

Kollektivvertrag für Angestellte

der Elektro- und Elektronikindustrie
(KVAngEEI)

1. Mai 2009

Weiterbildung öffnet viele Türen!



Das Portfolio technischer Studiengänge an der FH Technikum Wien ist in Österreich ohne Konkurrenz. Die berufsbegleitenden Bachelor- und Master-Studiengänge bieten speziell MitarbeiterInnen in der Elektro- und Elektronikindustrie individuelle Bildungswege. Das eröffnet neue Karrierechancen und sichert die Konkurrenzfähigkeit zukunftsorientierter Unternehmen. Informationen über das berufsbegleitende Studienangebot an der FH Technikum Wien, Höchstädtplatz 5, 1200 Wien, erhalten Sie unter T: +43/1/333 40 77-333.



> www.technikum-wien.at

§ 1	Vertragsparteien	1
§ 2	Geltungsbereich.....	1
§ 3	Geltungsdauer	1
§ 4	Arbeitszeit	2
§ 5	Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge	12
§ 7	Freistellung und Arbeitsverhinderung	16
§ 8	Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte	17
§ 8a	Anrechnung von Karenzzeiten für die Kündigungsfrist, Krankentgelt- und Urlaubsdauer sowie die Abfertigung nach einer Entbindung (§ 23a AngG)	18
§ 8b	Anrechnung von dienstzeiten als Arbeiter/In für das Krankentgelt und die Kündigungsfrist	18
§ 8c	Anrechnung von dienstzeiten als Arbeiter/in und Lehrzeiten für die Abfertigung	19
§ 9	Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	19
§ 9a	Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG	20
§ 9b	Abfertigung bei (Eltern-)Teilzeit	20
§ 9c	Abfertigung gemäß BMSVG	21
§ 10	Gehaltszahlung im Todesfall.....	21
§ 11	Weihnachtsgeld	22
§ 12	Urlaubsgeld.....	23
§ 12a	Berechnung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes.....	24
§ 12b	Urlaubsentgelt	25
§ 13	Behaltepflcht	25
§ 13a	Information bei befristeten Dienstverhältnissen.....	25
§ 14	Diensterfindungen.....	26
§ 14a	Verbesserungsvorschläge	26
§ 14b	Ausbildungskosten	26
§ 14c	Dienstreise und Montage.....	26
§ 15	Entlohnung.....	36
§ 16	Ein- bzw. Austritt während eines Kalendermonats.....	48
§ 17	Gehälter der Meister	49
§ 18	Praktikanten.....	49
§ 19a	Telearbeit.....	49
§ 19b	Brille für Bildschirmarbeit	50
§ 19c	Dienstjubiläen	50
§ 20	Sonderevereinbarungen und Arbeitsordnungen	51
§ 22	Verfall von Ansprüchen.....	51
§ 23	Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten.....	52
§ 24	Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel.....	52

ANHANG A – ÜBERGANGSRECHTE	53
1) Übergangsrecht zu § 4 und § 5 (Arbeitszeit).....	53
2) Übergangsrecht zu § 14c KVAngEEI (Dienstreise und Montage).....	53
3) Übergangsrecht zu § 15 KVAngEEI (Entlohnung)	54
ANHANG B – GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLL- ANMERKUNGEN	58
1) Protokoll – Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 KVAngEEI (Sonderzahlungen)	58
2) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 AVRAG) vom 19.10.1998	58
3) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum Thema Pauschalentlohnungsvereinbarungen („All-in-Vereinbarungen“) vom 16.10. 2002.....	59
4) Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 (EES).....	59
5) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung vom 18.12.2003	59
6) Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu Vorrückungsstufe und Mindestgehalt vom 18.5.2004	60
7) Abschlussprotokoll 2006 – Vereinbarung über die Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle ab 1.5.2006.....	61
ANHANG C – ERLÄUTERUNGEN	61
Anmerkung 1 zu § 5 Abs. 12 KVAngEEI – Feiertage	61
Anmerkung 2 zu § 8c KVAngEEI – Abfertigung bei ArbeiterInnenvordienstzeiten	62
Anmerkung 3 zu § 9b KVAngEEI – Berechnung der Abfertigung bei Teilzeit.....	62
Anmerkung 4 zu § 10 Abs. 4 KVAngEEI – Abfertigung im Todesfall.....	63
Anmerkung 5 zu § 15 Abs. 10 KVAngEEI – Dienstzettel.....	64
ANHANG D – EMPFEHLUNGEN	64
Empfehlung betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) vom 16.10.1999	64
ANHANG E	65
1) Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG.....	65
2) Dienstzettel gemäß § 15 Abs. 10 KVAngEEI	66
3) Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a KVAngEEI.....	66
ANHANG F – SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENTZULAGEN	68
ANHANG G – VEREINBARUNG ÜBER ERHÖHUNGEN UND ÄNDERUNGEN MIT 1.5.2009	70
BEILAGEN	75
Erläuterungen des FEEI zum Kollektivvertragsabschluss	75
STICHWORTVERZEICHNIS	81
REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN	97

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG.....	Angestelltengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
APSG.....	Arbeitsplatzsicherungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG.....	Arbeitsruhegesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BG-J.....	Beschäftigungsgruppenjahre
BMSVG.....	Betriebl. Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
EDR	Einheitliches Dienstreiserecht für ArbeiterInnen und Angestellte (§ 14c KVAngEEI mit Übergangsrecht)
EES.....	Einheitliches Entlohnungssystem für ArbeiterInnen und Angestellte (§ 15 KVAngEEI mit Übergangsrecht)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG.....	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EstG	Einkommensteuergesetz
KJBG	Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen
KV	Kollektivvertrag
KVAngEEI.....	Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie
MSchG.....	Mutterschutzgesetz
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

Hinweise:

- Wichtige **Änderungen und Ergänzungen** gegenüber der vorherigen Kollektivvertragsbroschüre sind durch graue Hinterlegung hervorgehoben.
- Alle im Kollektivvertrag zitierten **Gesetze** sind im Rechtsinformationssystem des Bundes abrufbar: www.ris.bka.gv.at > Bundesrecht.
- **Generalkollektivverträge** sind abrufbar unter: www.feei.at > Kollektivverträge.

§ 1 VERTRAGSPARTEIEN

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

§ 2 GELTUNGSBEREICH

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) für Pflichtpraktikanten und Volontäre;

Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18.

Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

§ 3 GELTUNGSDAUER

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2009 in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages geführt werden.

Normalarbeitszeit – Grundsätze

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

Die Normalarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.

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

Festsetzung der Lage der Arbeitszeit

(2) Die Verteilung der Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen; in Betrieben ohne Betriebsrat im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung

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

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

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

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

Tägliche Ruhezeit

(4) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

Bei freiwilligem Schichttausch und in vergleichbaren Fällen kann die tägliche Ruhezeit bis auf 10 Stunden gekürzt werden.

