

KOLLEKTIVVERTRAG

für den österreichischen Bergbau

Fachverband der Bergwerke
und Eisen erzeugenden Industrie
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien

November 2008

KOLLEKTIVVERTRAG

1. November 2008

Herausgeber: Fachverband der Bergwerke und Eisen erzeugenden Industrie
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Sachregister	3
I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	13
II. GELTUNGSBEREICH	13
III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	14
IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES.	14
V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	16
VI. ARBEITSZEIT	18
Vla. MEHRARBEIT	28
Vlb. NACTARBEIT	29
Vlc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	30
Vld. ALTERSTEILZEIT	31
VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	33
VIII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES WERKSBE- REICHES	36
IX. ENTLOHNUNG	49
X. VERDIENSTBEGRIFF	67
XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN	67
XII. AKKORD(GEDINGE)ARBEIT	68
XIII. PRÄMIENARBEIT	71
XIIIa. KOMPETENZZULAGE	72
XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE	75
XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG	78
XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG	80
XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS	86
XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION	89
XVIIIa. JUBILÄUMSGELD	90
XIX. ABFERTIGUNG	90
XX. DEPUTATE	93
XXI. VERFALL VON ANSPRÜCHEN	93
XXII. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL	94
ANHÄNGE ab	95
ANHANG IXa – Übergangsrecht zum EES	110
ÜBERSICHTSTABELLE (SV- und LSt-Pflicht)	125

SACHREGISTER

4	
4-Tage-Woche	20
A	
Abfertigung	90
Abfertigung bei Altersteilzeit	32
Abfertigung bei Teilzeit	91
Abfertigung „neu“	93
Abfindung	
Urlaubszuschuss	87
Weihnachtsremuneration	89
Abrechnung und Auszahlung	78
Akkord	
Akkordlohn, Erhöhung 1.11.2005	119
Kompetenzzulage, Übergangsrecht	116
Verteilungsvolumen, Akkordrichtsatz	63
Verteilungsvolumen, Akkordrichtsaterhöhung	61–62
Verteilungsvolumen, Auswahlkriterien	62
Akkord(Gedinge)ähnliche Prämien	71
Akkord(Gedinge)Arbeit	68
Akkord(Gedinge)durchschnittslohn	69
Altersteilzeit	31
Ambulatorische Behandlung	85
Amts- und Behördenwege	85
Angemessenes Quartier (Anhang V)	102
Anrechnung	
Ist-Lohnerhöhung, Vorrückung	59
Provisionen auf Mindestlohn	57
Sozialzulagen auf Mindestlohn	57
Überzahlung auf erstmalige Vorrückung, Übergangsrecht	114
Überzahlungen auf Mindestlohn	57
Umstufung	60
Zulagen auf Mindestlohn	57
Anrechnung von Karenzen	17
für die Vorrückung	55
Anrechnung von Vordienstzeiten	56
Übergangsrecht	119
Ansprüche bei Arbeitsverhinderung	80
Anteilige Lohnansprüche	80
Arbeitsende	
am 24. und 31. Dezember	28
an Samstagen	20
Arbeitssuchtag	15
Arbeitsunfall	81–82

Arbeitsverhältnis	
Beendigung, Verteilungsvolumen	63
Arbeitszeit	18
Bandbreite	22
Bewachungspersonal (Werkschutz), Portiere	18
Chauffeure, Beifahrer	19
durchrechenbare	21
erweiterte Bandbreite	23
Jugendliche	23
Werksfeuerwehr, Sanitätsdienst	18
wöchentliche	18
Arztbesuch	85
Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des Werksbereiches	42
Aufteilungskriterien	
Verteilungsvolumen	62
Verteilungsvolumen, Verletzung	64
Aufteilungsverfahren	
Verteilungsvolumen	63
Aufwandsentschädigung (Entfernungszulage)	36
Auslandsmontagen	42
Auswahlkriterien	
Verteilungsvolumen	62
Verteilungsvolumen, Verletzung	64
Auszahlung	78
B	
Bahnfahrt	38
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	14
Begünstigungsklausel	94
Beratung	
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebsrat	58
Berechnung	
der Abfertigung	91
der Weihnachtsremuneration	89
nach dem Verdienstbegriff	67
Berechnung des Urlaubszuschusses und -entgeltes	87
Berufsausbildung	
Einstufung	51
Berufskrankheit	82
Berufsreifeprüfung	86
Beschäftigungen außerhalb des Werksbereiches	36
Beschäftigungsgruppen	50
betriebliche	54
Überleitung (EES)	110
Beschäftigungsgruppenjahre	55
Umstufung	60
Betriebliches Vorschlagswesen	67

Betriebsrat	
Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwirkung	50
Einstufung, Übergangsrecht, Mitwirkung	111
Verteilungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung, Zustimmung	61
Verteilungsvolumen, Aufteilung	63
Verteilungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Zustimmung ..	61
Verteilungsvolumen, Mitteilung	63
Verteilungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung	64
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Beratung	58
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Namensliste	58
Betriebsrat, Betrieb ohne	
Verteilungsvolumen, Namensliste	63
Verteilungsvolumen, Vermittlung	63
Vorrückung, Ausnahme, Kollektivvertragsparteien	59
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum	58
Betriebsvereinbarung	
Beschäftigungsgruppen, betriebliche	54
Umstufung	60
Verteilungsvolumen, Aufschiebung, zwingende wirtschaftliche Gründe	65
Verteilungsvolumen, Aufteilung	63
Verteilungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien	62
Verteilungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte	61
Verteilungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung	64
Verteilungsvolumen, Zeitplan	64
Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle	59
Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum	58
Betriebsvereinbarung – Arbeitszeit	19
Betriebszugehörigkeit	16
Bezahlung	
der Feiertagsarbeit	77
der Überstunden	76
Bildungskarenz	108
Brille für Bildschirmarbeit	103
D	
Dekadenarbeit	27
Deputate	93
Dienstzettel	95
Muster	95, 97
Übergangsrecht	97, 123
E	
Eheschließung	84
Einmalzahlung	
KV-Abschluss November 2008	100
Teilzeitbeschäftigte	101
Verteilungsvolumen, Sanktion	64

Einreihung	
Vorrückungsstufen, Akkord, Übergangsrecht	116
Vorrückungsstufen, Übergangsrecht	112
Einstufung	
Berufsausbildung	51
Beschäftigungsgruppen	50, 110
Dienstzettel	50
Kriterien	50
Lehre	51, 54
Meister	53
Übergangsrecht	111
Entbindung	84
Entfernungszulage (Aufwandsentschädigung)	36
Entgelt bei Arbeitsverhinderung	80
Entlohnung	49
siehe auch Lohn	
Entlohnungssystem, Einheitliches	
Dauerrecht	49
Übergangsrecht	110
Erhöhung der Kompetenzzulage	74, 118
Erkrankung und Unfälle	41
Ermittlung des Verteilungsvolumens	61
Übergangsrecht (bis 2013)	119
Ermittlungsverfahren	
Verteilungsvolumen	63
Erstmalige Vorrückung	
Gruppenbildung	114
Höhe der Vorrückung	114
Kompetenzzulage	114
Zeitpunkt	115
Erweiterte Bandbreite	23
F	
Fachhochschule	86
Fälligkeit Urlaubszuschuss	87
Feiertagsentlohnung	77
Frühwarnsystem	
bei Kündigungen	109
für Karenzen	17
Führerscheinprüfung	85
Fünf-Prozent-Klausel	
Kompetenzzulage, Übergangsrecht	119
Vorrückung	58
Vorrückung, Übergangsrecht	115
G	
Gedinge	68
Gedingedurchschnittslohn	69

Gefahrenzulage	75
Geltungsbeginn und Geltungsdauer	14
Geltungsbereich	13
Gleichbehandlung	
Geschlecht, Einstufung, Lohn	50
Geschlecht, Verteilungsvolumen, Lohn	62
H	
Haftung bei Km-Geld-Gewährung	39
Heimfahrten	40
Höhere Einstufung als lt. Überleitungstabelle	
Übergangsrecht	111
I	
Information	
Übergangsrecht, Eckdaten, Arbeitnehmer	123
Verteilungsvolumen, Arbeitnehmer	62
Verteilungsvolumen, Aufschiebung, Kollektivvertragsparteien	65
Verteilungsvolumen, Betriebsrat	63
Integrative Berufsausbildung	66
Internatskosten	66
Ist-Lohn	
Erhöhung	49
Umstufung	60
Vorrückung, Ausnahmen	57
Vorrückungen, Ausnahmen, Übergangsrecht	115
Ist-Lohn-Erhöhung	98
J	
Jubiläumsgeld	90
K	
Karenz	
Anrechnung, Übergangsrecht	115
Karenzen	
Anrechnung für Abfertigung, Entgeltfortzahlung usw.	17
Anrechnung für die Vorrückung	55
Frühwarnsystem für Elternkarenzen	17
Kilometergeld	38
Kollektivvertragsparteien bzw. -partner	
Einstufung, Übergangsrecht, Vermittlung	111
Regelungen, betriebliche, Übergangsrecht	120
Verteilungsvolumen, Aufschiebung, Betriebsvereinbarung, Übermittlung	65
Verteilungsvolumen, Vermittlung	64
Vorrückung, Ausnahme, Vereinbarung	59
Kollektivvertragspartner	13
Kompetenzzulage	
Akkord, Übergangsrecht	116
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle, Übergangsrecht	119
Dauerrecht	72

Tabelle, Dauerrecht	73
Tabelle, Übergangsrecht	117
Verteilungsvolumen	61
Krankengeldzuschuss	81
Krankheit – Nachweispflicht	83
Kündigung	14
Vorrückung, Ausnahme	58
Kündigungsfrist	14
Kurzarbeit	20
L	
Lehrlinge	
Lehrabschlussprüfung, Einstufung	51, 54
Übergangsrecht	120
Lehrlingsentschädigung	66
Leistungslohn, siehe Akkord	
Kompetenzzulage	72
Kompetenzzulage, Übergangsrecht	117
Verteilungsvolumen, Kompetenzzulage	61
Wechsel, Zeitlohn	74
Lenkzeit	19
Lohn, siehe Mindestlohn	
Teilzeit	57
Wechsel: Leistungslohn – Zeitlohn	74
Lohnauszahlung	78
Lohngruppen, siehe Beschäftigungsgruppen	
Lohnschemata, betriebliche	
Anpassung	120
Dauerrecht	54
Übergangsrecht	120
Lohnsteuerpflicht	125
M	
Mehrarbeit	28
Meister	
Einstufung	53
Mindestlohn	
Anrechnung	57
Beschäftigungsgruppen, betriebliche	54
Teilzeit	57
Umstufung	59
Mindestlohntabelle	56
Mitteilung, siehe Information	
Verteilungsvolumen, Arbeitnehmer	63
Mitwirkung	
Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Betriebsrat	50
Einstufung, Betriebsrat, Übergangsrecht	111
Monatslohn	67, 109

Montagezulage	76
N	
Nacharbeit	29
Nacharbeitszulage	76
Nächtigungsgeld	40
Namensliste	
Verteilungsvolumen	63
Vorrückung, Ausnahme	58
Normalleistung	68
P	
Pflegefreistellung	85
Pflichtpraktikanten	67
Prämien	
Prämienlohn, Erhöhung 1.11.2005	119
Prämienarbeit	71
Präsenzdienst, Anrechnung	55
Probezeit	14
Protokoll vom 7. Oktober 1997 Abschn. VI, Pkt. 19a. (Anhang VII)	104
Protokoll vom 18. September 1995 (Anhang VI)	104
Protokoll zu den Abschnitten VIII, XIV und XVII (Anhang II)	101
Provisionen	79
Provisionsvertreter	
Vorrückung, Ausnahme	58
Prüfungsvorbereitung	86
R	
Regelungen, betriebliche, siehe Zwischengruppen	
Reisevorbereitung	42
Remunerationen	57
Rückholung zur Überstundenleistung	77
Rücktrittsrecht „Abfertigung neu“	93
Rückzahlung	
Urlaubszuschuss	88
Weihnachtsremuneration	89
S	
Sanitätsdienst	18
Schichtarbeit	27
Überstundenzuschläge	76
Zulagen	76
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	75
Schmutzzulage	75
Schriftform	
Verteilungsvolumen, Erhöhung, Information	62
Schulen	
berufsbildende, Einstufung	51
Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Barbaratag	34
Sonntagszuschlag	77

Sozialversicherungspflicht	125
Studienfreizeit	86
Stundenlöhne	80
T	
Tägliche Arbeitszeit	19
Teilzeit – Abfertigung	91
Teilzeitarbeit	
Mindestlohn	57
Vorrückungsstufen, Übergangsrecht	114
Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	30
Tod des Arbeitnehmers	15
Todesfall	83
„Topf“ (Verteilungsvolumen)	61, 119
U	
Überleitung Lohn- in Beschäftigungsgruppen	110
Überstunden	33
am gleichen Tag	34
Verweigerung	34
Zeitausgleich	34
Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	33
Übertritt zur „Abfertigung neu“	93
Umstrukturierung	
Verteilungsvolumen	65
Umstufung in höhere Beschäftigungsgruppe	
Einreihung in Vorrückungsstufen	59
Übergangsrecht	119
Zeitpunkt der nächsten Vorrückung	60
Unternehmen mit geringer Überzahlung	122
Untertagszulage	75
Urlaub	86
bei Arbeiten außerhalb des Werksbereiches	41
Urlaubszuschuss	87
V	
Veränderungen, erhebliche betriebliche	
Verteilungsvolumen, Anpassung	65
Verdienstbegriff	67
Verfall von Ansprüchen	93
Verlängerung nach dem 31.10.2006	93
Vermittlung	
Einstufung, Übergangsrecht	111
Verteilungsvolumen, Aufteilung	63
Verteilung der Normalarbeitszeit	20
4-Tage-Woche	20
Verteilungsvolumen	61
Anpassung, erhebliche betriebliche Veränderungen	65
Aufschiebung, zwingende wirtschaftliche Gründe	65

Aufteilungskriterien	62
Auswahlkriterien	62
Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren	63
Information über Erhöhung	62
Übergangsregelung 2010–2013	119
Vermittlung, Kollektivvertragsparteien	64
Verzichtserklärung	94
Vollkontinuierliche Arbeitsweise	27
Vorarbeiterzuschlag	76
Vordienstzeiten	56
Mitteilungspflicht	56
Übergangsrecht	119
Vorrückung	57
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle, Übergangsrecht	115
Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel	58
Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel, Übergangsrecht	115
Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle	59
Einreihung – Übergangsrecht	112
erstmalige, bei Leistungslohn	114–115
erstmalige, Übergangsrecht	114
Ist-Lohn, Ausnahmen	57
Ist-Lohn, Ausnahmen, Übergangsrecht	115
Ist-Lohnerhöhung, Anrechnung	59
Termin, Übergangsrecht	115
Vorrückungsstufe, Umstufung	59
Vorrückungsstufen, Einreihung, Übergangsrecht	112
Vorrückungsstufeneinreihung, Akkord, Übergangsrecht	116
Vorrückungszeitpunkt	56
W	
Wegzeiten und Verkehrsmittel	37
Weihnachtsremuneration	89
Weiterverwendungszeit	16
Werksfeuerwehren	18
Wirtschaftliche Schwierigkeiten	
Kompetenzzulage, Aufschub	119
Verteilungsvolumen, Aufschiebung	65
Vorrückung, Aufschub	116
Vorrückung, Ausnahme	59
Wöchentliche Arbeitszeit	18
Wohnungswechsel	84
Z	
Zeitzuschlag	24
Zivildienst, Anrechnung	55
Zulagen und Zuschläge	75
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	17

Zustimmung	
Verteilungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung, Betriebsrat	61
Verteilungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Betriebsrat	61
Vorrückung, Ausnahme, Kollektivvertragsparteien	59
Zwischenlohngruppen, siehe Beschäftigungsgruppen, betriebliche	
Dauerrecht	54
Übergangsrecht	120

Abkürzungen (die im Text verwendet werden)

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AngG	Angestelltengesetz
ARAG	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000
ArbAbfG	Arbeiter-Abfertigungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMVG	Betriebliches Mitarbeiter-Vorsorgegesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
GewO	Gewerbeordnung
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GMTN	Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung
KoIV	Kollektivvertrag
NSchG	Nacht-Schwerarbeitsgesetz
MSchG	Mutterschutzgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bergwerke und Eisen erzeugenden Industrie sowie dem Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung, andererseits.

II. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich:

Fachverband der Bergwerke und Eisen erzeugenden Industrie:
Für alle dem Fachverband der Bergwerke und Eisen erzeugenden Industrie angehörenden Bergbaue sowie Österreichisches Schacht- und Tiefbauunternehmen Gesellschaft m.b.H.

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie: Für das in Anhang X zu diesem Kollektivvertrag bezeichnete Unternehmen.

Ist ein Betrieb gleichzeitig auch Mitglied einer anderen Arbeitgeberorganisation, so ist in Zweifelsfällen seine Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften festzustellen.

3. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer genannt.

Hinsichtlich der Arbeitnehmer der Österreichischen Salinen AG und der Salinen Austria AG, ausgenommen jener, deren Dienstvertrag vor dem 30.4.1994 begonnen hat, und die der Abänderung des Dienstvertrages im Zusammenhang mit der Betriebsvereinbarung über die Umwandlung der Bezüge vom 19.4.2001 nicht zugestimmt haben.

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. November 2008 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 Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

1. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.

2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Beschäftigungsgruppe F (vor dem 1.11.2005 Lohngruppe 1) sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten. Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

3. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Ende der Arbeitswoche durch Kündigung lösen. Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

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

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

5. Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zur Ausschöpfung des Anspruchs bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss – sowie alle anderen Ansprüche aus dem Kollektivvertrag – mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

6. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so ist sein Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats weiterzuzahlen. Für die Dauer der Verdienstfortzahlung sind auch die aliquoten Teile von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration zu bezahlen.

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet war.

7. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden unter Fortzahlung des Entgeltes. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Freizeit mindestens 4 Stunden. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 u. 3 AngG. Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 (bzw. 4) Stunden der Arbeitswoche frei.

7a. Gibt der Arbeitnehmer im Laufe eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Äußerung ab, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit

darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist der auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Verdienst über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – § 22 AngG) zu bezahlen.

Weiterverwendungszeit

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit sechs Monate weiter zu verwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken.

Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Absatz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.

9. Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Wirtschaftskammer und des Landesvorstandes der GMTN kann die Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden. Konnte der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist er bis zum erstanberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber für die in Pkt. 8 festgelegte Dauer, im erlernten Beruf weiter zu verwenden.

V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1. Juli 1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches gilt, dass sich dieser Anspruch um jene Anzahl von Monatsentgelten verringert, die bereits

als Abfertigung für zusammenrechenbare Arbeitsverhältnisse bezahlt wurden.

2. Innerhalb des Arbeitsverhältnisses zurückgelegte Karenzen (Karenzurlaube) iSd MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankentgelt-Anspruches, des Krankengeld-Zuschusses, das Dienstjubiläum, die Urlaubsdauer und für die Bemessung der Abfertigung (einschl. der Voraussetzung einer fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3, 4 AngG), bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet. Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen im obigen Sinn einzurechnen sind.

Abweichend davon gilt für den Anspruch und die Höhe der Abfertigung „alt“ (einschl. der Voraussetzung einer fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3, 4 AngG): Karenzen, die vor dem 1.11.2008 geendet haben, werden nur bis zu insgesamt 10 Monaten angerechnet.

Abweichend davon gilt für alle übrigen, im ersten Absatz genannten Ansprüche: Karenzen, die vor dem 1.11.2006 geendet haben, werden dann über 10 Monate hinaus (bis zu 22 Monaten) angerechnet, wenn sie für das zweite bzw. folgende Lebensjahr(e) eines Kindes in Anspruch genommen wurden.

Die Anrechnung von Karenzen (Karenzurlauben) für die Vorrückung (Kompetenzzulage) ist in Abschnitt IX/17 geregelt.

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

4. Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Eltern teil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der (die) ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung

gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

VI. ARBEITSZEIT

Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.

Bei Beschäftigung unter Tage an nassen oder warmen Orten wird die Arbeitszeit gemäß den bergpolizeilichen Vorschriften verkürzt.

Wird aufgrund bergpolizeilicher Vorschriften wegen Hitze oder anderer Erschwernisse unter Tage die Arbeitszeit verkürzt, so gebührt für die verkürzte Arbeitszeit der Verdienst, der in der unverkürzten normalen Arbeitszeit erzielt worden wäre.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz), Portiere, Chauffeure und Beifahrer, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarungen über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden.

Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit beträgt.

3. Die verlängerte Wochenarbeitszeit im Sinne des Punktes 2 darf höchstens 60 Stunden betragen.

4. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der zweiten Hälfte der 39. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30 Prozent zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

5. Werden hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegrif-

fene 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.

6. Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.

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

8. Für Lenker von Kraftfahrzeugen, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt, kann durch Betriebsvereinbarung in Fällen der Arbeitsbereitschaft (Pkte. 2 bis 6) drei Mal wöchentlich eine Einsatzzeit bis zu 14 Stunden zugelassen werden, sofern eine Lenkzeit von acht Stunden nicht überschritten wird. Die Ruhezeit muss in diesem Fall mindestens zehn Stunden betragen.

Tägliche Arbeitszeit

9. Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen.

Unter Tag werden die Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Über Tag werden allen in durchlaufenden Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern angemessene Kurzpausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

10. Mitgebrachte Speisen können während der Arbeitszeit ohne Beeinträchtigung der Arbeit eingenommen werden.

11. Zum Reinigen des Arbeitsplatzes beziehungsweise der Maschinen ist die erforderliche Zeit einzuräumen. Diese fällt in die Arbeitszeit.

12. Das Reinigen der Werkstätten wird von hierfür bestimmten Arbeitnehmern vorgenommen. Lehrlinge dürfen nur zu solchen betriebsnot-

wendigen Reinigungsarbeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

13. Für männliches hauptberufliches Bewachungspersonal (Werksschutz), Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden – für weibliche bis 10 Stunden – ausgedehnt werden.

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

Kurzarbeit

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

Verteilung der Normalarbeitszeit, 4-Tage-Woche

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

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. An diesen Tagen darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (§ 7 Abs. 6 AZG). Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Eine Abweichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit ist möglich, wobei die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf.

Der Zeitausgleich für diese Abweichung hat längstens in einem Zeitraum von 26 Wochen zu erfolgen. Die Einführung derartiger Regelungen beziehungsweise der „gleitenden Arbeitszeit“ bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

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

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

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

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

Durchrechenbare Arbeitszeit

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

Steht die Lage des Zeitausgleichs nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat.

Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleichs nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

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

Bandbreite

19. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befassen.

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

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

Bei Akkord(Gedinge)arbeit (Abschnitt XII) und Prämienarbeit (Abschnitt XIII) ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord(Gedinge)-, Prämien durchschnittslohn auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche).

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

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

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

Erweiterte Bandbreite

19a.

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

Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist diese Regelung mit Zustimmung des Betriebsrates und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Für längere Durchrechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zusendung an die Kollektivvertragspartner notwendig.

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

b) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite:

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

c) Zeitzuschläge:

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25%. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich vereinbart werden.

d) Lage der Normalarbeitszeit:

Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem auf Grund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschlägen die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu 120 Stunden (einschließlich Zeitzuschlägen) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

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

e) Verbrauch der Zeitguthaben:

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

f) Abgeltung bzw. Übertragung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes:

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitguthaben im Ausmaß bis zu 40 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Nicht übertragene Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschläge) sind als Überstunden mit 50% abzurechnen.

g) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende eines Arbeitsverhältnisses:

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

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

h) Montageabsicherung:

Regelmäßig angefallene Montagezulagen sind mit ihrem Durchschnittsbetrag gleichzeitig mit dem Monatslohn auszubezahlen. Die Angemessenheit des Durchschnittsbetrages ist mit Ende jedes Durchrechnungszeitraumes und bei wesentlicher Veränderung der Verhältnisse an Hand der tatsächlich erbrachten Montagearbeiten (Abschnitt XIV Punkt 7) zu überprüfen.

Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

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

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

i) Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite:

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

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

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

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

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

*) Siehe auch Abschlussprotokoll – Anhang VII, Seite 104

beitsruhegesetzes zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

Schichtarbeit

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

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

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

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

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

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

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

Dekadenarbeit (gem. § 4c AZG)

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

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann

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

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

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

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Arbeitnehmer als Festlegung der Normalarbeitszeit. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

23. Der 24. Dezember ist bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit arbeitsfrei, bei Schichtarbeit ab Ende der Nachtschicht von 23. auf 24. Dezember, spätestens jedoch ab 6 Uhr früh. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit. Wird aus Betriebserfordernissen gearbeitet, so gebührt für jede am 24. Dezember bis 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 Prozent, für jede am 24. und 31. Dezember nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100 Prozent.

Vla. MEHRARBEIT

Das Ausmaß der ab November 1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16–22.

Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Die Berechnung ist in Abschnitt XIV, Punkt 13, geregelt. Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit sowie für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen

Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 16–22, geleistet wird, gilt Abschnitt VII, Punkt 9.

Hinsichtlich der Anordnung dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Kollektivvertrages (Abschnitt VII, Punkte 2–5) sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die aufgrund des Abschnittes XIV, Punkte 9 und 10, ein Zuschlag von mehr als 50 Prozent gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des Abschnittes VIa, sondern als Überstunden. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

Die Günstigkeitsklausel im Sinne der Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1. November 1986 im Anhang IV/Artikel VII bleibt aufrecht.

Vib. NACHTARBEIT

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

Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

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

- Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,
- die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,

– oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

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

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

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

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

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

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

Vlc. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern beträgt der Mindest-Monatslohn den gemäß Abschnitt IX gebührenden Betrag, geteilt durch 38,5 und vervielfacht mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl.

2. Wird geleistete Mehrarbeit finanziell abgegolten, so ist der Verdienst für die Mehrarbeitsstunden

- entweder um 16,8% zu erhöhen und der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag (§ 19d AZG) von diesem erhöhten Betrag zu berechnen;
- oder mit dem Durchschnittsbetrag (einschließlich des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlages) der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

3. Für Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen.

VId. ALTERSTEILZEIT

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

2.

a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservices) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase).

In diesem Fall gilt:

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

- Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem. § 19d Abs. 3a AZG.
Diese Regelung tritt am 1.1.2008 in Kraft.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Überstunden

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

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

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

Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Barbaratag

6. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise bzw. bei Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere Regelung vorsehen. Fällt auf einen als Sonntag geltenden Werktag ein gesetzlicher Feiertag, so ist für jede an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.
7. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Für Arbeit am Barbaratag, ausgenommen Hütten- und Fabriksbetriebe, wird ein Zuschlag von 50 Prozent bezahlt.

Gemeinsame Bestimmungen

8. Die Bezahlung von Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Abschnitt XIV – Zulagen und Zuschläge – geregelt. Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.
Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent im Verhältnis 1 : 1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 Prozent im Verhältnis 1 : 2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1 : 1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.

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

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

9. Für den Zeitausgleich für Mehrarbeit gelten die Grundsätze des Punktes 8 sinngemäß mit der Maßgabe, dass für die Mehrarbeit ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 gebührt. Ein Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 18–22, geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen. Bei einem Durchrechnungszeitraum unter 13 Wochen oder in Fällen, in denen kein Durchrechnungszeitraum vereinbart ist, ist der Zeitausgleich innerhalb von 13 Wochen durchzuführen. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – können abweichende Regelungen vereinbart werden, wobei jedoch 52 Wochen nicht überschritten werden dürfen.

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

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38 1/2 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

VIII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES WERKSBEREICHES

Aufwandsentschädigung

1. Bei Beschäftigungen außerhalb des Werksbereiches, dessen Abgrenzung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen ist, einschließlich Reisen, hat der Arbeitnehmer nach Maßgabe der Punkte 2 bis 4 Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung zur Abdeckung seines mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes.

Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vereinbart wurde. Aufwandsentschädigungen im Sinne nachstehender Bestimmungen gelten jeweils – mit Ausnahme des Punktes 4, ab 2. Satz – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

2. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden gebührt eine

Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 13,70

Abweichend davon gebührt unter der Voraussetzung des vorigen Satzes, wenn die Beschäftigung an einem Tag ausschließlich innerhalb einer Entfernung – Luftlinie – von bis zu 4 km vom ständigen Betrieb bzw. Montagebüro erfolgt oder wenn sich die Abwesenheit nur über die Zeit von 11.00 bis 14.00 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, eine Aufwandsentschädigung von

mindestens € 8,38

3. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit und einer Mittagspause von maximal 30 Minuten (für Arbeitnehmer im Sinne des § 15 (2) 1. AZG: Lenkpause von 45 Minuten) – gebührt eine Aufwandsentschädigung in

der Höhe von mindestens € 22,58

4. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des Werksbereiches eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von

mindestens € 45,16

Eine Aufwandsentschädigung ist erstmals für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von

mindestens € 45,16
wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr,
eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 22,58
wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt.

Für den Tag der Rückreise wird eine Aufwandsentschädigung
von mindestens € 22,58
bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig
vor 17 Uhr ankommt,
eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 45,16
wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

Wegzeiten und Verkehrsmittel

5. Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeiten bezahlt. Für Wegzeiten außerhalb der Arbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Akkord[Gedinge]- bzw. Prämierendurchschnittslohn) ohne Zulagen und Zuschläge.

6. Wegzeiten, die nicht in die Arbeitszeit fallen, sind wie folgt zu vergüten:

Bei Entfernungen – Luftlinie – zwischen dem Werksbereich bzw. Montagebüro und dem nicht ständigen Arbeitsplatz bis 10 km 1 Stundenlohn,
und von mehr als 10 km mit dem Lohn für die tatsächlich aufgewendete Wegzeit, jedoch mindestens 1 Stundenlohn.

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

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

Wird der Arbeitnehmer an einem Ort beschäftigt, in dem es eine Betriebsstätte oder ein Montagebüro (Baubüro) gibt, so gilt die für die dor-

tige Betriebsstätte bzw. Montagebüro (Baubüro) geltende Wegkreiseinteilung.

Die Wegzeitvergütung gebührt nur in der halben Höhe, wenn der Hin- oder Rückweg in die Arbeitszeit fällt.

Steht die Berechnung der Wegzeit aufgrund der „Luftlinie“ offensichtlich in einem größeren Widerspruch zur tatsächlich aufgewendeten Wegzeit, so ist betrieblich eine Regelung zu vereinbaren.

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

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

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

Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen.

Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1. November 2005 wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,376
darüber	€ 0,354

Das Kilometergeld beträgt jedoch ab 1. Juli 2008 bis einschließlich 31. Dezember 2009 (lt. BGBl 86/2008 vom 26.6.2008):

bis 15.000 km	€ 0,42
darüber	€ 0,395

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils 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 anstelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw durch den Arbeitnehmer entstehen. Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkw zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkw in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Dienstnehmers die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden 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 einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Für den Verfall der Ansprüche gilt Abschnitt XXI sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt.

