


Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser


gültig ab 1.1.2003

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER


Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Allgemeinen Fachverband des Gewerbes, Berufsgruppe „Arbeitskräfteüberlasser“ einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil andererseits.



II. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
 2. Fachlich: Für alle Betriebe, die der Berufsgruppe „Arbeitskräfteüberlasser“ beim Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören.
 3. Persönlich: Für alle Arbeiterinnen und Arbeiter, im Folgenden Arbeitnehmer genannt. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.
- 

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1.1.2003 in Kraft.
 2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
 3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.
- 

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

1. Der erste Monat gilt als Probemonat. Während des Probemonats kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigungsfrist gelöst werden.
2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Dienstzettel oder Dienstvertrag). Dieser Dienstzettel oder Dienstvertrag hat dem § 11 AÜG zu entsprechen. Er hat darüber hinaus anzuführen, ob das Arbeitsverhältnis dem BUAG und/oder dem Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz (BSchEG) unterliegt oder nicht. Die Aufzeichnung ist anzupassen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten. Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis aber nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende kündigen; entgegenstehende Kündigungen sind rechtsunwirksam. Das gilt nicht, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind. Eine Rechtsunwirksamkeit muss binnen 6 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

Die Fristen betragen, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis 3 Jahre 2 Wochen

bis 5 Jahre 3 Wochen

bis 10 Jahre 5 Wochen

danach 7 Wochen.

4. Der Ausspruch der Kündigung hat spätestens am letzten Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu erfolgen; ist dieser jedoch ein Feiertag, so tritt an seine Stelle der vorhergehende Arbeitstag. Eine schriftliche Kündigung wird mit der Zustellung wirksam.

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

6. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen SACHREG-EINTRAG: /Arbeitsuchtag freien Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts. Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zu Stande, dann ist der letzte Tag der Arbeitswoche frei. § 1160 Abs. 2 und 3 ABGB ist anzuwenden.

V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind Dienstzeiten, die nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

2. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

3. Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Elternkarenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches, der Urlaubsdauer und bei Bemessung der Höhe der Abfertigung (im Sinne des ArbAbfG in der derzeit geltenden Fassung bzw. BUAG) bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten angerechnet. Diese Anrechnung gilt auch für die 5-jährige Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG in Verbindung mit § 2 ArbAbfG (Voraussetzung für den Mutterschafts Austritt mit Abfertigungsanspruch).

Dieser Höchstanspruch innerhalb des Arbeitsverhältnisses erhöht sich für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches sowie der Urlaubsdauer bis zu 22 Monaten, soweit solche Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei eine Karenz (Karenzurlaub) im obigen Sinn einzurechnen ist.

VI. ARBEITSZEIT

Arbeitszeit:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Als Überstunde gilt – soweit im folgenden Absatz und in Punkt 2 bis 7 nicht anderes festgelegt ist – jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Die zweite Hälfte der 39. und die 40. Stunde sind jedoch keine Überstunden im Sinne der Zulässigkeitsregelungen des AZG.

Während der Zeit der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftiger-Betrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftiger-KollV) auch für überlassene Arbeitnehmer. Weist der Arbeitnehmer nach, dass im Beschäftiger-Betrieb Arbeitspausen bezahlt (als Arbeitszeit behandelt) werden, gilt dies auch für überlassene Arbeitnehmer.

Soweit ein Beschäftiger-KollV fehlt oder eine Normalarbeitszeit von mehr als 38,5 Stunden vorsieht, sind die zusätzlichen Stunden (bis zur 40. Stunde) nach den Regelungen des Abschnittes IX zu bezahlen, jedoch ohne Überstunden-Zuschläge, wenn auch im Beschäftiger-Betrieb keine Überstunden (Mehrarbeits)-Zuschläge zustehen.

Soweit ein Beschäftiger-KollV eine Normalarbeitszeit von weniger als 38,5 Stunden vorsieht, gilt dies auch für überlassene Arbeitnehmer, doch ist diesen weiterhin der Grundlohn (IX/1) für 38,5 Stunden zu bezahlen; der Überlassungslohn (IX/3,4) ist auf Grundlage der Normalarbeitszeit des Beschäftiger-KollV zu berechnen.

Für Arbeitnehmer, die im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigt sind, gilt:

Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen. Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen. Überstunden für den laufenden Tag dürfen grundsätzlich nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle angeordnet werden.

