

ANHANG II VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER MONATSLÖHNE, AKKORD-, PRÄMIEN- VERDIENSTE UND ZULAGEN MIT 1.5.2006

Mindestlöhne

1. Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ergeben sich aus Abschnitt IX.

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 2,6% zu erhöhen. Überstundenpauschalen sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

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

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer

3. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 2,6% zu erhöhen.
- b) Erreichen die erhöhten Akkordrichtsätze nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben.
- c) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulage) nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
- d) Die am 1.5.2006 geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

In Prämientlohnung beschäftigte Arbeitnehmer

4. Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
 - a) Der Grundlohn ist um 2,6% zu erhöhen. Erreicht der so erhöhte Grundlohn nicht den neuen Kollektivvertragslohn des Abschnittes IX des Kollektivvertrages, ist er auf diesen aufzustocken.
 - b) Ist die Prämie in einem Prozentsatz des Grundlohnes festgelegt, ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentsatzes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.
 - c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämienätze sind um 2,6% zu erhöhen.

Verteilungsoption

5. Anstelle des in den Punkten 2 bis 4 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach Arbeitsverfassungsgesetz) eine Erhöhung der Lohnsumme um 2,9% vereinbart werden, wobei 0,5% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Lohnerhöhung) verwendet werden kann.

Die Ist-Lohnerhöhung gemäß den Punkten 2 bis 4 darf jedoch 2,4% nicht unterschreiten. Ab 1.5.2006 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,4% auszubezahlen. Die Entgelt Differenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 bis 4 ist rückwirkend ab 1.5.2006 zu berechnen und mit der Juli-Abrechnung auszubezahlen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage der tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne) für April 2006, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie udgl.) des Durchschnittes der Monate Februar bis einschließlich April und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gemäß den Punkten 2 bis 4 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicher zu stellen. Sie kann rechtswirksam nur bis 18.7.2006 und mit Wirkung vom 1.5.2006 abgeschlossen werden.

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

Schlussbestimmung

6. Alle Erhöhungen gemäß den Punkten 2 bis 5 sind mit Wirkung ab 1.5.2006 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

**KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN
ELEKTRO-/ELEKTRONIKINDUSTRIE
LOHNABSCHLUSS 2006**

1. Kollektivvertragslöhne (IX/22)

	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 7 Jahren	nach 10 Jahren	Vorrückungswerte	
						2, 4 J	7, 10 J
A	1.317,70						
B	1.338,47	1.365,24	1.392,01	1.405,39	1.418,77	26,77	13,38
C	1.469,09	1.513,17	1.557,25	1.579,29	1.601,33	44,08	22,04
D	1.569,11	1.616,19	1.663,27	1.686,81	1.710,35	47,08	23,54
E	1.799,86	1.871,86	1.943,86	1.979,86	2.015,86	72,00	36,00
F	2.029,18	2.110,35	2.191,52	2.232,11	2.272,70	81,17	40,59
G	2.338,19	2.431,72	2.525,25	2.572,02	2.618,79	93,53	46,77
H	2.572,21	2.675,10	2.777,99	2.829,44	2.880,89	102,89	51,45
I	3.147,21	3.273,11	3.399,01	3.461,96	3.524,91	125,90	62,95
J	3.462,08	3.600,56	3.739,04	3.808,28	3.877,52	138,48	69,24
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 7 J	nach 10 J	2 J	4, 7, 10 J
K	4.576,93	4.760,01	4.851,55	4.943,09	5.034,63	183,08	91,54

2. Lehrlingsentschädigung (IX/63)

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.5.2006 im

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	456,00	606,00
2. Lehrjahr	606,00	819,00
3. Lehrjahr	819,00	1010,00
4. Lehrjahr	1108,00	1173,00

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei **integrativer Berufsausbildung** (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) ab 1.5.2006:

Lehrjahr	Verlängerung um		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	456,00	456,00	456,00
2. Lehrjahr	563,00	519,00	506,00
3. Lehrjahr	695,00	606,00	556,00
4. Lehrjahr	857,00	785,00	
5. Lehrjahr	1108,00	894,00	
6. Lehrjahr		1108,00	

3. Pflichtpraktikanten (IX/66)

864,23

4. Leistungslohn

Kompetenzzulagen-Tabelle (XIIIa/1)