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

Nächtigungsgeld

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

Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 15,23

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

Heimfahrten

10. Bei Beschäftigung außerhalb des Werksbereiches, die Nächtigungen außer Haus erforderten oder wenn solche angeordnet wurden, hat der Arbeitnehmer nach jeweils zwei Monaten Wartezeit Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt zum Betriebsort (Aufnahmeort). Bei jeder Heimfahrt sind die Wegzeit (Reisezeit), die Fahrtkosten und die entsprechende Aufwandsentschädigung zu vergüten. Zudem entsteht ein Anspruch auf unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden). Die Wegzeit kann nicht in die Freizeit eingerechnet werden.

11. Die Heimfahrt nach jeweils zwei Monaten Wartezeit muss innerhalb von zwei Monaten nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt auf Veranlassung des Betriebes unterblieben ist.

12. Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt, Wegzeit (Reisezeit) und die entsprechende Aufwandsentschädigung entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer erkrankt und die Heimreise antritt, wenn er die Heimreise wegen schwerer Erkrankung oder Ableben eines nahen Familienangehörigen antreten muss, ebenso vor Antritt desurlaubes und bei Rückkehr sowie bei einer arbeitsbedingten Rückkehr zum ständigen Betrieb. Bei Beschäftigung im Sinne des Punktes 10 hat der Arbeitnehmer nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung bzw. ab einer bezahlten Heimfahrt Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen

Betrieb und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Betrieb entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt.

Urlaub

13. Wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des Werksbereiches seinen gesetzlichen Urlaub antritt, erhält er die Wegzeit, das Fahrgeld und die Aufwandsentschädigung für die Reise bis zum ständigen Betriebsort auch dann vergütet, wenn die Heimreise nicht angetreten wird. Führt der Arbeitnehmer die Reise zum ständigen Betriebsort aus und meldet im ständigen Betrieb den Urlaubsantritt beziehungsweise das Urlaubsende, so beginnt und endet der Urlaub zum Zeitpunkt dieser Meldung.

13a. Für die Berechnung der Ansprüche im Zusammenhang mit den Punkten 1 bis 13 kann durch Betriebsvereinbarung anstelle des ständigen Betriebes ein anderer Ausgangspunkt für die Anspruchsberechtigung festgelegt werden.

Erkrankung und Unfälle

14. Wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des Werksbereiches erkrankt, so erhält der Arbeitnehmer, wenn er sich in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in Spitalspflege begibt, ein Drittel der Aufwandsentschädigung vergütet. Verbleibt ein erkrankter Arbeitnehmer auf Anordnung des Arztes in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in häuslicher Pflege, so erhält er die volle Aufwandsentschädigung vergütet, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Die Ansprüche nach dem EFZG sowie die Bestimmungen über den Zuschuss zum Krankengeld werden hievon nicht berührt.

15. Stirbt ein Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des Werksbereiches, so hat der Arbeitgeber die Überführungskosten vorschussweise zu tragen, die zurückzuzahlen sind, wenn den Angehörigen diese von dritter Seite bezahlt werden. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung, haben die Angehörigen den Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen sind die Angehörigen nicht verpflichtet. Sie haben sie jedoch in diesem Fall über Verlangen

an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann. Entsprechende Anträge zur Rückerstattung sind jedoch von den Angehörigen zu stellen.

Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des Werksbereiches

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

Bei räumlich fortschreitenden Arbeiten (zum Beispiel Fernleitungsbau) gilt als Betriebsstätte der Sitz der Bauleitung (Baubüro), die für das Bau- los zuständig ist.

Die Bestimmungen über die Bezahlung von Wegzeiten (Punkte 5 und 6) gelten sinngemäß.

Beschäftigung im Ausland

Reisevorbereitung

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

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

Vereinbarungen

18. Vereinbarungen, die von diesem Kollektivvertrag beziehungsweise betrieblichen Regelungen abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich unter Beiziehung des Betriebsrates festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung zum Dienstzettel gemäß Abschnitt IV, Punkt 2. Dem Arbeitnehmer ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

Verkehrsmittel und Fahrtkosten

19.

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

b) Bei Bahnfahrten in Staaten, in denen die Wagenklasse 2 den österreichischen Standard nicht erreicht, wird jene Wagenklasse erstattet, die nach österreichischem Standard der Wagenklasse 1 entspricht, in den übrigen Fällen werden die Kosten der Wagenklasse 2 im Sinn des österreichischen Standards ersetzt.

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

Arbeitszeit

20.

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

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

Aufwandsentschädigung

21.

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

Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung, bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht (Nachtfahrten gemäß Pkt. 7) für den anfallenden Mehraufwand. Bei kostenloser Beistellung eines angemessenen Quartiers (Anhang V bzw. Schlafwagen) entfällt das Nächtigungsgeld. Allfällig erforderliche Unterkunfts-zusatzkosten sind in diesem Fall vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hiebei zu vermeiden.

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

Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 sowie in die Schweiz und Liechtenstein gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt. Das Taggeld und das Nächtigungsgeld gebührt für die ersten 28 Tage einer Dienstreise in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten; danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld um nicht mehr als 10% unter dem Tag- bzw. Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegen.

Für die Schweiz und Liechtenstein gilt diese Bestimmung für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2007 beginnen.

c) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag (Punkte 18 bis 30) gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztberührten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nächtigungsgeld (lit. b) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Ent-

sendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Arbeitnehmer zur Ver-
richtung der Tätigkeit aufhält.

Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates,
in den die Entsendung führt. Bis zum Grenzübertritt bzw. bis zum letzt-
berührten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach Ab-
schnitt VIII, Punkte 1 bis 5 zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß
für die Rückkehr. Der Arbeitnehmer erhält für je volle 24 Stunden des
Aufenthalts im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu
5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von
mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, von mehr als 8 Stunden zwei
Drittel und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der
Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Auf-
wandsentschädigung, sind auf die gesamte Dienstreise die entspre-
chenden im Inland geltenden Sätze der Aufwandsentschädigung anzu-
wenden.

d) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf
das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahl-
zeiten kostenlos zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendun-
gen nicht vom Arbeitnehmer getragen, verringert sich das vereinbarte
Taggeld entsprechend.

Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa
Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Sat-
zes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Fir-
ma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die
kostenlos oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach in-
ländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe
entgegenstehen.

Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart wer-
den, dass sich das jeweils zustehende Taggeld auf 10% des vorgese-
henen Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsu-
mfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

e) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende Dienst-
auslagen, wie z.B. Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten
für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung
sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß geson-
dert zu vergüten.

f) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nächtigungsgeld) entfällt im Fall eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

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

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

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

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

Reisezeiten

22. Reisezeiten innerhalb der Arbeitszeit werden wie Arbeitszeit bezahlt. Für die effektive Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Akkord- beziehungsweise Prämierendurchschnittslohn) ohne Zulagen und Zuschläge.

Familienheimfahrt

23. Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

Wird jedoch die Heimreise bedingt z.B. durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jedes darüber hinausgehende Monat ein Sechstel, in außereuropäischen Staaten für jedes über 11 Monate hinausgehende Monat ein Elftel der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

Unfallversicherung

24. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen.

Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.802,-, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.604,- festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Arbeitnehmer schriftlich Mitteilung zu machen.

Erkrankung und Unfälle

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

Der Arbeitgeber hat im Falle des Todes des Arbeitnehmers während der Entsendung den Rücktransport zu veranlassen und die Kosten zu übernehmen, wobei die Kostenübernahme bis zu einem Höchstausmaß von € 7.268,- nach oben begrenzt ist. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Abschnittes VIII, Punkt 15 sinngemäß.

Tod naher Angehöriger

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

Höhere Gewalt

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

Abrechnung

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

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

Sonderevereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

29.

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

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

c) Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können

auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass diese betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird.

Schlichtungsverfahren

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

IX. ENTLOHNUNG

Allgemeine Bestimmungen

- 1.** Die Höhe der Mindestgrundlöhne wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
- 2.** Zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe erhöht sich der Mindest- und Ist-Lohn des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweils vorgesehenen Vorrückungswert, soweit im Folgenden nicht anderes geregelt ist.
- 3.** Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Löhne bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen nach den in Punkt 41 genannten Kriterien erhöht.
- 4.** Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist im Anhang II (Seite 98) geregelt.
- 5.** Die nachstehenden Regelungen bilden ein für Arbeiter und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt (siehe auch Abschlussprotokoll vom 23. September 2005, Anhang VIIa, Seite 107).

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

6. Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.

7. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

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

8. Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

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

10. Im Hinblick auf die Regelungen des Vorarbeiterzuschlages (Abschnitt XIV, Punkt 8) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

11. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung. ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache, schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Beschäftigungsgruppe B

ArbeitnehmerInnen mit einer Zweckausbildung, die einfache, schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten. Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Produktion, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach arbeitsspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine längere Zweckerziehung erforderlich ist.

Beschäftigungsgruppe D

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen verrichten, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung*) oder fachlich gleichwertigen Schulbildung erforderlich ist.

ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.*) Gleiches gilt für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen*). Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 12 Monate das Mindestentgelt der BG D um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe E

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbstständig ausführen für die typischerweise über die in BG D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind.

Ferner AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen**), wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn von Bedeutung ist. Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestentgelt der BG E um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe F

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise entweder über die in Beschäftigungsgruppe D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse, oder zumindest eine abgeschlossene BHS mit

*) Siehe Protokoll vom 23. September 2005, Anhang VIIIa (Seite 107).

**) Siehe Anhang IXa Pkt. 22 (Seite 119).

einschlägiger (entsprechender) für die ausgeübte Tätigkeit notwendiger Berufserfahrung erforderlich sind.

Beschäftigungsgruppe G

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

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

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von mehreren ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens 2 der BG F angehören müssen, beauftragt sind.

Ferner AN, die inhaltlich so anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig ausführen, dass dafür einschlägige praktische und theoretische Fachkenntnisse über die abgeschlossene Berufsausbildung (gewerbliche Lehrabschlussprüfung) hinaus und praktische Erfahrung durch langjährige Berufspraxis in BG F*) Voraussetzung sind.

Beschäftigungsgruppe H

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

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

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 4 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BG G und 2 ArbeitnehmerInnen der BG F befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe I

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen.

*) Siehe Anhang IXa Pkt. 22 (Seite 119).

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

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 6 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BG H und entweder 2 ArbeitnehmerInnen der BG G oder 4 ArbeitnehmerInnen der BG F befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe J

ArbeitnehmerInnen in leitender Stellung oder mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 10 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 3 ArbeitnehmerInnen der BG I oder mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BG I und 4 ArbeitnehmerInnen der BG H befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe K

ArbeitnehmerInnen in leitenden, das Unternehmen entscheidend beeinflussenden Stellungen; ferner ArbeitnehmerInnen mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichnung	BG
Hilfsmeister, Hilfssteiger	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit	M II m	H
– abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; – oder facheinschlägigem viersemestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens acht Wochenstunden Kursdauer; – oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung.		

	Kurzbezeichnung	BG
Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.		
Obermeister	M III	I (- 5%)
Meister, Steiger, für Bergwerke und eisenerzeugende Industrie	M III	I (- 15%)
Obermeister, Obersteiger	M IV	I

12. Nach erfolgreicher Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** ist der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestlohnes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten, ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

13. Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestlöhne der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Die Mindestlöhne der zu Grunde liegenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe dürfen zu keinem Zeitpunkt unterschritten werden. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Für die, der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordneten innerbetrieblichen Beschäftigungsgruppen gilt: Unterschreiten Ist-Lohnerhöhungen aufgrund der Anwendung innerbetrieblicher Beschäftigungsgruppen (Vorrückungen oder Umstufungen) innerhalb des kollektivvertraglich vorgesehenen Vorrückungszeitraumes den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, ist der Lohn zum Vorrückungszeitpunkt um die Differenz zu erhöhen. Übersteigen innerbetriebliche Ist-Lohnerhöhungen (auch aufgrund einer Umstufung in eine

höhere, der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordnete betriebliche Beschäftigungsgruppe) den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, entfällt die nächste Vorrückung und der verbleibende Differenzbetrag ist auf die Höhe der darauf folgenden, im KollV vorgesehenen Vorrückung anrechenbar.

Beschäftigungsgruppenjahre

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

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses KollV's, sind unmittelbar vor dem KollV-Wechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Punkt 18 (Vordienstzeiten) zu berücksichtigen. Abweichendes kann durch BV mit Zustimmung der KollV-Parteien, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den KollV-Parteien festgelegt werden.

15. Dienstzeiten als Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens fünf Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

Dies gilt sinngemäß auch, wenn ein Meister von der Beschäftigungsgruppe F in die Beschäftigungsgruppe G oder H umgestuft wird.

16. 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.

17. Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

Anrechnung von Vordienstzeiten

18. Beschäftigungszeiten (nicht aber Lehrzeiten) 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 fünf Jahre Vordienstzeiten als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

19. Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von vier Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

20. Mindestlohntabelle

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	nach 9 BG-J	nach 12 BG-J	Vorrückungswerte	
							2, 4 BG-J	6, 9, 12 BG-J
A	1.457,01	1.486,14	1.515,27				29,13	
B	1.470,99	1.500,40	1.529,81	1.544,52	1.559,23	1.573,94	29,41	14,71
C	1.574,81	1.606,30	1.637,79	1.653,54	1.669,29	1.685,04	31,49	15,75
D	1.722,82	1.762,44	1.802,06	1.821,88	1.841,70	1.861,52	39,62	19,82
E	1.987,68	2.033,40	2.079,12	2.101,98	2.124,84	2.147,70	45,72	22,86
F	2.227,91	2.294,76	2.361,61	2.395,03	2.428,45	2.461,87	66,85	33,42
G	2.567,18	2.669,87	2.772,56	2.823,91	2.875,26	2.926,61	102,69	51,35
H	2.824,14	2.937,11	3.050,08	3.106,56	3.163,04	3.219,52	112,97	56,48
I	3.455,46	3.593,69	3.731,92	3.801,02	3.870,12	3.939,22	138,23	69,10
I (M III -5%)	3.282,68	3.413,99	3.545,30	3.610,96	3.676,62	3.742,28	131,31	65,66
J	3.801,14	3.953,18	4.105,22	4.181,23	4.257,24	4.333,25	152,04	76,01
							2 BG-J	4, 6, 9 BG-J
K	5.025,18	5.226,19	5.326,69	5.427,19	5.527,69		201,01	100,50

Siehe für vor dem 1.11.2005 eingetretene Arbeitnehmer auch Anhang IXa (Seite 110).

21. Bei **teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern** sind der Mindestlohn und die Vorrückungswerte durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu vervielfachen.

22. Die Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem der Arbeitnehmer die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren tatsächlich erreicht. Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Mindestlohntabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestlohntabelle heranzuziehen.

Anrechnungen auf den Mindestlohn

23. Regelmäßige **Überzahlungen** des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenzuschüsse) gelten als Bestandteil des Monatslohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiterzuschlag), sind nicht Bestandteil des Monatslohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

24. Anrechenbar sind ferner regelmäßige **Provisionen**. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatslöhne, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestlöhne zuzüglich des zweifachen Dezembermindestlohnes 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.

25. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von **Remunerationen** anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß Abschnitt XVIII) und der Urlaubszuschuss (gemäß Abschnitt XVII) um mehr als den Dezemberverdienst überschritten werden.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne

26. Punkt 2 gilt hinsichtlich der Erhöhung der Ist-Löhne nicht für:

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

27. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Löhne aufgrund einer Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmer gemäß Punkt 26 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5% ausgenommen werden (**5%-Klausel**). Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

In Betrieben mit bis zu fünf Arbeitnehmern kann jeweils für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Ist-Vorrückung gemäß Punkt 2 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern zwei Arbeitnehmer.

