woche	<u>16</u>		
Rufbereitschaft	<u>16</u>		
Altersteilzeit	<u>16</u>		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Zuschlag für Überstunden	29	Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe ..	38
Zeitausgleich für Überstunden	29	Vorschuss, Kreditkarte	38
Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehr- arbeit, Überstunden und der Umwandlung von Geldansprüchen	29	Unfall- und Krankenrücktransportversicherung Höhere Gewalt	38
Vergütung von Teilzeitmehrarbeit	30	Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen	39
Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit	30	Rechnungslegung, Verfall	39
Teilzeitmehrarbeitszuschlag	30	<i>Abschnitt 11 Jubiläumsgeld</i>	39
Pauschale	30	<i>Abschnitt 12 Diensterefindungen, Verbesse- rungsvorschläge</i>	40
Sonntagszuschlag	30	<i>Abschnitt 13 Fälligkeit und Abrechnung</i>	40
Feiertagsentlohnung	30	Fälligkeit	40
Zusammentreffen von Zuschlägen	31	Abrechnung	40
Weitergeltung bestehender Regelungen	31	Information über Zeitguthaben bzw -schulden ..	40
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten.	31	Rundung betrieblicher Beträge	40
Nachtarbeitszulage	31	<i>Abschnitt 14 Urlaub</i>	40
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen (SEG-Zulagen)	31	<i>Abschnitt 15 Bildschirmbrille, Telearbeit</i>	41
Definition und Anspruch	31	<i>Abschnitt 16 Abfertigung</i>	41
Gemeinsame Bestimmungen zu SEG-Zulagen	31	Abfertigung Neu	41
<i>Abschnitt 8 Aliquote Gehaltsansprüche</i>	31	Abfertigung Alt	42
<i>Abschnitt 9 Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)</i>	32	Abfertigung Alt bei Teilzeit bzw Elternzeitzeit ..	42
Höhe der Sonderzahlungen	32	Abfertigung Alt bei Pensionsantritt bzw Errei- chung des Regelpensionsalters	42
Fälligkeit	32	Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf ande- re Leistungen	42
Urlaubsgeld	32	Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen	42
Weihnachtsgeld	32	<i>Abschnitt 17 Verfall von Ansprüchen</i>	42
Aliquote Sonderzahlungen	32	<i>Abschnitt 18 Vermittlung durch die Kollektivver- tragsparteien</i>	43
Zeiten ohne Entgeltanspruch	32	<i>Abschnitt 19 Günstigkeitsklausel, Aufhebung geltender Vorschriften</i>	43
Änderung der Normalarbeitszeit	33	Anhänge	
<i>Abschnitt 10 Dienstreise und Montage</i>	33	<i>Anhang 1 Erhöhungen mit 1. 5. 2019</i>	44
Dienstreisebegriff	33	Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwands- entschädigungen, Lehrlingsentschädigungen	44
Reiseaufwandsentschädigung	33	Ist-Gehälter	44
Allgemeines	33	Einmalzahlungsoption	44
Inlandsdienstreisen	33	Verteilungsoption	45
Auslandsdienstreisen	34	Freizeitoption	45
Gemeinsame Bestimmungen für In- und Aus- landsdienstreisen	35	Anwendung mehrerer Optionen	46
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	35	Zulagen	46
Reiseentgelt	35	Andere Bezugsformen	46
Lenkentgelt	36	Provisionsvertreterinnen und -vertreter	46
Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt	36	Andere Bezugsformen	46
Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	36	Schlussbestimmung	46
Heimfahrten	37	<i>Anhang 2 Übergangsrecht</i>	47
Heimfahrt	37	1. Einführung des Einheitlichen Entlohnungssys- tems (Abschnitt 6 „Entlohnung“)	47
Heimfahrt aus besonderen Gründen	37	§ 1 Einstufung	47
Fahrtkostenersatz im Inland	37	§ 2 Vorrückungsstufen	47
Rücktransport im Todesfall	37		
Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen	38		
Reisevorbereitungen	38		
Dienstzettel	38		
Sondervereinbarungen	38		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§§ 3 bis 5	48	3. Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-	
§ 6 Anpassung betrieblicher Regelungen	48	Anpassungsgesetz)	58
§ 7	48	4. Frühwarnsystem (§ 45a Arbeitsmarktförde-	
§ 8 Vermittlung	48	rungsgesetz)	58
2. Einführung des Einheitlichen Dienstreiserech-		5. Freizeitoption	59
tes (Abschnitt 10 „Dienstreise und Montage“)	49	6. Bildungsoption	59
3. Verweisungen in Betriebsvereinbarungen und		7. Erfolgsprämien	59
Arbeitsverträgen	49	8. Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-	
4. Berechnung von Entgelt-Durchschnitten (Ab-		Vereinbarungen“)	59
schnitt 9 Punkt 2 „Sonderzahlungen“)	49	<i>Anhang 6 Wochenend- und Feiertagsarbeit –</i>	
5. Gehälter der Meisterinnen und Meister	49	<i>Muster für Kollektivvertrag gemäß § 12a ARG ..</i>	60
<i>Anhang 3 Dienstzettel-Muster</i>	51	Beilagen	
1. Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG	51	„KV Öffnungszeiten“	62
2. Dienstzettel gemäß Abschnitt 6 Punkt 10		Auszug „KV Neuregelung“ (28. 10. 1996)	65
KVAngEEI	53	Tabelle Reiseaufwandsentschädigungen EU	70
3. Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit ge-		Mindestgehälter ab 1. 5. 2019	71
mäß Abschnitt 15 KVAngEEI	55		
<i>Anhang 4 Berechnungsbeispiele</i>	57		
<i>Anhang 5 Gemeinsame Erklärungen der Kollektiv-</i>			
<i>vertragsparteien</i>	58		
1. Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab			
1. 5. 2006	58		
2. Aus- und Weiterbildung	58		

Impressum: letzte Umschlagseite

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch	EDR	Einheitliches Dienstreiserecht für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 10 und Anhang 2)
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz	EES	Einheitliches Entlohnungssystem für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte (Abschnitt 6 und Anhang 2)
AngG	Angestelltengesetz	EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz	EKUG	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
APSG	Arbeitsplatzsicherungsgesetz	EstG	Einkommensteuergesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz	KJBG	Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen
ARG	Arbeitsruhegesetz	KV	Kollektivvertrag
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	KVAngEEI	Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	MSchG	Mutterschutzgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz	NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz	UrlG	Urlaubsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz	VKG	Väter-Karenzgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt		
BG-J	Beschäftigungsgruppenjahre		
BMSVG	Betriebl. Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz		
BR	Betriebsrat		

ABSCHNITT 1

KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN UND GELTUNGSBEREICH

Kollektivvertragsparteien

1. Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem
 - Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
 - Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

Räumlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich

2. Dieser Kollektivvertrag gilt
 - **räumlich** für das Gebiet der Republik Österreich;
 - **fachlich** für alle Mitglieder des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie;
 - **persönlich** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten gilt ausschließlich Abschnitt 6 Punkt 67.

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:

- für Vorstandsmitglieder, Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- für Volontärinnen und Volontäre; diese 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 einem Unternehmen beschäftigt werden.

Geltungsbeginn und Geltungsdauer

3. Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. 5. 2019** in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.

ABSCHNITT 2

BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder Dienstzettel¹⁾ über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszufolgen. Beschäftigungszeiten in anderen Unternehmen in Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen.
2. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jeder Vertragspartei jederzeit gelöst werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen ²⁾

[3. und 4. nur KVARbEEI.]

Entgeltfortzahlung bei Beendigung

5. Wird eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft das Unternehmen ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Bei Erkrankung während der Kündigungsfrist enden alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.³⁾

Freizeit anlässlich der Beendigung

6. Bei Kündigung durch das Unternehmen hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch

¹⁾ Muster in Anhang 3 (Seite 51); Änderungen des Dienstzettels sind jedenfalls in den in Abschnitt 6 Punkt 10 (Seite 20) genannten Fällen vorzunehmen.

²⁾ Die Berücksichtigung von Zeiten als Arbeiterin bzw Arbeiter sowie von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist in Abschnitt 3 (Seite 9) geregelt.

³⁾ Bei Tod der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers gilt Punkt 8.

8 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung auf den aliquoten Teil), unter Fortzahlung des Entgeltes. Dies gilt nicht

- bei Verzicht auf die Arbeitsleistung,
- für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters, wenn ein Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung besteht, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung ausgestellt wurde (§ 22 Abs. 2 AngG).

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

Information bei Befristung

7. Wenn mit der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis von über 2 Monaten Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) vereinbart wurde und das Unternehmen dieses nicht über den Ablauf der Befristung hinaus fortsetzen möchte, hat es dies spätestens 2 Wochen vor diesem Termin mitzuteilen. Diese Mitteilung kann unterbleiben, wenn

- die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer bereits die zustehende Freizeit anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat oder
- von vornherein Klarheit darüber besteht, dass eine Verlängerung nicht beabsichtigt ist oder
- die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer dem Unternehmen mitgeteilt hat, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, sind mindestens 3 freie Tage zu vereinbaren. Nicht konsumierte freie Tage sind abzugelten.

Todesfallunterstützung

8. Im Fall des Todes der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers hat jede gesetzliche Erbin bzw jeder ge-

setzliche Erbe, zu deren bzw dessen Erhaltung die Erblasserin bzw der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Anspruch auf eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes. Gibt es mehr als 3 anspruchsberechtigte Hinterbliebene, gebühren insgesamt 3 Monatsentgelte; diese sind nach Köpfen aufzuteilen. Hat nur ein Kind diesen Anspruch und war die Verstorbene Alleinerzieherin bzw der Verstorbene Alleinerzieher (ohne Ehe- bzw eingetragene Partnerin oder eingetragenen Partner), gebühren diesem Kind 2 Monatsentgelte.

Weiterverwendungszeit von Lehrlingen

9. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Möchte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, hat es dieses unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit zu kündigen.

Hat der Lehrling beim Unternehmen weniger als die Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, verkürzt sich auch die kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit auf die Hälfte (3 Monate und Erstreckung bis zum Monatsletzten).

Durch einvernehmliche Erklärung der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes und der Regionalgeschäftsstelle der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier kann die kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.⁴⁾

Konnte die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht sie bzw er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist sie bzw er in allen Fällen bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber 6 Monate, im erlernten Beruf weiterzuverwenden.

ABSCHNITT 3 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT, ELTERNKARENZEN, FAMILIENZEIT⁵⁾

Betriebszugehörigkeit

1. Für alle Ansprüche der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben desselben Unternehmens, die ab

1. 5. 2012 nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen. Dies gilt auch, wenn eine Arbeiterin bzw ein Arbeiter in ein Angestelltenverhältnis wechselt oder umgekehrt, wobei die jeweils angerechneten Vordienstzeiten zu berücksichtigen sind.

⁴⁾ Die gesetzliche Weiterverwendungszeit kann gemäß § 18 Abs 3 BAG verkürzt werden.

⁵⁾ Die Anrechnung bestimmter Zeiten für das Urlaubsausmaß ist in § 3 des Urlaubsgesetzes sowie in Abschnitt 14 Punkt 1 (Seite 40) geregelt, die Anrechnung von Zeiten als Lehrling für die Abfertigung Alt in § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes.

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

Anrechnung von Elternkarenzen⁶⁾

2. Für den Anspruch auf Abfertigung Alt sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,

- die am 1. 1. 2003 oder später begonnen haben, im vollen Ausmaß,
- die vor dem 1. 1. 2003 begonnen haben, im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten

anzurechnen.

Für alle anderen Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, sind im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen,

- die am 1. 5. 2017 oder später begonnen haben, pro Kind im Ausmaß von bis zu 22 Monaten,
- die vor dem 1. 5. 2017 begonnen haben, im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten

anzurechnen. Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei gesetzliche Elternkarenzen einzurechnen sind.

Information bei Elternkarenz

3. Im Fall einer gesetzlichen Elternkarenz mit einer Dauer von mehr als 10 Monaten hat das Unternehmen im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den karenzierten Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Erfolgt

- die Verständigung verspätet, kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer bis zu 4 Wochen nach der Verständigung die Arbeit antreten, jedoch frühestens mit Ende der Karenz, oder den Austritt erklären.⁷⁾
- keine Verständigung, muss der Arbeitsantritt oder der Austritt spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld (wenn dieser über das Ende der Karenz hinausgeht) erfolgen. Erfolgt der Arbeitsantritt nach dem Ende der Karenz, aber vor Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld, hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer diesen mindestens 4 Wochen vorher anzukündigen, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Unterliegt die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung Neu), besteht im Fall eines solchen Austrittes ein Anspruch auf Abfertigung Alt gemäß § 23a Abs 3 und 4 AngG.

Die Unterlassung der Arbeit zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt der Arbeit gilt in jenen Fällen als nicht pflichtwidrig, in denen die rechtzeitige Verständigung unterblieben ist. Es besteht kein Kündigungsschutz über die gesetzliche Dauer hinaus.

Familienzeit-Sonderurlaub⁸⁾

4. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen unbezahlten Sonderurlaub im Ausmaß von bis zu 31 Tagen für eine Familienzeit, wenn sie diesen spätestens 3 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin des Kindes schriftlich beantragen. Die Lage der Familienzeit innerhalb des Zeitraumes von 91 Tagen ab der voraussichtlichen Geburt ist mit dem Unternehmen zu vereinbaren. Ansprüche, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen (wie Vorrückungen, Dienstjubiläen, Urlaubsausmaß, Abfertigung alt), werden durch den Sonderurlaub nicht geschmälert.

ABSCHNITT 4 ARBEITSZEIT

Normalarbeitszeit – Grundsätze

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

Die Normalarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.

Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen grundsätzlich bis zu 8 Stunden. Bei gleitender Arbeitszeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden.

⁶⁾ Die Anrechnung gesetzlicher Elternkarenzen für Vorrückungen ist in Abschnitt 6 Punkt 19 (Seite 22) geregelt.

⁷⁾ Das gesetzliche Austrittsrecht (bis zu 3 Monate vor Karenzende) wird dadurch nicht eingeschränkt.

⁸⁾ Aufgrund der Ankündigungsfrist von 3 Monaten kann die kollektivvertragliche Familienzeit frühestens ab 1. 8. 2019 angetreten werden.

Festsetzung der Lage der Arbeitszeit

2. Die Verteilung der Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung

3. Bei der Verteilung der Normalarbeitszeit, insbesondere bei Schicht- und Nacharbeit, sind sowohl betriebliche Erfordernisse als auch wichtige persönliche Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird.

Dies gilt auch bei der zulässigen Anordnung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit, Überstunden sowie Dienstreisen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch die Befolgung von arbeitsvertraglich zulässigen Anordnungen verweigern, denen nachweisbar wichtige persönliche Interessen entgegenstehen. Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit sowie Überstunden am selben Tag können jedenfalls abgelehnt werden, außer in unvorhersehbaren Fällen.

Der Betriebsrat ist zu verständigen, wenn Überstunden für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angeordnet werden. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, ist sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.

Während der Arbeitszeit dürfen Lebensmittel konsumiert werden, wenn dies ohne Unterbrechung des Arbeitsflusses und Beeinträchtigung der Produktqualität möglich sowie hygienisch zulässig ist.

Tägliche Ruhezeit

4. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Bei freiwilligem Schichttausch und in vergleichbaren Fällen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 10 Stunden gekürzt werden.

Bestehen auf Dienstreisen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal pro Kalenderwoche gekürzt werden. Bestehen keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, darf diese Kürzung nicht auf unter 8 Stunden und nicht an 2 aufeinander folgenden Tagen erfolgen.

Mehrleistungen

Vollzeitmehrarbeit

5. Die Vollzeitmehrarbeit kann wöchentlich bis zu 1,5 Stunden betragen. In jenen Betrieben, in denen vor dem 1. 11. 1986 eine kürzere wöchentliche Nor-

malarbeitszeit als 40 Stunden gegolten hat, verkürzt sich die Vollzeitmehrarbeit entsprechend (zB verbleiben bei einer ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden 0,5 Stunden Vollzeitmehrarbeit).

Durch Vollzeitmehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten; bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen sowie bei 4-Tage-Woche 10 Stunden. Arbeitszeiten, für die ein Überstundenzuschlag von mehr als 50 % gebührt, sind nicht Vollzeitmehrarbeit, sondern Überstunden.

Vollzeitmehrarbeit ist auf das gesetzlich erlaubte Überstundenausmaß nicht anzurechnen.

Teilzeitmehrarbeit

6. Teilzeitmehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die außerhalb der jeweils mit den Teilzeitbeschäftigten vereinbarten Arbeitszeit liegt, sofern es sich nicht um Vollzeitmehrarbeit oder Überstunden handelt. Auch für Teilzeitbeschäftigte liegt Vollzeitmehrarbeit erst dann vor, wenn 38,5 Wochenstunden oder die für Vollzeitbeschäftigte geltende tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Überstunden, Pause bei langer Arbeitszeit

7. Überstunden sind Arbeitszeiten, die vor Beginn oder nach Ende der gemäß Punkt 2 für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Normalarbeitszeit liegen, sofern es sich nicht um Vollzeit- bzw. Teilzeitmehrarbeit handelt. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, wobei die Arbeitszeitverteilung vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zugrunde zu legen ist. Gibt es im Betrieb keine vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, liegen Überstunden erst dann vor, wenn Überstundenarbeit im Sinn des AZG vorliegt.

Wenn die Tagesarbeitszeit aufgrund von Überstunden voraussichtlich mindestens 11 Stunden dauern wird, ist die Arbeit zwischen der 8. und der 11. Arbeitsstunde durch eine bezahlte Pause von mindestens 15 Minuten zu unterbrechen. Bezahlte Pausen, die im Arbeitszeitgesetz nicht vorgesehen sind und aufgrund von betrieblichen Regelungen gewährt werden, die bereits vor dem 1. 5. 2019 bestanden haben, sind darauf anzurechnen.

Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitgut-haben

7a. Die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitgut-haben kann durch Betriebsvereinbarung, die der schriftlichen Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bedarf, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung) in folgenden Fällen zugelassen werden:

- Erhöhungen des Ist-Gehaltes aus dem Leistungsvolumen,
- Jubiläumsgeld und Prämien,
- Zulagen (zB Schicht-, Nachtarbeits-, Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrezulagen),
- Reise- und Lenkentgelt.

Die Umwandlung kann nur aufgrund einer Einzelvereinbarung innerhalb des von der Rahmenvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Das Zeitguthaben kann entweder durch Verkürzung der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit oder durch die Vereinbarung von ganztägigem Zeitausgleich (zB bei Schichtarbeit durch Freischichten) konsumiert werden. Bei Vollzeitbeschäftigung ist für die Berechnung einer Stunde Zeitguthaben pro Monat das Ist-Gehalt durch 167 zu dividieren. Bei Teilzeitbeschäftigung ist das Ist-Gehalt durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu dividieren.

24. und 31. Dezember

8. Der 24. und 31. Dezember sind ganztags arbeitsfrei. Bei Schichtarbeit endet die Normalarbeitszeit der Nachtschicht vom 23. auf den 24. sowie vom 30. auf den 31. Dezember spätestens um 6 Uhr. Es gebührt die Fortzahlung des Entgeltes für die Normalarbeitszeit.

Wird aus betrieblichen Erfordernissen an diesen Tagen gearbeitet, gebührt innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit zusätzlich am 24. und 31. Dezember ein Zuschlag von 100 %.

Nachtarbeit

Vereinbarung

9. Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung vorliegt. Lehnt die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf das Arbeitsverhältnis bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit aus diesem Grund nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes glaubhaft gemachtes Beendigungsmotiv spricht. Unkenntnis von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Rechtsunwirksamkeit kann nur gerichtlich

- binnen 14 Tagen ab Zugang der Beendigungserklärung oder
- unverzüglich nach Wegfall eines Hinderungsgrundes

geltend gemacht werden.