Bestehen auf Dienstreisen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal pro Kalenderwoche gekürzt werden. Be-

¹ Gilt seit 1.5.2009.

stehen keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, darf diese Kürzung nicht auf unter 8 Stunden und nicht an 2 aufeinander folgenden Tagen erfolgen.

Mehrleistungen

Vollzeitmehrarbeit

(5) Die Vollzeitmehrarbeit kann wöchentlich bis zu 1,5 Stunden betragen. In jenen Betrieben, in denen vor dem 1.11.1986 eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gegolten hat, verkürzt sich die Vollzeitmehrarbeit entsprechend (z.B. verbleiben bei einer ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden 0,5 Stunden Vollzeitmehrarbeit).

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

Vollzeitmehrarbeit ist auf das gesetzlich erlaubte Überstundenausmaß nicht anzurechnen.

Teilzeitmehrarbeit

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

Überstunden

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

Arbeit am 24. und 31. Dezember

(8) Der 24. Dezember ist ganztags, der 31. Dezember ab 12 Uhr arbeitsfrei. Bei Schichtarbeit endet die Normalarbeitszeit der Nachtschicht vom 23. auf den 24. Dezember spätestens um 6 Uhr. Es gebührt die Fortzahlung des Entgeltes für die Normalarbeitszeit.

Wird aus betrieblichen Erfordernissen an diesen Tagen gearbeitet, gebührt innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit zusätzlich:

- am 24. Dezember bis 12 Uhr ein Zuschlag von 50% und danach ein Zuschlag von 100%,
- am 31. Dezember nach 12 Uhr ein Zuschlag von 100%.

Nachtarbeit

Vereinbarung

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

- binnen 14 Tagen ab Zugang der Beendigungserklärung oder
- unverzüglich nach Wegfall eines Hinderungsgrundes geltend gemacht werden.

Ärztliche Untersuchung

(10) Arbeitnehmer können sich auf eigenen Wunsch ärztlich untersuchen lassen:

- vor Aufnahme der Nachtarbeit,
- bei Nachtarbeit im Sinn des § 12b Abs. 2 AZG² in regelmäßigen Abständen, d.h. alle 2 Jahre bzw. nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren als Nachtarbeiter jährlich.

Allfällige Kosten hat der Arbeitgeber zu ersetzen. Für die allenfalls nötige Freizeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Versetzung

(11) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dieser innerbetrieblich auszuschreiben. Kann ein Arbeitnehmer, der Nachtarbeit leistet, die Tätigkeit am frei werdenden Arbeitsplatz – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten, ist er bevorzugt zu berücksichtigen.

Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, sind auf ihren Wunsch sowie nach den betrieblichen Möglichkeiten für die Dauer folgender Hinderungsgründe auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz zu versetzen, wenn

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

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

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

² Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

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

Berufliche Weiterbildung

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

Beschäftigung von Jugendlichen

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

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

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

Durchrechnungsmodelle

Erhöhte Normalarbeitszeit

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

Einarbeitung ganzer Tage

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

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

Die Lage der freien Tage ist vor oder während des Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich festzulegen. Wenn nicht alle Zeitguthaben während des Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, sind die zuletzt erworbenen Zeitguthaben als Überstunden mit dem jeweiligen Zuschlag abzugelten. Der Arbeitnehmer kann stattdessen den Zeitpunkt

des Zeitausgleiches (samt Zuschlag) mit einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen festlegen.

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

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

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

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

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

Bandbreite

Allgemeine Bestimmungen

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

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

Die Bestimmungen über die Vollzeitmehrarbeit sind nicht anzuwenden.

Zulässigkeit und Durchrechnungszeitraum

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

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

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

Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen

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

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

Lage der Normalarbeitszeit

(20) Vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes sind die Arbeitnehmer über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitszeitbedarfes zu informieren. Die tatsächliche Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Tagen bzw. Wochen ist spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Die 2-Wochen-Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall können Arbeitnehmer Änderungen der Lage der Arbeitszeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen im Sinne des § 6 Abs. 2 AZG ablehnen.

Entlohnung

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

Zeitzuschläge, Überstunden, Zeitkonto

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

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

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

Höchstausmaß des Zeitguthabens

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

Übertragung von Zeitguthaben

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

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

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

Teilzeitbeschäftigte

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

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

Sonstige Bestimmungen

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

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

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

Schichtarbeit

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

Durch Betriebsvereinbarung können innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr Schichtturnusse mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von bis zu 40 Stunden vorgesehen werden. Die Überschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden sind durch Freischichten bzw. eine Verkürzung einzelner Schichten auszugleichen. Ansprüche aus dem Nachtschwerarbeitsgesetzes werden durch Freischichten nicht berührt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Durchrechnung mit den Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Dabei ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zulässig. Dieser kann auf bis zu ein Jahr ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich ausschließlich unmittelbar vor oder nach einem Urlaub, Feiertag oder sonstigen bezahlten freien Tag verbraucht wird.

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

Sonntags- und Dekadenarbeit

(28) Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, wenn dieser Ersatzsonntag aus der Arbeitszeiteinteilung klar hervorgeht. Dies gilt nicht, wenn bestehende Vereinbarungen anderes vorsehen. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf den Ersatzsonntag, gebührt für die an diesem Tag erbrachte Arbeit ein Zuschlag gemäß § 5 Abs. 11.³

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

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

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

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

4-Tage-Woche

(30) Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit auf 4 Tage bis zu 10 Stunden betragen. Dies ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung festzulegen. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Arbeitszeit an den Arbeitstagen durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt wird; in Betrieben ohne Betriebsrat nur, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit analog den Bestimmungen des § 7 Abs. 4a AZG festgestellt wurde.

Rufbereitschaft

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

³ Seite 15.

Altersteilzeit

Grundsätze

(32) Wird mit einem Arbeitnehmer Altersteilzeit im Sinne des § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vereinbart, gelten folgende Regelungen, solange diese gesetzliche Bestimmung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden ist:⁴

- a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG) Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50% der Differenz zwischen dem im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Bei der Feststellung des Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit sind pauschale oder regelmäßige Zulagen, Zuschläge und Überstunden gemäß den Richtlinien des Arbeitsmarktservice einzubeziehen.
- b) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten vor (insbesondere bei geblockter Arbeitszeit), ist das Entgelt für die durchschnittliche Normalarbeitszeit fortlaufend zu bezahlen.
- c) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- d) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf der Grundlage der Normalarbeitszeit vor deren Herabsetzung vorzunehmen.
- e) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende „Abfertigung alt“ ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der „Abfertigung alt“ sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- f) Vor Abschluss der Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