An Stelle der Kalenderjahre können mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – auch andere Zeiträume festgelegt werden.

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die zweimalige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen.

In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer ist eine Beratung durchzuführen.

Betriebsvereinbarungen, die vor dem 1.11.2004 abgeschlossen wurden und weitere Ausnahmen vorsehen, bleiben unberührt.

28. Durch Betriebsvereinbarung können in **wirtschaftlich begründeten Fällen** weitere Ausnahmen oder ein Aufschub von der Ist-Lohnwirksamen Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

29. Wird von den Ausnahmeregelungen des Punktes 27 und/oder 28 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestlohnes vorzunehmen.

30. Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer **Erhöhung des Ist-Lohnes** eines Arbeitnehmers vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu zwei unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf

- die erste und zweite,
- die zweite und dritte,
- die dritte und vierte,
- nur die vierte oder
- nur die fünfte

Vorrückung vereinbart werden. Ist der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen (Punkte 38 bis 60) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

31. Liegt der bisherige **Mindestlohn unter** dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

32. Liegt der bisherige **Mindestlohn über** dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer

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

Der **Ist-Lohn** darf nicht niedriger sein als jener, welcher bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestlöhne gebührt hätte.

33. Liegt der bisherige **Ist-Lohn über** dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe **nach zwei** Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereicht werden. Sein Ist-Lohn ändert sich dadurch nicht.

34. Liegt der bisherige **Ist-Lohn über** dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe **nach vier** Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach vier Beschäftigungsgruppenjahren eingereicht werden; in diesem Fall erhöht sich im Zeitpunkt der Umstufung der Lohn zumindest im Ausmaß des halben Vorrückungswertes „2, 4 BG-J“.

35. In den Fällen der Punkte 33 und 34 sind anlässlich der Umstufung und bis zu sechs Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen (Punkt 30) nichtig.

36. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise bei der Anwendung der Punkte 31 bis 34 festgelegt werden.

Beginn des neuen Beschäftigungsgruppenjahres

37. Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt:

- bei Umstufung aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 4 BG-J“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem sechsten bzw. neunten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung. Gleiches

gilt bei Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B nach dem 4. BG-Jahr.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung ist zunächst die Vorrückung durchzuführen und sodann die Umstufung vorzunehmen.

Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen

Allgemeine Bestimmungen

38. Einmal jährlich ist ein kollektivvertragliches Verteilungsvolumen zu ermitteln und ausschließlich für individuelle Lohnerhöhungen bzw. bei AN mit Leistungslöhnen i. S. des Abschnitt XIIIa für Erhöhungen der Kompetenzzulagen zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

39. Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter und des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Arbeiter und Angestellte eingeführt werden.

Ermittlung des Verteilungsvolumens

40. Jährlich – erstmals im Jahr 2010 – ist ein Verteilungsvolumen entsprechend der Anzahl aller im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Jahres gebührenden Vorrückungen in die Stufen nach 6, 9 und 12 BG-Jahren laut KollV zu bilden. Entscheidend ist jener Termin, an dem eine Erhöhung des Mindestgrundlohnes eintritt, auch wenn damit keine Erhöhung des Ist-Lohnes verbunden ist. Die Anzahl dieser Vorrückungen jeder BG ist mit 75 Prozent (in den BG G–J 5/6) der jeweiligen Vorrückungswerte zum 1. Juli zu vervielfachen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der aliquote Vorrückungswert zu Grunde zu legen. Das Verteilungsvolumen beträgt die Summe aus diesen Beträgen. Ab dem 1.1.2014 beträgt das Verteilungsvolumen 100 Prozent dieser Vorrückungswerte.

Bei AN mit Anspruch auf Kompetenzzulage ist an Stelle des Vorrückungswertes und der Vorrückungszeitpunkte der Zeitpunkt und das Ausmaß der Erhöhung der Kompetenzzulage nach 4, 7 und 10 BG-J heranzuziehen.

Auswahl- und Aufteilungskriterien

41. Die Auswahl der Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

- a)** Leistung (z.B. Quantität, Qualität, soziale Kompetenz und Führungskompetenz);
- b)** Verbesserung der Lohnstruktur, insbesondere in Hinblick auf die Nichtdiskriminierung der Geschlechter, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;
- c)** es müssen mindestens halb so viele Arbeitnehmer aus dem Verteilungsvolumen eine Erhöhung ihrer Löhne erhalten, als Vorrückungen i.S. des Punkt 40 anfallen;
- d)** ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Lohnes aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslöhnern.

42. Bei der Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist der Lohn eines Arbeitnehmers höchstens um 3% zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Erhöhungen müssen zu einander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

43. Wird das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen zur Erhöhung von Akkordrichtsätzen verwendet, ist das 1,3-fache des auf die Erhöhung des Akkordrichtsatzes entfallenden Wertes, multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Leistungslöhner auf das Ausmaß des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens anzurechnen.

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

Information der Arbeitnehmer

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

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens

46. Der Arbeitgeber hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens jeweils bis 30. Juni jedes Kalenderjahres abzuschließen.

47. Die Löhne der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmer sind jeweils zum 1. Juli des laufenden Kalenderjahres zu erhöhen.

48. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens bis spätestens 2. Mai dem Betriebsrat mitzuteilen. Bis 30. Juni des betreffenden Jahres ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die ausgewählten Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Löhne anzuführen sind.

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

50. Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 30. Juni d.J. aus, ist der entsprechende Teil des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens spätestens bis 31. Juli des selben Jahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen. Dies gilt nicht bei der Verwendung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.

51. Wird bis 30. Juni keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß den Punkten 53 und 54 einzuleiten.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist auf Verlangen einer Kollektivvertragspartei, die den begründeten Verdacht hat, dass die Bestimmungen zur Ermittlung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens 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.

Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

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

55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler auf den Arbeitgeber ein, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

56. Wurde nicht das gesamte kollektivvertragliche Verteilungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten, es sei denn die zu geringe Ausschüttung ist auf leichte Fahrlässigkeit zurückzuführen, wobei rechtliche Fehlbeurteilungen nur dann leicht fahrlässig sind, wenn sie auf einer übereinstimmenden Auskunft beider Kolliv-Parteien beruhen. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit. a) ausgewählten

Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 31.12. des Jahres auszuzahlen.

Anpassung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

57. Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1.1. und 30.6. eines Jahres um mehr als 20%, kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen an die geänderten Verhältnisse angepasst werden.

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

58. In neu dem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmen oder Betrieb(steil)en ist spätestens zum, dem Eintritt in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages zweitfolgenden 1. Juli, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auszuschütten. Für die Ermittlung des Verteilungsvolumens sind alle seit dem Eintritt in den Geltungsbereich des KollV stattfindenden Vorrückungen (Punkt 40) heranzuziehen.

Verringerung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

59. Liegen zwingende wirtschaftliche Gründe vor, kann das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen des betreffenden Jahres entsprechend der wirtschaftlichen Notwendigkeit – erforderlichenfalls bis auf Null – reduziert und/oder die Durchführung der Erhöhungen aufgeschoben werden.

60. In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Lehrlingsentschädigung

61. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt im

1. Lehrjahr	€	495,39
2. Lehrjahr	€	664,21
3. Lehrjahr	€	899,21
4. Lehrjahr	€	1.215,86

Integrative Berufsausbildung

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

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

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

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

Internatskosten

62. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für

den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die eine integrative Berufsausbildung absolvieren.

Pflichtpraktikanten

63. Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von den Regelungen dieses Abschnittes für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspraktika auf Grund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 929,35. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. vier Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

X. VERDIENSTBEGRIFF

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

In den Monatsverdienst sind einzubeziehen:

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

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

XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN

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

XII. AKKORD(GEDINGE)ARBEIT

- 1.** Die Akkorde (Gedinge) sind so zu erstellen, dass ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normalleistung den betrieblichen Akkord (Gedinge)richtsatz seiner Beschäftigungsgruppe verdient.
- 2.** Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn (Grundstufe) der entsprechenden Beschäftigungsgruppe liegen und einen Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) ermöglichen, der jedenfalls um 30% höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.
- 3.** Die Akkorde (Gedinge) sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen; soweit wie möglich erfolgt die Festsetzung aufgrund objektiver Messgrößen (zum Beispiel Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkord(Gedinge)vorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.
- 4.** Bei der Erstellung der Akkorde (Gedinge) ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann. Die einzelnen Bestimmungsgrößen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkord(Gedinge)system.
- 5.** Die Akkorde (Gedinge) sind vor Beginn der Akkord(Gedinge)arbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkord[Gedinge]zettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.
- 6.** Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes (Gedinges) durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkord(Gedinge)vorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.
- 7.** Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkord(Gedinge)vorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch

den Mehrverdienst bei anderen Akkorden (Gedingen) infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkord(Gedinge)vorgaben auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtigzustellen.

8. Unterschreitet der Akkord(Gedinge)verdienst ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuzahlen.

9. Eine Änderung von bereits feststehenden Akkorden (Gedingen) setzt eine geänderte Arbeitsmethode oder eine Änderung der technischen Einrichtungen, wie Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen und dergleichen, voraus.

10. Ergeben sich durch Umstände, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (zum Beispiel hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitversäumnisse, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkord(Gedinge)vorgabe eine Änderung ergibt, so ist der (das) geänderte Akkord (Gedinge) frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.

12. Wird ein im Akkord (Gedinge) beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Tage der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord-(Gedinge-) bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkte 13 und 14 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

13. Ständig im Akkord (Gedinge) beschäftigten Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkord(Gedinge)durchschnittslohn weiterbezahlt. Als ständig im Akkord (Gedinge) beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord (Gedinge) gearbeitet haben.

14. Nicht ständig im Akkord (Gedinge) beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zur Dauer von vier Wochen ihr Akkord(Gedinge)durchschnittslohn weiterbezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst werden, die laufende Akkord(Gedinge)arbeit vorübergehend (ohne dauernde Verletzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.

15. Die Weiterbezahlung des Akkord(Gedinge)durchschnitts gemäß Punkt 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkord(Gedinge)arbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (zum Beispiel Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

16. Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkord(Gedinge)arbeit unmöglich und wird der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, so gebührt ihm bis zur Dauer von vier Wochen sein Akkord(Gedinge)durchschnittslohn.

17. Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern diese durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem Arbeitnehmer die entsprechende Zeit einzuräumen und mit seinem Akkord(Gedinge)durchschnittslohn zu vergüten.

18. Der Akkord(Gedinge)durchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkord(Gedinge)verdienst der letzten 13 im Akkord (Gedinge) gearbeiteten und abgerechneten Wochen (bzw. drei Monate oder Kalendervierteljahr).

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

20. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Akkord(Gedinge)bestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.

21. Bei offenkundiger Umgehung der Akkord(Gedinge)bestimmungen werden auf Antrag des Betriebsrates die Kollektivvertragspartner auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

XIII. PRÄMIENARBEIT

- 1.** Eine Prämienentlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruht.
- 2.** Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers im Verrechnungszeitraum. Erwirbt der Arbeitnehmer auf Grund seiner Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist ihm der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu bezahlen.
- 3.** Als Bezugsgrößen für die Ermittlung der Prämie kommen in Betracht: Güte und Menge der Erzeugnisse, Nutzungsgrad der Betriebsmittel, Ausnutzung der Werkstoffe, Verbrauch an Betriebs- und Hilfsstoffen, Verbrauch an Energie.
- 4.** Für die Festsetzung der Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs. 1, Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt.
- 5.** Die Prämien sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.
- 6.** Die Prämien sind vor Aufnahme der Prämienarbeit dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.
- 7.** Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so führt dies zu keiner Herabsetzung der Prämie.
- 8.** Die Grundlagen zur Prämienermittlung können geändert werden, wenn sie fehlerhaft erstellt sind oder wenn sich die Arbeitsbedingungen oder die Voraussetzungen geändert haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
- 9.** Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Zeitpunkt der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord(Gedinge)-, Prämien- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 10 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

10. Wird ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er vier Wochen hindurch 90 Prozent seines Durchschnittsverdienstes, jedoch mindestens 50 Prozent seiner in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte Durchschnittsverdienst niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu bezahlen.

11. Die Weiterbezahlung des Prämienlohnes gemäß Punkt 10 gebührt dann nicht, wenn die Prämienarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z.B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).

12. Der Durchschnittsverdienst entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) je Stunde verdient worden ist.

13. Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Prämienbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.

14. Bei akkord(gedinge)ähnlicher Prämienarbeit sind die Prämienvorgaben so festzulegen, dass sie einen Prämierendurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) der Gesamtheit jener Arbeitnehmer, die der gleichen Beschäftigungsgruppe zuzuordnen sind, ermöglichen, der um 30 Prozent höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe. Akkord(Gedinge)ähnliche Prämien sind Mengenprämiensysteme in der Produktion, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord (Gedinge) erstellt werden (z.B. Vorgabezeit, Richtsatz). Liegen dem Prämiensystem auch andere Merkmale als die Menge zugrunde, gilt dieses dann als akkord(gedinge)ähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (bis zu einem Viertel der Prämienvorgabe) sind.

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnliche Prämien bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prä-

miendurchschnittslohnes gem. Abschnitt XII und XIII haben, erhalten die Vorrückungen als Kompetenzzulage. Der Akkordrichtsatz bzw. Grundlohn (bei Prämienarbeit) bleibt unverändert. Die Kompetenzzulage tritt an die Stelle der Mindestlöhne oberhalb der Grundstufe jeder Beschäftigungsgruppe. Der persönliche kollektivvertragliche Mindestlohnanspruch entspricht der jeweiligen Grundstufe der Beschäftigungsgruppe zuzüglich der kollektivvertraglichen Kompetenzzulage.

Die Kompetenzzulagenstufen werden nach zwei, vier, sieben und zehn Jahren Zugehörigkeit zur Beschäftigungsgruppe erreicht. Die Höhe der Kompetenzzulage beträgt:

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €			
	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J
B	29,41	44,13	58,84	73,55
C	31,49	47,24	62,99	78,74
D	39,62	59,44	79,25	99,07
E	45,72	68,58	91,44	114,29
F	66,85	100,27	133,69	167,12
G	102,69	154,04	205,39	256,74

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten die Bestimmungen des Abschnittes IX, Punkte 14 bis 17; für die Anrechnung von Vordienstzeiten der Punkte 18 und 19 und für die Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe die Bestimmungen des Punktes 22 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 21 sinngemäß anzuwenden. Die Ausnahmebestimmung in Punkt 28 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist. Bei Umstufungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt die bisherige Kompetenzzulage. Der Anspruch auf Kompetenzzulage in der neuen Beschäftigungsgruppe entsteht zu jenem Zeitpunkt, der sich bei sinngemäßer Anwendung von Abschnitt IX, Punkt 37 ergibt (nur 2/3-Anrechnung bei Umstufung nach dem 4. BG-Jahr).

Die Kompetenzzulage gilt hinsichtlich aller Ansprüche (z.B. Dienstjubiläum) als Bestandteil des Grundlohnes, ausgenommen die Berechnungsgrundlage für Prämien und die Berechnung des Akkord- und Prämierendurchschnittslohnes.

Erhöhung der Kompetenzzulage

2. Werden Kompetenzzulagen im Sinne dieses KollIV mit höheren Beträgen gezahlt als in Pkt. 1 angeführt, ist diese Überzahlung anlässlich von Erhöhungen der Kompetenzzulage wegen des Erreichens eines höheren BG-Jahres aufrecht zu erhalten, soweit sich nicht aus Abschnitt IX, Pkt. 13 und 30, oder Anhang IXa, Pkt. 26 anderes ergibt.

Wechsel zwischen Leistungslohn und Zeitlohn

3. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Leistungslohn versetzt, ist ihr Lohn jedenfalls um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX, Punkt 14) sind für die Höhe der Kompetenzzulage zu berücksichtigen.