Ärztliche Untersuchung

10. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auf eigenen Wunsch ärztlich untersuchen lassen:

- vor Aufnahme der Nachtarbeit,
- bei Nachtarbeit im Sinn des § 12b Abs 2 AZG⁹⁾ in regelmäßigen Abständen, dh alle 2 Jahre bzw nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren Nachtarbeit jährlich.

Allfällige Kosten hat das Unternehmen zu ersetzen. Für die allenfalls nötige Freizeit hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Versetzung

11. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dieser innerbetrieblich auszuschreiben. Kann eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer, die bzw der Nachtarbeit leistet, die Tätigkeit am frei werdenden Arbeitsplatz – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten, ist sie bzw er bevorzugt zu berücksichtigen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, sind auf ihren Wunsch sowie nach den betrieblichen Möglichkeiten für die Dauer folgender Hinderungsgründe auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz zu versetzen,

- wenn ihre Gesundheit durch die Nachtarbeit gefährdet ist (dazu ist ein ärztliches Attest vorzulegen) oder
- die Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes bis zum vollendeten 12. Lebensjahr während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist oder
- wegen der Betreuung einer bzw eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (gemäß § 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die eine entsprechende Betreuung bzw Pflege durchführen kann. Weitere gleichwertige Gründe für eine vorübergehende Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Wenn die Gründe, die zu einer vorübergehenden Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz berechtigen, bereits bei Abschluss der Vereinbarung über die Leistung von Nachtarbeit vorgelegen sind, können diese nicht mehr herangezogen werden.

Ist eine vorübergehende Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht innerhalb

⁹⁾ Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

von 14 Tagen, ist die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

Berufliche Weiterbildung

12. Bei der Einteilung der Nacharbeit sind die Bedürfnisse einer Arbeitnehmerin bzw eines Arbeitnehmers, die bzw der eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besucht oder dies beabsichtigt, nach den betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Beschäftigung von Jugendlichen

13. Die zulässige Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (Jugendliche) kann auf die einzelnen Werktage einer Woche unterschiedlich verteilt werden.

Werden Durchrechnungsmodelle (Punkt 14 bis 26) auch für Jugendliche angewendet, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie in einzelnen Wochen 45 und im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden nicht überschreitet.

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten.

Durchrechnungsmodelle

Erhöhte Normalarbeitszeit

14. Bei betrieblicher Notwendigkeit kann durch Betriebsvereinbarung die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit in bis zu 6 zusammenhängenden Wochen auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern. Innerhalb dieses Zeitraumes darf die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 45 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Der Ausgleich auf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat innerhalb von bis zu weiteren 3 Monaten nach Ende der Periode mit erhöhter Normalarbeitszeit zu erfolgen.

Einarbeitung ganzer Tage

15. Zur Einarbeitung ganzer Tage kann die wöchentliche Normalarbeitszeit im vereinbarten Durchrechnungszeitraum auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchrechnungszeitraum 38,5 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Die Einarbeitung ganzer Tage ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu einem Jahr zulässig. In Betrieben

ohne Betriebsrat kann die Einarbeitung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn die eingearbeiteten ganzen Tage ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht werden.

Die Lage der freien Tage ist vor oder während des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

16. Zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit um bis zu 5 Stunden (unter Einschluss der Vollzeitmehrarbeit gemäß Punkt 5 ergeben sich bis zu 6,5 Stunden) ausgedehnt werden. Die einzuarbeitende Arbeitszeit ist grundsätzlich gleichmäßig auf die Wochen des Durchrechnungszeitraumes zu verteilen.

Die Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern, schriftlich zu vereinbaren. Festgelegt werden kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu

- 13 Wochen, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf;
- einem Jahr, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf.

Die Lage der freien Tage ist vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Sabbatical

16a. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers kann Teilzeit (zB zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase) vereinbart werden, die in geblockter Form abgewickelt wird. Dazu wird in der Ansparphase die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Teilzeit- bzw Vollzeitmehrarbeit erhöht.¹⁰⁾

¹⁰⁾ Zum Entfall des Teilzeitmehrarbeitszuschlages siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit c (Seite 30).

Bandbreite

Allgemeine Bestimmungen

17. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann im Durchrechnungszeitraum unterschiedlich verteilt werden; sie darf zwischen 32 und 45 Stunden betragen (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 32 Stunden pro Woche ist dann möglich, wenn der Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Im Durchschnitt darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben (Punkt 24) vorgesehen sind. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Bestimmungen über die Vollzeitmehrarbeit sind nicht anzuwenden.

Zulässigkeit und Durchrechnungszeitraum

18. Die Einführung der Bandbreite bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Die Bandbreite ist auf deren Grundlage durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 18 Monate betragen.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Bandbreite durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern festgelegt werden, wobei der Durchrechnungszeitraum höchstens 3 Monate betragen kann.

Zusätzliche Arbeit im Rahmen der Bandbreite darf nicht für Zeiten zwischen 22 und 6 Uhr, für Samstage ab 14 Uhr sowie für Sonn- und Feiertage festgelegt werden.

Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen

19. Eine Kombination der Bandbreite mit Schichtarbeit (Punkt 27) ist nur dann zulässig, wenn der zugrunde liegende Schichtplan eine wöchentlich gleiche Normalarbeitszeit vorsieht. Zeitguthaben können dadurch erworben oder verbraucht werden, dass Abweichungen vom Schichtplan durch Freischichten, Zusatzschichten bzw eine Verkürzung oder Verlängerung einzelner Schichten erfolgen.

Eine Kombination von Bandbreite mit 4-Tage-Woche, Gleitzeit oder Durchrechnungsmodellen ist nicht zulässig.

Lage der Normalarbeitszeit

20. Vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitszeitbedarfes zu informieren. Die tatsächliche Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Tagen bzw Wochen ist spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Die 2-Wochen-Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall können die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer Änderungen der Lage der Arbeits-

zeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen im Sinn des § 6 Abs 2 AZG ablehnen.

Entlohnung

21. Während des Durchrechnungszeitraumes gebühren das Ist-Gehalt und alle pauschalierten Ansprüche ungekürzt. Auf Stunden bezogene Teile des Entgeltes (zB Zulagen, Zuschläge) sind nach den tatsächlich geleisteten Stunden abzurechnen.

Zeitzuschläge, Überstunden, Zeitkonto

22. Nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 %. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Gehaltsausgleich vereinbart werden.

Entsprechend Punkt 7 fallen auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit Überstunden an, wenn die aufgrund der Bandbreite in dieser Woche geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Zeitguthaben, Zeitzuschläge sowie Zeitschulden sind auf einem Zeitkonto zu erfassen, das der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.

Höchstausmaß des Zeitguthabens

23. Während des Durchrechnungszeitraumes darf das Zeitguthaben einschließlich der Zeitzuschläge 80 Stunden nicht überschreiten. Das Zeitguthaben kann einschließlich der Zeitzuschläge bis zu 120 Stunden betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

Übertragung von Zeitguthaben

24. Besteht am Ende eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 12 Monaten ein Zeitguthaben, können davon bis zu 40 Stunden (einschließlich Zeitzuschlägen) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Ist kein weiterer vereinbart, kann der Zeitausgleich innerhalb einer dreimonatigen Nachfrist erfolgen. Der Zeitpunkt des Zeitausgleiches ist in derartigen Fällen am Ende des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Bei Durchrechnungszeiträumen über 12 Monaten ist eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum nicht zulässig. Das Zeitguthaben darf innerhalb einer allfälligen Nachfrist verbraucht werden. Diese muss innerhalb des höchstzulässigen Durchrechnungszeitraumes von 18 Monaten liegen.

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

Teilzeitbeschäftigte

25. Werden Teilzeitbeschäftigte in die Bandbreite einbezogen, schließt die zuschlagsfreie Vollzeitmehrarbeit (Punkt 5) unmittelbar an die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit an. Für darüber hinausgehende Arbeitszeiten bis einschließlich der 40. Wochenstunde sind ausschließlich die Bestimmungen über die Teilzeitmehrarbeit (Abschnitt 7 Punkt 7 bis 9) anzuwenden.

Für Arbeitsleistungen nach der 40. bis einschließlich der 45. Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite. Das Unterschreiten der Untergrenze von 32 Stunden pro Woche (Punkt 17) ist auch dann möglich, wenn mit dem Teilzeitbeschäftigten eine Normalarbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden vereinbart wurde.

Sonstige Bestimmungen

26. Pflegefreistellungen für jene Stunden, die 38,5 Wochenstunden überschreiten, sind auf das Ausmaß des gesetzlichen Pflegefreistellungsanspruches nicht anzurechnen.

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

Soweit keine allgemeine Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, kann die Bandbreite nur vereinbart werden, wenn die Bandbreiten-Betriebsvereinbarung Bestimmungen über eine allfällige Beschäftigung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den betroffenen und den mit diesen in einem Arbeitszusammenhang stehenden Bereichen enthält.

Schichtarbeit

27. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitseinteilung ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Schichtarbeit mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien eingeführt werden. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass im Durchschnitt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden, bei einer 4-Tage-Woche 10 Stunden sowie in den Fällen des § 4a Abs 3 AZG 12 Stunden nicht überschreiten.

Durch Betriebsvereinbarung können innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr Schichtturnusse mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von bis zu 40 Stunden

vorgesehen werden. Die Überschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden sind durch Freischichten bzw eine Verkürzung einzelner Schichten auszugleichen. Ansprüche aus dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch Freischichten nicht berührt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Durchrechnung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht wird.

Für Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder 2 Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 3 von 5 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

Sonntags- und Dekadenarbeit

28. Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, wenn dieser Ersatzsonntag aus der Arbeitszeiteinteilung klar hervorgeht. Dies gilt nicht, wenn bestehende Vereinbarungen anderes vorsehen. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf den Ersatzsonntag, gebührt für die an diesem Tag erbrachte Arbeit ein Zuschlag gemäß Abschnitt 7 Punkt 11 (Seite [30](#)).

29. Für im öffentlichen Interesse betriebene Großbaustellen oder Baustellen der Wildbach- und Lawinerverbauung im Hochgebirge kann mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit (§ 4c AZG) vereinbart werden (in der Regel 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage).

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf auf bis zu 59 Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb eines 2-wöchigen Durchrechnungszeitraumes dürfen jedoch 38,5 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bis zu 9 Stunden betragen.

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

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als

Festlegung ihrer Normalarbeitszeit. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgelt schmälerei eintreten.

4-Tage-Woche

30. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit auf 4 Tage bis zu 10 Stunden betragen. Dies ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Arbeitszeit an den Arbeitstagen durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt wird; in Betrieben ohne Betriebsrat nur, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit festgestellt wurde.

Rufbereitschaft

31. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an bis zu 30 Tagen vereinbart werden, wenn die Bezahlung der Rufbereitschaft durch Betriebsvereinbarung geregelt ist. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Bezahlung der Rufbereitschaft mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren.

Altersteilzeit

Grundsätze

32. Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw einem Arbeitnehmer Altersteilzeit im Sinn des § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vereinbart, gelten folgende Regelungen, solange diese gesetzliche Bestimmung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden ist:¹¹⁾

- a) Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG) Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % der Differenz zwischen dem im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Bei der Feststellung des Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit sind pauschale oder regelmäßige Zulagen, Zuschläge und Überstunden gemäß den Richtlinien des Arbeitsmarktservice einzubeziehen.
- b) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten vor (insbesondere bei

geblockter Arbeitszeit), ist das Entgelt für die durchschnittliche Normalarbeitszeit fortlaufend zu bezahlen.

- c) Das Unternehmen hat die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- d) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf der Grundlage der Normalarbeitszeit vor deren Herabsetzung vorzunehmen.
- e) Hat eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer eine Freizeioption in Anspruch genommen, gebührt während der Altersteilzeit der herabgesetzten Arbeitszeit entsprechende Freizeitananspruch.
- f) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung Alt ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung Alt sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- g) Vor Abschluss der Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

Geblockte Altersteilzeit

33. Wenn die Altersteilzeit-Vereinbarung vorsieht, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis ausreichend Zeitguthaben erworben wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall der Arbeitsleistung bis zur Beendigung der Altersteilzeit zu ermöglichen (Freistellungsphase), gilt:

- a) Mangels einer Einigung über den Zeitpunkt des Verbrauches von Urlaub, der während der Einarbeitungsphase entstanden ist, kann dieser Urlaub unmittelbar vor Ende der Einarbeitungsphase angetreten werden.
Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase zu treffen. Beispielsweise kann für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entstehen wird, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt werden. Für die Zeiträume, die dadurch nicht eingearbeitet sind, wird der Urlaubsverbrauch vereinbart.¹²⁾
- b) Fallen in die Einarbeitungsphase Abwesenheitszeiten ohne bzw mit halbem Entgeltanspruch, werden dafür keine bzw nur die halben Zeitguthaben erworben. Die Einarbeitungsphase verlängert sich,

¹¹⁾ Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Abschnitt 7 Punkt 9 lit c (Seite 30).

¹²⁾ Hinweis: Der OGH (8 ObA 23/09d) hat entschieden, dass bei geblockter Altersteilzeit auch in den Urlaubswochen der Einarbeitungsphase ein Zeitguthaben für die Freistellungsphase („Urlaubszeitguthaben“) entsteht. Der Urlaubsanspruch der Freistellungsphase wird durch den Konsum dieses „Urlaubszeitguthabens“ verbraucht. Aus diesem OGH-Urteil folgt, dass es nicht notwendig ist, den Urlaub der Freistellungsphase in die Einarbeitungsphase vorzuverlegen.

bis ausreichend Zeitguthaben für die Freistellungsphase erworben wurden.

- c) Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Freizeitoption gewählt hat, entsteht der volle Freizeitananspruch in der Einarbeitungsphase. In der Freistellungsphase entsteht kein Freizeitananspruch aus der Freizeitoption. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, das Freizeitguthaben aus der Freizeitoption vor Beginn der Freistellungsphase zu verbrauchen.
- d) Bestehen zum Ende des Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind diese auf der Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgeltes zu bezahlen; der Gehaltsausgleich ist nur einzubeziehen, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt (auch gemäß § 25 Insolvenzordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw. Gesundheitsgefährdung) beendet wird. Es gebührt kein Zuschlag im Sinn des § 19e AZG. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, gebührt diese Abgeltung den Erben bzw. Erben.

Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien

- 34.** Die Kollektivvertragsparteien empfehlen,
- im Falle eines Anspruches auf eine Zusatzpension eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung vermeidet;
 - eine Regelung zu vereinbaren, die eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen ermöglicht (wirtschaftliche Notlage, zB aus familiären Gründen), soweit das Unternehmen dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und betriebliche Gründe der Rückkehr nicht entgegenstehen.

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit

35. Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in Betrieben mit Betriebsrat nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nur schriftlich und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien vereinbart werden.

Werden Beihilfen nach dem Arbeitsmarktservicegesetz beantragt, ist in allen Fällen eine Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien erforderlich.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den

ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von den 38,5 Wochenstunden abweichen.

Arbeitszeit für besondere Berufsgruppen

36. Für weibliche bzw. männliche Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal, hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und weibliche bzw. männliche Chauffeure kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht und diese mindestens 40 % der Arbeitszeit beträgt. Unter dieser Voraussetzung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden; dies gilt nicht für weibliche bzw. männliche Chauffeure.

Mit diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern kann bis zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 60 Stunden eine Pauschalentlohnung vereinbart werden. Ab 38,5 Stunden gebührt ein Zuschlag von mindestens 30 % des Stundengehaltes gemäß Abschnitt 6 Punkt 6.¹³⁾ Bei Pauschalentlohnungen von

- weiblichen bzw. männlichen Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Sanitätsdienst gebührt für in das Pauschale einbezogene Sonntags- und Nachtarbeit keine zusätzliche Vergütung;
- weiblichen bzw. männlichen Chauffeuren dürfen Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen zwischen 22 und 6 Uhr nicht in das Pauschale einbezogen werden.

Für Arbeitszeiten, die durch das Pauschale nicht abgegolten sind, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

Bei regelmäßiger Beschäftigung an Sonntagen gebührt in jeder Woche eine Wochenruhe im Sinn des § 4 ARG von mindestens 36 Stunden, in der ein ganzer Tag eingeschlossen sein muss. Die Wochenruhe hat jede 3. Woche einen Sonntag einzuschließen.

Für weibliche bzw. männliche Chauffeure darf die tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten bis zu 9 Stunden betragen. In unvorhergesehenen Fällen ist zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von bis zu 10 Stunden zulässig.

Für weibliche bzw. männliche Chauffeure, in deren Arbeitszeit nicht regelmäßig und im Ausmaß von mindestens 40 % Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 52 Stunden ausgedehnt werden, wenn zumindest in der über 48 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft geleistet wird. Alle über die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden und die Vollzeitmehrarbeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

¹³⁾ Stundengehalt = Monatsgehalt (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

37. Besteht vor dem Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben bzw eine Zeitschuld, soll diese(s) nach Möglichkeit abgebaut werden.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (zB Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitungen, Schichtarbeit), Vollzeitmehrarbeit oder Überstundenarbeit, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Wurde der Überstundenzuschlag im Zeitguthaben bereits berücksichtigt oder ausbezahlt, gebührt für das Zeitguthaben nur die Grundvergütung. Bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund entfällt bei durchgerechneter Normalarbeitszeit und Vollzeitmehrarbeit der Überstundenzuschlag.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus Teilzeitmehrarbeit, gebührt die Grundver-

gütung mit einem Zuschlag von 50 % (§ 19e AZG). Wurde der Teilzeitmehrarbeitszuschlag

- ausbezahlt, gebührt ein Zuschlag von 25 %;
- im Zeitguthaben bereits berücksichtigt, gebührt ein Zuschlag von 20 %.

Besteht am Ende eines Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben aus der Umwandlung von Geldansprüchen, ist dieses als Normalarbeitszeit in sinngemäßer Anwendung von Punkt 7a abzugelten.

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitschulden aus durchgerechneter Normalarbeitszeit (zB Gleitzeit, Bandbreite, Einarbeitungen, Schichtarbeit), wird bei Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers oder Austritt ohne wichtigen Grund das zu viel erhaltene Gehalt auf Basis der Bezahlung für Normalarbeitszeit gegen offene Forderungen gegengerechnet bzw hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den noch offenen Betrag zurückzuzahlen. In allen anderen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfällt die Zeitschuld.

ABSCHNITT 5 FREISTELLUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Aus- und Weiterbildung

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fähigkeiten oder von Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein. Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor externen Bildungsmaßnahmen. Das Unternehmen hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.

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

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

Der Betriebsrat ist über Vereinbarungen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten zu informieren, wenn er dies verlangt.

Prüfungsvorbereitung

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

Arbeitsverhinderung

3. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei:

- a) eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- b) Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Elternteiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag;
- c) Entbindung der Ehe- bzw Lebenspartnerin 1 Arbeitstag;

- d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage;
- e) Tod der Ehepartnerin bzw des Ehepartners oder eines Elternteiles ... 2 Arbeitstage;
- f) Tod der Lebenspartnerin bzw des Lebenspartners, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat 2 Arbeitstage;
- g) Tod eines Kindes 2 Arbeitstage;
- h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles . 1 Arbeitstag;
- i) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit e) bis h), wenn der Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt 1 weiterer Arbeitstag;
- j) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem der zuständigen Führungskraft erfolgt die notwendige Zeit;
- k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers in den Fällen der lit e) bis h):
die notwendige Zeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

Ansprüche im Sinn der lit a) sowie c) bis h) bestehen auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers fällt. Sie müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden. Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten. Der Eintritt eines derartigen Ereignisses ist dem Unternehmen nachzuweisen und, soweit möglich, vorher mitzuteilen.

4. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer behalten ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen einer Ärztin bzw eines Arztes oder Ambulatoriums; für Behördenwege sowie zum 1. Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Keine Entgeltfortzahlung gebührt, wenn die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.

Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)¹⁴⁾

5. Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Arbeitnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muss sich jedoch, außer bei Verzicht auf die Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist, anrechnen lassen, was er sich infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Wurde er infolge solcher Umstände durch Zeitverlust bei der Arbeitsleistung verkürzt, so gebührt ihm angemessene Entschädigung. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, dann, wenn die gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes, einzelner Abteilungen oder einzelner Arbeitsplätze notwendig ist, oder – wenn diese Tatsache einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Betriebsrat festgestellt wird – die Arbeitsleistung durch Witterungseinflüsse nicht erbracht werden kann, vorübergehend auch andere als seinem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

ABSCHNITT 6 ENTLOHNUNG

Allgemeine Bestimmungen

- 1.** Die Höhe der Mindestgehälter wird bestimmt durch
- die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.

2. In den Beschäftigungsgruppen B bis K werden bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres das Mindest- und Ist-Gehalt der betreffenden Arbeitnehmerin bzw des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.

3. Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Gehälter bestimmter Arbeitnehmerinnen und Ar-

¹⁴⁾ Im Hinblick auf die Anlehnung an die zugrunde liegende Bestimmung des § 1155 ABGB wurde eine beide Geschlechter berücksichtigende Formulierung unterlassen.

beitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen [Seite 25 (Individuelle Erhöhungen)] erhöht.

4. Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts-Erhöhung ist in Anhang 1 (Seite 44) geregelt.

5. In der Folge ist unter „Mindestgehalt“ das Mindestgrundgehalt und unter „Ist-Gehalt“ das Ist-Grundgehalt zu verstehen (auch wenn dieses dem Mindestgehalt entspricht).

6. Zur Berechnung des Stundengehaltes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden das Ist-Gehalt durch 167 zu teilen; bei Teilzeitbeschäftigten ist das Ist-Gehalt durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der 11 Beschäftigungsgruppen einzustufen.

8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten sowohl hinsichtlich der Dauer der einzelnen Tätigkeiten als auch deren Bedeutung für das Unternehmen,
- wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-) Ausbildung,
- wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe

zu erfolgen.

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

10. Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Gehaltes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen (Muster in Anhang 3 Punkt 2 Seite 53).

11. *[Gilt nur für Arbeiterinnen und Arbeiter.]*

Beschäftigungsgruppendefinitionen

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

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

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

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

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung.

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

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

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (insbesondere Lehrabschlussprüfung oder Abschlussprüfungszeugnis über das Erlernen „wesentlicher Teile eines Lehrberufes“ bei einer Berufsausbildung gemäß § 8b des Berufsausbildungsgesetzes), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.

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

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

Beschäftigungsgruppe E

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

Für diese Tätigkeiten sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die typischerweise durch eine mehrjährige fachliche Schul- oder Berufsausbildung sowie praktische Arbeitserfahrung oder durch qualifizierte Aus-

bildung in einem Betrieb und längere einschlägige Arbeitserfahrung erworben wurden.

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

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind vertiefte Fachkenntnisse und längere praktische Arbeitserfahrung erforderlich. Ferner Absolventinnen und Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn sie die für schwierige und selbstständig ausgeführte Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig ausführen.

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

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören. Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger nach Abschluss eines Fachhochschul-, Hochschul- oder Universitätsstudiums kann das Mindestgehalt dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 18 Monate um bis zu 5 % unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe H

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

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 4 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw einer der Beschäftigungsgruppe G und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Sowie als Meisterin bzw Meister oder als Montageleiterin bzw Montageleiter eingesetzte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- eine facheinschlägige berufsbildende mittlere oder höhere Schule oder
- einen facheinschlägigen 4-sem estrigen Werkmeisterkurs mit mindestens 8 Wochenstunden Kursdauer oder
- eine facheinschlägige Meister- bzw Konzessionsprüfung

erfolgreich absolviert haben und im Sinn der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig sind.

Beschäftigungsgruppe I

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

Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 6 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens eine bzw einer der Beschäftigungsgruppe H und mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens 4 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Beschäftigungsgruppe J

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem eigenen Aufgabengebiet mit Ergebnisverantwortung und sehr hohem Entscheidungsspielraum betraut sind. Ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 8 Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern betraut sind, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe I

und mindestens 3 der Beschäftigungsgruppe H oder mindestens 6 der Beschäftigungsgruppe G angehören.

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

Beschäftigungsgruppe K

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussender Stellung. Weiters Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit verantwortungsreicher, schöpferischer Tätigkeit.

13. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Können Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, haben sie ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung sind sie mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Bei Bestehen der Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

14. Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestgehälter der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder betrieblichen Beschäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestgehälter der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Gehaltserhöhungen mindestens um die jeweiligen Vorrückungswerte vorgesehen werden, und zwar spätestens zu den im Kollektivvertrag festgelegten Zeitpunkten. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Vorrückungsstufen

Allgemeines

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

Beschäftigungsgruppenjahre

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

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

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

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

19. Zeiten von im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommenen gesetzlichen Elternkarenzen,

- die am 1. 5. 2017 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 22 Monaten,
- die am 1. 5. 2011 oder später begonnen haben, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 16 Monaten,
- die vor dem 1. 5. 2011 begonnen haben, jeweils im Ausmaß von bis zu 10 Monaten

anzurechnen. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür insgesamt höchstens 22 bzw. 16 bzw. 10 Monate angerechnet.

Anrechnung von Vordienstzeiten

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

Es dürfen höchstens 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

21. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung bekannt zu geben und innerhalb

von 4 Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (zB Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestgehaltstabelle (Monatswerte in €, 1. 5. 2019)

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.862,20						
B	1.884,30	1.922,00	1.959,70	1.978,55	1.997,40	37,70	18,85
C	2.068,17	2.130,22	2.192,27	2.223,30	2.254,33	62,05	31,03
D	2.206,88	2.273,10	2.339,32	2.372,43	2.405,54	66,22	33,11
E	2.528,95	2.630,10	2.731,25	2.781,83	2.832,41	101,15	50,58
F	2.851,15	2.965,20	3.079,25	3.136,28	3.193,31	114,05	57,03
G	3.279,05	3.410,22	3.541,39	3.606,98	3.672,57	131,17	65,59
H	3.596,79	3.740,67	3.884,55	3.956,49	4.028,43	143,88	71,94
I	4.400,83	4.576,89	4.752,95	4.840,98	4.929,01	176,06	88,03
J	4.831,73	5.025,01	5.218,29	5.314,93	5.411,57	193,28	96,64
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	6.387,65	6.643,14	6.770,89	6.898,64	7.026,39	255,49	127,75

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

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

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

Anrechnungen auf das Mindestgehalt

25. Auf das Mindestgehalt sind Sozialzulagen (zB Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen anrechenbar. Diese gelten als Bestandteil des Ist-Gehaltes. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw Prämienbestimmungen (Abschnitte 6a bzw 6b des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelteten (zB SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenszuschüsse sind nicht Bestandteil des Ist-Gehaltes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

26. Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers (einschließlich Fixum, Provisionen, Sonderzahlungen etc) die Summe der in diesem Ka-

lenderjahr gebührenden Mindestgehälter zuzüglich des 2-fachen Dezember-Mindestgehaltes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld [gemäß Abschnitt 9 (Seite 32)] um mehr als das Dezembergehalt überschritten werden.

Ist-Gehalt

Wirkung von Vorrückungen

28. Zum Zeitpunkt der Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe ist auch das Ist-Gehalt um den jeweiligen Vorrückungswert zu erhöhen. Punkt 23 (Teilzeitbeschäftigte) gilt sinngemäß. Wird von den Ausnahmeregelungen des Punktes 30 und/oder 31 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestgehaltes vorzunehmen.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

29. Punkt 28 gilt nicht für:

- Provisionsvertreterinnen und Provisionsvertreter,

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

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

Anstelle der Kalenderjahre können durch Betriebsvereinbarung auch andere Zeiträume festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern.

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

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

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

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

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

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

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

Umstufung

Vorrückungsstufe

33. Liegt das bisherige Mindestgehalt unter dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe oder entspricht es diesem, ist die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

34. Liegt das bisherige Mindestgehalt über dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer

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

Das Ist-Gehalt darf nicht niedriger sein als jenes, welches bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestgehälter gebührt hätte. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise (Variante a oder b) geregelt werden.

35. Liegt das Ist-Gehalt über dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Ihr bzw sein Ist-Gehalt ändert sich dadurch nicht.

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

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

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

- aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;

- nach dem 4. bzw 7. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: Die 1. Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung;
- von der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist die Vorrückung der bisherigen Beschäftigungsgruppe zu zahlen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

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

38. Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des Leistungsvolumens für beide Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt werden.

Leistungsvolumen

Bemessungsgrundlage

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

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

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

d) Die Ist-Gehälter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im September begonnen haben, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Ist-Gehälter jener Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse am 30. September geendet haben, sind nicht einzubeziehen.

e) Bei Provisionsbezieherinnen und Provisionsbezieher ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt für September.

f) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 1/3 der Summe der in den Monaten Juli bis September erzielten Grund- und Leistungslöhne heranzuziehen. Die Kompetenzzulagen sind mit der im September gebührenden Höhe in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

Ausmaß

40. Das Leistungsvolumen beträgt, sofern nicht Günstigeres vereinbart ist,

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

Auswahl- und Aufteilungskriterien

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

- a)** Leistung (zB Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
- b)** Verbesserung der Struktur der Gehälter, insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen.
- c)** Mindestens 15 % der über den 30. September hinaus beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Gehälter aus dem Leistungsvolumen erhalten.
- d)** Eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer, die bzw der bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung des Ist-Gehaltes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat, darf nicht ausgewählt werden. Dies gilt nicht bei Leistungslohn.

42. Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens ist das Ist-Gehalt einer Arbeitnehmerin bzw eines Arbeitnehmers höchstens um 7 % zu erhöhen. Die einzelnen Erhöhungen müssen zueinander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

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

die Leistungslohn beziehen, auf das Ausmaß des Leistungsvolumens anzurechnen.

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

Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

45. Die Erhöhungen sind schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Leistungsvolumen stammt.

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

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

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

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

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

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

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

51. Wird bis 31. Dezember keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine

rechtzeitige Einigung vom Unternehmen oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß Punkt 53 bis 56 einzuleiten.

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

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

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

54. Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (zB Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der geplanten Erhöhungen der Ist-Gehälter der einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer) sind zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl zu nennen.

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

56. Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

a) Vom Unternehmen, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter allenfalls auch weiterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.

b) Ferner hat das Unternehmen eine Einmalzahlung zu leisten. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des Leistungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist so-

dann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit a ausgewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Eine Einmalzahlung ist nicht zu leisten, wenn die zu geringe Ausschüttung auf leichte Fahrlässigkeit zurückzuführen ist. Rechtliche Fehlbeurteilungen sind nur dann leicht fahrlässig, wenn sie auf übereinstimmenden Auskünften beider Kollektivvertragsparteien beruhen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

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

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

Eintritt eines Unternehmens oder Betrieb(steil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages

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

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

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

61. In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger

Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln.

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

Lehre, duales Studium

Lehrlingsentschädigung

63. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in € (1. 5. 2019):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	882,75	1.103,44
2. Lehrjahr	1.103,44	1.434,47
3. Lehrjahr	1.324,13	1.655,16
4. Lehrjahr	1.765,50	1.875,85

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG in € (1. 5. 2019):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu 1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	Teilqualifizierung
1. Lehrjahr	882,75	882,75	882,75
2. Lehrjahr	1.008,86	945,80	914,28
3. Lehrjahr	1.261,07	1.134,96	958,41
4. Lehrjahr	1.563,73	1.361,96	–
5. Lehrjahr	1.765,50	1.639,39	–
6. Lehrjahr	–	1.765,50	–

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- eine Reifeprüfung an einer allgemein- bzw berufsbildenden Schule abgelegt haben und
- eine vertragliche vereinbarte Ausbildung im Unternehmen absolvieren, die den Inhalten einer verkürzten Lehrausbildung entspricht und mit einer Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs 5 des Berufsausbildungsgesetzes abgeschlossen werden soll, und

– gleichzeitig eine Ausbildung an einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren, erhalten für die Dauer der verkürzten Lehrausbildung bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden einen Mindestlohn- bzw ein Mindestgehalt von € 1.875,85 pro Monat.

Anrechnung von Vorlehre und teilqualifizierender Ausbildung

64. Wird die Vorlehre oder teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinn der Anforderungen des Berufsausbildungsgesetzes) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre oder teilqualifizierenden Ausbildung zuletzt bezahlte.

Internatskosten, Fahrtkosten

65. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings bzw eines Vorlehrlings oder Teilqualifizierungslehrlings in einem für die Schülerinnen und Schüler der Berufsschulebestimmten Heim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen und zu ersetzen. Wenn nachweisbar kein Platz im Heim verfügbar ist, sind Quartierkosten gegen Beleg zu bevorschussen und zu ersetzen; dieser Anspruch ist mit der Höhe der Kosten des Heimes begrenzt.

Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert.

Erfolgsprämie

66. Absolviert der Lehrling die Lehrabschlussprüfung beim erstmaligen Antritt und erhält das Unternehmen eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des Berufsausbildungsgesetzes, ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

- gutem Erfolg € 100,-,
- ausgezeichnetem Erfolg € 125,-.

Wird dem Unternehmen die Förderung wegen eines in der Richtlinie genannten Ausschlussgrundes (zB schwerwiegende Übertretung des Berufsausbildungsgesetzes) nicht bezahlt, hat der Lehrling dennoch Anspruch auf die Erfolgsprämie.

Praktikantinnen und Praktikanten

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten

67. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren (in der Regel bis zu 1 Monat, bei Betriebspraxis in der Regel 10 Wochen pro Kalenderjahr). Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 853,08 Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind weiters Studentinnen und Studenten, die aufgrund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren. Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 1.152,94. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten

68. Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen beschäftigt werden. Ihr monatliches Mindestgehalt beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden für längstens 1 Monat in € mindestens (1. 5. 2019):

	ohne Matura	mit Matura
erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum	3 641,94	853,08
in allen anderen Fällen	853,08	1.152,94

ABSCHNITT 7

VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Grundvergütung für eine Stunde Vollzeitmehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Überstunden ist zu berechnen bei

- Vollzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 143;¹⁵⁾
- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl und Multiplikation mit 1,168.

In die Grundvergütung sind weitere Gehaltsbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden. Mit dieser Berechnungsart werden die für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden sowie den Sonntagszuschlag und die Feiertagsarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) abgegolten.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern.

Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

2. Die Vergütung für Vollzeitmehrarbeit und Überstunden setzt sich aus der Grundvergütung und einem Zuschlag zusammen.

Zuschlag bzw Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit

3. Der Zuschlag für Vollzeitmehrarbeit beträgt 50 % der Grundvergütung. Wird Vollzeitmehrarbeit durch Zeitausgleich abgegolten, gebührt dieser im Verhältnis 1 : 1.

Zuschlag für Überstunden

4. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % der Grundvergütung.

Ein Überstundenzuschlag von 100 % gebührt hingegen für folgende Überstunden:

- a) Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr;
- b) die 3. und folgende Überstunde an einem Tag, soweit sie nach 19 Uhr liegt; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;

- c) bei mehrschichtiger Arbeit für die 3. und folgende Überstunde, die außerhalb des Zeitraumes der 1. Schicht fallen; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
- d) Überstunden nach Beendigung der Nachtschicht;
- e) Überstunden an Sonntagen;¹⁶⁾
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw 31. Dezember¹⁷⁾ (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit liegen);
- g) Überstunden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten, wenn sie nach dem Verlassen des Betriebes bzw des Einsatzortes und vor Ablauf der Ruhezeit (§ 12 AZG) zurückberufen wurden.
- h) [ab 1.7.2019 gilt:] Überstunden, wenn die Tagesarbeitszeit 10 bzw die Wochenarbeitszeit 50 Stunden übersteigt, ausgenommen bei Gleitzeit.

Zeitausgleich für Überstunden

5. Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebs- bzw Einzelvereinbarung eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen. Wurde für Überstunden Zeitausgleich vereinbart, gilt:

- Für Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5;
- für Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1 : 2.
- Erfolgt die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1, ist der Überstundenzuschlag auszubezahlen.

Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit, Überstunden und der Umwandlung von Geldansprüchen

6. Soweit der Zeitraum des Ausgleiches von Zeitguthaben nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ist er zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Ausgleich des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeit-

¹⁵⁾ $38,5 \times 52 : 14 = 143$.

¹⁶⁾ Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite 15) zu beachten.

¹⁷⁾ Arbeitszeit und Zuschläge für Arbeit am 24. und 31. Dezember sind in Abschnitt 4 Punkt 8 (Seite 12) geregelt.

nehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird; stattdessen kann auch die Abgeltung in Geld verlangt werden.

Vergütung für Teilzeitmehrarbeit

7. Die Vergütung für Teilzeitmehrarbeit setzt sich aus der Grundvergütung und dem Teilzeitmehrarbeitszuschlag zusammen.

Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit

8. Die Grundvergütung für eine Stunde ist bei Teilzeitbeschäftigten durch Teilung des Ist-Gehaltes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen.

In die Grundvergütung sind weitere Gehaltsbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Die Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit ist

- entweder um 16,8 % zu erhöhen und der Teilzeitmehrarbeitszuschlag von diesem erhöhten Betrag zu berechnen oder
- zuzüglich des Teilzeitmehrarbeitszuschlages mit dem Durchschnittsbetrag der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das Urlaubs- und Weihnachtsgeld einzubeziehen. Hat das Arbeitsverhältnis (die Teilzeitbeschäftigung) noch nicht 12 Kalendermonate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (der Teilzeitbeschäftigung) zugrunde zu legen.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist.

Mit diesen Berechnungsarten werden die für Teilzeitmehrarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

Teilzeitmehrarbeitszuschlag

9. Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag beträgt 25 % der Grundvergütung. Er fällt nicht an

- a)** wenn aufgrund einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung die Teilzeitmehrarbeit innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen – durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien – festgelegten Zeitraumes von bis zu 3 Monaten, in dem sie angefallen ist, durch Zeitausgleich abgegolten wird;
- b)** bei Gleitzeit,
 - wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird;

- für jene Zeitguthaben, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können;

c) bei

- Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen,
- Altersteilzeit für in der Altersteilzeitvereinbarung im Vorhinein festgelegte über die durchschnittliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Stunden (insbesondere bei geblockter Altersteilzeit),
- auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers vereinbarten Sabbatical-Modellen [Abschnitt 4 Punkt 16a (Seite [13](#))] (zB zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase). Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag entfällt nur, wenn die genaue zeitliche Lage der Vollzeit- und Freizeitphase sowie die Lage der Teilzeitmehrarbeit und des Zeitausgleiches von Anfang an feststehen.

Pauschale

10. Wird eine Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw Überstunden vereinbart, sind bei dessen Berechnung die durchschnittlich geleisteten Stunden zu berücksichtigen, wobei die jeweiligen Zuschläge einzubeziehen sind.

Sonntagszuschlag

11. Für jede an einem Sonntag in der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeit gebührt

- neben dem Ist-Gehalt
- pro Stunde ein Zuschlag in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.¹⁸⁾ Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, durch die Sonntagsarbeit ausdrücklich abgegolten ist.

Feiertagsentlohnung

12. Für jede an einem gesetzlichen Feiertag innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebühren:

- das Feiertagsentgelt (§ 9 Abs 2 bis 4 ARG) und
- das Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs 5 ARG), und zwar pro Stunde in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

¹⁸⁾ Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw Dekadenarbeit ist Abschnitt 4 Punkt 28 (Seite [15](#)) zu beachten.