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	26,77	40,15	53,53
C	44,08	66,12	88,16
D	47,08	70,62	94,16
E	72,00	108,00	144,00
F	81,17	121,76	162,35
G	93,53	140,30	187,07

Kompetenzzulagen-Tabelle (Anhang IXa/19)

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	26,77	40,15	53,53
C	44,08	66,12	88,16
D	47,08	70,62	94,16
E	72,00	108,00	144,00
F	81,17	121,76	162,35
G	93,53	140,30	187,07

Vorrückungsstufen „nach 2 BG-J“, „nach 5 BG-J“ oder „nach 8 BG-J“ (Anhang IXa/20)

		Einstufung am 1.5.2004 in:			
		nach 2 BG-J		nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
BG	Kompetenz-zulage in €	ab 1.11.2005	ab 1.11.2008	ab 1.11.2005	ab 1.5.2006
B		13,38	26,77	16,73	16,73
C		22,04	44,08	27,55	27,55
D		23,54	47,08	29,43	29,43
E		36,00	72,00	45,00	45,00
F		40,59	81,17	50,74	50,74
G		46,77	93,53	58,46	58,46

Gleitzeit – 10 (statt 9) Stunden tägliche Normalarbeitszeit

VI/9 lautet:

„Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich bis zu 8 Stunden (§ 3 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz). Bei gleitender Arbeitszeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit höchstens 10 Stunden.“

Bewachungspersonal, Portiere – EU-konforme Arbeitszeit-Regelung

VI/13 lautet:

„Für hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.“

Verteilung der Normalarbeitszeit; wichtige persönliche Interessen; Vereinbarkeit von Beruf und Familie

VI/16 wird als erster Absatz eingefügt:

„Bei der Arbeitszeiteinteilung, insbesondere bei Schicht- und Nachtarbeit, sowie bei der (zulässigen) Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden oder Dienstreisen, sind wichtige persönliche Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird. Arbeitnehmer können die Befolgung von Anordnungen verweigern, denen nachweisbar wichtige, persönliche Interessen entgegenstehen.“

Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit ...“

Erweiterte Bandbreite – Kombination mit Schichtarbeit

VI/19a lit. a lautet:

„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 Schichtarbeit (Punkt 21) ist nur dann zulässig, wenn der Schichtplan eine wöchentlich gleiche Normalarbeitszeit vorsieht.

Die Regelungen dieses Punktes ...“

Erweiterte Bandbreite – Durchrechnungszeitraum

In VI/19a lit. b werden die Worte „bis zu 52 Wochen“ durch „bis zu 78 Wochen“ ersetzt.

Erweiterte Bandbreite – Übertragung von Zeitguthaben

VI/19a lit. f lautet:

„Besteht am Ende eines bis zu zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes ... des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.“

Bei Durchrechnungszeiträumen, die über 12 Monate hinausgehen, ist eine Übertragung von Zeitguthaben nicht zulässig. Eine allfällige Nachfrist muss innerhalb des höchstzulässigen Durchrechnungszeitraumes von 18 Monaten liegen.“

Nicht übertragene ...“

Erweiterte Bandbreite – keine Vereinbarung für definierte Zeiten

VI/19a lit. i – folgender Absatz wird als Absatz 1 neu eingefügt:

„Erweiterte Bandbreite darf nicht für Arbeiten in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr, für Samstags ab 14:00 Uhr sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit vereinbart werden.“

Freistellung für Aus- und Weiterbildung

Eingefügt wird:

„Vle. FREISTELLUNG FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG

1. Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten ersten Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß von 2/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit; ab dem 1.1.2008 3/5, ab dem 1.1.2010 4/5 und ab 1.1.2012 5/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.
2. Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fertigkeiten oder die Gesundheitsförderung im Sinne des Arbeitnehmerschutzes sein. Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor externen Bildungsmaßnahmen. Der Arbeitgeber hat auf eine ausgewogene Teilnahme von Männern und Frauen entsprechend ihrer Anzahl im Betrieb besonders Bedacht zu nehmen.
3. Inhalt und Zeitpunkt der Bildungsmaßnahmen sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Wenn es zu keiner Einigung über die Bildungsmaßnahme kommt, ist der Betriebsrat beizuziehen.
4. Die Genehmigung einer vom Arbeitnehmer beantragten Dienstfreistellung für eine Bildungsmaßnahme bedeutet nicht, dass Kosten der Veranstaltung oder einer damit verbundenen Reise vom Arbeitgeber getragen werden.“

Lehrlingsentschädigung

In IX/63 entfällt die Bestimmung über die Vorlehre (lit. a). Daher lautet der dritte Satz:

„Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) in € ...“

Kompetenzzulage

Abschnitt XIIIa. lautet:

„Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder akkordähnlichen Prämienlohn (in weiterer Folge „Leistungslohn“) bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämienlohn durchschnitte haben, ...

Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn

2. 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 16) sind für die Höhe der Kompetenzzulage bis zum Höchstausmaß von 5 Beschäftigungsgruppenjahren zu berücksichtigen.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, gebührt jedoch bis 30.4.2010 die Kompetenzzulage höchstens in jener Höhe, die Arbeitnehmern im

Leistungslohn zusteht, die bereits am 1.5.2004 aufgrund von Anhang IXa Punkt 1 (Überleitungstabelle) in dieser Beschäftigungsgruppe eingestuft waren. Gab es in dieser Beschäftigungsgruppe am 1.5.2004 keine übergeleiteten Arbeitnehmer im Leistungslohn, ist die Kompetenzzulage des versetzten Arbeitnehmers gemäß Punkt 1 zu bestimmen. Ab 1.5.2010 ist die Kompetenzzulage entsprechend der Vorrückungsstufe „nach 5 BG-Jahren“ gemäß Punkt 1 zu bezahlen. Die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 8 BG-Jahren“ erfolgt drei Jahre nach dem Wechsel in den Leistungslohn, frühestens jedoch am 1.5.2011.

Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn

3. Werden einzelne im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Zeitlohn versetzt, und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämien-durchschnittslohnes entfällt die Kompetenzzulage. Lohn, Vorrückungsstufe und Vorrückungsstichtag sind so fest zu setzen, wie diese Werte bei Arbeitnehmern betriebsüblich sind, die ähnliche Tätigkeiten verrichten und eine vergleichbare Dauer der Betriebszugehörigkeit aufweisen. Dies gilt nicht, wenn Punkt 4 anzuwenden ist. Auf Wunsch des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch des Arbeitnehmers, ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord(Prämien)durchschnittslohnes

4. Besteht nach dem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord(Prämien)durchschnittslohnes der letzten 12 Monate zuzüglich der letzterreichten Kompetenzzulage, sind alle Vorrückungen in dieser Beschäftigungsgruppe abgegolten; die Einreihung erfolgt in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-Jahren“. Ist noch keine Kompetenzzulage angefallen, erfolgt die Einreihung in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-Jahren“.

Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn

5. Wird ein Arbeitnehmer, der im Leistungslohn beschäftigt war, in den Zeitlohn versetzt und später in den Leistungslohn zurückversetzt, gilt: Bei der Ermittlung des Kompetenzzulagenanspruches sowie des Akkordrichtsatzes bzw. Prämien-Grundlohnes ist so vorzugehen, als wäre er durchgehend im Leistungslohn beschäftigt gewesen.

Wird ein Arbeitnehmer, der im Zeitlohn beschäftigt war, in den Leistungslohn versetzt und später in den Zeitlohn zurückversetzt, gilt: Bei der Ermittlung der Lohnhöhe und der nächsten Vorrückung ist so vorzugehen, als wäre er durchgehend im Zeitlohn beschäftigt gewesen.

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage

6. ...“

Abfertigung – Berechnung

XIX/4 Satz 2 lautet:

„Wird

- das Arbeitsverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes vom Arbeitnehmer gekündigt oder

- ... „

Einheitliches Dienstreiserecht für ArbeiterInnen und Angestellte

„VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE

Dienstreisebegriff

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

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

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen
 - ein einheitlicher Ausgangspunkt für alle an einem Dienort tätigen Arbeitnehmer (z.B. in Wien der Stephansdom) oder
 - der Wohnsitz des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt
 festgesetzt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mittels **schriftlicher** Einzelvereinbarung geschehen.
3. Kann betrieblich kein Einvernehmen über das Vorliegen einer Betriebsstätte erzielt werden, ist auf Wunsch des Arbeitgebers, des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch eines betroffenen Arbeitnehmers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

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

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

Reiseaufwandsentschädigung

Allgemeines

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

Inlandsdienstreisen

Inlandstaggeld

6. Bei Inlandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf Inlandstaggeld in der Höhe von € 40,91 für jeweils 24 Stunden.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für¹

- bis zu 5 Stunden:kein Inlandstaggeld;

¹ Übergangsrecht in Anhang IXb, Punkt 1.

- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden: 1/3 des Inlandstaggeldes (€ 13,64);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden: € 20,45;
- mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung: € 20,45;
- mehr als 12 Stunden mit Nächtigung: volles Inlandstaggeld (€ 40,91).

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

Nahbereichstaggeld

7. Wenn die Beschäftigung ausschließlich innerhalb eines Umkreises von 10 km Luftlinie um die Betriebsstätte (Nahbereich) erfolgt, beträgt das Taggeld abweichend von Punkt 6 bei einer Reisedauer von
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden € 9,87;
 - mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden € 12,38;
 - mehr als 11 Stunden € 20,45.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben Arbeitnehmer

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

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

Nächtigungsgeld

8. Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld. Dieses beträgt € 13,78 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 22,69 pro Nacht.

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

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

Auslandsdienstreisen

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

Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Tag- und Nächtigungsgeld um 10 % unter dem Tag- und Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten liegen.

Bei Reisen in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Stand 1.5.2004) gebühren Tag- und Nächtigungsgelder in der Höhe des jeweiligen Inlandstaggeldes bzw. -Nächtigungsgeldes, soweit sich daraus ein höherer Anspruch als nach Abs. 1 oder 2 ergibt.²

Erfolgt die Dienstreise mit dem Flugzeug, gilt als Zeitpunkt des Grenzübertrittes der tatsächliche Abflugszeitpunkt vom zuletzt benützten Flughafen im jeweiligen Staat; bei der Rückkehr in das Inland der Ankunftszeitpunkt am ersten inländischen Flughafen. Zwischenlandungen auf der Durchreise sind nicht zu berücksichtigen (siehe Abs 1).

10. Bei Auslandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf das volle Auslandstaggeld für den betreffenden Staat für jeweils 24 Stunden.

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

- bis zu 5 Stunden:kein Auslandstaggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden: 1/3 Auslandstaggeld;
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden: 2/3 Auslandstaggeld;
- mehr als 12 Stunden: volles Auslandstaggeld.

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

11. Für die gesamte Reisezeit abzüglich der Dauer des(r) Auslandsreiseanteile(s) steht das Inlandstaggeld gemäß Punkt 6 zu. Dabei sind für die durch das Auslandstaggeld abgedeckten Reiseanteile folgende Stunden abzuziehen:

- 1/3 Auslandstaggeld: 4 Stunden,
- 2/3 Auslandstaggeld: 8 Stunden,
- volles Auslandstaggeld: 24 Stunden.

~~Beträgt bei einer Dienstreise der im Ausland verbrachte Anteil insgesamt weniger als 5 Stunden, steht für die gesamte Dienstreise Inlandstaggeld zu.~~

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

13. Die Reiseaufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in EURO. Die Bezahlung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, sonst im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer **schriftlich** zu regeln, wobei auf länderspezifische Besonderheiten bzw. auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

Gemeinsame Bestimmungen für In- und Auslandsdienstreisen³

14. Werden Mittag- und/oder Abendessen **einschließlich der Getränke** kostenlos beigestellt oder die Kosten erstattet, kann das Taggeld pro Mahlzeit um 30 % gekürzt werden (Abweichendes gilt gemäß Punkt 7 für das **Nahbereichstaggeld**). Wird im Ausland das Frühstück erstattet oder kostenlos beigestellt, kann das Taggeld um 15% gekürzt werden. Beigestellte Mahlzeiten müssen nach inländischem Standard angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

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

15. Ein Anspruch auf Taggeld und/oder Nächtigungsgeld besteht nicht
- bei unberechtigtem Fernbleiben;

² Übergangsrecht für am 1.5.2004 beigetretene Mitgliedstaaten der EU in Anhang IXb, Punkt 2.

³ Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld **bei Verbleib am Dienort** im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist in Punkt 32 geregelt.

- wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Bei einem Arbeitsunfall entfällt das Taggeld nur bei vorsätzlicher Herbeiführung, das Nächtigungsgeld entfällt nicht.
16. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht nicht, wenn
- ein Hotelzimmer oder angemessenes Quartier beigestellt wird;
 - die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden;
 - in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens drei Stunden der Reisebewegung fallen und ein Schlafwagen oder First- bzw. Business-Class-Flug in Anspruch genommen wird;
 - der Arbeitnehmer trotz vom Arbeitgeber vorgesehener auswärtiger Nächtigung zu Hause nächtigt. In diesem Fall gebührt ein Fahrkostenersatz (Kilometergeld) für die Strecke vom **Reiseziel** nach Hause und zurück, der mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld begrenzt ist. Ist der Fahrkostenersatz niedriger als das Nächtigungsgeld, gebührt die Differenz als pauschaler Auslagenersatz.
17. Wird dem Arbeitnehmer kein **(angemessenes)** Quartier beigestellt, hat er ein angemessenes Quartier zu wählen, welches möglichst nahe zum nicht ständigen Arbeitsplatz liegt.
- Ein Quartier ist angemessen, wenn es den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung entspricht. Darüber hinaus sind folgende Erfordernisse zu erfüllen: ein- oder gegebenenfalls Zweibettzimmer mit getrennten Betten und mindestens 8 m² Wohnfläche je Arbeitnehmer, WC, Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen (**ausgenommen in Hotels**), Tisch, versperrbarer Kasten mit Ablage und Aufhängemöglichkeiten, Vorhänge oder andere Einrichtungen, die vor dem Einblick von außen schützen, nach Möglichkeit gemeinschaftliche Aufenthaltsräume, regelmäßige Reinigung des Zimmers und der Bettwäsche.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

18. Für Zeiten der Reisebewegung (einschließlich notwendiger Wartezeiten) außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der aliquote Teil des Ist-Lohnes⁴ (Akkord- bzw. Prämien-durchschnittslohn) ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G⁵ begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

Lenkentgelt

19. Wenn der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Arbeitgebers selbst lenkt, gebührt ihm für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit an Stelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung. Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H⁶ zugrunde zu legen.

⁴ Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung: Ist-Grundlohn/-gehalt : 167 = Ist-Stundenlohn/-gehalt; dividiert durch 60 = minutengenaue Berechnung.

⁵ Übergangsrecht in Anhang IXb, Punkt 3.

⁶ Übergangsrecht in Anhang IXb, Punkt 4.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkergelt

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

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

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

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

21. Mit Arbeitnehmern,
- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) oder
 - die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind,
- kann Abweichendes **schriftlich** vereinbart werden. Dabei sind die tatsächlich erforderlichen und geleisteten Reise-/Lenkzeiten ausreichend zu berücksichtigen.
22. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Berechnung des Reise- bzw. Lenkergeldes auf Basis des Mindestlohnes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien eine derartige Regelung treffen.⁷

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem In-Kraft-Treten der Betriebsvereinbarung begonnen haben, gebührt in diesem Fall das Reise- bzw. Lenkergelt mindestens auf der Basis des am Tag des In-Kraft-Tretens der Betriebsvereinbarung zustehenden Grundlohnes, erhöht um die jeweiligen kollektivvertraglichen (Ist-)Lohnerhöhungen, jedoch ohne Berücksichtigung von Vorrückungen und freiwilligen Lohnerhöhungen, bis sich aus der Betriebsvereinbarung eine höhere Berechnungsgrundlage ergibt.

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilomergeld

23. Ist auf der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, hat der Arbeitgeber dieses Verkehrsmittel unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu bestimmen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen.
24. Der Arbeitnehmer erhält die Fahrtkosten der Bahn 2. Klasse bzw. des Autobusses ersetzt. Bei Bahnfahrten sind die Fahrtkosten 1. Klasse zu ersetzen
- bei Fahrten über 200 Bahn-km zwischen Ausgangs- und Zielbahnhof, oder
 - wenn mindestens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

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

⁷ Übergangsrecht in Anhang IXb, Punkt 8.

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

Die Höhe des Kilometergeldes ist nach der innerhalb eines Jahres (Kalender-, Geschäftsjahr oder sonstiger Jahreszeitraum) für Dienstreisen zurückgelegten Strecke gestaffelt und beträgt ab 1.1.2006:

- bis 15.000 km: € 0,376 / km
- darüber: € 0,354 / km

Das niedrigere Kilometergeld gebührt ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenze.