Werden im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Zeitlohn versetzt und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes, entfällt die Kompetenzzulage. Zu diesem Zeitpunkt ist ihr Lohn jedenfalls um jene Vorrückungswerte zu erhöhen, die den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren entsprechen, sowie um den Betrag einer Überzahlung der kollektivvertraglichen Höhe der Kompetenzzulage (Pkt. 2).

Besteht Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord(Prämien)-durchschnittslohnes der letzten zwölf Monate zuzüglich der letzterreichten Kompetenzzulage, gelten damit alle Vorrückungen in dieser BG als abgegolten; die Einstufung erfolgt in „nach 12-BG-J“. Ist die erstmalige Kompetenzzulage – Anhang IXa Pkt. 9 bis 11 – noch nicht angefallen, erfolgt die Einstufung in „nach 9 BG-J“.

Die Regelungen der Abschnitte XII und XIII bleiben unberührt.

XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

Schmutzzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,434

Erschwerniszulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,434

Untertagszulage

Unabhängig davon besteht bei Arbeiten unter Tage Anspruch auf eine besondere Erschwerniszulage.

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 1,014

Gefahrenzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,434

Gemeinsame Bestimmungen

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

Wenn ein Lohnbewertungssystem bereits Schmutz, Erschwernis, Gefahr berücksichtigt, kommen die Punkte 1 bis 3 nicht zur Anwendung. Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Zulage nach Abschnitt XIV, Punkte 1 bis 3, gebührt, zu keiner Einigung, so

ist nach einer zweiwöchigen Wartefrist der jeweilige Fachverband und die Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hiebei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

Nachtarbeitszulage

5. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden

handelt, eine Zulage von mindestens € 1,600 bezahlt.

Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt eine Zulage nach Punkt 6 nicht.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

6. Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für die

2. Schicht pro Stunde mindestens € 0,379

3. Schicht pro Stunde mindestens € 1,600

Montagezulage

7. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb des Werksbereiches (Abschnitt VIII, Punkt 1) – gebührt eine Zulage für jede

Arbeitsstunde von mindestens € 0,668

Vorarbeiterzuschlag

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

Überstundenzuschläge

9. Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19

Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab dritter Überstunde ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen.

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

Jedenfalls ist für Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr früh ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen. Ein Zuschlag von 100 Prozent gebührt auch für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden.

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

Überstunden an Feiertagen – das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten, normalen Arbeitszeit erbracht werden – sowie Überstunden an Sonntagen sind ab der ersten Stunde mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen. Wird der Arbeitnehmer nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten.

Bestehen im Betrieb für die Arbeitnehmer für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

Sonntagszuschlag

10. Für jede an einem Sonntag innerhalb der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt auf das für die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, mit denen eine Sonntagsarbeit ausdrücklich abgedungen wurde.

Feiertagsentlohnung

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

12. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge der Punkte 9 bis 11 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

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

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

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

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

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

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

Soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen wird, sind – erstmals anlässlich des Übergangs auf den Euro – in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro

auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung drei oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist jedoch der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden.

Betriebe ohne Betriebsrat, die in der Lohnverrechnung nur zwei Komastellen berücksichtigen können, haben bei der Festsetzung solcher Werte per 1.11.2001 aufzurunden. In den Folgejahren ist kaufmännisch zu runden.

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

- a)** den Verrechnungsmonat,
- b)** den Monatslohn bzw., Akkord(Gedinge)- oder Prämienverdienste,
- c)** Überstunden,
- d)** Zulagen, Zuschläge sowie Provisionen,
- e)** Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
- f)** Sonderzahlungen,
- g)** Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- h)** Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

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

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

Fälligkeit

4. Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiterzuschlages und aller pauschalierten Ansprüche (insbes. auch gem. Abschnitt VI/Pkt. 4) hat spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Prämien udgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuzahlen. Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeit-

nehmern ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohn (Abschnitt XII/Pkt. 18; XIII/Pkt. 12), auf Basis von 167,4 Stunden, zu bezahlen. Arbeitnehmern, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn bzw. Grundlohn zu bezahlen; die Entgelt Differenz ist im Folgemonat fällig.

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

Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

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

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

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

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

XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

(EFZG, BGBl. 1974/399 i.d.Fg. ARÄG, BGBl. I 2000/44; Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG; §§ 1154b, 1155 ABGB)

Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor:

Bei Krankheit (Unglücksfall); pro Arbeitsjahr:

ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	6 Wochen
ab 5 Jahren	8 Wochen
ab 15 Jahren	10 Wochen
ab 25 Jahren	12 Wochen

volles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt.

Bei Arbeitsunfall, Berufskrankheit; für jeden Unfall:

ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen
ab 15 Jahren	10 Wochen

volles Entgelt.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss.

Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

bis 5 Jahre	für 5 Wochen
ab 5 Jahren	für 7 Wochen
ab 15 Jahren	für 9 Wochen
ab 25 Jahren	für 11 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.*)

2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden AN-Beiträgen) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden.

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

*) Siehe Protokoll – Anhang VII vom 22.10.2001, Seite 104

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

2a. Über die Anspruchsdauer des EFZG hinaus besteht ferner unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit). Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

bis 5 Jahre	für 2 Wochen
ab 5 Jahren	für 4 Wochen
ab 25 Jahren	für 6 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.*) Für seine Berechnung gilt Punkt 2. Nach Erschöpfung dieses Anspruches hat der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in Punkt 1 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schuldhaft verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält der Arbeitnehmer Krankenentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss, der zurückzuzahlen ist, wenn dem Arbeitnehmer vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der Arbeitnehmer diesen Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen.

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

Gemeinsame Bestimmungen

4. Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dieses Kollektivvertrages gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (beziehungsweise 3 Mo-

*) Siehe Protokoll – Anhang VII vom 22.10.2001, Seite 104

naten oder Kalendervierteljahr) vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

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

Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden.

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

Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

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

Nachweispflicht

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

Andere Entgeltfälle (§ 1154 b ABGB)

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

6.

Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Beerdigung eines Elternteiles, des Ehegatten oder Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten 3 Arbeitstage.

- 7.**
Anlässlich der eigenen Eheschließung 3 Arbeitstage.
- 8.**
Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Be-
stattung einer Schwester, eines Bruders beziehungs-
weise eines Stief-, Groß- oder Schwiegereltern-
teiles, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemein-
schaft bestanden hat 1 Arbeitstag.
Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie
mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leb-
ten 1 Arbeitstag.
- 8a.** Findet das Begräbnis im Inland, jedoch außerhalb des Wohnortes
des Arbeitnehmers statt, so gebührt außerdem die notwendige Freizeit
für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines
weiteren Tages.
- 9.**
Anlässlich der Entbindung der Ehefrau beziehungswei-
se der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag.
- 10.**
Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen,
wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeit-
geber erfolgt die nachweislich
notwendige Zeit.
- 11.**
Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mo-
biliar 2 Arbeitstage.
- 12.**
Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder
Adoptivkindes 1 Arbeitstag.
- 13.**
Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer
Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeit-
nehmers fällt 1 Arbeitstag.

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

Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse 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, jedoch aufgrund des § 16 Abs. 2 UrlG.

15. Ansprüche im Sinne der Punkte 6, 7, 8 und 9 sowie 11 und 12 gebühren auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt, müssen jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

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

16. Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, 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 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 sei-

nem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

Bezahlte Prüfungsvorbereitung

17. Zur Prüfungsvorbereitung auf die Berufs-Reifeprüfung („Berufsmatura“), HTL- oder HAK-Matura sowie zur Prüfungsvorbereitung für das erstmalige Antreten zur Lehrabschluss-Prüfung bei ausnahmsweiser Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG, ist eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Der Anspruch beträgt, gleichgültig ob die Prüfung in einer oder in Teilprüfungen abgelegt wird, insgesamt eine Woche. Die Freizeit zur Prüfungsvorbereitung kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden; die für die Ablegung einer (Teil-)Prüfung erforderliche Zeit (inkl. Fahrzeit) ist auf den Freistellungsanspruch nicht anrechenbar. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw. der letzten Teilprüfung.

Unbezahlte Studienfreizeit

18. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Hochschule bzw. einer Fachhochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung („Berufsmatura“) oder Studienberechtigungsprüfung ist ArbeitnehmerInnen auf ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. In Anspruch genommene Freistellungen gem. Punkt 17 sind auf diesen Anspruch anrechenbar.

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

XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76), in der jeweils geltenden Fassung.

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

Nach zweijähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer, der Studien an einer Mittelschule oder an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen, sofern diese Jahre nicht bereits als Dienstjahre für den Urlaub berücksichtigt wurden.

Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

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

4. Im Falle von Kurzarbeit ist für die Bemessung desurlaubsentgeltes die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Urlaubszuschuss

5. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichenurlaubsentgelt Anspruch auf einenurlaubszuschuss. Dieserurlaubszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst (Abschnitt X).

6. Derurlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubszuschusses. Regelungen, nach denen die Auszahlung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt desurlaubesverbrauches einheitlich für alle Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag erfolgt, können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Spätestens ist derurlaubszuschuss jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

7. 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 einurlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder derurlaub nicht angetreten, wird dieser aliquoteurlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt; ab 1.1.1999

wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch eines Urlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, bei einheitlicher Auszahlung (Pkt. 6) unabhängig vom Verbrauch eines Urlaubes, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

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

9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes, bei einheitlicher Auszahlung (Pkt. 6) vor Erhalt des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).

Dieser Anspruch entfällt bei:

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

10. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche 1/52) anteilsmäßig.

Berechnung des Urlaubsentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22. Februar 1978 über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG. Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnitts-Berechnung gilt Abschnitt XVI/Pkt. 4 sinngemäß. Die Berechnung des Urlaubszuschusses erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X).

XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Abschnitt X) nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen.

2. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat mit dem Monatslohn für November zu erfolgen. Wurde durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit des Monatslohnes hinausgeschoben, hat die Auszahlung der Weihnachtsremuneration bis spätestens zum Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt. Für später eintretende Arbeitnehmer ist die Weihnachtsremuneration mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

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

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

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

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

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

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

Berechnung der Weihnachtsremuneration

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

XVIIIa. JUBILÄUMSGELD

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebührt zum 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatslohn
zum 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatslöhne
zum 45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatslöhne
als Jubiläumsgeld.

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

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

XIX. ABFERTIGUNG

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl. Nr. 107/1979 (Arbeiter-Abfertigungsgesetz) sowie das Nacht-Schwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, in der jeweils geltenden Fassung.

Das Arbeiterabfertigungsgesetz sieht derzeit folgende Abfertigungsabstufungen vor:

Nach einer ununterbrochenen

Dauer des Arbeitsverhältnisses von

3 Jahren	2 Monatsentgelte
5 Jahren	3 Monatsentgelte
10 Jahren	4 Monatsentgelte
15 Jahren	6 Monatsentgelte
20 Jahren	9 Monatsentgelte
25 Jahren	12 Monatsentgelte

2. Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat und der Arbeitnehmer dieses unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist aus folgenden Gründen löst:

a) Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);

b) Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b ASVG beziehungsweise Artikel X NSchG.

3. Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

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

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

Berechnung der Abfertigung

4. Für die Berechnung des Entgelts gelten die gesetzlichen Bestimmungen; bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1, Ziffer 4 ArbVG, ist als Grundlage deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit heranzuziehen. Wird innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

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

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

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

Diese Bestimmungen gelten nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt. Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

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

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

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

Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

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

XX. DEPUTATE

1. Den Kohlenbergarbeitern wird im Werk geförderter Brennstoff für den eigenen Bedarf unentgeltlich ab Werk abgegeben. Das Deputatjahr läuft vom 1. April bis 31. März. Diese Bestimmung über unentgeltliche Brennstoffabgabe gilt ab 1. April 1998 nicht mehr für die GKB-Bergbau GmbH.

2. Der Kreis der Deputatsanspruchsberechtigten und das Ausmaß der Deputate werden in den Dienstordnungen von den vertragsschließenden Teilen festgesetzt. Diese Änderung tritt mit 1. April 1998 in Kraft.

XXI. 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

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

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 Sinne des GIBG sind. Die Verlängerung der Verfallsfrist von 4 auf 6 Monate

gilt für Ansprüche, die nach dem 31.10.2006 fällig bzw. bekannt werden.

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.

XXII. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

1. Betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser KollV, bleiben unberührt (§ 3 ArbVG).

2. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge mit Ausnahme der Kollektivverträge gem. § 12a ARG außer Kraft.

Anhang I

MUSTER EINES DIENSTZETTELS

in der ab 1. November 2005 geltenden Fassung

(Firmenkopf)

DIENSTZETTEL

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
2. Arbeitnehmer/in:
Herr/Frau:
Anschrift:
3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes*) zum Fachverband
.....
gilt der Kollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit beträgt *)
Das Dienstverhältnis ist bis befristet*).
5. Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.
6. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:
7. Einstufung in kollektivvertragliche Lohnordnung:
 - Beschäftigungsgruppe:
 - Vorrückungs-/Kompetenzzulagenstufe:
 - Angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
 - bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F (vor dem 1.11.2005 LG 1):
8. Vorgesehene Verwendung:
Entsendung zu Dienstreisen oder Montagen:
im Inland Ja Nein
im Ausland Ja Nein

9. Anfangsbezug/Einstell-Lohn (Grundlohn, weitere Entgeltsbestandteile*):
 Sonderzahlungen:
 Sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag.
 Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich
 geregelt
 Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekanntgegebenes
 Konto überwiesen
 O Ja O Nein
10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestim-
 mungen des Urlaubsgesetzes bzw. nach dem Kollektivvertrag.
11. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag
 und beträgt Stunden.
 Ihre Normalarbeitszeit beträgt Stunden.*)
 (Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlich
 möglich ist.)
 Bei Teilzeitbeschäftigung:
 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.*)
12. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Be-
 triebshaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeit-
 nehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen
 Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.
 Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in
 zur Einsichtnahme aufgelegt.
13. Name und Anschrift der Mitarbeiter-Vorsorgekasse:

, am

*) Nichtzutreffendes bitte streichen.

Anhang Ia

ÜBERGANGS-DIENSTZETTEL

ArbeitgeberIn (Name, Anschrift):

.....

ArbeitnehmerIn (Name, Anschrift):

.....

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Bisherige Einstufung

Lohngruppe

Grundlohn am 31.10.2005 €

Einstufung am 1.11.2005

Beschäftigungsgruppe

Vorrückungsstufe

Erstmalige Vorrückung am/
Anspruch auf Kompetenzzulage ab*)

Monatlicher Mindestlohn ab 1.11.2005 €

Ist-Lohn ab 1.11.2005 €

Übergangsrecht 2005)**

Im Rahmen der Übergangsbestimmungen wird der bisherige Ist-Lohn an den neuen Mindestlohn in Etappen herangeführt, und zwar beginnend mit 1.11.2005 durch zusätzliche Erhöhung um jeweils € an jedem 1. November. Die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den dann geltenden Mindestlohn.

*) Unzutreffendes streichen.

***) Nur auszufüllen, wenn zutreffend.

Anhang II

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER MONATSLÖHNE, AKKORD-(GEDINGE-) PRÄMIENVERDIENSTE UND ZULAGEN

ArbeitnehmerInnen in Zeitlohn

1. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten ArbeitnehmerInnen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden für ArbeitnehmerInnen der BG A–C um 3,9%, für alle anderen ArbeitnehmerInnen um 3,8% erhöht.

Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

Im Akkord beschäftigte ArbeitnehmerInnen

2.

a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind für ArbeitnehmerInnen der BG A–C um 3,9%, für alle anderen ArbeitnehmerInnen um 3,8% zu erhöhen.

b) Erreichen die so erhöhten Akkordrichtsätze nicht die neuen Mindestlöhne (Grundstufe), so sind sie entsprechend anzuheben.

c) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne nicht 30 Prozent über dem jeweiligen Mindestlohn (Grundstufe), so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.

d) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung in den Betrieben geltenden 13-Wochen-Durchschnittsentgelte sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der entsprechenden Beschäftigungsgruppen zu erhöhen.

In Prämientlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen

3. Bei ArbeitnehmerInnen im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:

a) Zunächst ist der Grundlohn der ArbeitnehmerInnen der BG A–C um 3,9%, für alle anderen ArbeitnehmerInnen um 3,8% zu erhöhen. Erreicht der so erhöhte Grundlohn nicht den neuen Kollektivvertragslohn

des Abschnittes IX des Kollektivvertrages, so ist er auf diesen aufzustocken.

b) Ist die Prämie in einem Prozentwert des Grundlohnes festgelegt, so ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentwertes in Hinblick vom neuen Grundlohn zu berechnen.

c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämiensätze sind für ArbeitnehmerInnen der BG A–C um 3,9%, für alle anderen ArbeitnehmerInnen um 3,8% zu erhöhen.

Zulagen

4. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 3,8% erhöht.

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

Schlussbestimmungen

5. Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte 1 bis 4 unter Beachtung der Bestimmungen über den Geltungsbeginn gilt dieser Anhang II als erfüllt.

Anhang IIa

EINMALZAHLUNG

1. ArbeitnehmerInnen als auch Lehrlinge, die am 1.11.2008 in einem Arbeitsverhältnis stehen und dieses am 15.1.2009 aufrecht ist, erhalten eine Einmalzahlung von € 250,-. ArbeitnehmerInnen, die sich sowohl am 1.11.2008 als auch am 15.1.2009 in Mutterschafts- oder Elternkarenz befinden oder an beiden Stichtagen Präsenzdienst oder Zivildienst leisten, erhalten keine Einmalzahlung. Die Einmalzahlung ist gemeinsam mit der Abrechnung für das Kalendermonat März 2009 auszuführen.

2. Abweichend von Pkt. 1 beträgt die Einmalzahlung

- € 200,-, wenn der Betriebserfolg (EBIT) im Sinne des § 231 Abs. 2 Ziff. 9 bzw. Abs. 3 Ziff. 8 UGB im letzten vor dem 1.8.2008 beendeten Geschäftsjahr kleiner als 8 % jedoch zumindest 4% gemessen an der Betriebsleistung im Sinne von § 231 Abs. 2 Ziff. 1 bis 3 UGB war;
- € 100,-, wenn der Betriebserfolg (EBIT) im Sinne des § 231 Abs. 2 Ziff. 9 bzw. Abs. 3 Ziff. 8 UGB im letzten vor dem 1.8.2008 beendeten Geschäftsjahr kleiner als 4% gemessen an der Betriebsleistung im Sinne von § 231 Abs. 2 Ziff. 1 bis 3 UGB war;

und die schriftliche Bestätigung dieser Tatsache durch eine vom Abschlussprüfer gegengezeichnete Erklärung des Betriebsinhabers (eines vertretungsbefugten Organs der Geschäftsleitung) bis spätestens 31.1.2009 schriftlich bei beiden KV-Parteien (arbeitgeberseits p.A. WKÖ, Bundessparte Industrie – Arbeitgeberabteilung, Wiedner Hauptstr. 63, 1045 Wien; arbeitnehmerseits p.A. Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, Plößlgasse 15, 1040 Wien) einlangt.

3. Abweichend von Pkt. 1. und 2. gebührt keine Einmalzahlung, wenn das EBIT im obigen Sinne null oder negativ ist und dies im Sinne von Pkt. 2 nachgewiesen wird.

4. Bei Unternehmen, die im Inland oder im Ausland in konzernartiger Verbindung im Sinne des § 15 Aktiengesetz bzw. § 115 GmbHG stehen, müssen die Bedingungen der Absätze 2 und 3 sowohl auf das österreichische Unternehmen als auch sinngemäß auf die vollkonsolidierte in- oder ausländische Konzernbilanz zutreffen, was durch den Ab-

schlussprüfer der Gesellschaft zu bestätigen ist. Fällt das Unternehmen in eine andere EBIT-Gruppe als der Konzern ist die jeweils höhere Einmalzahlung zu leisten.

5. Teilzeitbeschäftigte erhalten den dem Verhältnis ihrer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten zwölf Monate (November 2007 bis einschließlich Oktober 2008) zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechenden Teil; bei Altersteilzeit zuzüglich dem Anteil, der dem Lohnausgleich entspricht.

6. Die ArbeitnehmerInnen des Unternehmens sind über die Tatsache der Verminderung oder des Entfalles der Einmalzahlung in geeigneter Form zu informieren; der Betriebsrat bereits zum Zeitpunkt der Abgabe der entsprechenden Erklärung. Bei Streitigkeiten, ob in einem Unternehmen die Voraussetzungen der Punkte 2. oder 4. vorliegen, entscheiden die KV-Parteien einvernehmlich.

Anhang III

PROTOKOLL ZU DEN ABSCHNITTEN VIII, XIV UND XVII

Die Vertragspartner haben vereinbart:

1. Kommt es über die Abgrenzung des Werksbereiches im Sinne der Bestimmungen des Abschnittes VIII, Absatz 1, zwischen Betriebsrat und Firmenleitung zu keinem Einvernehmen, so sind die Vertragspartner zu einem Einigungsversuch einzuschalten.

2. Vorarbeitern im Sinne des Abschnittes XIV, Abs. 8, 1. Satz, denen ein mindestens 10%iger Vorarbeiterzuschlag bereits vor dem 1. Jänner 1973 ausdrücklich in den Lohn- bzw. Akkord(Gedinge)- oder Prämienverdienst eingerechnet wurde, erwächst aus dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages kein nochmaliger Anspruch auf den Vorarbeiterzuschlag.

Anhang IV

VEREINBARUNG ÜBER DIE NEUGESTALTUNG DER ARBEITSZEIT AB 1. NOVEMBER 1986

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

Anhang V

REGELUNG BETREFFEND ANGEMESSENES QUARTIER

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

- 1.** Nach Möglichkeit ist den Arbeitnehmern ein ortsfestes Quartier zur Verfügung zu stellen.
- 2.** Den Arbeitnehmern sind nach Möglichkeit Ein- oder Zweibettzimmer zur Verfügung zu stellen, wobei ein Einbettzimmer mindestens 8, ein Zweibettzimmer mindestens 12,5 m² haben muss. Doppelbetten sind unzulässig. Bettzeug und Bettwäsche sind beizustellen und mindestens alle zwei Wochen zu wechseln. Pro Bett muss ein Nachttisch oder eine ähnliche zweckentsprechende Einrichtung vorhanden sein. Zimmer müssen über eine elektrische Beleuchtung verfügen. Neben der Raumbeleuchtung, die das ganze Zimmer einwandfrei beleuchten muss, ist auch eine eigene Beleuchtung bei Bett und Waschbecken vorzusehen. Die vorhandene Beleuchtung muss auch das Lesen und Schreiben beim Tisch einwandfrei ermöglichen. Auch eine Steckdose mit Spannungsangabe muss vorhanden sein.
- 3.** Die Zimmer sind durch Vorhänge oder andere geeignete Einrichtungen gegen Einblick von außen zu schützen. Sofern die Zimmer nicht versperrbar sind, ist ein versperrbarer Schrank mit Fächern, Ablage- und Aufhängemöglichkeit und Kleiderbügel zur Verfügung zu stellen.

4. Waschplätze sind jedenfalls mit Kalt- und Warmwasser auszustatten. Je 8 Arbeitnehmer ist eine Brauseeinrichtung vorzusehen. Die Waschplätze müssen mit einem Spiegel und einer Ablage ausgestattet sein.
5. Pro 8 Arbeitnehmer muss eine mit einem Wasserklosett ausgestattete, verschließbare, belüftbare Abortzelle zur Verfügung stehen. Bruchteile zählen voll.
6. Der Arbeitgeber hat für eine regelmäßige Reinigung der Quartiere auf seine Kosten zu sorgen.
7. Nach Möglichkeit sind die Quartiere auch mit ausreichend großen gemeinschaftlichen Aufenthaltsräumen auszustatten.
8. Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen sowie Kühlvorrichtungen (Kühlschränke) und Abfallbehälter müssen für den Arbeitnehmer ausreichend zur Verfügung stehen. Ist dies bei gewerblichen Vermietern nicht möglich, müssen diese Einrichtungen am Montageort vorhanden sein.
9. Das Quartier gilt auch als angemessen, wenn nur geringfügige Abweichungen von dem angeführten Standard vorliegen. Dies wird insbesondere dann zutreffen, wenn die Einhaltung dieser Kriterien aufgrund der örtlichen Lage oder in Bezug auf Bauvolumen und Dauer der Baustelle nur schwer möglich ist. Darüber hinaus kann durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat eine andere Regelung getroffen werden.

Anhang Va

BRILLE FÜR BILDSCHIRMARBEIT

Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät (§ 67 Abs. 1 ASchG) vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Arbeitgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen, sofern die Arbeit mit bzw. am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit ist. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

Anhang VI

PROTOKOLL VOM 18. SEPTEMBER 1995

Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII/10. und XVIII/6.:

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14 Abs. 4, 15f Abs. 1 MSchG und 7c VKG, 10 APSG, 119 Abs. 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Anhang VII

PROTOKOLL VOM 7. OKTOBER 1997

Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19a.

Die Vertragspartner halten fest, dass Regelungen, die unter Beachtung der vor der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 geltenden Bestimmungen in Verbindung mit den Änderungen des Kollektivvertrages im Zuge der Arbeitszeitverkürzung 1986 (Abschnitt VI und Abschnitt VIa) abgeschlossen wurden, aufrecht bleiben und weiterhin abgeschlossen werden können. Das Verbot der Kombination mit den bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitmodellen (VI/16 bis 19 und 21) schließt nicht aus, dass im Sinne des Punktes 17 eingearbeitet wird, wenn das Einarbeiten gleichmäßig erfolgt, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden dadurch nicht überschritten wird und der Verbrauchszeitpunkt im Vorhinein fix festgelegt ist.

Die Vertragspartner stellen klar, dass Überstunden auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dann anfallen, wenn die für

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

PROTOKOLL VOM 20. OKTOBER 1997

Übergangsregelung zu Abschnitt VIII/2. und 6.:

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

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

PROTOKOLL VOM 19. OKTOBER 1998

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

PROTOKOLL VOM 22. OKTOBER 2001

Zu Abschnitt XVI.:

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

PROTOKOLL VOM 18. OKTOBER 2002

Zu Abschnitt VIb.:

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

PROTOKOLL VOM 20. OKTOBER 2003

Zu Abschnitt VI d:

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

Abfertigung:

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

PROTOKOLL VOM 5. NOVEMBER 2008

Zu Abschnitt VI, Punkt 19a:

In einzelnen Betrieben, die in von den Kollektivvertragsparteien einvernehmlich bestimmten Geschäftsfeldern mit typischerweise mehrjährigen, regelmäßig wiederkehrenden Konjunkturzyklen tätig sind, kann ein mehr als einjähriger Durchrechnungszeitraum vorgesehen werden, um zu erproben, ob damit Beschäftigung in Phasen geringerer Auslas-

tung gesichert werden kann. Eine solche Regelung kann nur durch Betriebsvereinbarung getroffen werden und bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien. Gleiches gilt für Betriebe mit absehbaren Beschäftigungsproblemen.

Anhang VIIa

PROTOKOLL VOM 23. SEPTEMBER 2005

Zu Abschnitt IX, Punkte 7 und 11:

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass – in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung – die „Berücksichtigung der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten“ (Abschnitt IX, Punkt 7; Einstufung) nicht nur die Bewertung der Dauer der einzelnen Tätigkeiten, sondern auch deren Bedeutung für den Arbeitgeber zu umfassen hat. Die Kollektivvertragsparteien halten ferner fest, dass Aufgaben, die zu einer Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K führen, die Verrichtung von Tätigkeiten im Sinne des Angestelltengesetzes voraussetzen.

Zu Abschnitt IX, Punkt 11:

Eine Einstufung in die BG D auf Grund des zweiten Absatzes steht auch bei Abschluss einer integrativen Berufsausbildung zu, sofern nachweislich wesentliche Teile des Lehrberufes erlernt wurden und diese für Teile der Tätigkeit von Bedeutung sind.

Die Absolvierung einer BMS bzw. BHS als Voraussetzung für die Einstufung in die BG D bzw. E setzt voraus, dass die schulische Ausbildung einschlägig oder verwandt zu der, für die verrichtete Tätigkeit charakteristischen Berufsausbildung ist.

Die KV-Parteien halten fest, dass die Hauer-Prüfung als gleichwertige Berufsausbildung im Sinne einer Lehrabschlussprüfung anzusehen ist.

Zu Anhang IXa, Punkt 1:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstellungen gegenüber dem Kollektivvertrag in der Fassung vom 1.11.2004 hinsichtlich der Einstufung in die Lohngruppen unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

Anhang VIIb

PROTOKOLL VOM 30. OKTOBER 2007

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass durch die Regelung im Abschnitt XVI Pkt. 17 die Bestimmung des § 2d AVRAG nicht eingeschränkt wird.

Anhang VIII

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR BILDUNGSKARENZ UND EMPFEHLUNG ZUM FRÜHWARNSYSTEM

Bildungskarenz

(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

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

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

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

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

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

der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die 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.

Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

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

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG:

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

Anhang IX

EINFÜHRUNG DES MONATSLOHNES

Spätestens ab 1.1.2001 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Monatslohn. Die vor Einführung des Monatslohnes gebührenden Stundenlöhne (auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind mit 167,4 zu multiplizieren (bei Einführung am 1.11. ist anschließend gemäß Anhang III zu erhöhen). Bestehende Monatslöhne, die auf Grundlage von 167 Stundenlöhnen errechnet wurden, sind (ggf. vor

der Anwendung von Anhang III) mit 1,0024 (167,4 : 167) zu multiplizieren. Sinngemäß zu errechnende Aufwertungsfaktoren gelten für alle Monatslöhne, die auf Grundlage von weniger als 167,4 Stundenlöhnen errechnet wurden. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die bestehenden Stundenlöhne gleichfalls mit dem Faktor laut den voranstehenden Regelungen zu vervielfachen, sodann durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

Anhang IXa

EINFÜHRUNG DES EINHEITLICHEN ENTLOHNUNGSSYSTEMS

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.11.2005 begonnen haben, sind gemäß Abschnitt IX, Punkt 6 bis 12 in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Lohngruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Lohngruppe 4 = Beschäftigungsgruppe C).

Überleitungstabelle

Lohngruppe →	Beschäftigungsgruppe
LG 7	BG A
LG 6	BG B
LG 5,4	BG C
LG 3	BG D
LG 2	BG E
LG 1	BG F
LG T	BG G

Einstufung und Mitwirkung des Betriebsrates

2. Diese Einstufung ist bis 30.11.2005 mit Wirkung vom 1.11.2005, in Betrieben mit Betriebsrat unter Mitwirkung des Betriebsrates, vorzunehmen.

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

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

In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen, wenn eine der Kollektivvertragsparteien begründet vermutet, dass die Einstufungen einer oder mehrerer Gruppen von Arbeitnehmern falsch vorgenommen werden.