Zusammentreffen von Zuschlägen

13. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß Punkt 4, 11 und 12 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Weitergeltung bestehender Regelungen

14. Soweit bisher Überstundenvergütungen ab einer kürzeren Normalarbeitszeit bezahlt wurden, bleiben diese Regelungen unberührt, wenn sie nicht durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Gleiches gilt für bisher höhere Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen sowie Vergütungen für Sonn- und Feiertagsarbeit.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

15. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für

- die 2. Schicht pro Stunde mindestens € 0,470
- für die 3. Schicht pro Stunde mindestens . € 2,430
ab 1. 5. 2020 € 2,651
ab 1. 5. 2021 € 2,872

Nachtarbeitszulage

16. Für Arbeit in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Nachtarbeitszulage zu zahlen, sofern es sich nicht um Überstunden handelt. Besteht ein Anspruch auf die Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

Nachtarbeitszulage ab	1. 5. 2019	1. 5. 2020	1. 5. 2021
pro Stunde mindestens €	2,430	2,651	2,872

Schutz- Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)

Definition und Anspruch

17. a) **Schmutzzulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen

eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,536.

b) **Erschwerniszulage:** Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,536.

c) **Gefahrenzulage:** Für Arbeiten, die infolge schädlicher Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturzgefahr oder anderer Gefahren zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,536.

Gemeinsame Bestimmungen zu SEG-Zulagen

18. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastung und werden nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen entsprechende Arbeiten geleistet werden.¹⁹⁾ Wenn ein Arbeitsplatzbewertungssystem Schmutz, Erschwernis bzw Gefahr bereits mindestens in kollektivvertraglicher Höhe berücksichtigt, sind die Zulagen gemäß Punkt 17 nicht zusätzlich zu bezahlen.

Kommt es im Betrieb zu keiner Einigung über die Frage, ob eine SEG-Zulage für eine bestimmte Tätigkeit zusteht, ist vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw Vertreter der Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Regelungen über SEG-Zulagen können in Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

Die Zulagen gebühren nur, wenn die Arbeit unter der Belastung im Sinn des Punktes 17 am jeweiligen Arbeitstag länger als 2 Stunden dauert.

ABSCHNITT 8 ALIQUEOTE GEHALTSANSPRÜCHE

1. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, sondern am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu. Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Besteht während des Arbeitsverhältnisses nicht für alle Tage eines Kalendermonats Anspruch auf Gehalt, ist pro Kalendertag mit Gehaltsanspruch 1/30 des Monatsgehaltes zu zahlen. Für einzelne Stunden ohne

¹⁹⁾ Eine Pauschalierung der SEG-Zulagen ist nach Maßgabe der Günstigkeit zulässig. Steuerrechtlich bleibt der Nachweis der anspruchsbegründenden Tätigkeit zumindest für die jeweilige Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern notwendig.

Gehaltsanspruch ist bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde 1/167 vom Monatsgehalt abzuziehen. Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

3. Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

ABSCHNITT 9

SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

2. Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebühren jeweils

- das monatliche Ist-Gehalt bzw die Lehrlingsentschädigung und
- der Monatswert der SEG-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen auf der Grundlage des Durchschnittes der letzten 3 Monate [Übergangsrecht in Anhang 2 Punkt 4 (Seite 49)]. Zeiten ohne vollen Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Dieser Zeitraum verlängert sich um diese ausgeschiedenen Zeiten.

Bezieherinnen und Bezieher von Provisionen gebührt das monatliche Fixum, mindestens jedoch das monatliche Mindestgehalt.²⁰⁾

Fälligkeit

Urlaubsgeld

3. Das Urlaubsgeld gebührt neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Wird vor der Juni-Abrechnung ein mindestens 5-tägiger Urlaub angetreten, ist jeweils aliquotes Urlaubsgeld zu zahlen (zB bei 25 Arbeitstagen Urlaubsanspruch pro Urlaubsjahr gebührt pro Urlaubstag 1/25 des Urlaubsgeldes).

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsgeldes ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Urlaubsverbrauch festgelegt werden; spätestens ist das Urlaubsgeld jedoch am 30. Juni zu zahlen. In Betrieben ohne Betriebsrat können derartige Vereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich getroffen werden.

Weihnachtsgeld

4. Das Weihnachtsgeld ist spätestens am 30. November zu zahlen.

Aliquote Sonderzahlungen

5. Beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Das aliquote Urlaubsgeld ist gemäß Punkt 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Weihnachtsgeld. Für nach dem 30. November eintretende Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer sind das aliquote Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem Monatsgehalt für den Dezember zu zahlen.

6. Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, gebühren das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Wurde das Urlaubs- bzw Weihnachtsgeld bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil bei der Endabrechnung abzuziehen. Wurde das Urlaubs- bzw Weihnachtsgeld noch nicht oder nur zum Teil bezahlt, ist der fehlende Teil bei der Endabrechnung zu zahlen.

Zeiten ohne Entgeltanspruch

7. Zeiten ohne Entgeltanspruch vermindern das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (je vollendete Woche 1/52) nur

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeld- oder Rehabilitationsgeld-Bezug, Karenz im Sinn des Mutterschutz- bzw Väter-Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes²¹⁾ oder erweiterte Betriebsrats- Bildungsfreistellung²²⁾) oder
- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz einschließlich Sonderzahlungen erhält.

Für Zeiten, in denen aufgrund einer Vereinbarung Arbeitsleistung und Entgeltanspruch entfallen, kann der Entfall des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes vereinbart werden. Für unbezahlten Urlaub für eine Betriebsrats-Bildungsfreistellung im Sinn des § 118

²⁰⁾ Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist gemäß Abschnitt 6 Punkt 26 eine Deckungsprüfung durchzuführen.

²¹⁾ § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

²²⁾ § 119 Abs 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

ArbVG kann die aliquote Verminderung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes jedoch nicht wirksam vereinbart werden.

Notwendige Korrekturen des Urlaubsgeldes sind mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).

Änderung der Normalarbeitszeit²³⁾

8. Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Voll-

zeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung). (Berechnungsbeispiel auf Seite 57.)

ABSCHNITT 10 DIENSTREISE UND MONTAGE²⁴⁾

Dienstreisebegriff

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

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

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen

- ein einheitlicher Ausgangspunkt für alle an einem Dienort Tätigen (zB in Wien der Stephansdom) oder
- der Wohnsitz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt

festgesetzt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mittels schriftlicher Einzelvereinbarung geschehen.

3. Kann betrieblich kein Einvernehmen über das Vorliegen einer Betriebsstätte erzielt werden, ist auf

Wunsch des Unternehmens, des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch einer betroffenen Arbeitnehmerin bzw. eines betroffenen Arbeitnehmers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

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

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

Reiseaufwandsentschädigung

Allgemeines

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

Dienstreisen innerhalb der EU²⁵⁾

Taggeld

6. Das Taggeld beträgt € 52,38²⁶⁾ für jeweils 24 Stunden einer Dienstreise.

²³⁾ Beispiel:

KollegIn arbeitete die ersten 3 Monate 38,5 Wochenstunden (=115,5 Std), die restlichen 9 Monate 20 Wochenstunden (180 Std.). In Summe arbeitete sie/er 295,5 Std. Im Jahresdurchschnitt arbeitete sie/er $(295,5/12=)$ 24,63 Wochenstunden. Beträgt die Teilzeitbeschäftigung im Auszahlungsmonat 20 Wochenstunden, ist das Monatsgehalt durch 20 zu teilen und mit 24,63 zu multiplizieren, um das Urlaubsgeld zu berechnen. Gegebenenfalls ist regelmäßig geleistete Teilzeitmehrarbeit mit jenem Euro-Betrag zusätzlich zu berücksichtigen, der sich aus dem Durchschnittsbetrag der in den letzten 12 Kalendermonaten ausbezahlten Vergütung von Teilzeitmehrarbeit (inklusive Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

²⁴⁾ Das Übergangsrecht ist in Anhang 2 Punkt 2 (Seite 49) geregelt

²⁵⁾ EU-Staaten (Stand 1.5.2015) und Liechtenstein, Norwegen sowie Schweiz.

²⁶⁾ Übergangsrechts-Werte für Kroatien, Liechtenstein und Schweiz auf Seite 69.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden kein Taggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden 1/3 des Taggeldes (€ 17,46);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden 2/3 des Taggeldes (€ 34,92);
- mehr als 12 Stunden volles Taggeld (€ 52,38).

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

Nahbereichstaggeld in Österreich

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

- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden € 12,64;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 15,86;
- mehr als 11 Stunden € 26,19.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

Ferner besteht kein Anspruch auf Nahbereichstaggeld für Dienstreisen, die überwiegend für technische und kaufmännische Beratung, Softwareentwicklung, Geschäftsanbahnung im Ein- und/oder Verkauf, Abwicklung von Behördenverfahren und damit zusammenhängender Tätigkeiten erfolgen sowie für Dienstreisen zu vergleichbaren Zwecken.

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

Nächtigungsgeld

8. Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, gebührt Nächtigungsgeld.

Dieses beträgt in Österreich € 17,66 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 29,05 pro Nacht.

In den übrigen EU-Staaten (Stand 1.5. 2015) und Liechtenstein, Norwegen sowie Schweiz besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld in der Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten für den betreffenden Staat, jedoch mindestens € 17,66 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise mindestens € 29,05²⁷⁾ pro Nacht. Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 für den jeweiligen EU-Staat um 10 % verringert werden, jedoch € 17,66 nicht unterschreiten²⁸⁾

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

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

Dienstreisen in Drittstaaten²⁹⁾

9. Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen in Drittstaaten gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten³⁰⁾ für jene Staaten, in die die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer zur Erfüllung des Auftrages reist (Zielländer). Für die Durchreise durch einen Staat auf dem Weg in das Zielland gebührt die Reiseaufwandsentschädigung des Ziellandes.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise dürfen die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder um 10 % verringert werden.

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugzeitpunkt vom zuletzt benützten Flughafen innerhalb der EU (Stand 1.5.2015), Norwegens oder der Schweiz im jeweiligen Staat; bei der Rückkehr der Ankunftszeitpunkt am 1. Flughafen innerhalb der EU (Stand 1.5.2015), Norwegens oder der Schweiz. Zwischenlandungen auf der Durchreise sind nicht zu berücksichtigen (siehe Abs 1).

10. Volles Drittstaaten-Taggeld für den betreffenden Staat gebührt für jeweils 24 Stunden.

²⁷⁾ Übergangsrechts-Werte für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf Seite 69.

²⁸⁾ Nächtigungsgeld-Tabellen auf Seiten 69, 70

²⁹⁾ Staaten außerhalb: EU (Stand 1.5.2015), Liechtenstein, Norwegen, Schweiz.

³⁰⁾ http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2001_434_2/2001_434_2.pdf

Dauert der Aufenthalt im betreffenden Staat weniger als 24 Stunden, gebührt für

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

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

11. Für die gesamte Reisezeit abzüglich der vom Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile steht das Taggeld gemäß Punkt 6 zu. Für die durch das Drittstaaten-Taggeld abgedeckten Reiseanteile sind folgende Stunden abzuziehen:

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

Gemeinsame Bestimmungen für EU- und Drittstaaten-Dienstreisen³¹⁾

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

13. Die Reiseaufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in EURO. Die Bezahlung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, sonst im Einvernehmen mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern schriftlich zu regeln, wobei auf länderspezifische Besonderheiten bzw auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist. Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigestellt oder die Kosten erstattet, kann das Taggeld pro Mahlzeit um 30 % gekürzt werden (Abweichendes gilt gemäß Punkt 7 für das Nahbereichstaggeld).

14. Wird außerhalb Österreichs das Frühstück erstattet oder kostenlos beigestellt, kann das Taggeld um 15 % gekürzt werden. Beigestellte Mahlzeiten müssen nach inländischem Standard angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe dürfen nicht entgegenstehen.

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

15. Ein Anspruch auf Taggeld und/oder Nächtigungsgeld besteht nicht

- bei unberechtigtem Fernbleiben;
- wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Bei einem Arbeitsunfall entfällt das Taggeld nur bei vorsätzlicher Herbeiführung, das Nächtigungsgeld entfällt nicht.

16. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht nicht, wenn

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

17. Wird kein (angemessenes) Quartier beigestellt, hat die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ein angemessenes Quartier zu wählen, welches möglichst nahe zum nicht ständigen Arbeitsplatz liegt.

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

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

18. Für Zeiten der Reisebewegung (einschließlich notwendiger Wartezeiten) außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der aliquote Teil des Ist-Gehaltes³²⁾ ohne

³¹⁾ Tag- und Nächtigungsgelder im Krankheitsfall bzw bei Spitalsaufenthalt in Abschnitt 10 Punkt 32 (Seite 37) geregelt.

³²⁾ Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:

Ist-Grundgehalt : 167 = Ist-Stundengehalt; Ist-Stundengehalt : 60 = Ist-Minutengehalt.

Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50 %.

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

Lenkentgelt

19. Wenn die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Unternehmens selbst lenkt, gebührt für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit anstelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung.³³⁾ Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens das Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

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

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

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

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

- 21.** Mit Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern,
- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (zB Vertriebsmitarbeiterinnen bzw -mitarbeiter) oder
 - die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind,

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

22. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Berechnung des Reise- bzw Lenkentgeltes auf Basis des Mindestgehaltes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine solche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien getroffen werden. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem In-Kraft-Treten der Betriebsvereinbarung begonnen haben, gebührt in diesem Fall das Reise- bzw Lenkentgelt mindestens auf der Basis des am Tag des In-Kraft-Tretens der Betriebsvereinbarung zustehenden Grundgehaltes, erhöht um die jeweiligen kollektivvertraglichen (Ist-) Gehaltserhöhungen, jedoch ohne Berücksichtigung von Vorrückungen und freiwilligen Gehaltserhöhungen, bis sich aus der Betriebsvereinbarung eine höhere Berechnungsgrundlage ergibt.

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld

23. Ist auf der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benutzen, hat das Unternehmen dieses Verkehrsmittel unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers zu bestimmen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen.

24. Die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw des Autobusses sind zu ersetzen. Bei Bahnfahrten sind die Fahrtkosten 1. Klasse zu ersetzen

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

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

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

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

- für die ersten 15.000 km € 0,420 pro km,
- über 15.000 km € 0,395 pro km.

Trägt das Unternehmen einen Teil des Aufwandes direkt (zB Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist

³³⁾ Lenkzeit während einer Dienstreise ist Arbeitszeit.

der von der Statistik Austria erstellte „Warenkorb Privater PKW-Verkehr“ in der jeweils aktuellen Fassung zu berücksichtigen.

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass bei einem gravierenden Missverhältnis zwischen dem Kilometergeld und den Kosten für Park- oder Mautgebühren das Unternehmen diese Kosten direkt trägt.

26. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privatautos abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Unternehmens für Schäden, die aus der Benützung des Privatautos durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer entstehen. Wenn jedoch Tätigkeiten so angeordnet werden, dass die Benützung des Privatautos notwendig ist,

- bleiben bei Unfallschäden die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz aufrecht;
- gebührt das Kilometergeld für die gesamte Strecke (Wohnsitz – Reiseziel – Wohnsitz).

27. Die Abrechnung der Kilometergelder hat nach Wunsch des Unternehmens entweder nach jeder einzelnen Fahrt oder in Form eines Fahrtenbuches zu erfolgen. Fahrtenbücher sind auf Verlangen, jedenfalls aber am Ende des Jahres sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übergeben.

28. Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit dem Privatauto reisen (zB Monteure, Vertriebsmitarbeiter), können andere gleichwertige Vereinbarungen über den Fahrtkostenersatz schriftlich getroffen werden.

Heimfahrten

Heimfahrt

29. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz für jeweils

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

Der Anspruch entsteht jeweils mit Ablauf von 2 bzw. 9 Dienstreise-Monaten. Für die Heimfahrt sind vom Unternehmen die Ansprüche gemäß Punkt 5 bis 28 zu erfüllen.

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

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

Heimfahrt aus besonderen Gründen

32. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn

- sie erkranken und die Heimfahrt nachweislich ärztlich empfohlen wurde;
- sie einen mindestens einwöchigen Urlaub antreten oder
- eine nahe Familienangehörige bzw. ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw. Lebenspartnerin oder -partner, Kind, Adoptiv- bzw. Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

Bleiben erkrankte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer am Reiseziel oder in dessen näherer Umgebung in Pflege, sind volles Tag- und gegebenenfalls Nächtigungsgeld zu bezahlen. Ist ein Spitalsaufenthalt erforderlich, ist 1/3 des Taggeldes zu bezahlen; unvermeidliche Quartierkosten hat das Unternehmen gegen Nachweis zu ersetzen.

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

Fahrtkostenersatz im Inland

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

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

Rücktransport im Todesfall

34. Stirbt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat das Unternehmen auf

Verlangen einer bzw eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (zB Versicherungen) diese Kosten tragen, sind sie dem Unternehmen zurückzuzahlen. Auf Verlangen einer bzw eines nahen Angehörigen hat das Unternehmen auch bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

Reisevorbereitungen

35. Vor Antritt einer Auslandsdienstreise ist die zur Vorbereitung erforderliche Zeit freizugeben; notwendige und unvermeidliche Aufwendungen (wie zB Visa-Gebühren, Kosten von Impfungen) sind zu ersetzen.

Dienstzettel

36. Vor Beginn einer über einmonatigen Auslandsdienstreise sind der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettels insbesondere mitzuteilen:

- Beginn und voraussichtliches Ende der Dienstreise,
- Höhe des Tag- und Nächtigungsgeldes,
- allfällige besondere Bezüge (zB Auslandszulage),
- Art der Verkehrsmittel,
- Überweisungsart und Währung des Entgeltes,
- Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- Art und Höhe der Versicherung.

Diese Mitteilung kann entfallen, wenn aufgrund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Sondervereinbarungen

37. Es können insgesamt gleichwertige Sondervereinbarungen für einzelne Auslandsdienstreisen getroffen werden. Vom Kollektivvertrag bzw betrieblichen Regelungen abweichende oder diese ergänzende Punkte sind schriftlich festzuhalten (zB in Form einer Ergänzung des Dienstzettels). Der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe

38. Die Verteilung der in Österreich geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Ausland tätig sind, abweichend geregelt werden, soweit sich dies aus den Gesetzen und Übungen in dem betreffenden Staat sowie aus der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieses Auslandsstaates oder sonstigen Erfordernissen ergibt.

Gilt in dem betreffenden ausländischen Staat nicht der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, sondern ein anderer Wochentag, tritt dieser an die Stelle des Sonntages.

Vorschuss, Kreditkarte

39. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer können vom Unternehmen einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Reisekosten (Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten) verlangen, der gegen die nachherige Reisekostenabrechnung verrechnet wird.

Anstelle eines Vorschusses kann auch eine Firmenkreditkarte ausgegeben werden, sofern das Unternehmen das Haftungsrisiko (zB bei Verlust) trägt. Erfolgt die Kreditkarten-Abbuchung nicht vom Konto des Unternehmens, hat dieses die Reiseaufwendungen vor der Abbuchung durch das Kreditkartenunternehmen zu ersetzen.

Unfall- und Krankenrücktransportversicherung

40. Das Unternehmen hat die Kosten einer Unfall- und Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Auslandsdienstreise zu ersetzen. Dieser Kostenersatz entfällt oder verringert sich entsprechend, wenn das Unternehmen auf eine andere Art und Weise für die Abdeckung dieser Risiken gesorgt hat (zB durch eine eigene Versicherungsdeckung). Von dieser anderweitigen Vorsorge sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich zu informieren. Die Mitteilung pro Auslandsdienstreise kann entfallen, wenn aufgrund betriebsinterner Regelungen keine Notwendigkeit dazu besteht.