Arbeitsbereitschaft:

2. Alle diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftiger-Betrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Zulässigkeit, Entlohnung usw.) gelten auch für überlassene Arbeitnehmer, soweit sie im Beschäftiger-Betrieb angewendet werden.

3. Ausschließlich für im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigte Arbeitnehmer gilt:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Wächter, Portiere, Chauffeure und Beifahrer darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarungen über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden. Die verlängerte Wochenarbeitszeit darf höchstens 60 Stunden betragen.

Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der 41. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30% zu Grunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

Werden Wächter und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegriffene Sonntags- und Nachtarbeit keine besondere Vergütung. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung. Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt in jeder Woche eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe im Sinne des ARG). Diese hat jede dritte Woche einen Sonntag einzuschließen.

Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6.00 Uhr und nach 22.00 Uhr nicht erfasst.

Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeitsbedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.

Für Wächter und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

Flexible Arbeitszeit

4. Die nachstehende Regelung über flexible Arbeitszeiten (Punkte 5–7) kann in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, nur mit dessen Zustimmung abgeschlossen werden. Bei erfolgter Zustimmung ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Regelung mit den Arbeitnehmern nur schriftlich vereinbart werden.

5. Die Anwendung einer vereinbarten Regelung ist jedoch nur zulässig, sofern im Beschäftiger-Betrieb ein Modell flexibler Arbeitszeit im Sinne des § 4 AZG für vergleichbare Arbeitnehmer angewendet wird.

Ist das der Fall, gelten alle diesbezüglichen Regelungen des Beschäftiger-Betriebes, inklusive (Zeit-Zuschläge etc.) auch für überlassene Arbeitnehmer. Die nach diesen Regelungen zulässigen Zeitguthaben (inklusive Zeitzuschläge) sind jedoch alle 6 Monate ab dem Eintrittstag, oder einem betriebseinheitlichen festgesetzten Stichtag derart abzurechnen, dass höchstens 40 Stunden (inkl. Zeitzuschläge) übertragbar sind. Die übersteigenden Stunden (inklusive Zeitzuschläge) sind als Überstunden mit 50% Zuschlag auszuzahlen.

Wird im Beschäftiger-Betrieb kein derartiges Modell flexibler Arbeitszeit angewendet, sind Überschreitungen der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit (i. S. der Regelungen des Beschäftiger-Kollektivvertrages oder des AZG) als Überstunden nach der Regelung des Abschnittes VII zu bezahlen oder die Zeitausgleichsregelung des Punkt 8 anzuwenden; der Verbrauch bei anderen Einsätzen erworbener Zeitguthaben bleibt jedoch zulässig.

6. Verbrauch der Zeitguthaben:

Für den Verbrauch der Zeitguthaben gilt: Der Arbeitgeber kann einseitig und ohne Vorankündigungsfrist den Verbrauch von 60% des jeweiligen Zeitguthabens anordnen. Der Verbrauch kann auch während überlassungsfreier Zeiten (Stehzeiten), jedoch nur in ganzen Tagen (ausgenommen Reste) angeordnet werden; der Verbrauch während der Kündigungsfrist bei Arbeitgeberkündigung kann nicht angeordnet werden.

Der Arbeitnehmer kann unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 2 Wochen den Verbrauch von 40% einseitig festlegen.

7. Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende eines Arbeitsverhältnisses:

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben (Grundstunden und allfällige Zeitzuschläge), erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers,

bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

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

Zeitausgleich für Überstunden

8. An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann die Abgeltung der Grundstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Überstundenzuschlag ist zu bezahlen. Hinsichtlich des Verbrauches der Zeitguthaben gilt Punkt 6 sinngemäß. Die Zeitguthaben sind alle 6 Monate ab dem Eintrittstag, oder einem betriebseinheitlich festgesetzten Stichtag derart abzurechnen, dass höchstens 60 Stunden übertragbar sind. Die übersteigenden Stunden sind auszuführen (Basis: Stundenverdienst).

Bei Ende des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben sind um ein Viertel zu erhöhen und sodann auszuführen (Basis: Stundenverdienst). Wird auch Punkt 4–7 (flexible Arbeitszeit) angewendet, so können insgesamt 80 Stunden (Überstunden-Grundstunden und Zeitguthaben aus flexibler Arbeitszeit inklusive Zeitzuschläge) übertragen werden.