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 4 in Beschäftigungsgruppe C

4. Der monatliche Mindestlohn von Arbeitnehmern der Beschäftigungsgruppe C, die aus der Lohngruppe 4 kommen, beträgt zumindest € 1.614,51 („individueller Mindestlohn“), soweit sich nicht aus den Punkten 7 bis 18 oder späteren Vorrückungen ein höherer Wert ergibt. Der Ist-Lohn kann anlässlich der Einstufung in die Beschäftigungsgruppe C nicht vermindert werden.

Höherstufung von Arbeitnehmern am 1.11.2005

5. Werden Arbeitnehmer bis 30.11.2005 (mit Wirkung vom 1.11.2005) höher als gemäß der Überleitungstabelle (Punkt 1) eingestuft, ist wie folgt vorzugehen:

a) Der am 31.10.2005 zustehende Lohn ist um den Ist-%-Satz des Anhang II zu erhöhen;

b) Liegt der ab 1.11.2005 in der neuen BG gültige Mindestlohn (der Grundstufe) **um mehr als den** in der nachstehenden Tabelle angeführten **Grenzbetrag** über dem so erhöhten (lit. a) Lohn, ist die Erhöhung auf den Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe in Etappen durchzuführen. Dazu ist der Lohn (nach Durchführung der jeweiligen kollektivvertraglichen Erhöhung) am 1. November jeden Jahres zusätzlich um den in der nachstehenden Tabelle angeführten **Erhöhungsbetrag** an-

zuheben. Erstmals ist dies am 1.11.2005 vorzunehmen; die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den jeweils gültigen Mindestlohn. Die nach den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren vorgesehenen Vorrückungen sind unabhängig davon zu den Vorrückungsterminen durchzuführen.

Grenz-/Erhöhungsbetrags-Tabelle

von Lohngruppe	in Beschäftigungsgruppe	Grenz-/Erhöhungsbetrag in €
7	B	39,-
6	C	44,-
4	D	50,-
3	E	57,-
2	F	57,-
1	G	67,-

Für in dieser Tabelle nicht geregelten Fälle gilt die Tabelle sinngemäß; ausschlaggebend ist die Beschäftigungsgruppe, in welche die Einstufung erfolgt.

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe Techniker

6. Für Arbeitnehmer der Lohngruppe Techniker, deren Lohn am 1.11.2005 um mehr als € 45,- unter der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G liegt, ist in gleicher Weise vorzugehen wie in Punkt 5, wobei der Grenz-/Erhöhungsbetrag € 45,- beträgt. Liegt der Lohn jedoch unter € 2.203,27, ist er ohne Anrechnung auf den Grenz-/Erhöhungsbetrag sofort auf diesen Wert zu erhöhen.

Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn

Einreihung in Vorrückungsstufen

7. Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.11.2005 begonnen hat, ist die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe unabhängig von der Beschäftigungsdauer nach dem tatsächlichen Monatslohn iSd Abschnitt IX/23 am 1.11.2005 (nach Durchführung der Erhöhung gemäß Anhang II) vorzunehmen (siehe nachstehende Tabelle). Nicht für die Einstufung laut Tabelle als Monatslohn zu berücksichtigen sind Leistungen, die wegfallen oder sich vermindern können, insb. widerrufliche, oder in ihrer Höhe schwankende Leistungen; soweit Min-

destleistungen gewährleistet sind, ist dieser Mindestbetrag jedenfalls zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber hat das Recht, durch einseitige schriftliche Erklärung an die Arbeitnehmer bis zum 31.10.2005 auf das Widerrufsrecht, die Bedingung usw. zur Gänze zu verzichten, wenn dadurch keine Lohnsteuerbegünstigung entfällt. Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies – abweichend vom vorangehenden Satz – nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig.

Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umgewandelt werden, indem der laufende Lohn um den Jahres-Durchschnittswert der Prämie erhöht wird; die BV kann Abweichendes vorsehen.

Die vorstehenden beiden Absätze treten bereits mit 1.5.2005 in Kraft.

Beschäftigungsgruppen	Grundlohn in € am 1.11.2005				
	weniger als	von-bis	von-bis	von-bis	mehr als
BG A	1.345,67	mehr als 1.345,67			
BG B	1.358,58	1.358,58 1.385,21	1.385,22 1.398,53	1.398,54 1.411,85	1.411,85
BG C (aus LG 5)	1.454,47	1.454,47 1.482,98	1.482,99 1.497,24	1.497,25 1.511,50	1.511,50
BG C (aus LG 4)	1.490,42	1.490,42 1.518,93	1.518,94 1.533,19	1.533,20 1.547,45	1.547,45
BG D	1.597,38	1.597,38 1.633,28	1.633,29 1.651,24	1.651,25 1.669,20	1.669,20
BG E	1.842,99	1.842,99 1.884,42	1.884,43 1.905,13	1.905,14 1.925,84	1.925,84
BG F	2.079,86	2.079,86 2.140,43	2.140,44 2.170,72	2.170,73 2.201,01	2.201,01
BG G	2.419,84	2.419,84 2.512,90	2.512,91 2.559,44	2.559,45 2.605,98	2.605,98
Einreihung in:	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	nach 9 BG-J

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist der Monatslohn durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen und mit 38,5 zu vervielfachen.

Ist-Wirkung der erstmaligen Vorrückung bei AN mit Zeitlohn

8. Die erstmalige Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 4 BG-J“ ist wie folgt zu berechnen:

- Der Betrag der Überzahlung gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestlohn unmittelbar vor der Vorrückung ist zu halbieren.
- Der so ermittelte Betrag ist vom Vorrückungswert abzuziehen.
- Der Differenzbetrag ist der Wert der erstmaligen Vorrückung und erhöht den Ist-Lohn.
- Der Wert der erstmaligen Vorrückung beträgt aber zumindest 50% des Vorrückungswertes „nach 2, 4 BG-J“.

AN, die aus der LG 4 in die BG C eingestuft wurden, erhalten jedoch den vollen Vorrückungsbetrag.

Für die Vorrückungen in die Vorrückungsstufe „nach 6 BG-J“, „nach 9 BG-J“ oder „nach 12 BG-J“ gilt Abschnitt IX KollV (Dauerrecht).

Zeitpunkt der Vorrückung bzw. Anfall der Kompetenzzulage für am 1.11.2005 beschäftigte Arbeitnehmer

Erstmalige Vorrückung/Kompetenzzulage

9. Die AN sind nach BG aufzuteilen. Innerhalb jeder BG sind drei gleich große Dienstalters-Gruppen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu bilden; gegebenenfalls haben die dienstälteren Gruppen einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen.

Bei der Gruppenbildung sind überlassene Arbeitskräfte nicht zu berücksichtigen.

10. Die Arbeitnehmer der dienstältesten Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.11.2005 – 1.10.2006 vor. Die AN der mittleren Gruppe im Zeitraum vom 1.11.2006 bis 1.10.2007, jene der dienstjüngsten Gruppe im Zeitraum vom 1.11.2007 bis 1.10.2008. Gleiches gilt bei AN mit Leistungslöhnen hinsichtlich des Anfalles der Kompetenzzulage.

11. Abweichend von Pkt. 9 und 10 sind in **Zeitlohn** bezahlte Arbeitnehmer, die von der **Lohngruppe 5 in die Beschäftigungsgruppe C** umgereiht wurden, wie folgt zuzuordnen:

Alle Arbeitnehmer, die in der LG 5 am 31.10.2005 mehr als 5% anrechenbare Überzahlung iSd Pkt. 7 aufgewiesen haben, sind gem. Pkt. 9 einzuteilen und rücken gem. Pkt. 10 erstmals vor. Arbeitnehmer, die mehr als 2%, aber höchstens 5% Überzahlung aufweisen, sind nach ihrem Dienstalter in zwei Gruppen einzuteilen; die dienstältere Gruppe rückt im Zeitraum vom 1.11.2006 bis 1.10.2007, die dienstjüngere Gruppe im Zeitraum vom 1.11.2007 bis 1.10.2008 erstmals vor. Arbeitnehmer, die bis zu 2% Überzahlung aufweisen, rücken im Zeitraum vom 1.11.2007 bis 1.10.2008 erstmals vor.

Vorrückungstermine

12. Der Termin der Vorrückungen (gemäß den Punkten 9 bis 11) ist jeweils der Erste jenes Kalendermonats, in welchem das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Alle weiteren Vorrückungen dieser Arbeitnehmer erfolgen ausgehend von diesem Vorrückungstermin.

Dienstalter für die Gruppenbildung

13. Unter „Dienstalter“ im Sinne der Punkte 9 bis 11 ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt V zu verstehen, wobei im Falle von Karenzen (Karenzurlauben) gem. MSchG bzw. EKUG/VKG bis zu insgesamt 22 Monate zu berücksichtigen sind.

Abweichende Gruppenbildung

14. Durch Betriebsvereinbarung kann eine von den Punkten 9 bis 11 abweichende, jedoch hinsichtlich der Größe der Gruppen gleichwertige Einteilung der Arbeitnehmer vorgenommen werden. Für AN mit Leistungslohn kann auch ein betriebseinheitlicher Termin des Anfalls der Kompetenzzulage vereinbart werden; dieser ist spätestens der 1.5.2007.

Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung

15. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, **Punkt 27** („5%-Klausel“), gilt für die erstmalige Vorrückung nach diesem Anhang (Übergangsrecht) nicht; die Ausnahmebestimmung in **Punkt 28** (wirtschaftlich be-

gründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

Einreihung in Kompetenzzulagenstufen

16. Bei Arbeitnehmern mit Akkordlohn (in der Folge wird dieser Begriff auch für akkordähnliche Prämienlöhne iS dieses Kollektivvertrages verwendet) ist die Einreihung in die jeweilige Kompetenzzulagenstufe nach dem im Zeitraum vom 1.11.2003 bis 31.10.2004 durchschnittlich erzielten Akkord- bzw. Prämienverdienst aller Arbeitnehmer vorzunehmen, die in derselben Lohngruppe eingestuft waren („Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst“). Wenn die Berechnung auf Grundlage dieses Zeitraums nicht repräsentativ ist, kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer, repräsentativerer Betrachtungszeitraum vereinbart werden. Die Einreihung in die jeweilige Kompetenzzulagenstufe erfolgt nach der folgenden Tabelle (Vorrückungsstufen der Kompetenzzulage gem. Pkt. 17 und 18; Die Tabelle in Anhang XIIIa KollV ist nicht anzuwenden):

Beschäftigungsgruppen	Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst in € vom 1.11.2003 bis 31.10.2004			
	weniger als	von – bis	von – bis	mehr als
BG B	1.671,26	1.671,26 1.687,64	1.687,65 1.704,02	1.704,02
BG C (aus LG 5)	1.744,14	1.744,14 1.761,23	1.761,24 1.778,33	1.778,33
BG C (aus LG 4)	1.834,34	1.834,34 1.852,31	1.852,32 1.870,29	1.870,29
BG D	1.965,03	1.965,03 1.987,11	1.987,12 2.009,20	2.009,20
BG E	2.253,97	2.253,97 2.279,30	2.279,31 2.304,63	2.304,63
BG F	2.558,55	2.558,55 2.595,80	2.595,81 2.633,06	2.633,06
BG G	2.818,78	2.818,78 2.872,98	2.872,99 2.927,19	2.927,19
Einreihung in:	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J

17. Bei Einreihung in die **Grundstufe** richtet sich die Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle:

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in €			
	Ab Anfall der Zulage n. 2 BG-J	2 Jahre danach n. 4 BG-J	Weitere 3 Jahre danach n. 7 BG-J	Weitere 3 Jahre danach n. 10 BG-J
B	25,40	40,11	54,82	69,54
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz max. 0,6% über KollV	15,75	31,49	47,24	47,24
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz mehr als 0,6% über KollV	27,39	43,14	58,89	74,64
C aus LG 4	31,49	47,24	62,99	78,74
D	34,21	54,02	73,83	93,66
E	39,72	62,56	85,42	108,26
F	56,27	89,68	123,11	156,53
G	86,06	137,41	188,76	240,11

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.

18. Bei Einreihung in die **Kompetenzzulagenstufen „nach 2 BG-J“, „nach 4 BG-J“** oder **„nach 7 BG-J“** richtet sich die Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle:

BG	Einreihung am 1.11.2005 in:					
	nach 2 BG-J			nach 4 BG-J		nach 7 BG-J
	Ab Anfall der Zulage (n. 4 BG-J)	3 Jahre danach (n. 7 BG-J)	Weitere 3 Jahre danach (n. 10 BG-J)	Ab Anfall der Zulage (n. 7 BG-J)	3 Jahre danach (n. 10 BG-J)	Ab Anfall der Zulage (n. 10 BG-J)
B	14,71	29,41	44,14	14,71	29,41	14,71
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz max. 0,6% über KollV	15,75	31,49	31,49	15,75	15,75	15,75
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz mehr als 0,6% über KollV	15,75	31,49	47,24	15,75	31,49	15,75
C aus LG 4	15,75	31,49	47,24	15,75	31,49	15,75
D	19,82	39,63	59,45	19,82	39,63	19,82
E	22,86	45,70	68,56	22,86	45,70	22,86
F	33,42	66,85	100,26	33,42	66,85	33,42
G	51,35	102,70	154,05	51,35	102,70	51,35

Die angegebene Kompetenzzulage stellt den Gesamtbetrag in der jeweiligen Kompetenzzulagenstufe dar.

Erhöhung der Kompetenzzulage

19. Werden Kompetenzzulagen im Sinne dieses KollV mit höheren Beträgen gezahlt als in den Punkten 17 und 18 angeführt, ist diese Überzahlung anlässlich von Erhöhungen der Kompetenzzulage wegen des Erreichens eines höheren BG-Jahres aufrecht zu erhalten, soweit sich nicht aus Pkt. 26 oder Abschnitt IX Pkt. 13 und 30 anderes ergibt.

Ausnahmen von der Kompetenzzulage

20. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 27 („5%-Klausel“) gilt für die Kompetenzzulage nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 28 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.11.2005

21. Die Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.11.2005 ist in Anhang II geregelt. Die am 31.10.2005 geltenden Richtsätze der LG 4 dürfen auch nach dem 1.11.2005 keinesfalls unterschritten werden.

Umstufung nach dem 1.11.2005

22. Werden Arbeitnehmer nach dem 1.11.2005 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, gilt ausschließlich Abschnitt IX bzw. XIIIa. Erfolgt die Umstufung **vor** der erstmaligen Vorrückung (Pkt. 9–15), erfolgt die erste Vorrückung in der neuen BG zu jenem Termin, der für die erstmalige Vorrückung gem. Pkt. 10–15 vorgesehen war; spätestens erfolgt die erste Vorrückung in der neuen BG aber zwei Jahre nach der Umstufung.

Der für die Einstufung in BG G vorgesehenen Berufspraxis in BG F sind Beschäftigungszeiten in der LG 1 gleichzuhalten.

Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2009

23. Für Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1.11.2005 bis 31.12.2009 in das Unternehmen neu eintreten und Vordienstzeiten im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 18 aufweisen, besteht für die Anrechnung dieser Vordienstzeiten folgende Höchstgrenze:

Im Jahr 2005/06 max. 1 Jahr, 2007 max. 2 Jahre, 2008 max. 3 Jahre, 2009 max. 4 Jahre, ab 1.1.2010 gilt Abschnitt IX.

Individuelle Erhöhungen (Verteilungsvolumen)

24. Die Bestimmungen über die individuellen Erhöhungen gemäß Abschnitt IX, Punkt 38 bis 60, sind unabhängig vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeitnehmer erstmals ab 1.1.2010 anzuwenden. Die ersten individuellen Erhöhungen erfolgen mit 1.7.2010.

