

**ANHANG II
VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER MONATSLÖHNE, AKKORD-,
PRÄMIENVERDIENSTE, REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN UND ZULA-
GEN MIT 1.5.2008**

**Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädi-
gungen**

1. Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ergeben sich aus Abschnitt IX, Mindestzulagen aus Abschnitt XIV und Mindestreiseaufwandsentschädigungen aus Abschnitt VIII.

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 3,4% zu erhöhen (sofern kein Optionsmodell – Punkt 5 oder 6 – angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer

3. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 3,4% zu erhöhen.
b) 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.
c) Die am 1.5.2008 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 3,4% zu erhöhen.
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 3,4% zu erhöhen.

Einmalzahlungsoption

5. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 15.7.2008 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 3,2% und eine Einmalzahlung erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

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

- a) Ist-Lohnes im April 2008 des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2008 der Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2008 aller Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat erforderlich. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Variante b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Mai 2007 bis einschließlich April 2008 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die am 30.9.2007 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2008 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2007 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2008 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob der Ist-Lohn von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2007 begonnen hat und am 15.9.2008 aufrecht ist,

- a) um 3,4% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 3,2% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2008 und am 15.9.2008

- a) in Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väter-Karenzgesetz sind,
- b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
- c) in einem Lehrverhältnis stehen,

ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Punkt 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 20.5.2008 durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.

Auszahlung

Ab 1.5.2008 sind die Löhne um 3,2% zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2008 auszubezahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne um 3,2% und 3,4% für die Monate ab Mai 2008 spätestens zum 15.7.2008 nachzubezahlen.

Verteilungsoption

6. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 15.7.2008 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 3,2% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Zusätzlich zu der Ist-Lohnerhöhung sind mindestens 0,4% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Lohnerhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2008 ist die Erhöhung um 3,2% vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2008 zu berechnen und spätestens zum 31.7.2008 auszubezahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2008 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnittes IX Punkt 39 lit. a bis e zu ermitteln.

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

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.

Zulagen

7. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 3,5% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustoßen.

Einmalzahlung

8. Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge), die am 1.5.2008 in einem Arbeitsverhältnis stehen, welches am 15.9.2008 aufrecht ist, erhalten eine Einmalzahlung von € 180,-.

Lehrlinge erhalten die volle Einmalzahlung, wenn sie am 1.5.2008 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2008 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen bzw. die halbe Einmalzahlung, wenn sie an beiden Stichtagen in einem Lehrverhältnis stehen.

Arbeitnehmer, die sich sowohl am 1.5.2008 als auch am 15.9.2008 in Mutter- oder Väterkarenz befinden oder an beiden Stichtagen Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst leisten, erhalten keine Einmalzahlung.

Für Teilzeitbeschäftigte ist der Durchschnitt der Normalarbeitszeit und Mehrarbeitsstunden im Zeitraum 1.1. bis 31.8.2008 zu ermitteln. Bei Eintritt innerhalb dieses Zeitraumes ist der Durchschnitt ab dem Eintrittsdatum zu bilden. Teilzeitbe-

beschäftigte erhalten den dem Verhältnis der so ermittelten durchschnittlichen Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entsprechenden Teil der Einmalzahlung.

In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2008 auszubezahlen.

Schlussbestimmung

9. Alle Erhöhungen gemäß den Punkten 1 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2008 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

**KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN DER
ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE
LOHNABSCHLUSS 2008**

1. Kollektivvertragslöhne (IX/22)

	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2, 4 BG-J	7, 10 BG-J
A	1.400,64						
B	1.422,72	1451,17	1479,62	1493,85	1508,08	28,45	14,23
C	1.561,57	1608,42	1655,27	1678,70	1702,13	46,85	23,43
D	1.667,88	1717,92	1767,96	1792,98	1818,00	50,04	25,02
E	1.913,16	1989,69	2066,22	2104,49	2142,76	76,53	38,27
F	2.156,91	2243,19	2329,47	2372,61	2415,75	86,28	43,14
G	2.485,37	2584,79	2684,21	2733,92	2783,63	99,42	49,71
H	2.734,12	2843,49	2952,86	3007,55	3062,24	109,37	54,69
I	3.345,31	3479,14	3612,97	3679,89	3746,81	133,83	66,92
J	3.680,00	3827,20	3974,40	4048,00	4121,60	147,20	73,60
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.865,03	5059,63	5156,93	5254,23	5351,53	194,60	97,30

2. Lehrlingsentschädigung (IX/63)

Lehre

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	484,70	644,14
2. Lehrjahr	644,14	870,55
3. Lehrjahr	870,55	1073,57
4. Lehrjahr	1177,75	1246,83

Integrative Berufsausbildung

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	484,70	484,70	484,70
2. Lehrjahr	598,44	551,67	537,85
3. Lehrjahr	738,75	644,14	591,00
4. Lehrjahr	910,94	834,42	
5. Lehrjahr	1177,75	950,27	
6. Lehrjahr		1177,75	