Kollektivvertragliche „Feiertage“ (insbes. 24. und 31. Dezember)

9. Während der Zeit der Überlassung gelten die diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftiger-Betrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages auch für überlassene Arbeitnehmer (auch hinsichtlich allfälliger Zuschläge usw.).

Während überlassungsfreier Zeiten (Stehzeiten), bei Überlassung in Betriebe, in denen für vergleichbare Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag anzuwenden ist und für Arbeitnehmer, die im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigt sind, gilt:

Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit um 12.00 Uhr. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12.00 Uhr gearbeitet, gebührt für jede geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100%.

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, ZULAGEN, ZUSCHLÄGE

1. Alle diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftiger-Betrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Zulässigkeit, Entlohnung, usw.) gelten – neben den gesetzlichen Vorschriften – auch für überlassene Arbeitnehmer, jedoch mit folgender Abweichung:

Im Hinblick auf die eigenständige Regelung des Anspruches auf Sonderzahlungen (Abschnitte XVI, XVII) sind Regelungen des Beschäftiger-Kollektivvertrages über die Berechnungsbasis für Überstunden (Überstunden-Teiler) nicht anzuwenden. Grundvergütung für die Überstunde ist der gebührende Stundenverdienst. Bei ausschließlicher Überlassung in Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes gelten jedoch allfällige, in diesem Kollektivvertrag vorgesehene Sonderregeln über die Berechnungsbasis (vgl. XVI/2 und XVII/1).

2. Bei Überlassung in Betriebe, in denen für vergleichbare Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag anzuwenden ist, sind hinsichtlich Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge die Regelungen des KollV für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe anzuwenden.

Für die Berechnungsbasis der Überstunden gilt aber auch in diesem Fall die oben stehende Regelung.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer die im Überlasserbetrieb selbst beschäftigt sind.

VIII. REGELUNGEN FÜR AUSWÄRTIGE ARBEITEN

A) Bei Entsendung durch den Beschäftiger:

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vom Beschäftiger für Arbeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigers verwendet, oder zu Dienstreisen entsendet wird. Arbeiten auf Baustellen usw. gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des Betriebes des Beschäftigers. Die nachstehend geregelten Aufwandsentschädigungen berühren nicht den Entgeltanspruch gem. § 10 Abs. 1 dritter Satz AÜG.

2. Tagesgelder

Bei einer auswärtigen Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden gebührt ein Tagesgeld pro Arbeitstag in der Höhe von EURO 8,72.

Bei einer auswärtigen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden gebührt ein Tagesgeld pro Arbeitstag in der Höhe von EURO 18,90.

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich ein Tagesgeld in der Höhe von EURO 26,40.

Eine Nächtigung außer Haus kann nicht angeordnet werden, wenn der Einsatzort weniger als 120 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist. In diesem Fall gilt die Nächtigungsregelung nur, wenn die auswärtige Nächtigung sachlich notwendig ist – insbes. wenn dem Arbeitnehmer die Heimkehr nicht zugemutet werden kann – und der Arbeitnehmer die tatsächliche auswärtige Nächtigung durch Beleg nachweist.

3. Nächtigungsgeld

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche zulässigerweise angeordnet wird (Punkt 2), hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die

Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von EURO 14,53.

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

4. Ist bei Beschäftigung außerhalb des Beschäftiger-Betriebes ein Verkehrsmittel zu benutzen, so hat der Überlasser das Verkehrsmittel zu bestimmen und die Fahrtkosten zu ersetzen.

5. Urlaub

Erforderte die Beschäftigung des Arbeitnehmers vor Urlaubsantritt eine auswärtige Nächtigung oder war diese zulässigerweise angeordnet (Pkt. 2), so sind ihm die Fahrtkosten der Heimreise in den Wohnort (öffentliches Verkehrsmittel) auch dann zu ersetzen, wenn er die Heimreise nicht antritt.

6. Erkrankung und Unfälle, Tod

Erkrankt der Arbeitnehmer bei einer Beschäftigung außerhalb des Beschäftiger-Betriebes, die eine auswärtige Nächtigung erfordert, so erhält der Arbeitnehmer, wenn er sich in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in Spitalspflege begibt, ein Drittel der Aufwandsentschädigung

vergütet. Verbleibt ein erkrankter Arbeitnehmer auf Anordnung des Arztes in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in häuslicher Pflege, so erhält er die volle Aufwandsentschädigung vergütet. Die gesetzlichen Ansprüche werden hiervon nicht berührt.