Geblockte Altersteilzeit

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

- a) Mangels einer Einigung über den Zeitpunkt des Verbrauches von Urlaub, der während der Einarbeitungsphase entstanden ist, kann der Arbeitnehmer diesen Urlaub unmittelbar vor Ende der Einarbeitungsphase antreten.
Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase zu treffen. Beispielsweise kann für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entstehen wird, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt werden. Für die Zeiträume, die dadurch nicht eingearbeitet sind, wird der Urlaubsverbrauch vereinbart.
- b) Fallen in die Einarbeitungsphase Abwesenheitszeiten ohne bzw. mit halbem Entgeltanspruch, werden dafür keine bzw. nur die halben Zeitguthaben erworben. Die Einarbeitungsphase verlängert sich, bis ausreichend Zeitguthaben für die Freistellungsphase erworben wurden.
- c) Bestehen zum Ende des Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind diese auf der Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgeltes zu bezahlen; der Gehaltsausgleich ist nur einzubeziehen, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt (auch gemäß § 25 Konkursordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw. Gesundheits-

⁴ Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe § 5 Abs. 9 lit. c (Seite 14).

gefährdung) beendet wird. Es gebührt kein Zuschlag im Sinne des § 19e AZG. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, gebührt diese Abgeltung den Erben.

Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien

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

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit

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

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

Geringere Normalarbeitszeiten als 38,5 Wochenstunden gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von den 38,5 Wochenstunden abweichen.

Arbeitszeit für Portiere, Bewachungspersonal, Werksfeuerwehren, Sanitätsdienste, Chauffeure

(36) Für Portiere, hauptberufliches Bewachungspersonal, hauptberufliche Werksfeuerwehren, Arbeitnehmer im Sanitätsdienst und Chauffeure kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft besteht und diese mindestens 40% der Arbeitszeit beträgt. Ausgenommen mit Chauffeuren kann unter dieser Voraussetzung eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden.

Mit diesen Arbeitnehmern kann bis zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 60 Stunden eine Pauschalentlohnung vereinbart werden. Ab 38,5 Stunden gebührt ein Zuschlag von mindestens 30% des Stundengehaltes gemäß § 15 Abs. 5a.⁵ Bei Pauschalentlohnungen von

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

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

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

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

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

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

Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

Bestehen am Ende eines Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben aus Teilzeitmehrarbeit, gebührt die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 50% (§ 19e AZG). Wurde der Teilzeitmehrarbeitszuschlag

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

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

§ 5 VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE⁶

Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

- Vollzeitbeschäftigung durch Teilung des Monatsgehaltes durch 143;⁷

⁶ Gilt seit 1.5.2009.

⁷ $38,5 \times 52 : 14 = 143$.

- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Monatsgehaltes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl und Multiplikation mit 1,168.
In die Grundvergütung sind weitere Gehaltsbestandteile einzubeziehen, die für die Normalarbeitszeit unter anderen Begriffen dauernd bezahlt werden.

Mit dieser Berechnungsart werden die für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden sowie den Sonntagszuschlag und die Feiertagsarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) abgegolten.

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

Vergütung für Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

(2) Die Vergütung für Vollzeit- bzw. Teilzeitmehrarbeit und Überstunden setzt sich aus der Grundvergütung und einem Zuschlag zusammen.

Zuschlag bzw. Zeitausgleich für Vollzeitmehrarbeit

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

Zuschlag für Überstunden

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt 50% der Grundvergütung.

Ein Überstundenzuschlag von 100% gebührt hingegen für folgende Überstunden:

- a) Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr;
- b) die 3. und folgende Überstunde an einem Tag, soweit sie nach 19 Uhr liegt; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
- c) bei mehrschichtiger Arbeit für die 3. und folgende Überstunde, die außerhalb des Zeitraumes der 1. Schicht fallen; für die Zählung dieser Stunden ist an diesem Tag geleistete Vollzeitmehrarbeit einzubeziehen;
- d) Überstunden nach Beendigung der Nachtschicht;
- e) Überstunden an Sonntagen (bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bzw. Dekadenarbeit ist Abschnitt § 4 Abs. 28⁸ zu beachten);
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember⁹ (das sind jene Stunden, die außerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit liegen);
- g) Überstunden, die der Arbeitnehmer leistet, wenn er nach dem Verlassen des Betriebes bzw. des Einsatzortes und vor Ablauf der Ruhezeit (§ 12 AZG) zurückberufen wurde.

Zeitausgleich für Überstunden

(5) An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann auf Grund einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen. Wurde für Überstunden Zeitausgleich vereinbart, gilt:

- Für Überstunden mit einem Zuschlag von 50% gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5;
- für Überstunden mit einem Zuschlag von 100% im Verhältnis 1:2.

⁸ Seite 9.

⁹ Siehe auch § 4 Abs. 8 (Seite 3).

- Erfolgt die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1, ist der Überstundenzuschlag auszubezahlen.

Verbrauch von Zeitguthaben aus Vollzeitmehrarbeit und Überstunden

(6) Soweit der Zeitraum des Ausgleiches von Zeitguthaben nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ist er zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Arbeitnehmer den Ausgleich des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß § 7 antreten. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in einem vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird; stattdessen kann der Arbeitnehmer auch die Abgeltung in Geld verlangen.

Vergütung von Teilzeitmehrarbeit

(7) Die Vergütung von Teilzeitmehrarbeit setzt sich aus der Grundvergütung und dem Teilzeitmehrarbeitszuschlag zusammen.

Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit

(8) Die Grundvergütung für eine Stunde ist bei Teilzeitbeschäftigten durch Teilung des Monatsgehaltes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen.

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

Die Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit ist

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

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

Mit diesen Berechnungsarten werden die für Teilzeitmehrarbeit gebührenden Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) abgegolten.

Teilzeitmehrarbeitszuschlag

- (9) Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag beträgt 25% der Grundvergütung. Er fällt nicht an
- a) wenn auf Grund einer Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer die Teilzeitmehrarbeit innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen – durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien – festgelegten Zeitraumes von bis zu 3 Monaten, in dem sie angefallen ist, durch Zeitausgleich abgegolten wird;
 - b) bei Gleitzeit,
 - wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird;
 - für jene Zeitguthaben, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können;
 - c) bei
 - Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen,

- Altersteilzeit für in der Altersteilzeitvereinbarung im Vorhinein festgelegte über die durchschnittliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Stunden (insbesondere bei geblockter Altersteilzeit),
- auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbarten geblockten Teilzeitarbeitsmodellen (z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase). Der Teilzeitmehrarbeitszuschlag entfällt nur, wenn die genaue zeitliche Lage der Vollzeit- und Freizeitphase sowie die Lage der Teilzeitmehrarbeit und des Zeitausgleiches von Anfang an feststeht.

Pauschale

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

Sonntagszuschlag

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

- neben dem Gehalt
- pro Stunde ein Zuschlag in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Abs. 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, durch die Sonntagsarbeit ausdrücklich abgegolten ist.