3. Pflichtpraktikanten (IX/66)

918,62

4. Leistungslohn

Kompetenzzulagen-Tabelle (XIIIa/1, Anhang IXa/19)

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	28,45	42,68	56,91
C	46,85	70,28	93,71
D	50,04	75,06	100,08
E	76,53	114,80	153,07
F	86,28	129,42	172,56
G	99,42	149,13	198,84

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	Kompetenzzulage in €	ab 1.11.2005	ab 1.11.2008	ab 1.11.2005	ab 1.5.2006
B		14,23	28,45	17,78	17,78
C		23,43	46,85	29,28	29,28
D		25,02	50,04	31,28	31,28
E		38,27	76,53	47,84	47,84
F		43,14	86,28	53,93	53,93
G		49,71	99,42	62,14	62,14

5. Reiseaufwandsentschädigungen (VIII)

Inlandstaggeld (Pkt. 6)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	14,34
Mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	21,51
Mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung	21,51
Mehr als 12 Stunden mit Nächtigung	43,01
Nahbereichstaggeld (Pkt. 7)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	10,38
Mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden	13,02
Mehr als 11 Stunden	21,51
Nächtigungsgeld (Pkt. 8)	Betrag in €
Für die ersten 7 Kalendertage	23,86
Nach mehr als 7 Kalendertagen	14,49

6. Kollektivvertragliche Zulagen (XIV)

Zulage	Punkt	Betrag in €
SEG-Zulage	1-3	0,422
Nachtarbeitszulage	5	1,726
Schichtzulage (2. Schicht)	6	0,371
Schichtzulage (3. Schicht)	6	1,726
Montagezulage	7	0,651

Arbeiter und Arbeiterinnen – Anhang 2

VEREINBARUNG BETREFFEND SEG-ZULAGEN (ANHANG X)

€/Stunde

Seehöhenzulage	1,073
Prosekturzulage	1,347
Grubenzulage	0,907

Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

von 6 – 15 m	0,503
von 15 – 40 m	1,678
von 40 – 70 m	2,530
über 70 m	3,323

Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen	0,630
Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten	0,422
Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung	1,252

Arbeiter und Arbeiterinnen – Anhang 3

Geltungsdauer

Abschnitt III Pkt. 1 lautet:

„1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2008 in Kraft.“

Betriebszugehörigkeit – Karenz – Abfertigung

Abschnitt V Pkt. 2 Abs. 2 lautet:

„Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes,

- die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten,
- die am 1.1.2003 oder später begonnen haben, in vollem Ausmaß angerechnet. Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.“

Arbeitszeit – Güterbeförderung

Abschnitt VI Pkt. 8 tritt außer Kraft.

Verteilung der Normalarbeitszeit – 4 Tage-Woche

In Abschnitt VI Pkt. 16, 3. Unterabsatz wird die Wortfolge „4 zusammenhängende Tage“ ersetzt durch „4 Tage“.

Schichtarbeit – in betriebsratslosen Betrieben, 56 Stunden Normalarbeitszeit

Abschnitt VI Pkt. 21 lautet:

„Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitseinteilung ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Schichtarbeit mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien eingeführt werden. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlichen Mindestruhezeiten eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten, außer in den Fällen § 4 Abs. 8 AZG (Vier Tage-Woche) und des § 4a Abs. 3 AZG.“

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse 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 Überschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden sind innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von höchstens 26 Wochen auszugleichen. Dieser Durchrechnungszeitraum kann mittels Betriebsvereinbarung

mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. Die Festlegung des Zeitausgleichs hat unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt es zu keiner Einigung, erfolgt der Zeitausgleich vor dem Ende des Durchrechnungszeitraums. Ansprüche aus dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch derartige Freischichten nicht berührt.

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 3 von 5 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.“

Regelungen für Teilzeitbeschäftigte

In Abschnitt VIc lautet Pkt. 2:

- „2. Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus beschäftigt, so ist der Verdienst für die Mehrarbeitsstunden
- 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. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.“

In Abschnitt VIc wird nach Pkt. 3 eingefügt:

- „4. Bei auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbarten geblockten Teilzeitarbeitsmodellen, bei denen die genaue zeitliche Lage der Vollzeit- und Freizeitphase im Vorhinein festgelegt wird (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase), gebührt für die in der Vollzeitphase gemäß dieser Vereinbarung geleistete Mehrarbeit kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs. 3a AZG, sofern die Mehrarbeit zeitlich im Vorhinein fixiert wird. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.
5. Werden Teilzeitbeschäftigte in Betriebsvereinbarungen über die erweiterte Bandbreite (Abschnitt VI Punkt 19a) einbezogen, sind auf Arbeitszeiten bis einschließlich der 40. Wochenstunde die Regelungen über die Teilzeitmehrarbeit gemäß § 19d des Arbeitszeitgesetzes anzuwenden. Die zuschlagsfreie Mehrarbeit (Abschnitt VIa) schließt unmittelbar an die vereinbarte Wochenarbeitszeit an. Für Arbeitsleistungen ab der 41. Wochenstunde sind die Bestimmungen über die Erweiterte Bandbreite anzuwenden. Die Normalarbeitszeit darf 32 Wochenstunden unterschreiten, wenn die mit dem Teilzeitbeschäftigten vereinbarte Normalarbeitszeit unter 35 Wochenstunden liegt.“