Die Deckungssummen der Unfallversicherung sind mindestens:

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

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

Wenn das Unternehmen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern oder deren Angehörigen Vorschüsse auf Versicherungsleistungen gewährt hat, sind diese Ansprüche gegen Dritte (zB Versicherungen) bis zur Höhe des jeweiligen Vorschusses an das Unternehmen (auf Verlangen) abzutreten.

Höhere Gewalt

41. Bei einer konkreten persönlichen Gefährdung (durch Krieg, Unruhen etc) sind Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Dabei haben sie möglichst vor Antritt der Heimreise das Einverständnis mit dem Unternehmen bzw

der örtlichen Führungskraft herzustellen. Ist dies nicht möglich, ist das Unternehmen vom Antritt der Heimreise so bald als möglich zu verständigen.

42. Werden Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Heimreise gehindert und verlieren sie dadurch die Verfügungsmöglichkeit über ihr Gehalt, hat das Unternehmen den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenes Gehalt vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, das die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer ohne Auslandsdienstreise erhalten hätten. Für bis zu weitere 6 Monate ist den Angehörigen auf ihr Verlangen vorschussweise ein Betrag in der Höhe des auf dieser Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu zahlen. Nach der Heimkehr kann das Unternehmen die Überbrückungshilfe gegen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer verrechnen.

Angehörige im Sinn dieser Bestimmung sind Ehe- bzw Lebenspartnerin und -partner, die mit der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Dienstreise im gemeinsamen Haushalt gewohnt haben; mangels solcher – in dieser Reihenfolge – Kinder und Adoptivkinder, Eltern, Geschwister, Stiefkinder.

Nachgewiesene gesetzliche Unterhaltsansprüche hat das Unternehmen auf Verlangen vorschussweise zu erfüllen; die ausgezahlten Beträge vermindern den Vorschuss gemäß Absatz 1.

Sondervereinbarungen, betriebliche Regelungen

43. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
– deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort

- weitgehend selbst bestimmen (zB Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter im Vertrieb) oder
- die zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind oder
- in Betrieben ohne Betriebsrat

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

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

Rechnungslegung, Verfall

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

ABSCHNITT 11 JUBILÄUMSGELD

1. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum

- 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsgehalt,
- 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsgehälter,
- 45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsgehälter

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem vollendeten 40. und 45. Dienstjahr gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Mo-

natsgehältern; dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund endet.

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

ABSCHNITT 12

DIENSTERFINDUNGEN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

1. Diensterfindungen im Sinn des § 7 Abs 3 des Patentgesetzes sind dem Unternehmen anzubieten. Das Unternehmen hat innerhalb von 3 Monaten vom Tag der Anbietung an zu erklären, ob es die Erfindung für sich in Anspruch nimmt. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist das Unternehmen zur Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Bei Inanspruchnahme der Erfindung hat es die gesetzlich vorgesehene Entschädigung an die Erfinderin bzw den Erfinder und die Pa-

tentgebühren zu zahlen. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer ist auf Verlangen bei der Eintragung in das Patentregister als Erfinderin bzw Erfinder zu nennen.

2. Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

ABSCHNITT 13

FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG

Fälligkeit

1. Gehalt und alle pauschalierten Ansprüche sind spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats zu zahlen.

Ansprüche aus Dienstreisen, deren schriftliche Abrechnung bis zum 20. eines Monats erfolgt, sind spätestens am Monatsletzten zu zahlen, bei späterer Abrechnung am Letzten des Folgemonats.

Für die Fälligkeit der Abfertigung Alt gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (§ 23 Abs 4 AngG, § 2 Abs 1 ArbAbfG).

Alle anderen Ansprüche sind spätestens am Letzten des Folgemonats zu zahlen, insbesondere:

- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,
- Zulagen, Zuschläge, Prämien etc.

Abrechnung

2. Der Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender monatlicher Abrechnungszeitraum (zB jeweils bis zum 20. des Monats) durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern.

3. *[Gilt nur für Arbeiterinnen bzw Arbeiter.]*

Information über Zeitguthaben bzw -schulden

4. Wenn bei

- der Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle,
- der Abgeltung von Voll- bzw Teilzeitmehrarbeit oder von Überstunden durch Zeitausgleich,
- der Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben

die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer monatlich im Nachhinein über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit des Abrechnungszeitraumes sowie über den Gesamtsaldo (Zeitguthaben bzw -schuld) schriftlich zu informieren.

Rundung betrieblicher Beträge

5. Bei der Erhöhung von in betrieblichen Regelungen vorgesehenen Beträgen von weniger als 5 Euro sind diese auf mindestens 3 Nachkommastellen kaufmännisch zu runden, soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist. Kann die Gehaltsverrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

ABSCHNITT 14

URLAUB

1. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht

sich - unter Einbeziehung allenfalls gemäß § 3 UrlG anzurechnender Vorzeiten - nach Vollendung des

25. Jahres auf 36 Werktage. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind 3 Jahre einer Schulausbildung anzurechnen, die erfolgreich mit Reifeprüfung (Matura) abgeschlossen wurde.³⁴⁾ Fallen derartige Schulzeiten und Zeiten von Arbeitsverhältnissen zusammen, ist diese Zeit nur einmal zu berücksichtigen.

2. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.

Regelmäßig geleistete Überstunden sind bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes in der Regel zu berücksichtigen. Als regelmäßig gelten Überstunden dann, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet wurden. Kalendermonate, in denen die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer überwiegend berechtigt abwesend war (zB wegen Krankheit, Urlaub oder sonstiger bezahlter Dienstverhinderung), sind auszuschneiden. Der Rück-

rechnungszeitraum ist um ausgeschiedene Monate zu verlängern. Regelmäßig geleistete Überstunden sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (zB wegen Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Am 30. 4. 2011 bestehende, davon abweichende Berechnungsmethoden bleiben aufrecht, so lange nicht durch Betriebsvereinbarung der Übergang zur Regelung des vorstehenden Absatzes vereinbart wird; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern.

3. Während desurlaubes dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Zum Verbrauch von Urlaub während der Kündigungsfrist können sie nicht verpflichtet werden.

ABSCHNITT 15 BILDSCHIRMBRILLE, TELEARBEIT

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, ist aufgrund einer ärztlichen Verordnung eine Bildschirmbrille zur Verfügung zu stellen bzw sind die notwendigen Kosten zu ersetzen.³⁵⁾

2. Telearbeit liegt vor, wenn sich der Arbeitsplatz ganz oder teilweise in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte (zB Wohnung) befindet und elektronische Kommunikations- sowie Bürotechnologie für die Tätigkeit bestimmend ist.

Telearbeit ist nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern möglich.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Wenn keine Betriebsvereinbarung gilt, sind Vereinbarungen, insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen. Der von den Kollektivvertragsparteien ausgearbeitete Muster-Dienstzettel ist dabei zu Grunde zu legen [Anhang 3, Punkt 3 (Seite 55)].

ABSCHNITT 16 ABFERTIGUNG

Abfertigung Neu

1. Für Arbeitsverhältnisse, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) unterliegen, gelten die kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Abfertigung Alt nicht.

Nach Vereinbarung eines Übertrittes von der Abfertigung Alt zur Abfertigung Neu ist die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung

ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, wenn die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG³⁶⁾ bestimmt ist.

³⁴⁾ Durch diese Bestimmung wird die Höchstanzahl von 2 Schuljahren neben Dienstzeiten gemäß § 3 Abs 3 UrlG erweitert.

³⁵⁾ Weitere Regelungen zur Bildschirmarbeit enthält § 68 ASchG.

³⁶⁾ „Festlegung von Rahmenbedingungen für die ... Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach dem BM[S]VG.“

Abfertigung Alt

Abfertigung Alt bei Teilzeit bzw Elternteilzeit

2. Wenn

- innerhalb von 5 Jahren vor einer abfertigungswahrenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollzeit- eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart bzw das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung verringert wird oder
- Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer kündigen, die sich in gesetzlicher Elternteilzeit befinden, deren Ausmaß unter der vorher vereinbarten Normalarbeitszeit liegt,

erfolgt die Berechnung des Monatsentgeltes für die Bemessung der Abfertigung Alt wie folgt (Berechnungsbeispiel auf Seite [57](#)):

- Es ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß während der gesamten Dauer der Betriebszugehörigkeit zu ermitteln. Wurde vor der letzten Herabsetzung der Arbeitszeit überwiegend Vollzeit gearbeitet, ist für die Berechnung des Durchschnittes die gesamte Dienstzeit vor der letzten Herabsetzung als Vollzeit zu berücksichtigen. Anrechenbare Karenzen bzw Präsenzdienste sind mit jenem Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen, welches vor ihrem Antritt vereinbart war. Nicht anrechenbare Zeiten sind aus der Berechnung auszuschneiden.
- Durch Aufwertung des letzten Entgeltes (einschließlich der Sonderzahlungen) im Verhältnis der zuletzt vereinbarten Stundenzahl pro Woche zu diesem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß ist ein fiktives Entgelt zu berechnen. Wurde anlässlich der Verringerung der Normalarbeitszeit das auf die Stunde bezogene Entgelt erhöht, ist diese Erhöhung abzuziehen.

Wurde anlässlich einer Verringerung der Normalarbeitszeit eine Abfertigung Alt gezahlt, gelten diese Bestimmungen nicht.

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder jenen Betriebsteil gelten, in dem die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

3. Wird das Arbeitsverhältnis während einer gesetzlichen Elternteilzeit vom Unternehmen gekündigt oder durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt, einvernehmlich oder durch Zeitablauf beendet, ist bei der Ermittlung des Entgeltes für die Bemessung der Abfertigung die frühere Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.³⁷⁾

Abfertigung Alt bei Pensionsantritt bzw Erreichung des Regelpensionsalters

4. Anspruch auf die Abfertigung Alt haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und von diesen

- wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG bzw Artikel X Nachtschwerarbeitsgesetz oder
- wegen Erreichen des Regelpensionsalters (derzeit bei Männern Vollendung des 65., bei Frauen des 60. Lebensjahres)

unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins gekündigt wird.

Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen

5. Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Firmenpensionen, Pensionszuschüsse oder ähnliche Leistungen vom Unternehmen erbracht, ruhen diese Leistungen während des Abfertigungszeitraumes (dh für die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs 1 AngG aufgrund der Dienstzeit vorgesehen ist).³⁸⁾

Abfertigung Alt bei zusammengerechneten Arbeitsverhältnissen

6. Werden Arbeitsverhältnisse gemäß Abschnitt 3 Punkt 1 zusammengerechnet, vermindert sich der Anspruch auf Abfertigung Alt um jene Anzahl von Monatsentgelten, die nach dem 1. 5. 2012 bereits als Abfertigung für zusammengerechnete Arbeitsverhältnisse gezahlt wurde.

ABSCHNITT 17 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verfallsfrist.

2. Abweichend davon müssen

- Vergütungen für Teilzeit- bzw Vollzeitmehrarbeit sowie Überstunden,
- Sonntagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrentzulagen

³⁷⁾ § 23 Abs 8 AngG.

³⁸⁾ Die Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche bzw umgekehrt kann gemäß § 23 AngG vereinbart werden.

bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes sind.³⁹⁾

Bei einer Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw Überstunden läuft die Verfallsfrist ab dem Ende jenes für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, in dem

die Überstundenleistung erfolgte. Wurde kein Betrachtungszeitraum vereinbart, läuft die Verfallsfrist ab dem Ende des Kalenderjahres.

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

ABSCHNITT 18

VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages, die über den Anlassfall hinaus von Bedeutung sind, soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreterinnen bzw Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Diese sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

Unternehmen und Betriebsrat haben die Vermittlerinnen bzw Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

ABSCHNITT 19

GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1. 5. 2018 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

³⁹⁾ Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist in Abschnitt 10 Punkt 45 (Seite [39](#)) geregelt.

ANHÄNGE

ANHANG 1 ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2019

Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen

1. Mindestgehälter [Abschnitt 6 Punkt 22 (Seite [23](#))], Lehrlingsentschädigungen [Abschnitt 6 Punkt 63 (Seite [27](#))], Mindestzulagen [Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17, 19 (Seite [31](#))] und Mindestreiseaufwandsentschädigungen [Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8 (Seite [33](#))] ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Gehälter

2. Die tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 3,2 % zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Punkt 3 oder 4 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Einmalzahlungsoption

3. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2019 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 3,0 % und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

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

- Ist-Gehaltes im April 2019 der bzw des einzelnen Angestellten oder
- durchschnittlichen Ist-Gehaltes im April 2019 der Angestellten im Betrieb oder
- durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2019 aller Arbeiterinnen, Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten erforderlich. Die Gehälter von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Varianten b und c für die

Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2019 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die am 30.9.2018 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2019 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2018 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2019 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Gehälter von Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2018, aber vor dem 1.5.2019 begonnen hat und am 15.9.2019 aufrecht ist,

- gemäß Punkt 2 zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- gemäß Punkt 3 Abs 1 zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die am 1.5.2019 und am 15.9.2019

- in gesetzlicher Elternkarenz sind,
 - Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw Zivildienst leisten oder
 - in einem Lehrverhältnis stehen,
- ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Punkt 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 20.5.2019 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2019 sind die Gehälter gemäß Punkt 3 Abs 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2019 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter gemäß Punkt 2 und Punkt 3 Abs 1 für die Monate ab Mai 2019 bis zum 31.7.2019 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

4. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2019 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 3,0 % und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Gehälter einzelner Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht. Zusätzlich zu der Ist-Gehaltserhöhung sind mindestens 0,4 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Gehaltserhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2019 ist die Erhöhung gemäß Punkt 4 Abs 1 vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2019 zu berechnen und bis 31.7.2019 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter gemäß Punkt 2 und Punkt 4 Abs 1 für die Monate ab Mai 2019 bis zum 31.7.2019 nachzuzahlen.

Die Gehaltssumme des Monats April 2019 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen über die Bemessungsgrundlage des Leistungsvolumens (Abschnitt 6 Punkt 39 lit a bis e) zu ermitteln.

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

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

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 20.5.2019 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).

Freizeitoption

5. Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter gemäß Punkt 2 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 5 Stunden 20 Minuten;

- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt 4 Punkt 36) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochengeld- oder Rehabilitationsgeld-Bezug, gesetzliche Elternkarenz, Familienzeit, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf,
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztätig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Ist-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2019 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2019 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben bis 15.10.2019 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.

- Bis 15.9. 2019 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15.9. 2019 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11. 2019 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11. 2019 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das Ist-Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1. 2020 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt zum 1.5. 2019 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Anwendung mehrerer Optionen

6. Verteilungs-, Einmalzahlungs- und Bildungs- und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- bzw Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Lohnsumme des Monats April 2019 noch in die individuellen Erhöhungen der Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Zulagen

7. Die Zulage für die 3. Schicht und die Nachtarbeitszulage werden am 1.5. 2019 auf € 2,430, am 1.5. 2020 auf € 2,651 und am 1.5. 2021 auf € 2,872 erhöht. Die übrigen Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,5% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Provisionsvertreterinnen und -vertreter

8. Liegt bei Provisionsvertreterinnen bzw -vertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1.5. 2019 anzuwendende kollektivvertragliche Mindestgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollzeitbeschäftigten Vertreterinnen bzw Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Andere Bezugsformen

9. Andere Bezugsformen als das Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbezieherinnen bzw -beziehern, Prämien, Sachbezüge etc, bleiben unverändert.

Schlussbestimmung

10. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 4, 7,8 sind mit Wirkung ab 1.5. 2019 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG 2 ÜBERGANGSRECHT

1. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN ENTLOHNUNGSSYSTEMS (ABSCHNITT 6 „ENTLOHNUNG“)

§ 1 Einstufung

[Nicht mehr anwendbar.]

§ 2 Vorrückungsstufen

Einreihung am 1. 5. 2004

Vorrückung

(1) Für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. 5. 2003 begonnen haben, gilt: Erfolgt die Einstufung in die neue Beschäftigungsgruppe gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs 1), richtet sich der Anspruch auf die fixierten Biennien des Übergangsrechtes (§ 2 Abs 2) sowie auf die Vorrückungen des EES-Dauerrechtes (§ 15 KVAngEEI) nach der Vorrückungstabelle. Ausgangspunkt für den Termin der fixierten Biennien bzw der Vorrückung ist der letzte Vorrückungstichtag aus dem Biennialsystem vor dem 1. 5. 2004.

Vorrückungstabelle

Eintritt vor 1. 5. 2003 Verwendungsgruppen-Jahre (VG-J) am 30. 4. 2004	Übergangsrecht Fixiertes Biennium	EES-Dauerrecht	
		1./2. Vorrückung*	3./4. Vorrückung**
Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1. 5. 2004			
1. und 2. VG-J	2, 4	6	9, 12
nach 2 VG-J	2	4	7, 10
nach 4 VG-J	-	2, 4	7, 10
nach 6 VG-J	2, 4	-	-
nach 8 VG-J	2	-	-
nach 10 VG-J	-	-	-

* Abschnitt 6 Abs 22 KVAngEEI – Vorrückungswerte „2,4 BG-J“.

** Abschnitt 6 Abs 22 KVAngEEI – Vorrückungswerte „7,10 BG-J“.

Fixiertes Biennium

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

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

Individuelles Mindestgehalt

(3) Das zum 30. 4. 2004 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertragserhöhung vom 1. 5. 2004 im Ausmaß von 2,6 % darf nicht unterschritten werden. Dieser Betrag erhöht sich nur zu den in der

Vorrückungstabelle (§ 2 Abs 1) vorgesehenen Zeitpunkten um allfällige fixierte Biennien (§ 2 Abs 2). Günstigere Regelungen aus dem EES-Dauerrecht (Abschnitt 6 KVAngEEI) werden hievon nicht berührt.

Alle Werte in €.

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

[Abs 4 bis 10 nicht mehr anwendbar.]

§§ 3 bis 5

[nicht mehr anwendbar.]

§ 6 Anpassung betrieblicher Regelungen

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

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

§ 7

[nicht mehr anwendbar.]

§ 8 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

(1) Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Übergangsrechtes soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

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

2. EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN DIENSTREISERECHTES (ABSCHNITT 10 „DIENSTREISE UND MONTAGE“)

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen nach Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz

Die Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten sind für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz ab 1. 1. 2016 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr anzuheben, bis der Wert des Tag- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb der EU erreicht ist.

So lange diese Tagelder unter dem Taggeld für Dienstreisen innerhalb der EU liegen, gilt ab dem 29. Tag der Dienstreise ein um 10 % abgesenkter Wert.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise gilt ein um 10 % unter dem Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegender Wert; dieser darf jedoch das ab dem 8. Tag gebührende Nächtigungsgeld innerhalb der EU nicht unterschreiten.

3. VERWEISUNGEN IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND ARBEITSVERTRÄGEN

Verweisungen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen auf den Kollektivvertrag in der am 30. 4. 2012 geltenden Fassung sind seit 1. 5. 2012

sinngemäß auf die entsprechenden neu gegliederten Kollektivvertragsbestimmungen anzuwenden.

4. BERECHNUNG VON ENTGELT-DURCHSCHNITTEN (ABSCHNITT 9 PUNKT 2 „SONDERZAHLUNGEN“)

Für Unternehmen, die gemäß § 18 Abs 2 KVAngEEI (Fassung 1. 5. 2011) die Berechnung des Durchschnittes der Zulagen bis zum 30. 4. 2012 nicht auf

der Basis des Betrachtungszeitraumes der letzten 3 Monate vorgenommen haben, ist dies weiterhin zulässig.