Feiertagsentlohnung

(12) Für jede an einem gesetzlichen Feiertag¹⁰ innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebühren:

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

Zusammentreffen von Zuschlägen

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

Weitergeltung bestehender Regelungen

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

¹⁰ Seite 61, Anmerkung 1.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

- (15) Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für
- die 2. Schicht pro Stunde mindestens€ 0,379
 - für die 3. Schicht pro Stunde mindestens€ 1,764

Nachtarbeitszulage

(16) Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens € 1,764 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

§ 7 FREISTELLUNG UND ARBEITSVERHINDERUNG

Aus- und Weiterbildung

(1) Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes 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 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.

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

Prüfungsvorbereitung

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

Arbeitsverhinderung

(3) Für Eheschließungen, Entbindungen, Wohnungswechsel und Todesfälle nach dem 30.6.2009 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 Eltern-
teiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeits-
tag fällt 1 Arbeitstag;
- c) Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin 1 Arbeitstag;
- d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haus-
haltes 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..... 2 Arbeitstage;
- g) Tod des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, wenn ein gemeinsamer
Haushalt bestanden hat 2 Arbeitstage;
- h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegereltern-
teiles, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt bestanden hat 1 Arbeitstag;
- i) Teilnahme an dem Begräbnis in den Fällen der lit. e bis h, wenn der
Tag des Begräbnisses auf einen Arbeitstag fällt 1 weiterer
Arbeitstag;
- j) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im
Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt die notwendige
Zeit;
- k) Begräbnis innerhalb der Europäischen Union außerhalb des Wohnortes des Arbeit-
nehmers in den Fällen der lit. e bis h:
die notwendige Zeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß
eines weiteren Arbeitstages.

Ansprüche im Sinne der lit. a sowie c bis h 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 1. Antritt zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klasse A), falls dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

Keine Entgeltfortzahlung gebührt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.

§ 8 ANRECHNUNG VON MITTELSCHULSTUDIEN BEI BEMESSUNG DER URLAUBSDAUER, KRANKENURLAUBE UND HEIMAUFWENTHALTE

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reife-

prüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 8a ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN FÜR DIE KÜNDIGUNGSFRIST, KRANKENENTGELT- UND URLAUBSDAUER SOWIE DIE ABFERTIGUNG NACH EINER ENTBINDUNG (§ 23a AngG)¹¹

(1) Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der 5-jährigen Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG 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 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

(2) Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein abfertigungswahrender Austritt, kann der (die) ArbeitnehmerIn bis zu 4 Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen 2 Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gemäß § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMSVG 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.

§ 8b ANRECHNUNG VON DIENSTZEITEN ALS ARBEITER/IN FÜR DAS KRANKENENTGELT UND DIE KÜNDIGUNGSFRIST

(1) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme in das Angestelltendienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterIn (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung

¹¹ Siehe auch § 15 Abs. 19 (Anrechnung als Beschäftigungsgruppenjahr) auf Seite 40 sowie § 19c Abs. 4 (Anrechnung für Dienstjubiläen) auf Seite 51.

der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

(2) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme in das Angestelltendienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen.

§ 8c ANRECHNUNG VON DIENSTZEITEN ALS ARBEITER/IN UND LEHRZEITEN FÜR DIE ABFERTIGUNG

Für die Berücksichtigung von Zeiten als ArbeiterIn oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23.2.1979, BGBl. Nr. 107/79, sowie die darin enthaltene Abänderung des Angestelltengesetzes.

§ 10a in der bis zum 31.10.1984 geltenden Fassung¹² gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsanspruch auf Grund der § 9 bzw. § 9a zusteht oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

§ 9 ABFERTIGUNG BEI VOLLENDUNG DES 65. LEBENSJAHRES BEI MÄNNERN UND DES 60. LEBENSJAHRES BEI FRAUEN

(1) Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Abs. 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen:

An Stelle der Voraussetzung einer 10-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer 5-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer 5-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes auf Grund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

(4) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

¹² Seite 62, Anmerkung 2.

§ 9a ABFERTIGUNG BEI INANSPRUCHNAHME DER VORZEITIGEN ALTERSPENSION BEI LANGER VERSICHERUNGSDAUER GEMÄSS § 253b IN VERBINDUNG MIT § 607 ASVG

(1) Über die Bestimmungen des Angestelltengesetzes hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs. 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5-jährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10-jährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der Dienstgeber auf Grund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung auf Grund des § 20 Abs. 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes auf Grund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs. 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

§ 9b ABFERTIGUNG BEI (ELTERN-)TEILZEIT

(1) Wird

- das Dienstverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes vom Angestellten gekündigt¹³ oder
- innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Angestelltendienstverhältnisses an Stelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart,

ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung „alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Angestellter zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungszeit 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 Teil-

¹³ Zu beachten ist auch § 23 Abs. 8 AngG: „Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.“

zeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollzeitbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses).

Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehältes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.¹⁴

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.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

Abs. 1 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

§ 9c ABFERTIGUNG GEMÄSS BMSVG

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

(2) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMSVG, ist der Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Monats 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 BMSVG) bestimmt ist.

§ 10 GEHALTSZAHLUNG IM TODESFALL

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

¹⁴ Seite 62, Anmerkung 3 (Berechnungsbeispiel).

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs. 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden **Weihnachts- und Urlaubsgeldes** zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den Abs. 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 5 oder 6, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.¹⁵

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf 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. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

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.

(6) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs. 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

§ 11 WEIHNACHTSGELD¹⁶

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres ein **Weihnachtsgeld** in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als **Weihnachtsgeld** einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als **Weihnachtsgeld** ein Betrag in Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf das **Weihnachtsgeld** bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und **Weihnachtsgeld** anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 15 Abs. 26¹⁷ gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.

¹⁵ Seite 63, Anmerkung 4.

¹⁶ Protokoll vom 18.9.1995 auf Seite 58.

¹⁷ Seite 42.

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsgeld ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das Weihnachtsgeld aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

§ 12 URLAUBSGELD¹⁸

(1) Neben dem Weihnachtsgeld gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal im Kalenderjahr ein Urlaubsgeld. Lehrlinge erhalten als Urlaubsgeld einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das Urlaubsgeld aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Urlaubsgeld einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Urlaubsgeld ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf das Urlaubsgeld bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Urlaubsgeld anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 15 Abs. 26¹⁹ gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.

(3) Der Berechnung des Urlaubsgeldes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das Urlaubsgeld auszuzahlen ist, ist zunächst das Urlaubsgeld unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen.

Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs. 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit dem Weihnachtsgeld, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des Urlaubsgeldes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das Urlaubsgeld ist bei Antritt eines gesetzlichen Urlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das Urlaubsgeld bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des 1. Urlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des Urlaubsgeldes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgt, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungs-

¹⁸ Protokoll vom 18.9.1995 auf Seite 58.