Stirbt ein Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, so hat der Arbeitgeber die Überführungskosten zu tragen.

Entsendung durch den Beschäftiger ins Ausland:

7. Eine Entsendung durch den Beschäftiger ins Ausland ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer im Einzelfall seine Zustimmung erteilt.

8. Bei Entsendung von Arbeitnehmern durch den Beschäftiger ins Ausland besteht Anspruch auf Taggeld und Nächtigungsgeld in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten. Ferner sind mit der Entsendung verbundene Spesen (für Visum oder Beglaubigungen, etc.; nicht jedoch Kosten für einen Reisepass) zu ersetzen.

9. Für die effektive Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst) ohne Zulagen und Zuschläge.

10. Punkt 4, 5 und 6 sind sinngemäß anzuwenden. Der Lauf der Verfallsfrist (Abschnitt XIX) beginnt nicht vor dem ersten Werktag nach der Rückkehr ins Inland.

B) Bei Entsendung durch den Überlasser in weit entfernte Beschäftiger-Betriebe:

11. Eine Dienstreise liegt ferner vor, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitskräfteüberlasser in einen Betrieb überlassen wird, der mehr als 60 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist (Wegstrecke bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel).

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels, mindestens jedoch EURO 0,08/km, soweit nicht Punkt 14–16 anzuwenden ist.

12. Wird der Arbeitnehmer in einen Betrieb überlassen, der mehr als 120 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist (Wegstrecke bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel) und eine Nächtigung angeordnet, besteht Anspruch auf Taggeld von EURO 26,40 und Nächtigungsgeld von EURO 14,53 (Ersatz höherer Nächtigungskosten gegen Beleg) sowie Fahrtkostenersatz für die An- und Abreise (Punkt 11). Ferner ist Punkt 5 und 6 sinngemäß anzuwenden.

Dasselbe gilt unabhängig von der Entfernung von 120 km, wenn die tägliche Rückkehr dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann und der Arbeitnehmer die tatsächliche auswärtige Nächtigung durch Beleg nachweist.

Eine tägliche Rückkehr ist jedenfalls unzumutbar, wenn die für die Anreise oder die Rückreise erforderliche Zeit eineinhalb Stunden übersteigt und die Nächtigung durch Beleg nachgewiesen wird.

Bei Überlassung von Arbeitnehmern ins Ausland gilt Punkt 7–10 sinngemäß.

C) Dienstreisen von Arbeitnehmern, die im Überlasserbetrieb selbst beschäftigt sind:

13. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer für Arbeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Überlassers verwendet, oder zu Dienstreisen entsendet wird. Die Regelungen der Punkte 2–6 sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen gilt Abschnitt VIII des KollV für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe.

D) Verwendung des KFZ des Arbeitnehmers:

14. In allen Reise-Fällen gilt: Wird mit Zustimmung des Arbeitnehmers diesem die Verwendung seines Privat-Pkw angeordnet, hat er als Aufwandsentschädigung dafür Anspruch auf ein Kilometergeld, das zur Abdeckung des durch die Haltung des KFZ und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

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

bis 15.000 km EURO 0,356

darüber EURO 0,334

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

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

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

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

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

Der Arbeitnehmer hat die Rechnungslegung spätestens ein Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Für den Verfall der Ansprüche gilt Abschnitt XIX sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt.



IX. MINDESTLÖHNE

1. Mindestlohn/Grundlohn (Mindeststundenlöhne)

Sowohl während der Dauer einer Überlassung als auch in überlassungsfreien Zeiten (Stehzeiten) darf der Stundenlohn keinesfalls geringer sein als der nach den folgenden Bestimmungen zu zahlende Mindestlohn. Die nachstehenden Mindestlöhne gelten ferner auch für Arbeitnehmer, die im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigt sind.

LG 1 Techniker

EURO 12,20

LG 2 Qualifizierte Facharbeiter	EURO 9,92
LG 3 Facharbeiter	EURO 8,65
LG 4 Qualifizierte Arbeitnehmer	EURO 7,70
LG 5 Angelernte Arbeitnehmer	EURO 6,85
LG 6 Ungelernte Arbeitnehmer (im ersten bis dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit)	EURO 6,40

2. Lohngruppenmerkmale

Lohngruppe 1 Techniker:

Arbeitnehmer mit langjähriger Berufspraxis in der Lohngruppe 2, die inhaltlich so anspruchsvolle Arbeiten selbstständig ausführen, dass dafür praktische und theoretische Fachkenntnisse, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen, Voraussetzung sind und die hervorragende Verantwortung tragen.