Trägt der Arbeitgeber einen Teil des Aufwandes direkt (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur, Park-, Mautgebühren), kann das Kilometergeld entsprechend verringert werden. Bei der Verringerung ist der von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichte Kostenschlüssel zu berücksichtigen. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass bei einem gravierenden Missverhältnis zwischen dem Kilometergeld und den Kosten für Park- oder Mautgebühren der Arbeitgeber diese Kosten direkt trägt.

26. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Privatautos abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des Privatautos durch den Arbeitnehmer entstehen. Wenn der Arbeitgeber jedoch Tätigkeiten so anordnet, dass die Benützung des Privatautos notwendig ist,
- bleiben bei Unfallschäden die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz aufrecht;
 - gebührt das Kilometergeld für die gesamte Strecke (Wohnsitz – Reiseziel – Wohnsitz).
27. Die Abrechnung der Kilometergelder hat nach Wunsch des Arbeitgebers entweder nach jeder einzelnen Fahrt oder in Form eines Fahrtenbuches zu erfolgen. Fahrtenbücher sind auf Verlangen des Arbeitgebers, jedenfalls aber am Ende des Jahres sowie beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu übergeben.
28. Mit Arbeitnehmern, die auf Grund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit dem Privatauto reisen (z.B. Monteure, Vertriebsmitarbeiter), können andere gleichwertige Vereinbarungen über den Fahrtkostenersatz **schriftlich** getroffen werden.

Heimfahrten

Heimfahrt

29. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz für jeweils
- 2 Dienstreise-Monate, wenn **das Reiseziel** über 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist und innerhalb Europas liegt;
 - 9 Dienstreise-Monate, wenn **das Reiseziel** außerhalb Europas liegt, sofern die Beendigung dieser Dienstreise nicht innerhalb der nächsten 3 Monate zu erwarten ist.

Der Anspruch entsteht jeweils mit Ablauf von 2 bzw. 9 Dienstreise-Monaten.

Für die Heimfahrt sind vom Arbeitgeber die Ansprüche gemäß Punkt 5 bis 28 zu erfüllen.

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

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

Heimfahrt aus besonderen Gründen

32. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn
- er erkrankt und die Heimfahrt nachweislich von einem Arzt empfohlen wurde;
 - er einen mindestens einwöchigen Urlaub antritt oder
 - ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw. Lebenspartner, Kind, Adoptiv- bzw. Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

Bleibt ein erkrankter Arbeitnehmer ~~aus medizinischen Gründen~~ am **Reiseziel** oder in dessen näherer Umgebung in Pflege, sind volles Tag- und gegebenenfalls Nächtigungsgeld zu bezahlen. Ist ein Spitalsaufenthalt erforderlich, ist 1/3 des Taggeldes zu bezahlen; unvermeidliche Quartierkosten hat der Arbeitgeber gegen Nachweis zu ersetzen.

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

Fahrtkostenersatz im Inland

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

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

Rücktransport im Todesfall

34. Stirbt der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat der Arbeitgeber auf Verlangen eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. Versicherung) diese Kosten tragen, sind sie dem Arbeitgeber zurückzuzahlen. Auf Verlangen eines nahen Angehörigen hat der Arbeitgeber auch bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

Reisevorbereitungen

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

Dienstzettel

36. Vor Beginn einer über einmonatigen Auslandsdienstreise sind dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettels insbesondere mitzuteilen:
- Beginn und voraussichtliches Ende der Dienstreise,
 - Höhe des Tag- und Nächtigungsgeldes,
 - allfällige besondere Bezüge (z.B. Auslandszulage),
 - Art der Verkehrsmittel,

- Überweisungsart und Währung des Entgeltes,
- Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- Art und Höhe der Versicherung.

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

Sondervereinbarungen

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

Verteilung der Arbeitszeit, Wochen(end)ruhe

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

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

Vorschuss, Kreditkarte

39. Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber einen Vorschuss auf die voraussichtlichen Reisekosten (Reiseaufwandsentschädigung, Fahrtkosten) verlangen, der gegen die nachherige Reisekostenabrechnung verrechnet wird.