¹⁹ Seite 42.

weise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das Urlaubsgeld jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehr-lingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellten (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubsgeldes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit dem gebührenden Weihnachtsgeld auszuführen. Angestellten (Lehrlingen), die das Urlaubsgeld bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Soweit Betriebe bereits ein Urlaubsgeld oder unter welchem Titel immer sonstige über das Weihnachtsgeld hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen zu gewährende Urlaubsgeld angerechnet werden.

(7) Auf der Produktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs. 6.

§ 12a BERECHNUNG DES WEIHNACHTS- UND URLAUBSGELDES

(1) Vergütungen im Sinne des § 5 (z.B. Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund dieses Kollektivvertrages gewährte Zuschläge für Schichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten auf Grund eines Kollektivvertrages oder einer auf Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des Weihnachts- und Urlaubsgeldes einzubeziehen. Derartige Entgeltteile sind mit dem Durchschnitt der letzten 3 Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

(2) Für Arbeitnehmer, die von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt wechseln, ist das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen.²⁰ Wurde das Urlaubsgeld vor der Veränderung der Normalarbeitszeit bezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).

²⁰ Beispiel: 3 Monate 38,5 Wochenstunden, 9 Monate 20 Wochenstunden:

$3 \times 38,5 = 118,5$, $9 \times 20 = 180$, Summe: 298,5 Stunden.

$298,5 \text{ Stunden} : 12 \text{ Monate} = 24,9 \text{ Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.}$

Beträgt die Teilzeitbeschäftigung im Auszahlungsmonat 20 Wochenstunden, ist das Monatsgehalt durch 20 zu teilen und mit 24,9 zu vervielfachen, um das Urlaubsgeld zu berechnen. Gegebenenfalls ist regelmäßig geleistete Teilzeitmehrarbeit mit jenem Euro-Betrag zusätzlich zu berücksichtigen, der sich aus dem Durchschnittsbetrag der in den letzten 12 Kalendermonaten ausbezahlten Vergütung von Teilzeitmehrarbeit (inklusive Teilzeitmehrarbeitszuschlag) ergibt.

§ 12b URLAUBSENTGELT

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs. 2 zweiter Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen.

Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuschneiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages (1.11.1991) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw. 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden.

Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

§ 13 BEHALTEPFLICHT

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender 6-wöchiger Kündigungsfrist zum Ende der in Abs. 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Wirtschaftskammer und der Regionalgeschäftsstelle der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

§ 13a INFORMATION BEI BEFRISTETEN DIENSTVERHÄLTNISSEN

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen, bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen.

§ 14 DIENSTERFINDUNGEN

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von 3 Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 14a VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

§ 14b AUSBILDUNGSKOSTEN

Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.

§ 14c DIENSTREISE UND MONTAGE²¹

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 Abs. 18 bis 22 festgesetzten Ausmaß Zeiten einer Dienstreise. Heimfahrten im Sinne von Abs. 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 (Stammbetriebsstätte). 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

²¹ Gruber/Winkelmayer, Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis ARD Orac, Wien 2006).
EDR-Übergangsrecht ab Seite 53.

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 Bauprojekt 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 € 43,96²² für jeweils 24 Stunden.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden kein Inlandstaggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden ... 1/3 des Inlandstaggeldes (€ 14,66);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden ... 2/3 des Inlandstaggeldes (€ 29,31);
- mehr als 12 Stunden volles Inlandstaggeld (€ 43,96).

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 Abs. 6 bei einer Reisedauer von

- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden ... € 10,61;
- mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden ... € 13,31;
- mehr als 11 Stunden € 21,98.

²² Gemäß Abs. 1 EDR-Übergangsrecht (Seite 53) beträgt das Inlandstaggeld für jeweils 24 Stunden bei Einstufung in Beschäftigungsgruppe

- I oder J: € 45,71;
- K erstmals am 1.5.2006 oder später: € 45,71;
- K vor 1.5.2006: € 52,24.

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.

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

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

Nächtigungsgeld

(8) Wenn eine Nächtigung angeordnet wird oder erforderlich ist, besteht Anspruch auf Nächtigungsgeld. Dieses beträgt € 14,81 pro Nacht; für die ersten 7 Kalendertage einer Dienstreise € 24,38 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 dürfen 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 1.5.2008) 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.²³

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

²³ Tabelle mit den (unter Berücksichtigung des EDR-Übergangsrechtes) bei Reisen in die EU-Staaten gebührenden Tag- und Nächtigungsgeldern auf Seite 97.

(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 bis zu einer Dauer von

- 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 (der) Auslandsreiseanteile(s) steht das Inlandstaggeld gemäß Abs. 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.

(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 Auslandsdienstreisen²⁴

(14) Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beige- stellt oder die Kosten erstattet, kann das Taggeld pro Mahlzeit um 30% gekürzt werden (Abweichendes gilt gemäß Abs. 7 für das Nahbereichstaggeld). Wird im Ausland das Frühstück erstattet oder kostenlos beige- stellt, kann das Taggeld um 15% gekürzt werden. Beigestellte Mahlzeiten müssen nach inländischem Standard angemessen sein; gesund- heitliche 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;
- 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 beige- stellt wird;
- die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden;

²⁴ Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist auf Seite 33 (Abs. 32) geregelt.

- in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens 3 Stunden der Reisebewegung fallen und ein Schlafwagen oder First- bzw. Business-Class-Flug in Anspruch genommen wird;
- 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 ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 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-Gehaltes²⁵ ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

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

Lenkentgelt

(19) Wenn 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 das Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H²⁶ zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

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

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

²⁵ Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundgehalt : 167 = Ist-Stundengehalt; Ist-Stundengehalt : 60 = Ist-Minutengehalt.

²⁶ Gemäß Abs. 4 EDR-Übergangsrecht (Seite 53) € 3.061,49.

- 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 Mindestgehaltes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien eine derartige Regelung treffen.

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 Grundgehaltes, erhöht um die jeweiligen kollektivvertraglichen (Ist-)Gehaltserhöhungen, jedoch ohne Berücksichtigung von Vorrückungen und freiwilligen Gehaltserhöhungen, bis sich aus der Betriebsvereinbarung eine höhere Berechnungsgrundlage ergibt.

Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld

(23) Ist auf der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu 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.

(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 pro Kilometer:

	bis 31.8.2008 und ab 1.1.2010	ab 1.9.2008 bis 31.12.2009
bis 15.000 km	€ 0,376	€ 0,420
darüber	€ 0,354	€ 0,395

Das niedrigere Kilometergeld gebührt ab Überschreitung 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 Abs. 5 bis 28 zu erfüllen.

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

(31) Anlässlich jeder Heimfahrt besteht Anspruch auf 48 Stunden Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes. Liegt das Reiseziel 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 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 Abs. 5 bis 28 zu erfüllen. Bei Urlaubsantritt werden diese Ansprüche auch dann vergütet, wenn keine Heimreise erfolgt.