Die genannten Qualifikationen müssen entsprechend nachgewiesen werden.

Lohngruppe 2 Qualifizierte Facharbeiter:

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), große Fachkenntnisse; Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten nach kurzer Anweisung selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst zu verrichten.

Fähigkeit zum Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und zur Beratung von Kunden.

Lohngruppe 3 Facharbeiter:

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen; Befähigung, berufseinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

Lohngruppe 4 Qualifizierte Arbeitnehmer:

Qualifizierte Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung und Fähigkeit zu verantwortungsbewusster Arbeit.

Lohngruppe 5 Angelernte Arbeitnehmer:

Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung und Verantwortung. Ferner ungelernete Arbeitnehmer nach dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Lohngruppe 6 Ungelernte Arbeitnehmer:

Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung im 1.–3. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) sind in eine der Facharbeiter-Lohngruppen einzustufen, es sei denn, dass sie tatsächlich ausschließlich außerhalb des erlernten Lehrberufes und auch außerhalb technologisch verwandter bzw. technologisch ähnlicher Berufe eingesetzt werden.

Die kollektivvertraglichen Lohngruppen können auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden, dabei ist es möglich, über den Mindestsatz der darüberliegenden Lohngruppen

hinauszugehen. Es ist jedoch eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser betrieblichen Lohngruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen.

3. Überlassungslohn

Für die Dauer der Überlassung besteht Anspruch auf den im Beschäftiger-Betrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn (ggf. Satzung, Mindestlohntarif usw.), wenn dieser höher ist, als der in Pkt. 1 und 2 geregelte Mindestlohn/Grundlohn. Für die Anrechnung von Naturalleistungen gelten die Regelungen des Beschäftiger-KollV.

Bei Überlassung in einen Betrieb, für dessen vergleichbare Arbeitnehmer ein Kollektivvertrag gilt, der von einem der in Pkt. 4 genannten Verbände abgeschlossen wurde, beträgt der Überlassungslohn jedoch

für ungelernete Arbeitnehmer	106%
für angelernte Arbeitnehmer	110%
für Facharbeiter	114%

des im ersten Satz bezeichneten kollektivvertraglichen Lohnes.

Für Betriebe gem. dem vorstehenden Absatz gilt: Ist in Betriebsvereinbarungen oder sonstigen schriftlichen Vereinbarungen zwischen dem Beschäftiger und dem Betriebsrat des Beschäftigers die betriebsübliche Lohnhöhe für Arbeitnehmer des Beschäftigers geregelt, so beträgt der Überlassungslohn jedoch

für ungelernete Arbeitnehmer	111%
für angelernte Arbeitnehmer	115%
für Facharbeiter	119%

des im ersten Satz bezeichneten kollektivvertraglichen Lohnes.

Die Erhöhung des Überlassungslohnes nach den vorstehenden Absätzen gilt nicht im Probemonat und nicht, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich zur Verrichtung auswärtiger Arbeiten (Abschnitt VIII Punkt 1–10) überlassen und dies in der Einsatzinformation (§ 12 AÜG) angeführt ist (somit Anspruch auf Aufwandsentschädigung bei Arbeitsleistung besteht).

4. Referenz-Verbände

Referenzverbände i.S. des Punktes 3 sind:

Die Fachverbände der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie, der Gießereiindustrie, der NE-Metallindustrie, der Maschinen- und Stahlbauindustrie, der Fahrzeugindustrie, der Metallwarenindustrie, der Elektro- und Elektronikindustrie, der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen, der chemischen Industrie, der Papierindustrie, der Erdölindustrie, der Glasindustrie; der Stein- und keramischen Industrie; ferner der FV der Bauindustrie und die Bundesinnung der Baugewerbe hinsichtlich des KollV Bauindustrie und Baugewerbe; der Verband Druck und Medientechnik sowie der Verband der Elektrizitätsunternehmen.

5. Ortsübliches und angemessenes Entgelt

Durch die vollständige Bezahlung des Mindestlohnes/Grundlohnes (Pkt. 1 und 2), unter Beachtung der Bestimmungen über das Überlassungsentgelt erhält der überlassene Arbeitnehmer das ortsübliche und angemessene Entgelt.