5. MEISTERINNEN UND MEISTER

Die Gehälter von Meisterinnen und Meistern, Obermeisterinnen und Obermeistern sowie Montageleiterinnen und Montageleitern, die vor dem 1. 5. 2012 bereits als solche tätig waren, müssen den Mindestlohn der bzw des am höchsten eingestuften ihnen unterstellten Arbeiterin bzw Arbeiters um 10 % (Meisterinnen bzw Meister oder Montageleiterin bzw Montageleiter) bzw 15 % (Obermeisterin bzw Obermeister) übersteigen. Darüber hinaus müssen die Gehälter die-

ser Personen mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Personen erreichen.

Dienstzeiten von Hilfsmeisterinnen und Hilfsmeistern, die am 30. 4. 2012 in Beschäftigungsgruppe F eingestuft waren, sind bei einer Umstufung in die Beschäftigungsgruppe G oder H zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen. Jedoch können höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

ANHANG 3 DIENSTZETTEL-MUSTER

1. Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG⁴⁰⁾

DIENSTZETTEL

1. Unternehmen:
Firma:
Anschrift:
2. Arbeitnehmerin bzw . Arbeitnehmer
Name: geboren am:
Anschrift:
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit dauert bis *)
Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*)
4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
Kündigungstermine: *)
5. Vorgesehene Verwendung:
6. Einstufung:
– Beschäftigungsgruppe Vorrückungsstufe:
– angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
– voraussichtlich nächste Vorrückung am:
– bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F: *)
7. Das Bruttogehalt / Fixum *) beträgt € pro Monat.
Fälligkeit:
Provisionsregelung / Prämie: *)
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile *):
.....
Die Bezüge werden auf das von der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer bekannt gegebene Konto überwiesen.
8. Gewöhnlicher Arbeitsort (Einsatzort):
.....
9. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Kollektivvertrag Stunden.*)
Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden. *)
10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.

⁴⁰⁾ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie sowie die Betriebsvereinbarungen. *)

Diese sind (Ort)
zur Einsichtnahme aufgelegt.

12. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:

.....

.....

..... , am

*) Nichtzutreffendes bitte streichen.

2. Dienstzettel gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 KVAngEEI

DIENSTZETTEL

Name:

Gemäß Abschnitt 6 Punkt 10 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie werden Sie ab in die Beschäftigungsgruppe nach Beschäftigungsgruppenjahren eingestuft.

Die nächste Vorrückung innerhalb der Beschäftigungsgruppe findet voraussichtlich am statt.

Ihr Mindestgehalt beträgt: €

Das Ist-Gehalt beträgt: €

....., am

3. Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß Abschnitt 15 KVAngEEI

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

Zwischen (Unternehmen)
und Herrn/Frau *)
(Arbeitnehmerin bzw Arbeitnehmer)

wurde Telearbeit im Sinn des Abschnittes 15 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie ab vereinbart.

1. Außerbetriebliche Arbeitsstätte

Adresse:

2. Arbeitszeit

Normalarbeitszeit

Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.*)

Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt:

.....

Anmerkung: Eine von der betrieblichen Arbeitszeit abweichende Verteilung der Arbeitszeit oder Gleitzeit kann vereinbart werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

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

Arbeitszeitaufzeichnungen: Die Arbeitszeit ist von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.*)

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

4. Arbeitsmittel

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

Diese Arbeitsmittel werden vom Unternehmen installiert und gewartet.

Die Arbeitnehmerin bzw 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 so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

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

5. Aufwandserstattung:

Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werdender Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer erstattet:

..... *)

Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert: *)

6. Datenschutz, Haftung:

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

7. Kontakt zum Betrieb:

Das Unternehmen ist verpflichtet, Telearbeitnehmerinnen bzw -arbeitnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen und sie über das betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebot zu informieren.

8. Beendigung der Telearbeit

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer 3-monatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Ankündigungsfrist.

Anmerkung: Gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt.

9. Sonstiges:
.....
.....

....., am

ANMERKUNG: Ein Dienstzettel kann entfallen oder entsprechend verkürzt werden, wenn die obigen Gegenstände durch Betriebsvereinbarung geregelt sind.

* Nicht Zutreffendes streichen.

ANHANG 4 BERECHNUNGSBEISPIELE

1. Berechnung der Sonderzahlungen bei Änderung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 9 Punkt 8))

Jänner bis März: 38,5 Wochenstunden
April bis Dezember: 20 Wochenstunden

3 (Monate) x 38,5 Std. = 115,5 Stunden
9 (Monate) x 20 Std. = 180,0 Stunden
Summe: 295,5 Stunden

295,5 Stunden : 12 (Monate) = 24,63 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.

Beträgt die Teilzeitbeschäftigung im Auszahlungsmonat 20 Wochenstunden, ist der Monatslohn durch 20 zu teilen und mit 24,63 zu vervielfachen, um das Urlaubsgeld zu berechnen. Gegebenenfalls ist regelmäßig geleistete Teilzeitmehrarbeit mit jenem Euro-Betrag zusätzlich zu berücksichtigen, der sich aus dem Durchschnittsbetrag der in den letzten 12 Kalendermonaten ausbezahlten Vergütung von Teilzeitmehrarbeit (einschließlich Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 16 Punkt 2)

Beispiel:

a) Dauer des Arbeitsverhältnisses 15 Jahre 3 Monate (= 183 Monate), davon

- 159 Monate: 38,5 Wochenstunden
- 24 Monate: 20 Wochenstunden

→ durchschnittliches Beschäftigungsausmaß:
159 Monate x 38,5 Std. + 24 Monate x 20 Std. =

6.601,5 Std.

6.601,5 Std. : 183 Monate = 36,07 Std.

b) Letztes Ist-Gehalt: € 1.000,00

→ Fiktives Ist-Gehalt:

€ 1.000,00 : 20 Std. = € 50,00

€ 50 x 36,07 Std. = € 1.803,50

Berücksichtigung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld): € 1.803,50 x 14 : 12 Monate = € 2.104,08

c) Abfertigung ab 15 Dienstjahren: 6 Monatsentgelte

→ 6 x € 2.104,08 = € 12.624,48

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (zB Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollzeitbeschäftigung (Basis letztes Ist-Gehalt) vorzugehen.

Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wurde aufgrund der Umstellung von Voll- auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern ein höheres Gehalt), ist der seinerzeitige auf die Stunde bezogene Erhöhungsbetrag von dem letzten Ist-Gehalt abzuziehen.

Beispiel:

aliquotes Ist-Gehalt:	€ 1.000,-
freiwillige Erhöhung:	€ 300,-
letztes Ist-Gehalt:	€ 1.300,-

→ € 1.300,00 - € 300 = € 1.000,-

ANHANG 5 GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

1. ERPROBUNG BETRIEBLICHER ARBEITSZEITMODELLE AB 1. 5. 2006

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes mit einigen Betrieben Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten und dort befristet zu erproben. Sie werden Betriebe auswählen, die für die Elektro- und Elektronikindustrie charakteristisch sind. Zu diesem Zweck können mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien Betriebsvereinbarungen abge-

schlossen werden, die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes von den kollektivvertraglichen Bestimmungen befristet abweichen. In solchen Betriebsvereinbarungen können darüber hinaus Regelungen getroffen werden, die laut Arbeitszeitgesetz vom Kollektivvertrag ausdrücklich zugelassen werden müssen.

2. AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Kollektivvertragsparteien betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbezie-

hung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

3. BILDUNGSKARENZ (§ 11 ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ)

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

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

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

Die Kollektivvertragsparteien sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei

Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

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

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

4. FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a ARBEITSMARKTFÖRDERUNGSGESETZ)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinn des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Un-

terstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

5. FREIZEITOPTION

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass die Freizeitoption in der in Anhang 1 Punkt 5 veranker-

ten Form Teil der Kollektivvertragsabschlüsse der Jahre 2016 bis einschließlich 2025 sein wird.

6. BILDUNGSOPTION

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, eine gemeinsame Arbeitsgruppe zu bilden, die bis April 2020 die Voraussetzungen für die Einführung einer Bildungsoption auf Basis einer Betriebsvereinbarung schafft. Mit Hilfe der Bildungsoption sollen zusätzliche Aus- bzw Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit bzw für ange-

strebte zukünftige Aufgaben vor allem im Hinblick auf die Digitalisierung benötigt werden. Die Arbeitsgruppe wird auch Empfehlungen für Bildungsmaßnahmen erarbeiten. Das dafür erforderliche zusätzliche Bildungsbudget soll sich aus einer geringfügigen Senkung der kollektivvertraglichen Ist-Erhöhung und einem zusätzlichen finanziellen Beitrag des Unternehmens zusammensetzen.

7. ERFOLGSPRÄMIEN

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein: Wird der Praxistest während der Lehrzeit wieder eingeführt, tritt die Bestimmung über Erfolgsprämien (Ab-

schnitt 6 Punkt 66) in der am 1. 5. 2015 geltenden Fassung wieder in Kraft.

8. PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN („ALL-IN-VEREINBARUNGEN“)

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

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

Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und ge-

leistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über das Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

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

ANHANG 6 WOCHENEND- UND FEIERTAGSARBEIT – MUSTER FÜR KOLLEKTIVVERTRAG GEMÄSS § 12a ARG

Aufgrund des § 12a ARG wird für von bis Sonntags- und Feiertagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung der Arbeitszeit (Schichtplan), eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Be-

triebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien. Allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf Grundlage dieses Kollektivvertrages Sonntagsarbeit leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zeitzuschlag von mindestens 50 %, an einem Sonntag von mindestens 100 %. Aus wichtigen persönlichen Interessen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kann die Aufnahme bzw weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden.

Wien, am 2. April 2019

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obfrau:
Mag. Brigitte Ederer

Geschäftsführer:
Dr. Lothar Roitner

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

geschäftsführende Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:
Harald Zebedin

Wirtschaftsbereichssekretärin:
Eva Scherz

BEILAGEN

1) KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten

gemäß dem Bundesgesetz, BGBl I 48/2003, abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Industrie,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten,

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

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

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl I 48/2003, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

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

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

- a)** von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %
- b)** von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
- c)** am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr 50 %

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

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

- a)** von Montag bis Freitag zwischen 18.30 und 20.00 Uhr 70 %
- b)** von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
- c)** am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr 50 %

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Be-

stimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Abs 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Abs 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Abs 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband

geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 Prozent, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20 Uhr 100 Prozent.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinn dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. 9. 1988 – aufgrund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden. Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinn dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1. 9. 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gem § 2 Abs 2 lit b) bzw Bezahlung gem § 2 Abs 3 lit b) zu, sofern die Regelung jener Verordnung entspricht, die aufgrund des Art I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl Nr 397/1991 (§ 6 Abs 3) bis zum Inkraft-Treten des ÖZG 2003 in Geltung war.

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

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

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

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

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

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

§ 5 Arbeitszeit

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

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

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

§ 6 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. 11. 2004** in Kraft.

Wien, am 4. 11. 2004

2) AUSZUG AUS DEM KOLLEKTIVVERTRAG

vom 28. 10. 1996 über die Neuregelung des Gehaltssystems

ARTIKEL V ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 5. 1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 5. 1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungsstichtag weiter anzuwenden.

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

Unter Gehaltsordnung „alt“ und Biennalsprung „alt“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1. 5. 1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung „neu“ und Biennalsprung „neu“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1. 5. 1997 geltenden Höhe zu verstehen.

(2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung „neu“ umzustufen.

Jene, die am 30. 4. 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßig nächsthöhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II „neu“ umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßig nächsthöheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II „neu“, bleibt das bisher erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltsposition „neu“ unter diesem Betrag liegt. Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrstufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung „neu“ umzustufen.

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

a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 12, 14, 16 (18) VGJ befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 10 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 8 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jenen nach 8 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

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

d) Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

(4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen:

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

Diesen Angestellten wird das vor dem 1. 5. 1997, für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinn eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieses Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz

erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltstufe nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinn des Abs 5 lit a) dieses Artikels.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. 4. 1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung „alt“ nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. 4. 1997).

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

Soweit das neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als das Mindestgrundgehalt „alt“, wird das individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Das individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt „neu“ plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt. Der „Umstellungsunterschiedsbetrag“ ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt „alt“ zum Stichtag 30. 4. 1997 und dem Mindestgrundgehalt „neu“ zum Stichtag 1. 5. 1997, der im weiteren unverändert bleibt.

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

Für Angestellte gemäß Absatz 3 lit c) erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung „neu“ (Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 8 Verwendungsgruppenjahren und jener nach 10 Verwendungsgruppenjahren). Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 16 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. 4. 1997.

(5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe („echter Biennalsprung“)

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3 lit a)

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1. 5. 1997 geltenden Regelung noch Anspruch

gehabt hätten. Als Biennalsbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1. 5. 1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3 lit b)

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, dass der Biennalsprung in die Stufe nach 10 Jahren in der Gehaltsordnung „neu“ auf die Biennalsprungszahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird.

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

c) Angestellte gemäß Absatz 3 lit c)

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 10. Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung „neu“ unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe. In den Fällen des Absatzes 3 lit c), 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1. 5. 1997 in die Mindestgehaltstufe nach 2 Verwendungsgruppenjahren eingestuften Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung.

(6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1. 5. 1997) aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächlicher Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt „alt“ entspricht, der laufende Vorrückungstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten.

Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechende Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs 11, 2. Absatz RKV *).

** Gilt bis 30. 4. 2004.*

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden. Den Angestellten, die mit 30. 4. 1997 das 10. Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte: soweit daraus noch ein über die anzurechnenden

Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw Va hinausgehender Biennalsprung zusteht, ist dieser ein Biennalsprung "alt" (Absatz 5 lit a) letzter Satz). Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5-Prozent-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

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

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

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

ARTIKEL VI BETRIEBLICHE REGELUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT ÄNDERUNGEN DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES UND DES ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAGES ÜBER DIE ZEITVORRÜCKUNG

Mit In-Kraft-Treten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, dh infolge der Mindestgehaltserhöhungen 1997 aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neu eingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht. Kommt es binnen 3 Monaten nach In-Kraft-Treten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des 1. Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt. Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertragli-

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

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

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

ARTIKEL VII SONSTIGE BESTIMMUNGEN

1. Lenkzeitregelung:

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc werden ab 1. 5. 1997 so abgeändert, dass anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

2. Umstellungsdienstzettel:

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

ARTIKEL VIII

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15* und des § 19*, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1. 5. 1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von

der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

** Gilt bis 30. 4. 2004 – ab 1. 5. 2004 im § 15 neu zusammengefasst.*

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN

ÜBERGANGSRECHT FÜR KROATIEN, LIECHTENSTEIN, NORWEGEN UND SCHWEIZ AB 1. 5. 2019 (WERTE IN €)

STAAT	TAGGELD 1.5.-31.12.2019		NÄCHTIGUNGSGELD 1.5.-31.12.2019		
	1. – 28. Tag	ab 29. Tag	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
Kroatien	43,00	38,70	29,05	23,30	20,97
Liechtenstein	42,70	38,43		18,10	17,66
Norwegen	52,38	52,38	41,40		37,26
Schweiz	48,80	43,92	32,70		29,43
Grenzorte ⁴¹⁾	42,70	38,43	29,05	18,10	17,66

STAAT	TAGGELD 1.1.-30.4.2020		NÄCHTIGUNGSGELD 1.1.-30.4.2020		
	1. – 28. Tag	ab 29. Tag	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
Kroatien	46,00	41,40	29,05	23,30	20,97
Liechtenstein	45,70	41,13		18,10	17,66
Norwegen	52,38	52,38	41,40		37,26
Schweiz	51,80	46,62	32,70		29,43
Grenzorte ⁴¹⁾	45,70	41,13	29,05	18,10	17,66

⁴¹⁾ Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs 3 RGV)

EU-REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN (WERTE IN €, 1.5.2019)

Geänderte Werte sind in **Fettdruck** hervorgehoben.

Das Taggeld beträgt € 52,38.

BIS 30.4.2013 BEIGETRETENE STAATEN	NÄCHTIGUNGSGELDER		
Österreich	1. – 7. Tag	ab 8. Tag	
	29,05	17,66	
	1. – 7. Tag	8. – 28. Tag	ab 29. Tag
Belgien	29,05	22,70	20,43
Brüssel	32,00		28,80
Bulgarien	29,05	22,70	20,43
Dänemark	41,40		37,26
Deutschland	29,05	27,90	25,11
Grenzorte ⁴²⁾		18,10	17,66
Estland	31,00		27,90
Finnland	41,40		37,26
Frankreich	29,05	24,00	21,60
Paris, Straßburg	32,70		29,43
Griechenland	29,05	23,30	20,97
Irland	33,10		29,79
Italien	29,05	27,90	25,11
Rom, Mailand	36,40		32,76
Grenzorte ⁴²⁾	29,05	18,10	17,66
Lettland	31,00		27,90
Litauen			
Luxemburg	29,05	22,70	20,43
Malta	30,10		27,09
Niederlande	29,05	27,90	25,11
Polen		25,10	22,59
Portugal		22,70	20,43
Rumänien		27,30	24,57
Schweden		41,40	
Slowakei	29,05	17,66	
Pressburg		24,40	21,96
Slowenien		23,30	20,97
Grenzorte ⁴²⁾	17,66		
Spanien	30,50		27,45
Tschechien	29,05	24,40	21,96
Grenzorte ⁴²⁾		17,66	
Ungarn		26,60	23,94
Budapest		26,60	23,94
Grenzorte ⁴²⁾	18,10	17,66	
Ver. Königreich (UK)	36,40		32,76
London	41,40		37,26
Zypern	30,50		27,45

⁴²⁾ Orte, deren Ortsgrenze von der österreichischen Grenze nicht mehr als 15 km Luftlinie entfernt ist (§ 25 Abs 3 RGV)

Mindestgehälter ab 1.5. 2019 (Monatswerte in €)

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.862,20						
B	1.884,30	1.922,00	1.959,70	1.978,55	1.997,40	37,70	18,85
C	2.068,17	2.130,22	2.192,27	2.223,30	2.254,33	62,05	31,03
D	2.206,88	2.273,10	2.339,32	2.372,43	2.405,54	66,22	33,11
E	2.528,95	2.630,10	2.731,25	2.781,83	2.832,41	101,15	50,58
F	2.851,15	2.965,20	3.079,25	3.136,28	3.193,31	114,05	57,03
G	3.279,05	3.410,22	3.541,39	3.606,98	3.672,57	131,17	65,59
H	3.596,79	3.740,67	3.884,55	3.956,49	4.028,43	143,88	71,94
I	4.400,83	4.576,89	4.752,95	4.840,98	4.929,01	176,06	88,03
J	4.831,73	5.025,01	5.218,29	5.314,93	5.411,57	193,28	96,64
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	6.387,65	6.643,14	6.770,89	6.898,64	7.026,39	255,49	127,75