Fahrtkostenersatz im Inland

(33) Wenn das Reiseziel innerhalb Österreichs liegt und mehr als 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist, sind nach dem 1. Dienstreise-Monat in jenen Monaten, in denen keine Heimfahrt gemäß Abs. 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 Abs. 30 gebührt.

Rücktransport im Todesfall

(34) Stirbt der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat der Arbeitgeber auf Verlangen eines nahen Familienangehörigen (Abs. 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. Versicherungen) 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 sein Gehalt, hat der Arbeitgeber den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenes Gehalt vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, 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, Stiefkinder.

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

Sondervereinbarungen, 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 6 Kalendermonaten nach Rückkehr von der Dienstreise erfolgt. Im Fall unverschuldeter Verhinderung an der Abrechnung beginnt diese Frist ab Wegfall des Hinderungsgrundes.

§ 15 ENTLOHNUNG²⁷

Allgemeine Bestimmungen

- (1) Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
- (2) Bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres wird das Mindestgrund- und Ist-Grundgehalt des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.
- (3) Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundgehälter bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen²⁸ erhöht.
- (4) Die kollektivvertragliche Ist-Gehalts-Erhöhung ist in Anhang G²⁹ geregelt.
- (5) In der Folge ist unter „Mindestgehalt“ das Mindestgrundgehalt und unter „Ist-Gehalt“ das Ist-Grundgehalt zu verstehen.
- (5a) Zur Berechnung des Stundengehaltes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden das Ist-Gehalt durch 167 zu teilen; bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist das Ist-Gehalt durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.
- (6) Alle Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

- (7) Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.
- (8) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
 - der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten,
 - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
 - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.³⁰
- (9) Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

²⁷ Gruber/Winkelmayer, Kommentar zum Angestellten-Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis ARD Orac, Wien 2004).
EES-Übergangsrecht ab Seite 54.

²⁸ Seite 44 (Individuelle Erhöhungen).

²⁹ Seite 70.

³⁰ Protokoll vom 12.12.2003 auf Seite 59.

(10) Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Gehaltes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.³¹

(11) [Gilt nur für Arbeiter.]

Beschäftigungsgruppendifinitionen

(12) Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

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

Die Arbeitnehmer benötigen keine Zweckausbildung.

Beschäftigungsgruppe B

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung.

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

Ferner Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

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

Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung und Arbeitserfahrung.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen.

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

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

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

Beschäftigungsgruppe E

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

³¹ Seite 64, Anmerkung 5.

Für diese Tätigkeiten sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die typischerweise durch eine mehrjährige fachliche Schul- oder Berufsausbildung sowie praktische Arbeitserfahrung oder durch qualifizierte Ausbildung in einem Betrieb und längere einschlägige Arbeitserfahrung erworben wurden.

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

Beschäftigungsgruppe F

Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen.

Für diese Tätigkeiten sind vertiefte Fachkenntnisse und längere praktische Arbeitserfahrung erforderlich.

Ferner Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen, wenn sie die für schwierige und selbständig ausgeführte Tätigkeiten erforderliche Arbeitserfahrung erworben haben.

Beschäftigungsgruppe G

Arbeitnehmer, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen.

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

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 3 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens 2 der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Für Berufsanfänger nach Abschluss der Hochschulausbildung kann das Mindestgehalt dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 18 Monate um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe H

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

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 4 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe G und mindestens 2 müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Beschäftigungsgruppe I

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

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 6 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe H und mindestens 2 müssen der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens 4 der Beschäftigungsgruppe F angehören.

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

Beschäftigungsgruppe J

Arbeitnehmer, die mit einem eigenen Aufgabengebiet mit Ergebnisverantwortung und sehr hohem Entscheidungsspielraum betraut sind.

Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens 8 Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens 2 der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe I und mindestens 3 der Beschäftigungsgruppe H oder mindestens 6 der Beschäftigungsgruppe G angehören.

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

Beschäftigungsgruppe K

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

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurzbezeichnung	BG
Hilfsmeister	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit - abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; - oder facheinschlägigem 4-semesterigen Werkmeisterkurs mit mindestens 8 Wochenstunden Kursdauer; - oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.	M II m	H
Obermeister	M III	I

(13) 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 Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim 1. Antreten, ist die

Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

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

Vorrückungsstufen

Allgemeines

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

Beschäftigungsgruppenjahre

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

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

(17) 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 5 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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

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

(19) Zeiten einer Karenz (eines Karenzurlaubes) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von bis zu 10 Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

Anrechnung von Vordienstzeiten

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

Es dürfen höchstens 6 Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

(21) Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Anforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und innerhalb von 4 Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt³²

(22) Mindestgehaltstabelle (Werte in €, 1.5.2009)

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.431,45	–	–	–	–	–	–
B	1.454,02	1.483,10	1.512,18	1.526,72	1.541,26	29,08	14,54
C	1.595,92	1.643,80	1.691,68	1.715,62	1.739,56	47,88	23,94
D	1.704,57	1.755,71	1.806,85	1.832,42	1.857,99	51,14	25,57
E	1.955,25	2.033,46	2.111,67	2.150,78	2.189,89	78,21	39,11
F	2.204,36	2.292,54	2.380,72	2.424,81	2.468,90	88,18	44,09
G	2.540,05	2.641,66	2.743,27	2.794,08	2.844,89	101,61	50,81
H	2.794,27	2.906,05	3.017,83	3.073,72	3.129,61	111,78	55,89
I	3.418,91	3.555,68	3.692,45	3.760,84	3.829,23	136,77	68,39
J	3.760,96	3.911,40	4.061,84	4.137,06	4.212,28	150,44	75,22
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.972,06	5.170,94	5.270,38	5.369,82	5.469,26	198,88	99,44

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

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

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

Anrechnungen auf das Mindestgehalt

(25) Regelmäßige Überzahlungen des Mindestgehaltes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen gelten als Bestandteil des Monatsgehaltes und sind auf den Mindestgehalt anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie) fallen oder Zulagen,

³² Übergangsbestimmungen auf Seite 54 (§ 2 Abs.1 bis 3 EES-Übergangsrecht – Vorrückung, fixiertes Biennium, individuelles Mindestgehalt).

die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenzuschüsse sind nicht Bestandteil des Monatsgehältes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.

(26) Anrechenbar sind ferner regelmäßige Provisionen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatsgehälter, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestgehälter zuzüglich des 2-fachen Dezembermindestgehältes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

(27) Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die das Weihnachtsgeld (gemäß § 11) und das Urlaubsgeld (gemäß § 12) um mehr als das Dezerbergehalt überschritten werden.

Ist-Gehalt

Wirkung von Vorrückungen

(28) Zum Zeitpunkt der Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe ist auch das Ist-Gehalt um den jeweiligen Vorrückungswert zu erhöhen. Abs. 23 (Teilzeitbeschäftigte) gilt sinngemäß.