An Stelle eines Vorschusses kann vom Arbeitgeber auch eine Firmenkreditkarte ausgegeben werden, sofern der Arbeitgeber das Haftungsrisiko (z.B. bei Verlust) trägt. Erfolgt die Kreditkarten-Abbuchung nicht vom Konto des Arbeitgebers, hat dieser die Reiseaufwendungen vor der Abbuchung durch das Kreditkartenunternehmen zu ersetzen.

Unfall- und Krankenrücktransportversicherung

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

Die Deckungssummen der Unfallversicherung sind mindestens:

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

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

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen Vorschüsse auf Versicherungsleistungen gewährt hat, sind diese Ansprüche gegen Dritte (z.B. Versicherungen) bis zur Höhe des jeweiligen Vorschusses an den Arbeitgeber (auf dessen Verlangen) abzutreten.

Höhere Gewalt

41. Bei einer konkreten persönlichen Gefährdung (durch Krieg, Unruhen etc.) ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Dabei hat er möglichst vor Antritt der Heimreise das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. der örtlichen Führungskraft herzustellen. Ist dies nicht möglich, ist der Arbeitgeber vom Antritt der Heimreise so bald als möglich zu verständigen.
42. Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an der Heimreise gehindert und verliert er dadurch die Verfügungsmöglichkeit über seinen Lohn, hat der Arbeitgeber den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenen Lohn vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, den/das der Arbeitnehmer ohne Auslandsdienstreise erhalten hätte. Für bis zu weitere 6 Monate ist den Angehörigen auf ihr Verlangen vorschussweise ein Betrag in der Höhe des auf dieser Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen. Nach der Heimkehr des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die Überbrückungshilfe gegen Ansprüche des Arbeitnehmers verrechnen.

Angehörige im Sinne dieser Bestimmung sind Ehe- bzw. Lebenspartner, die mit dem Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Dienstreise im gemeinsamen Haushalt gewohnt haben; mangels solcher – in dieser Reihenfolge – Kinder **und Adoptivkinder**, Eltern, Geschwister, ~~Adoptiv- bzw.~~ Stiefkinder.

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

Sondereinbarungen, betriebliche Regelungen

43. Für Arbeitnehmer,
- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) oder
 - zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
 - die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind oder
 - in Betrieben ohne Betriebsrat
- können einvernehmlich andere, den kollektivvertraglichen Ansprüchen insgesamt gleichwertige Formen der Entschädigung **schriftlich** vereinbart werden (z.B. Pauschalen, Auslandszulagen oder andere Vergütungen).
44. Über die Anpassung bestehender oder die Gestaltung neuer betrieblicher Regelungen für Dienstreisen bzw. Montage (insbesondere bei Pauschalierung) können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien derartige Regelungen treffen.

Rechnungslegung, Verfall

45. Die schriftliche Abrechnung von Ansprüchen aus Dienstreisen hat für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Abrechnung nicht innerhalb von 4 Kalendermonaten nach Rückkehr von der Dienstreise erfolgt. Im Fall unverschuldeter Verhinderung an der Abrechnung beginnt diese Frist ab Wegfall des Hinderungsgrundes.

Geltungsbeginn

46. Diese Bestimmungen treten mit 1.5.2006 in Kraft.

Die Änderung der Höhe des Kilometergeldes (Punkt 25) sowie Anhang IXb, Punkt 5 **und 7** gelten ab 1.1.2006.“

Vor Anhang X wird folgender Anhang IXb eingefügt:

**„ANHANG IXb
Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes**

Reiseaufwandsentschädigungen

Inlandstaggeld

1. Für Dienstreisen, die
 - mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden dauern,
 - mehr als 12 Stunden dauern und keine Nächtigung außer Haus erfordern,
 beträgt das Inlandstaggeld ab 1.5.2006 € 20,45. Ab 1.5.2009 wird der dann geltende Wert jährlich zum 1. Mai im jeweils kollektivvertraglich vorgesehenen Ausmaß sowie zusätzlich um € 3,00 angehoben.

Sobald der Wert des Taggeldes für Dienstreisen, die mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden dauern, 2/3 des vollen Taggeldes erreicht hat, gebührt für Dienstreisen, die mehr als 12 Stunden dauern, das volle Taggeld unabhängig davon, ob eine Nächtigung außer Haus angeordnet wird oder erforderlich ist.