6. Entgelt für überlassungsfreie Zeiten (Stehzeiten)

Während überlassungsfreier Zeiten ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich während der beim Arbeitgeber üblichen, 38,5 Stunden pro Woche nicht übersteigenden, Normalarbeitszeit erreichbar zu halten (Telefonnummer oder Anschrift). Über Aufforderung des Arbeitgebers ist er zum persönlichen Erscheinen bei diesem, einmal am Tag verpflichtet. Ferner ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ggf. beim Überlasser seinem Arbeitsvertrag entsprechende Tätigkeiten zu verrichten.

Während einer überlassungsfreien Zeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung von täglich 7,7 Stunden des Durchschnittsentgeltes der letzten 13 Wochen. Bestand während der letzten 12 Monate bzw. seit Beginn der Beschäftigung eine Teilzeit-Beschäftigung, so ist der entsprechende Anteil (7,7 Stundenentgelte geteilt durch 38,5 und vervielfacht mit der durchschnittlichen Wochenstundenzahl der letzten 12 Monate, einschließlich Mehrarbeit) zu bezahlen.

Während Zeiten des Verbrauches von Zeitguthaben (Überstunden-Grundstunden und Zeitguthaben aus flexibler Arbeitszeit inklusive Zeitzuschläge) besteht keine Pflicht zur Erreichbarkeit.



X. VERDIENSTBEGRIFF

Verdienst ist der Arbeitslohn, bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit. Bei Arbeitsbereitschaft ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zu Grunde zu legen.

In den Verdienst sind einzubeziehen:

Sämtliche Zulagen und Zuschläge, wie insbesondere Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Vorarbeiterzuschlag und Entgelte für Arbeiten außerhalb des Überlasser-Betriebes, nicht jedoch Aufwandsentschädigungen (Tages- und Nächtigungsgelder sowie Fahrkostenersätze).

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



XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN

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



XII. AKKORDARBEIT

Werden Arbeitnehmer im Beschäftiger-Betrieb für Arbeiten herangezogen, die betriebsüblich im Akkord oder sonstigen Leistungslohnsystemen erbracht werden, so sind nach Ablauf von 4 Wochen, nach Wahl des Arbeitgebers, entweder die betriebsüblichen Leistungslöhne zu bezahlen oder der vergleichbaren Arbeitnehmern des Beschäftiger-Betriebes zu zahlende

kollektivvertragliche Lohn – ohne Erhöhung nach Abschnitt IX, Punkt 3 bzw. 4 – um 30% zu erhöhen.

Bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

XIII. PRÄMIENARBEIT

Werden Arbeitnehmer im Beschäftiger-Betrieb für Arbeiten herangezogen, für die betriebsüblich Prämien bezahlt werden, so sind zusätzlich zum Überlassungslohn Prämien in betriebsüblicher Höhe zu bezahlen. Erwirbt der Arbeitnehmer auf Grund seiner persönlichen Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist ihm nur der Überlassungslohn (bzw. Mindestlohn/Grundlohn) zu zahlen.

Bei akkordähnlicher Prämienarbeit gilt Abschnitt XII sinngemäß. Akkordähnliche Prämien sind Mengenprämiensysteme, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden (z.B. Vorgabezeit, Richtsatz). Liegen dem Prämiensystem auch andere Merkmale als die Mengen zu Grunde, gilt dieses dann als akkordähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (bis zu einem Viertel der Prämienvorgabe) sind.

XIV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

1. Verrechnungsperiode ist das Kalendermonat. Der Zahlungstermin ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – wenn ein solcher nicht vorhanden ist, mit dem Arbeitnehmer – zu vereinbaren (§ 11 Abs. 1 Ziffer 1 AÜG).

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:

- a) das Verrechnungsmonat,
- b) einen Ausweis über Zeit-, Akkord- bzw. Prämienstunden und deren Entlohnung,
- c) Überstunden,
- d) Zulagen bzw. Zuschläge,
- e) allfälliges Urlaubsentgelt bzw. Sonderzahlungen,
- f) Entgeltleistungen,
- g) die Bemessungsgrundlage für den Beitrag zur Mitarbeitervorsorge-Kasse und den geleisteten Beitrag,
- h) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- i) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

3. Bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit ist der Arbeitnehmer monatlich über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (+/- Stunden) schriftlich zu informieren.

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

Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt dieser mit dem Lohnausweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies sofort dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen werden nicht berücksichtigt.