Für die Ermittlung der Höhe des Verteilungsvolumens ist in den Jahren 2010 bis einschließlich 2013 wie folgt vorzugehen: die Zahl der Be-

schäftigten jeder Beschäftigungsgruppe (ausgenommen A) ist mit 75% eines Vorrückungswertes „6/9/12 BG-J“ (Abschnitt IX Pkt. 20) der jeweiligen Beschäftigungsgruppe (ausgenommen BG A) entsprechend der jeweiligen Mindestlohntabelle zu multiplizieren und dieses Ergebnis sodann mit dem Faktor 0,17 zu multiplizieren. Maßgeblich ist die Zahl der Beschäftigten am 15.4. des Jahres; Ist diese Zahl der Beschäftigten einer BG gegenüber der Zahl am vorangegangenen 1. Juli um mehr als 20% gestiegen oder gesunken, ist der Mittelwert dieser beiden Zahlen maßgeblich.

Lehrlinge

25. Bei Arbeitnehmern, die am 31.10.2005 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der Punkte 1 bis 22 und 28 dieses Anhangs nicht.

Betriebliche Lohnschemata

26.

a) Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, betriebliche Lohnschemata, die vor dem 1.11.2005 abgeschlossen wurden, unter Beachtung der Grundsätze des Abschnittes IX anzupassen. Bei dieser Neuordnung sind unbeabsichtigte Kumulierungseffekte mit den kollektivvertraglichen Vorrückungen möglichst zu vermeiden.

Betriebliche Schemata im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird, sofern kein Widerrufsrecht besteht. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

b) Kommt es bis zum 31.12. 2005 zu keiner Einigung über eine Anpassung jener innerbetrieblichen Regelungen, die vor dem 1.2.2005 abgeschlossen wurden, gilt für Ansprüche aus derartigen Regelungen, die nach dem 31.10.2005 erwachsen, lit. c) bis f).

c) Für rein dienstzeitabhängige innerbetriebliche Regelungen gilt in diesem Fall:

- Entsprechend der Regelung in Abschnitt IX Punkt 13 können in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Ist-Lohnerhöhungen auf bis

zu zwei unmittelbar folgenden Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Anhang IXa, Abschnitt IX) angerechnet werden.

- Wirksam gewordene Ist-Lohnerhöhungen gemäß Anhang IXa oder Abschnitt IX (Übergangs- oder Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die in den Zeitraum der 60 Kalendermonate nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 12 BG-J“ fallen; höchstens aber im Ausmaß des 2-fachen des Vorrückungswertes „12 BG-J“.
- Es müssen jedoch für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Anhanges IXa (Übergangsrecht) im Ausmaß eines Vorrückungswertes „12 BG-J“ verbleiben (also insb. die erstmalige Vorrückung iSd Pkt. 9 bis 11 in die Vorrückungsstufe nach 12 BG-J).

d) Für sonstige innerbetriebliche Regelungen (insb. Zwischenlohngruppen) gilt in diesem Fall:

- Entsprechend der Regelung in Abschnitt IX Punkt 13 können in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Ist-Lohnerhöhungen auf bis zu zwei unmittelbar folgende Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Anhang IXa, Abschnitt IX) angerechnet werden; doch muss über die, in der betrieblichen Regelung vorgesehenen Leistungen hinaus, in Summe ein Vorrückungswert „12 BG-J“ aus dem kollektivvertraglichen Vorrückungssystem verbleiben.
- Wirksam gewordene Ist-Lohnerhöhungen gemäß Anhang IXa oder Abschnitt IX (Übergangs- oder Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die in den Zeitraum der 60 Kalendermonate nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 12 BG-J“ fallen; höchstens aber im Ausmaß des 2-fachen des Vorrückungswertes „12 BG-J“. Es muss jedoch über die, in der betrieblichen Regelung vorgesehenen Leistungen hinaus, in Summe ein Vorrückungswert „12 BG-J“ aus dem kollektivvertraglichen Vorrückungssystem verbleiben.
- Für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, müssen zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Abschnittes im Ausmaß von zwei

Vorrückungswerten „12 BG-J“ verbleiben, soweit darauf Anspruch besteht (unter Einschluss der erstmaligen Vorrückung iSd Pkt. 9 bis 11 in die Vorrückungsstufe nach 12 BG-J).

e) Für die Entscheidung ob ein rein dienstzeitabhängiges oder ein sonstiges System vorliegt, ist nicht nur der Wortlaut der innerbetrieblichen Regelung, sondern auch deren tatsächliche Handhabung maßgebend.

f) Soweit innerbetriebliche Regelungen auf die Dauer der Lohngruppzugehörigkeit oder auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn Bezug nehmen, gilt dies als Bezugnahme auf die tatsächliche Dauer der Lohngruppen- bzw. Beschäftigungsgruppzugehörigkeit und auf den Mindestlohn der Grundstufe.

Unternehmen mit geringer Überzahlung

27. In Unternehmen, in denen die Überzahlung der ArbeiterInnen (gemeinsame Berechnung für AN im Zeit- und Leistungslohn) im November 2004, bei Leistungslöhnern im Zeitraum November 2004 bis Jänner 2005, im Durchschnitt weniger als 5% betragen hat,

- können bei AN im Zeitlohn anstelle der Vorrückungen in die Vorrückungsstufen nach 2 BG-J und nach 4 BG-J vier Vorrückungen im Ausmaß jeweils eines Vorrückungswertes 12 BG-J, im Abstand von je 2 Jahren vereinbart werden. Alle weiteren Vorrückungen verschieben sich dementsprechend.
- kann bei AN im Leistungslohn der Betrag der Kompetenzzulage „nach 2 BG-J“ halbiert und erst nach zwei weiteren Jahren in voller Höhe bezahlt werden. Der Zeitpunkt der weiteren Erhöhungen verschiebt sich dementsprechend.

Als Überzahlung gilt hinsichtlich der AN im Leistungslohn der Betrag, um den der Lohngruppen-Akkord(prämien)durchschnittsverdienst den Wert von 130% des ab 1.11.2004 gültig gewesenen kollektivvertraglichen Mindestlohnes überschreitet.

In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu bis 31.12.2005 eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Kommt keine Einigung zustande, ist auf Verlangen des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden. Eine derartige (Betriebs-)Ver-

einbarung gilt auch für AN, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 31.10.2005 begonnen hat.

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung der KollV-Parteien, festgelegt werden.

Dienstzettel

28. Mittels eines Dienstzettels gemäß Anhang Ia sind die Arbeitnehmer bis spätestens 30.11.2005 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Anhang für sie ergeben.

Anhang X

Dieser KollV gilt für folgende Mitgliedsbetriebe des FV der Stein- und keramischen Industrie:

RIGIPS AUSTRIA GesmbH

Für das Unternehmen kann durch Betriebsvereinbarung (BV) hinsichtlich der Erhöhung der KollV-Mindestlöhne und der IST-Löhne, Zulagen und Aufwandsentschädigungen (nicht jedoch Lehrlingsentschädigungen) sowie damit unmittelbar in Zusammenhang stehender Bestimmungen (insbesondere Schemaänderungen, Änderungen der Normalarbeitszeit) abweichend von diesem KollV vereinbart werden, dass die diesbezüglichen Regelungen des KollV für die Stein- und keramische Industrie Anwendung finden. Eine solche BV bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der KollV-Partner. Auch ihre Änderung und Beendigung (Kündigung) ist nur nach vorheriger Zustimmung der KollV-Partner rechtswirksam.

Für die auf der Antriebsstation der Seilbahn des Bergbaues Grundlsee auf der „Auermahd“ Dienst verrichtenden Seilbahn-Maschinisten wird gemäß § 12 Abs. 2 AZG die tägliche Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt, sofern die unmittelbar darauf folgende tägliche Ruhezeit zumindest 14 Stunden beträgt und während der verkürzten Ruhezeit eine Übernachtung auf der „Auermahd“ ermöglicht wird. Das seitens des Betriebes zur Verfügung zu stellende Quartier muss zumindest angemessen im Sinne des Anhanges V dieses KollV sein.

Diese Änderung tritt mit 1.11.1999 in Kraft und gilt bis 31.10.2011.

**Fachverband der Bergwerke und
Eisen erzeugenden Industrie**

Der Obmann:
Vorst.-Dir. Dipl.-Ing. Heimo Stix e.h.

Der Geschäftsführer:
Dipl.-Ing. Roman Stiftner e.h.

**Fachverband der Stein- und
keramischen Industrie**

Der Obmann:
KommRat DDr. Erhard Schaschl e.h.

Der Geschäftsführer:
Dr. Carl Hennrich e.h.

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung**

Der Bundesvorsitzende:
Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:
Karl Haas e.h.

Der Sekretär:
Peter Schleinbach e.h.

Wien, am 5. November 2008

ÜBERSICHTSTABELLE – SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT

Die Tabelle ist nur für die Regelfälle der jeweiligen, im Kollektivvertrag aufscheinenden, Entgeltarten anzuwenden. Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe Spezialbestimmungen, die geänderte Abgaben bewirken. In diesen Ausnahmefällen ist zur Klärung, welche Steuer- und Sozialversicherungsabgaben vom Arbeitnehmer zu leisten sind, der zuständige Fachverband einzuschalten.

ERLÄUTERUNGEN ZUR NACHSTEHENDEN TABELLE

¹ Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sind insgesamt bis € 360,- monatlich steuerfrei. Als Nachtarbeit gelten zusammenhängende Arbeitszeiten von mindestens 3 Stunden, die zwischen 19 Uhr und 7 Uhr erbracht werden müssen. Für Arbeitnehmer, deren Normalarbeitszeit im Lohnzahlungszeitraum überwiegend in der Zeit von 19 bis 7 Uhr liegt, erhöht sich der Freibetrag um 50 Prozent.

² Die Sozialversicherungsfreiheit der Schmutzzulage ist gewährleistet, soweit sie nach § 68 des Einkommensteuergesetzes 1988 nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegt.

³ Aufwandsentschädigung bis zu € 26,40 pro Tag steuer- und sozialversicherungsfrei.

⁴ Nächtigungsgeld bis € 15,- pro Nacht, inklusive Frühstück, ohne Nachweis steuer- und SV-frei, darüber hinaus nur bei Rechnungslegung.

⁵ Zusätzlich zu Punkt 1 sind Zuschläge für die ersten zehn Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohnes bis € 86,-/Monat steuerfrei.*

⁶ Sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration usw.) sind jährlich bis € 620,- steuerfrei. Bei Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration und Abfertigung beträgt der Lohnsteuersatz höchstens 6 Prozent.

⁷ Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, usw.) sind in der Sozialversicherung bis zur zweifachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage beitragspflichtig. Darüber hinausgehende Beträge sind beitragsfrei.

Diese zweifache Höchstbeitragsgrundlage beträgt im Kalenderjahr

2008	€ 7.860,-
2009**)	€ 8.040,-

AKU und WFB ist von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.

Absch.	= Abschnitt	LST	= Lohnsteuer
AN	= Arbeitnehmer	SV	= Sozialversicherung
AG	= Arbeitgeber	AKU	= Arbeiterkammerumlage
pfl.	= abgabepflichtig	EStG	= Einkommensteuergesetz
frei	= abgabefrei	WFB	= Wohnbauförderungsbeitrag
KollV	= Kollektivvertrag		

*) (idF ab 1. Jänner 2009)

**) Voraussichtlicher Wert für 2009, der Wert war zum Zeitpunkt der Drucklegung des KollV noch nicht fixiert.

	LST	SV	AKU/WFB
Abfertigung (gesetzlich oder kollektivvertraglich)	pfl.	frei	frei
Abfertigungsbeiträge gem. BMVG	frei	frei	frei
Arbeitskleidung, normal übliche (wenn sie der AN kostenlos vom AG erhält)	frei	frei	frei
Aufwandsentschädigungen (Absch. VIII)	frei ³ /pfl.	frei ³ /pfl.	frei
Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (Abschn. IV/7a)	pfl.	pfl.	pfl.
Erschwerniszulage (Absch. XIV)	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Fahrkostenvergütung für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten) (Absch. VIII und Kilometergelder)	frei	frei	frei
Feiertagsarbeitszuschläge	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Gefahrenzulage (Absch. XIV)	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Kompetenzzulage (Absch. XIIIa)	pfl.	pfl.	pfl.
Krankengeldzuschuss (Absch. XVI)	pfl.	frei	frei
Montagezulage (Absch. XIV)	pfl.	pfl.	pfl.
Nacharbeitszulage (Absch. XIV)	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Nächtigungsgeld (Absch. VIII)	frei ⁴ /pfl.	frei ⁴ /pfl.	frei
Schichtzulage (Absch. XIV) (außer Nacht- und Sonntagszuschläge)	pfl.	pfl.	pfl.
Schmutzzulage (Absch. XIV)	frei ¹ /pfl.	frei ²	frei
Schutzkleidung, arbeitsbedingt	ist vom AG beizustellen		
Sonderzahlungen (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)	frei ⁶ /pfl.	pfl. ⁷	frei
Sonntagszuschlag (Absch. XIV)	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
Stundenlohn/Wochenlohn/Monatslohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundengrundlohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenpauschale	frei ⁵ /pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenzuschläge			
100% (Absch. XIV)	frei ¹ /pfl.	pfl.	pfl.
50% (Absch. XIV)	frei ⁵ /pfl.	pfl.	pfl.
Wegzeit (Absch. VIII)	pfl.	pfl.	pfl.

Lehrlingsentschädigung ab 1. November 2008

1. Lehrjahr	€	495,39
2. Lehrjahr	€	664,21
3. Lehrjahr	€	899,21
4. Lehrjahr	€	1.215,86
PflichtpraktikantInnen	€	929,35

Zulagen und Aufwandsentschädigungen

Schmutzzulage	€	0,434
Erschwerniszulage	€	0,434
Gefahrenzulage	€	0,434
Nachtarbeitszulage	€	1,600
Schichtzulage, 2. Schicht	€	0,379
Schichtzulage, 3. Schicht	€	1,600
Montagezulage	€	0,668
Aufwandsentschädigungen Pkt. 2/1	€	13,70
Pkt. 2/2	€	8,38
Pkt. 3	€	22,58
Pkt. 4	€	45,16
Pkt. 4a	€	22,58
Nächtigungsgeld	€	15,23
Untertagszulage	€	1,014

Mindestlohtabelle ab 1. November 2008 in €

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	nach 9 BG-J	nach 12 BG-J	Vorrückungswerte	
							2, 4 BG-J	6, 9, 12 BG-J
A	1.457,01	1.486,14	1.515,27				29,13	
B	1.470,99	1.500,40	1.529,81	1.544,52	1.559,23	1.573,94	29,41	14,71
C	1.574,81	1.606,30	1.637,79	1.653,54	1.669,29	1.685,04	31,49	15,75
D	1.722,82	1.762,44	1.802,06	1.821,88	1.841,70	1.861,52	39,62	19,82
E	1.987,68	2.033,40	2.079,12	2.101,98	2.124,84	2.147,70	45,72	22,86
F	2.227,91	2.294,76	2.361,61	2.395,03	2.428,45	2.461,87	66,85	33,42
G	2.567,18	2.669,87	2.772,56	2.823,91	2.875,26	2.926,61	102,69	51,35
H	2.824,14	2.937,11	3.050,08	3.106,56	3.163,04	3.219,52	112,97	56,48
I	3.455,46	3.593,69	3.731,92	3.801,02	3.870,12	3.939,22	138,23	69,10
I (M III -5%)	3.282,68	3.413,99	3.545,30	3.610,96	3.676,62	3.742,28	131,31	65,66
J	3.801,14	3.953,18	4.105,22	4.181,23	4.257,24	4.333,25	152,04	76,01
K	5.025,18	5.226,19	5.326,69	5.427,19	5.527,69		2 BG-J 201,01	4, 6, 9 BG-J 100,50