Altersteilzeit – kein Teilzeitmehrarbeitszuschlag

In Abschnitt VI d Pkt. 3 wird nach lit. c eingefügt:

„d) Für in der Altersteilzeitvereinbarung im Vorhinein festgelegte über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs. 3a AZG. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.“

Freistellung für Aus- und Weiterbildung

Abschnitt VI e entfällt und wird inhaltlich in Abschnitt XVI eingefügt.

Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers – behinderte Kinder

In Abschnitt XIX Pkt. 3 wird Gesetzeszitat „§ 2 Abs. 1 lit. b“ erweitert auf „§ 2 Abs. 1 lit. b oder c“.

Auslandsdienstreisen

Abschnitt VIII Pkt. 9, 3. Unterabsatz lautet:

„Bei Reisen in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Stand 1.5.2008) ...“

Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Abschnitt XVI lautet:

XVI. FREISTELLUNG UND ARBEITSVERHINDERUNG

Aus- und Weiterbildung

1. Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten ersten Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß von 3/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit, ab dem 1.1.2010 4/5 und ab dem 1.1.2012 5/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Unter Bildungsmaßnahmen sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen, die Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahme 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 besonderen Bedacht zu nehmen.

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.

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

Prüfungsvorbereitung

2. Arbeitnehmer können zur Vorbereitung und Ablegung von Prüfungen im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Fachhochschule oder Universität sowie für die Berufsreifeprüfung unbezahlte Freizeit erhalten. Pro Kalenderjahr können dafür bis zu zwei Wochen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Kommt es zu keiner Einigung, gelten die Schlichtungsregeln des § 4 UrlG. Diese unbezahlte Freizeit unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht.

Arbeitsverhinderung

3. Für Eheschließungen, Wohnungswechsel und Todesfälle nach dem 30.6.2008 gilt:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung seines Entgeltes bei:

- a) eigener Eheschließung 3 Arbeitstage;
- b) Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, eines Elternteiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag;
- c) Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin 1 Arbeitstag;
- d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage;
- e) Tod des Ehegatten/der Ehegattin bzw. eines Elternteiles 2 Arbeitstage;
- f) Tod eines Kindes bzw. des Lebenspartners (der Lebenspartnerin), wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat 2 Arbeitstage;
- g) Tod eines Kindes, eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegereltern- teiles, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt bestanden hat 1 Arbeitstag;
- h) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit. e bis g, wenn der Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt 1 weiterer Arbeitstag;
- i) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt die notwendige Zeit;
- j) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnorts des Arbeitnehmers in den Fällen der lit. e bis g die notwendige Zeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

Ansprüche im Sinne der lit. a sowie c bis g bestehen auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt. Sie müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden.

Der Eintritt eines derartigen Ereignisses ist dem Arbeitgeber nachzuweisen und, soweit möglich, vorher mitzuteilen.

4. 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 seiner Dienste verhindert ist. Dies gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes oder Ambulatoriums; für

Behördenwege sowie zum ersten Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

Keine Entgeltfortzahlung gebührt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.

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

5. Auch für Arbeitsleistungen ...

XVIa. Erkrankung

1. Über die Anspruchsdauer ...
2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe ...
3. Über die Anspruchsdauer des EFZG ...
4. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ...
5. Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz ...
6. Wird der Anspruch gemäß ...
7. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet ...

ANHANG VI – Protokoll vom 24.10.2001 – Zu Abschnitt XVI (Entgeltfortzahlung)

Tritt außer Kraft.

ANHANG VI – Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 – Zu Abschnitt IX, Punkte 8 und 12 (Einstufung als Angestellte in BG H bis K)

Abs. 2 („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.“) tritt außer Kraft.

ANHANG VII („Sonntagsarbeits-Kollektivvertrag“)

Tritt außer Kraft.

ANHANG IXb (Auslandsdienstreisen)

Folgender Punkt 2a wird eingefügt:

„2a. Vom 1.5. bis 31.12.2008 gebühren bei Reisen nach Rumänien sowie Bulgarien 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 diese Staaten ab 1.1.2009 schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr angehobene Werte, die ab dem 29. Tag der Dienstreise um 10% abgesenkt sind. Die Anhebung erfolgt so lange, bis die inländischen Werte erreicht sind.“