Wird von den Ausnahmeregelungen des Abs. 30 und/oder 31 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestgehältes vorzunehmen.

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

(29) Abs. 28 gilt 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 entsteht.

(30) Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Gehälter aufgrund einer Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmer gemäß Abs. 29 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5% ausgenommen werden (5%-Klausel)³³. Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

In Betrieben mit bis zu 5 Arbeitnehmern kann jeweils für 2 aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Vorrückung gemäß Absatz 28 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern 2 Arbeitnehmer.

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

³³ Übergangsbestimmungen auf Seite 56 (§ 2 Abs. 5 EES-Übergangsrecht – Ausnahmen von fixierten Biennien).

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die 2-malige 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.

(31) Durch Betriebsvereinbarung können in wirtschaftlich begründeten Fällen weitere Ausnahmen³⁴ oder ein Aufschub von der ist-gehalts-wirksamen Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

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

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

Vorrückung vereinbart werden. Ist 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 Leistungsvolumen (Abs. 37 bis 62) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung³⁵

Vorrückungsstufe

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

(34) Liegt das bisherige Mindestgehalt über dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer

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

³⁴ Übergangsbestimmungen auf Seite 56 (§ 2 Abs. 6 EES-Übergangsrecht – Ausnahmen von fixierten Biennien).

³⁵ Übergangsbestimmungen auf Seite 56 (§ 2 Abs. 8 EES-Übergangsrecht).

Das Ist-Gehalt darf nicht niedriger sein als jenes, welches bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestgehälter gebührt hätte.

Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise (Variante a oder b) geregelt werden.

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

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

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

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

- aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- nach dem 4. bzw. 7. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr: Die 1. Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung;
- von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

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

(38) Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter und des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des Leistungsvolumens für ArbeiterInnen und Angestellte eingeführt werden.

Leistungsvolumen

(39) Bemessungsgrundlage

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

- b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist 1/14 des Jahresbezuges für die Ermittlung des Leistungsvolumens heranzuziehen.
- c) Bei Teilzeitbeschäftigten sind Mehrstunden mit der im Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate (September des Vorjahres bis einschließlich August) geleisteten Anzahl zu berücksichtigen.
- d) Die Grundgehälter von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Grundgehälter jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. September geendet hat, sind nicht einzubeziehen.
- e) Bei Provisionsbeziehern ist jeweils das vereinbarte Fixum für September heranzuziehen, mindestens aber das jeweilige Mindestgehalt für September.
- f) Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, ist 1/3 der Summe der in den Monaten Juli bis September erzielten Grund- und Leistungslöhne heranzuziehen. Die Kompetenzzulagen sind mit der im September gebührenden Höhe in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

(40) Ausmaß

Das Leistungsvolumen beträgt, sofern nicht Günstigeres vereinbart ist,

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

Auswahl- und Aufteilungskriterien

(41) Die Auswahl der Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

- a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, fachliche und soziale Kompetenz);
- b) Verbesserung der Struktur der Gehälter, insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;
- c) mindestens 15%, der über den 30. September hinaus beschäftigten Arbeitnehmer müssen eine Erhöhung ihrer Gehälter aus dem Leistungsvolumen erhalten;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Gehaltes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslöhnern.

(42) Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist das Gehalt eines Arbeitnehmers höchstens um 7% zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Erhöhungen müssen zueinander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

(43) Wird das Leistungsvolumen zur Erhöhung von Akkordrichtsätzen verwendet, ist das 1,3-fache des auf die Erhöhung des Akkordrichtsatzes entfallenden Wertes, multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Leistungslöhner auf das Ausmaß des Leistungsvolumens anzurechnen.

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

Information der Arbeitnehmer

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

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens

(46) Der Arbeitgeber hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens jeweils am 1. Oktober einzuleiten und bis 31. Dezember desselben Kalenderjahres abzuschließen.

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

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

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

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

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

(51) Wird bis 31. Dezember keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß den Abs. 53 bis 56 einzuleiten.

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

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

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 Leistungsvolumens, Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter 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 (Abs. 51/2) auf den Arbeitgeber ein, das Leistungsvolumen gemäß den Bestimmun-

gen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Abs. 47) vorzunehmen.

(56) Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

- a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Abs. 47) vorzunehmen.
- b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des Leistungsvolumens 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 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen.

Anpassung des Leistungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

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

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

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

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

Verringerung des Leistungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

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

(61) In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit – an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln.

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

Lehrlinge

Lehrlingsentschädigung

(63) Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in € (1.5.2009):

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	495,36	658,31
2. Lehrjahr	658,31	889,70
3. Lehrjahr	889,70	1.097,19
4. Lehrjahr	1.203,66	1.274,26

Die 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) in € (1.5.2009):

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	495,36	495,36	495,36
2. Lehrjahr	611,61	563,81	549,68
3. Lehrjahr	755,00	658,31	604,00
4. Lehrjahr	930,98	852,78	–
5. Lehrjahr	1.203,66	971,18	–
6. Lehrjahr	–	1.203,66	–

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

Anrechnung von Vorlehre und teilqualifizierender Ausbildung

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

Internatskosten

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

§ 16 EIN- BZW. AUSTRITT WÄHREND EINES KALENDERMONATS

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am 1. betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu; Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 17 GEHÄLTER DER MEISTER

Die Gehälter von Meistern, Obermeistern und Montageleitern, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, müssen den Mindestlohn des am höchsten eingestuftten, ihnen unterstellten Arbeiters in einem bestimmten Ausmaß übersteigen, und zwar bei einem

- Meister oder Montageleiter um 10%,
- Obermeister um 15%.

Die Gehälter der Meister, Obermeister und Montageleiter müssen mindestens den Akkordrichtsatz der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 18 PRAKTIKANTEN

(1) Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs. 2 lit. b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr (Tabelle I bzw. II).

(2) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw. II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

(3) Absolvierenden von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

§ 19a TELEARBEIT

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines (einer) Angestellten in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrunde zu legen.³⁶

§ 19b BRILLE FÜR BILDSCHIRMARBEIT

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

§ 19c DIENSTJUBILÄEN

(1) Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum

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

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsgehältern; dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund endet.

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

Übergangsbestimmung: Diese Anrechnung anderer von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängiger Zahlungen ist nur möglich, wenn diese vor dem 1.11.1992 nicht neben Jubiläumsgeldern im Sinne der Empfehlung gewährt wurden.

(3) a) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme in das Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeiter anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

b) Sofern im Folgenden nicht abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Angestelltendienstzeit ergibt.

c) *Nicht mehr anwendbar.*

d) *Nicht mehr anwendbar.*

³⁶ Seite 66.

e) In jedem Fall eines Dienstjubiläums aufgrund dieses Kollektivvertrages kann die Auszahlung des Jubiläumsgeldes für das nächstfolgende Dienstjubiläum auf einen Zeitpunkt bis zum Ablauf von 5 Jahren nach dem jeweils letztvorangegangenen Jubiläumstichtag, auch wenn dieser auf einer bestehenden Arbeiterregelung beruhte, erstreckt werden.

f) Absatz 2 erster Satz gilt sinngemäß.