XV. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. In die Berechnung der Ansprüche nach dem EFZG sind Überstunden einzubeziehen, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (oder 3 Monaten) vor Eintritt der Arbeitsverhinderung in mindestens 7 Wochen geleistet wurden oder in der Entgeltfortzahlung enthalten waren. Wochen mit Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Die herangezogenen 13 Wochen (3 Monate) sind auch einer Berechnung des Durchschnittes des Entgelts zu Grunde zu legen.

Andere Entgeltfälle

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

Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten oder

Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten:

..... 3 Arbeitstage.

Anlässlich der eigenen Eheschließung: 3 Arbeitstage.

Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders, eines Stief- bzw. Adoptivkindes, bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat. Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten: 1 Arbeitstag.

Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin: 1 Arbeitstag.

Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt: die nachweislich notwendige Zeit.

Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar: 2 Arbeitstage.

Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes: 1 Arbeitstag.

Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt:
..... 1 Arbeitstag.

Diese Freistellungsansprüche gebühren – soweit nicht vorstehend anders festgelegt – auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt, müssen jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

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

Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A).

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

Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung

4. Soweit Arbeitsverhältnisse dem Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz unterliegen, bestehen im Falle von Schlechtwetter (§ 3 BSchEG) die dort vorgesehenen Ansprüche.

XVI. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS

1. In die Berechnung des Urlaubsentgeltes sind Überstunden einzubeziehen, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (oder 3 Monaten) vor Urlaubsantritt in mindestens 7 Wochen geleistet wurden oder in der Entgeltfortzahlung enthalten waren. Wochen mit Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Die herangezogenen 13 Wochen (3 Monate) sind auch einer Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes zu Grunde zu legen.

Urlaubszuschuss

2. Anstelle der Regelungen des Beschäftiger-KollV betreffend Urlaubszuschuss gilt einheitlich:

Arbeitnehmer die dem BUAG für den Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegen, haben die dort vorgesehenen Ansprüche auf Urlaubsgeld und Urlaubszuschuss. Alle anderen Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein Monatsentgelt (167,4 Stundenentgelte auf Basis des 6-Monate-Durchschnittes inkl. aller Überstunden). Erfolgte bis zur Fälligkeit eine Überlassung ausschließlich an Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes, ist jedoch die im KollV Güterbeförderungsgewerbe vorgesehene Berechnung (Grundlage und Stundenzahl) anzuwenden; im Übrigen gelten die Regelungen dieses Abschnittes.

3. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubszuschusses. Wird einurlaub, auf den bereitsanspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

4. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil desurlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Dieser ist bei Antritt desurlaubes fällig.

Wird einurlaub bis zum Ende des Kalenderjahres nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des SACHREG-EINTRAG: /Rückzahlung /– des Urlaubszuschusses Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

- a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- c) Austritt ohne wichtigen Grund.

6. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei:

- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b) Austritt ohne wichtigen Grund.

7. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche 1/52) anteilmäßig – siehe auch Anhang III.

XVII. WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Anstelle der Regelungen des Beschäftigter-KollV betreffend Weihnachtsremuneration gilt einheitlich:

Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtremuneration im Ausmaß

SACHREG-EINTRAG: /Berechnung /– der Weihnachtsremuneration eines Monatsentgeltes (167,4 Stundenentgelte auf Basis des 6-Monate-Durchschnittes inkl. aller Überstunden). Erfolgte bis zur Fälligkeit eine Überlassung ausschließlich an Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes, ist jedoch die im KollV Güterbeförderungsgewerbe vorgesehene Berechnung (Grundlage und Stundenzahl) anzuwenden; im Übrigen gelten die Regelungen dieses Abschnittes.

2. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.

3. Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52).

4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch:

- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b) Austritt ohne wichtigen Grund.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Weihnachtsremuneration, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil der Weihnachtsremuneration dann SACHREG-EINTRAG: /Rückzahlung /– der Weihnachtsremuneration zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

- a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- c) Austritt ohne wichtigen Grund.

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

XVIII. ABFERTIGUNG

1. Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung

Für Abfertigungen im Sinne des § 2 ArbAbfG 1979, BGBl. 1979/107 in der letztgültigen Fassung gilt:

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

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Stunden- bzw. Monatslohnes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden. Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

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

Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird. Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

2. Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), sind beide Seiten berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten.

XIX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.

2. Abweichend davon müssen

- Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
- Reiseaufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen

bei sonstigem Verfall binnen 4 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes (GleichbG) sind.

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



XX. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