Stichwortverzeichnis

A		Arbeitnehmerschutz	
Abfertigung Alt	42	Bildungswoche	18
Altersteilzeit	16	Dienstreise, Quartier	35
Elternkarenz-Ende, Austritt wegen unterlassener Information	10	Arbeits- und Sozialgericht	
Wechsel von Voll- zu Teilzeitbeschäftigung, Berechnung	57	EES-Übergangsrecht, Auslegung, Vermittlung vor Anrufung	48
Abfertigung Neu	41	Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor Anrufung	43
Abgeltung		SEG-Zulagen, Vermittlung vor Anrufung	31
Mehrarbeit	62	Arbeitsgericht	
Abordnung zu Begräbnis		Gehaltssystem-Neuregelung 1997	68
Arbeitsverhinderung	19	Arbeitskräfteüberlassung	
Abrechnung	40	Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung	15
Abrechnungszeitraum	40	Arbeitsunfähigkeit	
Dienstreise	39	Nächtigungsgeld	35
Kilometergeld	37	Taggeld	35
All-in-Vereinbarungen	59	Arbeitsunfall	
Leistungsvolumen	25	Dienstreise	35
Altersteilzeit	16	Arbeitsverhinderung	18
Teilzeitmehrarbeit	30	Beendigung, Entgeltfortzahlung	8
Anrechnung		Nächtigungsgeld	34–35
Abfertigung Alt auf Betriebspension	42	Taggeld	35
Abgeltung auf Mehrarbeitszeitgutschrift\-\-zuschlag	63	Urlaubsentgelt	41
Ausbildungsdienst (WehrG), Beschäftigungsgruppenjahre	22	Arbeitszeit	10, 64
Bezüge, überkollektivvertragliche	59	31. Dezember	12
Biennalsprunganzahl, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	66	Altersteilzeit	16
Bildungskarenzdauer, dienstzeitabhängige Ansprüche	58	Arbeitszeitmodelle, Erprobung	58
Elternkarenz, Beschäftigungsgruppenjahre	22	Auslandsdienstreise	38
Elternkarenzen bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen	10	Beruf, Familie	11
Erspartes/Versäumtes auf Lohn bei Arbeitsverhinderung	19	Bewachungspersonal	17
Ist-Gehaltserhöhung, Vorrückung	24	Chauffeur (w./m.)	17
Leistungsvolumen auf Vorrückungen, Verbot	24	Dekadenarbeit	15
Präsenzdienst, Beschäftigungsgruppenjahre	22	Durchrechnungsmodelle	13
Provisionen auf Mindestgehalt	23	Durchrechnungszeitraum	64
Remunerationen auf Mindestgehalt	23	Jugendliche	13
Schulzeiten für Urlaubsausmaß	41	Kurzarbeit	17
Sonderzahlungen	59	Lage, Festsetzung	11
teilqualifizierende Ausbildung, Lehrlingsentschädigung	28	Mehrleistungen	11
Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung	24	Nacharbeit	12
Umstufung, Wartezeit für Anrechnungsvereinbarungen	24	Normalarbeitszeit	10
Vorarbeiterdienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre	22	Portier (w./m.)	17
Vordienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre	22	Rufbereitschaft	16
Vorlehre, Lehrlingsentschädigung	28	Ruhezeit, tägliche	11
Zivildienst, Beschäftigungsgruppenjahre	22	Sanitätsdienst	17
		Schichtarbeit	15
		Sonntagsarbeit	15
		Übergangsrecht	49
		Umwandlung Geld in Zeit	11
		Verkürzung	63
		Verkürzung der Normalarbeitszeit	17
		Vier-Tage-Woche	16
		Weihnachten	12
		Werkfeuerwehr	17
		wöchentliche	62
		Zeitguthaben, Beendigung	18
		Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer	40
		Zeitschuld, Beendigung	18

Ärztin, Arzt		Nahbereichstaggeld	34
Arbeitsverhinderung	19	Reiseentgelt	36
Attest, Nacharbeit	12	Beendigung, Arbeitsverhältnis	8
Bildschirmbrille	41	siehe auch Austritt, Befristung, Entlassung, Kündigung, Tod	
Heimfahrt, Empfehlung	37	Abfertigung	41
Untersuchung, Nacharbeit	12	Befristung, Ablaufmitteilung	9
Ausbildung		einvernehmlich, Abfertigung Alt	42
Bildungswoche	18	Entgeltfortzahlung	8
Einstufung	20–21	Fahrtenbuch	37
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertrags- parteien	58	Frühwarnsystem	58
Taggeldkürzung	35	Gehalt	31
Ausbildungsdienst (WehrG)		Leistungsvolumen	25–26
Anrechnung für Vorrückung	22	Postensuchtage	8
Einmalzahlungsoption	44	Probezeit	8
Ausgangspunkt		Sonderzahlungen	32
Dienstreise	33	Tod	9
Auslagenersatz, pauschaler	35	Zeitgutschrift	63
Auslandsdienstreise	34, 38	Befristung	
Arbeitszeit	38	Abfertigung Alt	42
Gewalt, höhere	38	Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung	9
Kreditkarte	38	Beginn, Arbeitsverhältnis	8
Sondervereinbarungen	38	Gehalt	31
Tag-, Nächtigungsgeld	33–34	Leistungsvolumen	25
Tag-, Nächtigungsgeld, Europäische Union	49	Sonderzahlungen	32
Überbrückungshilfe	39	Begräbnis	
Versicherung	38	Arbeitsverhinderung	19
Vorschuss	38	Behaltepflcht	
Wochenende	38	Lehrlinge	9
Auslegung		Behördenweg	
Kollektivvertrag	43	Arbeitsverhinderung	19
Austritt		Beifahrerin, Beifahrer	
Abfertigung Alt	42	Reiseentgelt	35
Altersteilzeit, Zeitguthaben	17	Beratung	
Dienstzeitenzusammenrechnung	10	Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebs- rat	24
Elternkarenz-Ende	10	Berichterstattung	
Entgeltfortzahlung	8	Nächtigungsgeld, Inland	34
Jubiläumsgeld	39	Berufsausbildung, integrative	
Nachtarbeit	13	Einstufung	20
Zeitguthaben	18	Lehrlingsentschädigung	27
Zeitschuld	18	Berufseinstieg	
B		Entlohnung	20–21
Bahn		Berufsschule	
Fahrtkostenersatz	36	Anrechnung, Lehrlingsentschädigung	28
Nächtigungsgeld	35	Dienstreise	33
Reiseentgelt, Nacht	36	Internatskosten	28
Bandbreitenmodell	14	Beschäftigungsgruppen	20
Betriebsversammlung	15	betriebliche	22
Durchrechnungszeitraum	14	Beschäftigungsgruppenjahre	22
Entlohnung	14	Umstufung	24
Kombinationen	14	Betriebspension	
Leiharbeit, Betriebsvereinbarung	15	Altersteilzeit	17
Normalarbeitszeit, Lage	14	Betriebsrat	
Pflegefreistellung	15	Ausbildungskosten-Rückerstattungsvereinba- rung, Information über	18
Teilzeit	15	Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Zustim- mung	35
Überstunden	14	Bandbreitenmodell, Zustimmung	14
Zeitguthaben	14	Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwir- kung	20
Zeitkonto	14	Bildungsfreistellung, Sonderzahlungen	32–33
Zeitzuschlag	14		
Baubüro	33		
Baustelle			
keine Betriebsstätte	33		
Lenkentgelt	36		

Dienstreise, Information über Sondervereinbarungen	38	Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel	22
Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung	26	Bildungskarenz	58
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte, Zustimmung	25	Dekadenarbeit	15
Leistungsvolumen, Mitteilung	26	Dienstreise, Sondervereinbarungen	39
Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung	26	Dienstreise; Ausgangspunkt	33
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung	17	Einarbeitung ganzer Tage, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz	13
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel	24	Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	13
Witterungseinflüsse, Verrichtung anderer Arbeiten	19	Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat	32
Betriebsrat, Betrieb ohne		Entlohnungssystem, Anpassung betrieblicher Regelungen	48
Abrechnungszeitraum	40	Erhöhte Normalarbeitszeit	13
Auslandsdienstreise, Fremdwährung	35	Grundvergütung, Berechnungsart	29–30
Bandbreitenmodell	14	Leiharbeit, Bandbreitenmodell	15
Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel	22	Leiharbeit, Sonntagsarbeit	60
Betriebsstätte	33	Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe	27
Dienstreise, Ausgangspunkt	33	Leistungsvolumen, Aufteilung	26
Dienstreise, betriebliche Regelung	39	Leistungsvolumen, Auswahl und Aufteilungskriterien	26
Dienstreise, Sondervereinbarungen	39	Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte	25
Einarbeitung ganzer Tage	13	Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung	26
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	13	Leistungsvolumen, Zeitplan	26
Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmonat	32	Lenkentgelt	36
Erhöhte Normalarbeitszeit	13	Nacharbeit, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz	12
Grundvergütung, Berechnungsart	29	Regelung, betriebliche, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	67
Lage der Arbeitszeit	11	Reiseentgelt	36
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung	27	Rufbereitschaft, Bezahlung	16
Leistungsvolumen, Namensliste	26	Rundung betrieblicher Beträge	40
Leistungsvolumen, Vermittlung	26	Schichtarbeit	15
Lenkentgelt	36	Schichtturnus, durchschnittlich 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit	15
Reiseentgelt	36	Sonntagsarbeit	60
Rufbereitschaft, Bezahlung	16	Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleich	30
Rundung betrieblicher Beträge	40	Telearbeit	41
Schichtarbeit	15	Überstunden, Zeitausgleich	29
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum	30	Überstundenvergütung, kürzere Normalarbeitszeit	31
Urlaubsentgelt	41	Umstufung	24
Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt	32	Urlaubsentgelt	41
Verkürzung der Normalarbeitszeit	17	Urlaubsgeld, einheitlicher Auszahlungszeitpunkt	32
Vier-Tage-Woche	16	Verbesserungsvorschläge, Vergütung	40
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien	24	Vier-Tage-Woche	16
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum	24	Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle	24
Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche	16	Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum	24
Betriebsstätte		Zwölf-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche	16
Dienstreise	33	Betriebsversammlung	
Betriebsstilllegung		Bandbreitenmodell, Entgeltfortzahlung	15
Verrichtung zumutbarer Arbeiten	19	Betriebszugehörigkeit	9
Betriebsvereinbarung		Einstufung in B	20
Abrechnungszeitraum	40	Bewachungspersonal	
Arbeitszeitmodelle, Erprobung	58	Arbeitszeit	17
Bandbreitenmodell	14	Biennium, fixiertes	47
Beschäftigungsgruppen, betriebliche	22		

Bildschirmbrille	41	Kürzung, Taggeld, Aus-/Weiterbildungsver-	35
Bildungsfreistellung		anstaltungen	35
Betriebsrat, Sonderzahlungen	32–33	Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten	34
Bildungskarenz	58	Lehrling	33
Bildungsmaßnahmen	18	Lenkentgelt	36
Bildungswoche	18	Lenkzeit	68
Busfahrt		Mahlzeiten, Taggeldkürzung	34
Fahrtkostenersatz	36	Mautgebühren	37
C		Montage	34, 36
Chauffeur (w./m.)		Montagebüro	33
Arbeitszeit	17	Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld	35
D		Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt	36
Deckungssumme		Nachtfahrt, Wagenklasse	36
Unfallversicherung, Auslandsdienstreise	38	Nächtigungsgeld, Europäische Union	49
Dekadenarbeit	15	Nächtigungsgeld, Inland	34
Diensterfindung	40	Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt	36
Dienstjubiläum	39	Parkgebühren	37
Dienstreise	33	Privatauto, Bewilligung	36
Abrechnung	39	Quartier, siehe Quartier	
Abrechnung, Kilometergeld	37	Rechnungslegung	39
Arbeitsunfähigkeit	35	Regelungen, betriebliche	39
Arbeitsunfall	35	Reiseaufwandsentschädigung	33
Arbeitsverhinderung	34–35	Reiseaufwandsentschädigung EU	70
Arbeitszeit, Ausland	38	Reiseentgelt	35
Aufwendungen, Ausland	35	Reisevorbereitung, Ausland	38
Ausbildungsveranstaltung	35	Risikoabdeckung, Ausland	38
Ausgangspunkt	33	Rücktransport nach Tod	38
Ausgangspunkt, Wohnsitz	33	Schiff, Bewilligung	36
Auslagenersatz, pauschaler	35	Schlafwagen, Bewilligung	36
Bahn, siehe Bahn		Schlafwagen, Nächtigungsgeld	35
Bahn, Lenkentgelt	36	Sondervereinbarung, Reise-, Lenkentgelt	36
Bahn, Wagenklasse	36	Sondervereinbarungen	37
Baubüro	33	Sondervereinbarungen, allgemein	39
Baustelle	33, 36	Sonntag, Reiseentgelt	36
Baustelle, Nahbereichstaggeld	34	Spital	37
Begriff	33	Taggeld, Europäische Union	49
Berichterstattung	34	Tod, Rücktransport	37–38
Berufsschule	33	Überbrückungshilfe für Angehörige	39
Betriebsrat, Information über Sonderein-		Übergangsrecht	49
barungen, Ausland	38	Unfall mit Privatauto	37
Betriebsstätte	33	Urlaub	34, 37
Betriebsvereinbarung, siehe Betriebsverein-		Verfall von Ansprüchen	39
barung		Verkehrsmittel	36
Busfahrt	36	Vermittlung, Betriebsstätte	33
Deckelung, Lenkentgelt	36	Versicherung, Ausland	38
Deckelung, Reiseentgelt	36	Vorschuss, Reisekosten, Ausland	38
Dienstzettel, Ausland	38	Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod	38
Entfall, Nächtigungsgeld	35	Vorschuss, Versicherungsleistungen, Aus-	
Entfall, Taggeld	35	land	38
Fahrtenbuch	37	Währung, Tag-, Nächtigungsgeld	35
Fahrtkosten	36–37	Wartezeiten, Reiseentgelt	35
Fahrtkostenersatz	35, 37	Weiterbildungsveranstaltung	35
Feiertage	34, 36	Wochenende, Ausland	38
Gefährdung, persönliche	38	Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland	34
Gewalt, höhere	38	Zeitausgleich	34
Haftung, Kreditkarte	38	Dienstverhinderung, siehe Arbeitsverhinderung	
Haftung, Privatauto	37	Dienstzeitenzusammenrechnung	9
Heimfahrten	37	Abfertigung Alt	42
Heimreise, Gefährdung, Ausland	38	Dienstzettel	8
Kilometergeld	35–36	Auslandsdienstreise	38
Krankheit, siehe Krankheit		Einstufung	20
Kreditkarte, Ausland	38	Muster	51
		Muster, Einstufung	53

Muster, Telearbeit	55	Erhöhungen	44
Telearbeit	41	Fälligkeit	40
Umstellungsdienstzettel	68	Freizeitoption	45
Direktion, KV-Geltungsbereich	8	Fünf-Prozent-Klausel	24
Drittstaaten-Taggeld	34	Gleichbehandlung, Geschlecht	20
Duales Studium	27	Ist-Gehalt	23
Durchrechnungszeitraum	64	Lehrlingsentschädigung	27
E		Leistungsvolumen	25
Ehepartnerin		Mindestgehalt	23
Entbindung, Arbeitsverhinderung	18	Mindestgehalt, individuelles	48
Ehepartnerin, Ehepartner		Regelungen, betriebliche, Anpassungsemp- fehlung	48
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	37	Rundung betrieblicher Beträge	40
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Stundengehalt	20
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	39	Übergangsrecht	47
Eheschließung		Umstufung	24
Arbeitsverhinderung	18	Vermittlung, Übergangsrecht, Auslegung	48
Einarbeitung ganzer Tage	13	Verteilungsoption	45
Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen	13	Vorrückung	22
Teilzeitmehrarbeit	30	Erbin, Erbe	
Einmalzahlung		Todesfallunterstützung	9
Leistungsvolumen, Sanktion	26	Erfolgsprämien	
Einmalzahlungsoption	44	Lehre	28
Einstufung	20	Erhöhte Normalarbeitszeit	13
Dienstzettel	51	Erhöhungen	44
Eltern		Ist-Gehälter	44
Eheschließung, Arbeitsverhinderung	18	Erklärungen, gemeinsame der Kollektivver- tragsparteien	58
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	37	Erschwerniszulage	31
Tod	19	Essenszuschuss	
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	39	Mindestgehalt	23
Elternkarenz		Europäische Union	
Anrechnung bei dienstzeitabhängigen An- sprüchen	10	Begräbnis außerhalb des Wohnortes	19
Beschäftigungsgruppenjahre	22	Heimfahrt	37
Einmalzahlungsoption	44	Reiseaufwandsentschädigung	49
Information über Karenzende	10	F	
Leistungsvolumen	25	Fahrtenbuch	37
Sonderzahlungen	32	Fahrtkosten	36
Elternteilzeit		Ersatz, Heimfahrt	37
Abfertigung Alt	42	Ersatz, Sondervereinbarung	37
Entbindung		Fahrtkostenersatz, Nächtigung zu Hause	35
Arbeitsverhinderung	18	Fahrtkostenzuschuss, Mindestgehalt	23
Entgeltfortzahlung		Fälligkeit	40
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8	Familienzeit	9
Bildungswoche	18	Feiertage	
Entlassung		Einarbeitung	13
Abfertigung Alt	42	Entlohnung	30
Dienstzeitenzusammenrechnung	10	Nächtigungsgeld, Inland	34
Entgeltfortzahlung	8	Reiseentgelt, Zuschlag	36
Jubiläumsgeld	39	Überstundenzuschlag	29
Zeitguthaben	18	Vier-Tage-Woche	16
Zeitschuld	18	Fernbleiben	
Entlohnung	19	ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlun- gen	32
siehe auch Sonderzahlungen		Flug	
Abrechnung	40	Bewilligung	36
Anrechnung auf Mindestgehalt	23	Grenzübertritt	34
Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB	19	Nächtigungsgeld	35
Beendigungsmonat	31	Reiseentgelt, Nacht	36
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	31	Freizeit	
Berufseinstieg	20–21	Dienstreise, Heimfahrt	37
Beschäftigungsgruppen	20	Kündigung	8
Beschäftigungsgruppen, betriebliche	22	Prüfungsvorbereitung	18
Einmalzahlungsoption	44		
Eintrittsmonat	31		

Freizeitoption	45, 59	Ausbildungskosten, Rückerstattungsvereinbarung, Betriebsrat	18
Fremdwahrung		Befristungsablauf, Arbeitnehmer	9
Auslandsdienstreise	35	Elternkarenz-Ende, Arbeitnehmer	10
Frühwarnsystem	58	Leistungsvolumen, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer	26
Führerscheinprüfung		Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Kollektivvertragsparteien	27
Arbeitsverhinderung	19	Leistungsvolumen, Betriebsrat	26
Führung		Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise, Arbeitnehmer	38
Einstufung	21	Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer	40
Fünf-Prozent-Klausel		Internatskosten	28
Vorrückung	24	Ist-Gehalt	23
Zeitvorrückung	66–67	Gehaltssystem-Neuregelung 1997	67
G		J	
Geburt		Jahresbezug	
Arbeitsverhinderung	18	Leistungsvolumen	25
Gefährdung, persönliche		Jahreswechsel	
Auslandsdienstreise	38	Arbeitszeit	12
Gefahrenzulage	31	Überstundenzuschlag	29
Gehalt, siehe Entlohnung		Jubiläumsgeld	39
Gehaltssystem		Altersteilzeit	16
Neuregelung 1997	65	Umwandlung in Zeit	12
Geheimhaltung		Jugendliche	
Diensterrfindung	40	Arbeitszeit	13
Geltungsbereichs-Ausnahmen, Kollektivvertrag	8	K	
Geschäftsführung, KV-Geltungsbereich	8	Karenz, siehe Elternkarenz	
Geschwister		Bildungskarenz	58
Eheschließung, Arbeitsverhinderung	18	Leistungsvolumen	25
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Kilometergeld	36
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	39	Fahrtkostenersatz	35
Gesundheitsförderung		Kinder	
Bildungswoche	18	Eheschließung, Arbeitsverhinderung	18
Gewalt, höhere		Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	37
Auslandsdienstreise	38	Tod, Arbeitsverhinderung	19
Gleichbehandlung		Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	39
Bildungswoche	18	Kollektivvertragsparteien	
Geschlecht, Ansprüche, Verfall	43	All-in-Vereinbarungen, gemeinsame Erklärung	59
Geschlecht, Aus- und Weiterbildung	58	Altersteilzeit, Urlaub, Empfehlung	16
Geschlecht, Einstufung, Gehalt	20	Altersteilzeit, Zusatzpension, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, Empfehlung	17
Geschlecht, Leistungsvolumen, Gehalt	25	Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Zustimmung	58
Gleitzeit		Aus- und Weiterbildung, gemeinsame Erklärung	58
Normalarbeitszeit	10	Auslegung des Kollektivvertrages, Vermittlung	43
Teilzeitmehrarbeit	30	Auslegung, EES-Übergangsrecht	48
Großeltern		Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Vereinbarung	22
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel, Zustimmung	22
Grundvergütung		Betriebsstätte, Vermittlung	33
Teilzeitmehrarbeit	30	Bildungskarenz, Empfehlung	58
Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonntag, Feiertag	29	Bildungskarenz, Empfehlungen	58
Günstigkeitsklausel	43	Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung	58
Jubiläumsgeld	39	Dienstreise, Sondervereinbarungen	39
H		Entlohnung im Eintritts-/Beendigungsmoment	32
Haftung			
Kreditkarte	38		
Privatauto	37		
Telearbeit	41		
Heimfahrten	37		
I			
Impfkosten			
Auslandsdienstreise	38		
Information			
Altersteilzeit, Betriebsrat	16		
Altersteilzeit, BR	16		