Aufwandsentschädigungen bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten

2. Vom 1.5. bis 31.12.2006 gebühren bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Reiseaufwandsentschädigungen auf der Grundlage der jeweiligen Auslandstag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten.

Anstelle der unter den inländischen Werten liegenden Auslandstag- und -Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten gelten bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen neuen Mitgliedstaaten ab 1.1.2007 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr angehobene Werte. Die Anhebung erfolgt so lange, bis die inländischen Werte erreicht sind.

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

Reiseentgelt

3. Die Begrenzung der Höhe der Reiseentgelt-Berechnungsgrundlage wird schrittweise eingeführt:

Termin der Einführung der Begrenzung	Begrenzung mit dem Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe
1.5.2006	H „nach 4 BG-Jahren“
1.5.2007	H Grundstufe
1.5.2008	G Grundstufe

Für Arbeitnehmer, die am 30.4.2006 im Unternehmen beschäftigt waren und deren Grundlohn im April 2006 über dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G lag, gilt: Der dem jeweiligen Arbeitnehmer im April 2006 gebührende Grundlohn wird so lange als Berechnungsbasis für das Reiseentgelt beibehalten, bis der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G höher ist.

Lenkentgelt

4. Für Arbeitnehmer, die am 30.4.2006 im Unternehmen beschäftigt waren und deren Grundlohn im April 2006 über dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H lag, gilt: Der dem jeweiligen Arbeitnehmer im April 2006 gebührende Grundlohn wird so lange als Berechnungsbasis der für Lenkzeiten gebührenden Überstundenvergütung beibehalten, bis der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H höher ist.

Betriebliche Regelungen

5. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, bestehende betriebliche Regelungen bis 30.4.2006 an die neuen Bestimmungen anzupassen. Bei der Neuordnung sind unbeabsichtigte Kumulierungseffekte zu vermeiden. Kommt keine Einigung zustande, bleiben derartige Regelungen aufrecht, sofern sie zumindest gleich günstig sind. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird. Auf Wunsch des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

Betriebliche Regelungen im Sinne dieser Bestimmung sind Betriebsvereinbarungen sowie sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder einer Gruppe von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird, sofern kein Widerrufsrecht besteht.

Vor dem 1.5.2006 begonnene Dienstreisen

6. Dienstreisen, die vor dem 1.5.2006 begonnen haben und ununterbrochen andauern, unterliegen bis 30.9.2006 den bis zum 30.4.2006 geltenden Bestimmungen, sofern durch Betriebsvereinbarung nichts anderes festgelegt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Anwendung der neuen Bestimmungen für solche Dienstreisen mit den Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden.

Verschiebung der Einführung

7. Betriebe, in denen die Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes zum 1.5.2006 unverhältnismäßige organisatorische Nachteile hätte, können die Einführung durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bis einschließlich 31.12.2006 aufschieben. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Für die Dauer der Aufschiebung gelten die kollektivvertraglichen Reisebestimmungen in der am 30. April 2006 geltenden Fassung weiter. Die dort für Inlandsdienstreisen geregelten Aufwandsentschädigungen und das Nächtigungsgeld sind um 1% zu erhöhen, nicht jedoch das Kilometergeld.

Die in diesem Anhang angeführten Termine ändern sich durch die Aufschiebung nicht. In Punkt 3 und 4 tritt an die Stelle des April 2006 der letzte Kalendermonat des Aufschubes.

Weitergeltung

8. Für Betriebe, in denen eine Betriebsvereinbarung gemäß Abschnitt VIII Punkt 6a des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie in der Fassung vom 1.5.2005 abgeschlossen wurde, bleibt Abschnitt VIII Punkt 6a in dieser Fassung in Kraft.“

An Anhang III wird angefügt:

„Vereinbarung über die Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes mit einigen Betrieben Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten und dort befristet zu erproben. Sie werden Betriebe auswählen, die für die Elektro- und Elektronikindustrie charakteristisch sind.

Zu diesem Zweck können mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes von den kollektivvertraglichen Bestimmungen befristet abweichen. In solchen Betriebsvereinbarungen können darüber hinaus Regelungen getroffen werden, die laut Arbeitszeitgesetz vom Kollektivvertrag ausdrücklich zugelassen werden müssen.“