Entlohnung, betriebliche Regelungen, Anpassungsempfehlung	48	Lehrlingsentschädigung	27
Frühwarnsystem, Empfehlung	58	Vorlehre, Anrechnung	28
Kilometergeld, Empfehlung	37	Weiterverwendungszeit	9
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Betriebsvereinbarung, Übermittlung	27	Lehrling	
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, Zustimmung	27	Mehrarbeitsverbot	63
Leistungsvolumen, Vermittlung	26	Überstundenverbot	63
Lenkentgelt, Vereinbarung	36	Lehrlingsentschädigung	
Reiseentgelt, Vereinbarung	36	Sonderzahlungen	32
Schichtarbeit, Zustimmung	15	Leiharbeit	
SEG-Zulagen, Vermittlung	31	Bandbreitenmodell, Betriebsvereinbarung	15
Sonntagsarbeit, Zustimmung	60	Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung	60
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum, Zustimmung	30	Leistungsvolumen	25
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung	17	Anpassung	27
Vermittlung, EES-Übergangsrecht	48	Ausmaß	25
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Vereinbarung	24	Auswahl-, Aufteilungskriterien	25
Kollektivvertragswechsel		Auswahl-, Aufteilungskriterien, Verletzung	26
Beschäftigungsgruppenjahre	22	Bemessungsgrundlage	25
Krankenhausaufenthalt, siehe Spitalsaufenthalt		Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren	26
Krankheit		Information, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer	26
Ausland, Rücktransportversicherung	38	KV-Wechsel	27
Dienstreise, Heimfahrt	37	Umwandlung in Zeit	12
Krankenhausaufenthalt, Taggeld	37	Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	26
Nächtigungsgeld	34, 37	Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe	27
Rücktransportversicherung	38	Vorrückungen, Anrechnungsverbot	24
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt	37	Lenkentgelt	36
Urlaubsentgelt	41	Lenkzeit	68
Kreditkarte		M	
Auslandsdienstreise	38	Mahlzeiten	
Kündigung	51	Taggeldkürzung	34–35
Abfertigung Alt	42	Mautgebühren	37
Entgeltfortzahlung	8	Mehrarbeit	55, 62
Kündigungsschutz, Bildungskarenz	58	Abend	62
Postensuchtage	8	Abgeltung	62
Urlaubsverbrauch	41	Samstag	62
Vorrückung, Ausnahme	24	Mehrleistungen	
Kurzarbeit	17	Definitionen	11
Kürzung		Sonderzahlungen	29
Taggeld, Mahlzeiten	34	Vergütung	29
KV Öffnungszeiten	62	MeisterIn	
L		Verwendungsgruppe, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	65–66
Lebenspartnerin		Meisterin, Meister	
Entbindung, Arbeitsverhinderung	18	Beschäftigungsgruppenjahre	22
Lebenspartnerin, Lebenspartner		Einstufung	21
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt	37	Mindestgehalt	23
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Absicherung	67
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise	39	Absicherung, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	65
Lehre		Absicherung, Umstufung, Gehaltssystem-Neuregelung 1997	67
Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung	28	Erhöhung, Gehaltssystem-Neuregelung	67
Berufsausbildung, integrative	27	individuelles	48
Dienstreise	33	Mindestgrundgehalt	
Einmalzahlungsoption	44	Gehaltssystem-Neuregelung 1997	65
Erfolgsprämien	28	Mitteilung, siehe Information	
Internatskosten	28	Mitwirkung, siehe Betriebsrat	
KV-Geltungsbereich	8	Montage	33
Lehrabschlussprüfung, Einstufung	20–22	Montagebüro	33
		Nahbereichstaggeld	34
		Reise-, Lenkentgelt	36

Montageleiterin, Montageleiter		Praktikantinnen, Praktikanten	
Einstufung	21	Pflichtpraktikum, KV-Geltungsbereich	8
N		Praktikum	
Nacharbeit	12	Vergütung	28
Überstunde, Zuschlag	63	Prämien	
Zeitgutschrift	62	Erfolgsprämien, Lehre	28
Nacharbeitszulage	31	Fälligkeit	40
Sonderzahlungen	32	Umwandlung in Zeit	12
Nachtfahrt, -flug		Präsenzdienst	
Fahrtkostenersatz für Bahn	36	Anrechnung für Vorrückung	22
Nachtfahrt, -flug		Einmalzahlungsoption	44
Nächtigungsgeld	35	Leistungsvolumen	25
Reiseentgelt	36	Sonderzahlungen	32
Nächtigungsgeld	34	Probezeit	8
Dienstzettel, Auslandsdienstreise	38	Projektleitung	
Entfall	35	Einstufung	21–22
EU	70	Provision	
Europäische Union	49	Fixum, Erhöhung	46
Höhe, Inland	34	Leistungsvolumen	25
Krankheit	37	Sonderzahlungen	32
Kroatien	69	Provisionsvertreterin, Provisionsvertreter	
Liechtenstein	69	Vorrückung, Ausnahme	23
Norwegen	69	Prüfungsvorbereitung	18
Schweiz	69	Q	
Nahbereich		Quartier	
Reise-, Lenkentgelt	36	Angemessenheit	35
Taggeld	34	Kosten, Lehrling	28
Namensliste		Nächtigungsgeld	35
Leistungsvolumen	26	Nächtigungskostenerstattung	34
Vorrückung, Ausnahme	24	Reise-, Lenkentgelt	36
Normalarbeitszeit	10, 55	Spitalsaufenthalt	37
Änderung, Sonderzahlungen	33	R	
Ausland	38	Rechnungslegung, Dienstreise	39
P		Regelungen, betriebliche, siehe Sonderverein-	
Papamonat	9	barungen	
Parkgebühren	37	Entlohnung, Anpassungsempfehlung	48
Partnerschaft, eingetragene		Günstigkeitsprinzip	43
Arbeitsverhinderung	19	Jubiläumsgeld	39
Pauschale		Rehabilitationsgeld, Sonderzahlungen	32
Bandbreitenmodell	14	Reiseaufwandsentschädigung	33
besondere Berufsgruppen	17	EU	70
Dienstreise	39	Reiseentgelt	35
Dienstreise, Auslagenersatz	35	Reisevorbereitung	
Entlohnung, Kollektivvertragsparteien, ge-		Auslandsdienstreise	38
meinsame Erklärung	59	Remunerationen	
Fälligkeit	40	Anrechnung auf Mindestgehalt	23
Kilometergeld	37	Rückerstattung	
Leistungsvolumen	25	Ausbildungskosten	18
Sonderzahlungen	59	Rückforderung	
Sonntagsarbeit	30	Entgelte, zu Unrecht geleistete, Verjährung,	
Telearbeit	55	Verfall	42
Überstunden, Erhöhung	44–45	Rücktransport	
Vollzeitmehrarbeit, Berechnung	30	Dienstreise, Tod	37
Vollzeitmehrarbeit, Überstunden, Verfall	43	Rufbereitschaft	16
Zulagen, Zuschläge, Altersteilzeit	16	Zulage, Mindestgehalt	23
Pension		Ruhezeit, tägliche	11
Abfertigung Alt	42	Rundung	
Pilotprojekt		betriebliche Beträge	40
Arbeitszeitmodelle, Erprobung	58	S	
Portier (w./m.)		Sabbatical	13
Arbeitszeit	17	Samstag	
Postensuchtage	8	Mehrarbeit	62

Zeitgutschrift	62-63	Sonntag, siehe Wochenende	
Sanitätsdienst		Auslandsdienstreise	38
Arbeitszeit	17	Reiseentgelt, Zuschlag	36
Schichtarbeit	15	Sonntagsarbeit	15
Postensuchtage	9	Sonntagsarbeit, Muster-Kollektivvertrag	60
Schichtzulagen	31	Überstundenzuschlag	29
Schichtzulagen, Sonderzahlungen	32	Sonntagszuschlag	30
Überstundenzuschlag	29	Verfall	42
Schiedskommission		Spitalsaufenthalt	
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	68	Taggeld	37
Schiffsfahrten		Stamm- Betriebsstätte	
Bewilligung	36	Dienstreise	33
Schlafwagen		Stundengehalt	20
Bewilligung	36		
Nächtigungsgeld	35	T	
Schlechtwetter	19	Taggeld	33
Schlichtung		Dienstzettel, Auslandsdienstreise	38
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	68	Drittstaaten	34
Prüfungsvorbereitung	18	Entfall	35
Schmutzzulage	31	EU	33
Schriftform		Europäische Union	49
Abrechnung, Dienstreise	39	Krankheit	37
Arbeitsvertrag	8	Kroatien	69
Dienstreise, Ausgangspunkt	33	Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung	35
Dienstreise, Sondervereinbarung	36	Kürzung, Mahlzeiten	34-35
Dienstzettel	8	Liechtenstein	69
Elternkarenz-Ende, Information	10	Nahbereich	34
Fahrtkostenersatz	37	Norwegen	69
Grundvergütung, Berechnungsart	29	Schweiz	69
Leistungsvolumen, Erhöhung, Information	26	Teiler	
Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung	35	Berechnung der Grundvergütung	29
Risikoabdeckung, Dienstreise	38	Zuschläge, Abend	63
Sondervereinbarungen, Dienstreise	38-39	Zuschläge, Samstag	63
Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise	33	Teilqualifizierende Ausbildung	
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betrieb ohne Betriebsrat	17	Einstufung	20
Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer	40	Internatskosten	28
		Lehrlingsentschädigung	27-28
Schule, siehe Berufsschule		Teilzeit	
Einstufung	20-21	Abfertigung Alt	42
Schülerheim, Internatskosten	28	Ist-Gehalt	23
Urlaubsausmaß, Schulzeiten- Anrechnung	41	Leistungsvolumen	25
Schwiegereltern		Mindestgehalt	23
Tod, Arbeitsverhinderung	19	Sonderzahlungen	33
SEG-Zulagen	31	Umwandlung Geld in Zeit	12
Sonderzahlungen	32	Teilzeitmehrarbeit	
Verfall	42	Altersteilzeit	17, 30
Sondervereinbarungen		Definition	11
Auslandsdienstreise	38	Fälligkeit	40
Dienstreise	39	Gleitzeit	30
Reise-, Lenkentgelt	36	Grundvergütung	30
Sonderzahlungen	32	Sabbatical	30
Änderung der Normalarbeitszeit	33	Verfall	42
Änderung der Normalarbeitszeit, Berechnung	57	Vergütung	30
Fälligkeit	32	Zuschlag	30
Höhe	32	Zuschlag, Beendigung	18
Mehrleistungen, Sonn-, Feiertagsarbeit	29	Zuschlag, Einarbeitung i.V.m. Feiertagen	30
Mindestlohn	23	Telearbeit	41, 55
Pauschale	59	Dienstzettel	55
Teilzeitmehrarbeit	30	Tod	
Zeiten ohne Entgeltanspruch	32	Altersteilzeit	17
		Arbeitnehmer, Dienstreise, Rücktransport	37
		Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer, Unfallversicherung	38

Arbeitsverhinderung	19	Verjährung	42
Dienstreise, Heimfahrt	37	Verkehrsmittel	36
Familienangehörige, Dienstreise, Heim-		Dienstzettel, Auslandsdienstreise	38
fahrt	37	Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien	
Todesfallunterstützung	9	Auslegung des Kollektivvertrages	43
Topf, siehe Leistungsvolumen		Auslegung, EES-Übergangsrecht	48
U		Dienstreise, Betriebsstätte	33
Überbrückungshilfe		Leistungsvolumen	26
Dienstreise, Ausland	39	SEG-Zulagen	31
Übergangsrecht		Verschwiegenheit	
Arbeitszeitrecht	49	Vermittler, Leistungsvolumen	26
Dienstreiserecht	49	Versetzung	
Entlohnungssystem	47	Nacharbeit	12
Meisterinnen, Meister	49	Versicherung	
Sonderzahlungen, Entgelt-Durchschnitte	49	Auslandsdienstreise	38
Überstunde	63	Dienstzettel, Auslandsdienstreise	38
Zuschlag, Abend	63	Verständigung, siehe Information	
Zuschlag, Nacht	63	Verteilungsoption	45
Überstunden		Verwendungsgruppen, siehe Beschäftigungs-	
Altersteilzeit	16	gruppen	
Definition	11	Gehaltssystem-Neuregelung 1997, Über-	
Fälligkeit	40	gangsbestimmungen	65
Lenkengelt	36	Regelung, betriebliche, Gehaltssystem-Neu-	
Pauschale, Berechnung	30	regelung 1997	67
Pauschale, Einmalzahlungsoption	44	Verzicht	
Pauschale, Erhöhung	44	Widerruf	43
Pauschale, Kollektivvertragsparteien, ge-		Vier-Tage-Woche	16
meinsame Erklärung	59	Visa-Gebühren	
Pauschale, Verteilungsoption	45	Auslandsdienstreise	38
Urlaubsentgelt	41	Vollzeitmehrarbeit	
Verfall	42	Definition	11
Zeitausgleich	29	Fälligkeit	40
Zuschlag	29	Verfall	42
Übung, betriebliche		Vergütung	29
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	67	Volontariat, KV-Geltungsbereich	8
Umstellungsdienstzettel	68	Vorarbeiterin, Vorarbeiter	
Umstufung	24	Übernahme in Meisterverhältnis, BG-Jahre	22
Gehaltssystem-Neuregelung 1997	65, 67	Vordienstzeiten	
Umwandlung Geld in Zeit	11	Anrechnung, Beschäftigungsgruppenjahre	22
Beendigung, Arbeitsverhältnis	18	Beschäftigungsgruppenjahre	22
Unfall, siehe Arbeitsunfall		Vorlehre, Lehrlingsentschädigung	28
Privatauto	37	Vorrückung	22
Unfallversicherung		Ausnahme, Fünf- Prozent-Klausel	24
Auslandsdienstreise	38	Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begrün-	
Unterhalt		dete Fälle	24
Auslandsdienstreise, Vorschuss	39	Ist-Gehalt	23
Untersuchung, ärztliche		Ist-Gehalt, Ausnahmen	23
Nacharbeit	12	Ist-Gehaltserhöhung, Anrechnung	24
Urlaub	40	Termin	23
Altersteilzeit	16	Übergangsrecht	47
Dienstreise, Heimfahrt	37	Vorrückungsstufe, Umstufung	24
Nächtigungsgeld, Inland	34	Vorrückungstabelle	47
Urlaubsgeld, siehe Sonderzahlungen		Vorrückungswerte	22
V		Vorrückungszeitpunkt	23
Veränderungen, betriebliche		Vorschuss	
Leistungsvolumen, Anpassung	27	Reisekosten, Auslandsdienstreise	38
Verbesserungsvorschläge		Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise	38
Vergütung, Betriebsvereinbarung	40	Unterhalt, Auslandsdienstreise	39
Verfall	42	Versicherungsleistungen, Auslandsdienstrei-	
Dienstreise	39	se	38
Heimfahrt	37	Vorstand, KV-Geltungsbereich	8
Zeitgutschrift	63		

W		Gehaltssystem-Neuregelung 1997	66
Wartezeit, Elternkarenz-Anrechnung bei dienst-		Zeitzuschläge	
zeitabhängigen Ansprüchen	10	Sonntagsarbeit	60
Wartezeiten, Reiseentgelt	35	Ziellandprinzip, Dienstreise	34
Weihnachten		Zivildienst	
Arbeitszeit	12	Anrechnung für Vorrückung	22
Überstundenzuschlag	29	Einmalzahlungsoption	44
Weihnachtsgeld, siehe Sonderzahlungen		Leistungsvolumen	25
Weiterbildung		Sonderzahlungen	32
Bildungskarenz	58	Zulagen, Zuschläge	29
Bildungswoche	18	Altersteilzeit	16
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertrags-		Bandbreitenmodell	14
parteien	58	Erhöhung, Lohnrunde	46
Nachtarbeit	13	Fälligkeit	40
Taggeldkürzung	35	Nachtarbeit	31
Weiterverwendungszeit nach Lehre	9	Reiseentgelt	36
Werksfeuerwehr		Schichtzulagen	31
Arbeitszeit	17	SEG-Zulagen	31
Widerruf		Sonderzahlungen	32
Anspruchsverzicht, Arbeitsverhältnis, Beendi-		Sonntag	30
gung	43	Sozialzulagen, Anrechnung auf Mindestge-	
Wirtschaftliche Schwierigkeiten		halt	23
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringe-		Teilzeitmehrarbeit	30
rung	27	Überstunde	29
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub	24	Umwandlung in Zeit	12
Witterungseinflüsse		Vollzeitmehrarbeit	29
Verrichtung anderer Arbeiten	19	Zeitzuschlag, Sonntagsarbeit	60
Wochenende, siehe Sonntag		Zusammentreffen	31
Auslandsdienstreise	38	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	9
Nächtigungsgeld, Inland	34	Abfertigung Alt	42
Wochengeld		Zusatzkollektivvertrag	
Sonderzahlungen	32	Dienstreisen	68
Wohnsitz		Zeitvorrückung	66–67
Dienstreise, Ausgangspunkt	33	Zuschläge	
Wohnungswechsel		Zeitgutschrift	62
Arbeitsverhinderung	19	Zustimmung	
Z		Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Kollektivver-	
Zeitausgleich		tragsparteien	58
Nächtigungsgeld, Inland	34	Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Be-	
Überstunden	29	triebsrat	35
Vollzeitmehrarbeit	29	Bandbreitenmodell, Betriebsrat	14
Zeitguthaben		Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivver-	
Altersteilzeit	17	tragswechsel, Kollektivvertragspartei-	
Beendigung	18	en	22
Verbrauch	29	Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringe-	
Zeitgutschrift		rung, Kollektivvertragsparteien	27
Abend	62	Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbei-	
Mehrarbeit	62	terinnen, Arbeiter und Angestellte, Be-	
Nachtarbeit	62	triebsrat	25
Öffnungszeiten	63	Schichtarbeit, Kollektivvertragsparteien	15
Samstag	62	Sonntagsarbeit, Kollektivvertragsparteien	60
Verbrauch	63	Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum,	
Verfall	63	Kollektivvertragsparteien,	30
Zeitschuld		Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betriebs-	
Beendigung	18	rat	17
Zeitvorrückung		Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kollektiv-	
Anrechnung Biennalsprunganzahl, Gehalts-		vertragsparteien	17
system-Neuregelung 1997	66	Zweckausbildung	20
Fünf-Prozent-Klausel, Gehaltssystem-Neure-			
gelung 1997	66–67		

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA-djp in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

GPA-djp

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

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.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa-djp.at/interesse

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 und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

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 Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at



Für alle,
die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1030 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