(4) Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlauben) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes sind für Dienstjubiläen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.

§ 20 SONDERVEREINBARUNGEN UND ARBEITSORDNUNGEN

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 22 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

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

(2) Abweichend davon müssen

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

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 Gleichbehandlungsgesetzes sind.³⁷

Bei einer Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw. Überstunden läuft die Verfallsfrist ab dem Ende jenes für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, in dem die Überstundenleistung erfolgte. Wurde kein Betrachtungszeitraum vereinbart, läuft die Verfallsfrist ab dem Ende des Kalenderjahres.

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

³⁷ Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist auf Seite 35 (§ 14c Abs. 45) geregelt.

§ 23 SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je 3 Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 24 AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN, GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

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

(2) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

ANHANG A – ÜBERGANGSRECHTE

1) ÜBERGANGSRECHT ZU § 4 UND § 5 (ARBEITSZEIT)

Verweisungen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen auf die mit Wirkung ab 1.5.2009 geänderten Kollektivvertragsbestimmungen beziehen sich ab 1.5.2009 sinngemäß auf die entsprechenden neuen Kollektivvertragsbestimmungen.

2) ÜBERGANGSRECHT ZU § 14c KVAngEEI (DIENSTREISE UND MONTAGE)³⁸

Reiseaufwandsentschädigungen

Inlandstaggeld

(1) Ab 1.5.2006 gilt für Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppen I bis K:

Einstufung in Beschäftigungsgruppe	fixiertes Inlandstaggeld bis der Dauerrechts-Betrag höher ist
I oder J	€ 45,71 / 24 Stunden
K erstmals am 1.5.2006 oder später	
K vor 1.5.2006	€ 52,24 / 24 Stunden

Reiseaufwandsentschädigungen bei Reisen in die am 1.5.2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten sowie nach Rumänien oder Bulgarien

(2) Die Tag- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbeamten sind für
- die am 1.5.2004 beigetretenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ab 1.1.2007,
- Rumänien sowie Bulgarien ab 1.1.2009
schrittweise um jeweils € 3,00 pro Kalenderjahr anzuheben, bis der Wert des Inlandstaggeldes bzw. -nächtigungsgeldes erreicht ist.

So lange dieses Auslandstaggeld unter dem Inlandstaggeld liegt, gilt ab dem 29. Tag der Dienstreise ein um 10% abgesenkter Wert.

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

Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit

(3) *Reiseentgelt: nicht mehr anwendbar.*

Lenkentgelt

(4) Der Berechnung des Lenkentgeltes ist das jeweilige Monatsgehalt, höchstens jedoch der Betrag von € 3.061,49 zugrunde zu legen. Sobald das Mindestgehalt der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H diesen Betrag übersteigt, gilt § 14c Abs. 19.

(5) *Betriebliche Regelungen: nicht mehr anwendbar.*

³⁸ Nicht mehr anwendbare Bestimmungen sind in der Kollektivvertragsausgabe vom 1.9.2008 zu finden: www.feei.at > Kollektivverträge.

(6) Dienstreisen vom 1.1. bis 30.4.2006: nicht mehr anwendbar.

(7) Vor dem 1.5.2006 begonnene Dienstreisen: nicht mehr anwendbar.

(8) Verschiebung der Einführung: nicht mehr anwendbar.

3) ÜBERGANGSRECHT ZU § 15 KVAngEEI (ENTLOHNUNG)³⁹

§ 1 Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

(1) Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Verwendungsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Verwendungsgruppe IV = Beschäftigungsgruppe G).⁴⁰

Überleitungstabelle

Verwendungsgruppe →		Beschäftigungsgruppe
Angestellte	Meister	
I		A
I		B
II		C
II		D
III		E
III	M I	F
IV	M II o	G
IV a	M II m	H
V	M III	I
V a		J
VI		K

(2) Geteilte Verwendungsgruppen: nicht mehr anwendbar.

(3) Mitwirkung des Betriebsrates: nicht mehr anwendbar.

(4) Vermittlung der Kollektivvertragsparteien: nicht mehr anwendbar.

§ 2 Vorrückungsstufen

Einreihung am 1.5.2004

Vorrückung

(1) Für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2003 begonnen haben, gilt: Erfolgt die Einstufung in die neue Beschäftigungsgruppe gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs. 1), richtet sich der Anspruch auf die fixierten Biennien des Übergangsrechtes (§ 2 Abs. 2) sowie auf die Vorrückungen des EES-Dauerrechtes (§ 15 KVAngEEI) nach der

³⁹ Nicht mehr anwendbare Bestimmungen sind in der Kollektivvertragsausgabe vom 1.9.2008 zu finden: www.feei.at > Kollektivverträge.

⁴⁰ Protokoll vom 12.12.2003 auf Seite 59.

Vorrückungstabelle. Ausgangspunkt für den Termin der fixierten Biennien bzw. der Vorrückung ist der letzte Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.5.2004.

Vorrückungstabelle

Verwendungsgruppen-Jahre (VG-Jahre) am 30.4.2004	Übergangsrecht	EES-Dauerrecht	
	Fixiertes Biennium	1./2. Vorrückung*	3./4. Vorrückung**
	Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1.5.2004		
Eintritt vor dem 1.5.2003: 1. und 2. VG-Jahr	2, 4	6	9, 12
nach 2 VG-Jahren	2	4	7, 10
nach 4 VG-Jahren	–	2, 4	7, 10
nach 6 VG-Jahren	2, 4	–	–
nach 8 VG-Jahren	2	–	–
nach 10 VG-Jahren	–	–	–

* § 15 Abs. 22 KVAngEEI – Vorrückungswerte „2,4 BG-J“.

** § 15 Abs. 22 KVAngEEI – Vorrückungswerte „7,10 BG-J“.

Fixiertes Biennium

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

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

Individuelles Mindestgehalt

(3) Das zum 30.4.2004 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertragserhöhung vom 1.5.2004 im Ausmaß von 2,6% darf nicht unterschritten werden. Dieser Betrag erhöht sich nur zu den in der Vorrückungstabelle (§ 2 Abs. 1) vorgesehenen Zeitpunkten um allfällige fixierte Biennien (§ 2 Abs. 2). Günstigere Regelungen aus dem EES-Dauerrecht (§ 15 KVAngEEI) werden hievon nicht berührt.

VG-Jahre	I ⁴¹	II	III	IV	IVa	V	Va	VI
1. u. 2.	1.254,52	1.423,64	1.713,12	2.212,55	2.433,99	2.978,12	3.276,03	4.330,99
n. 2	1.309,65	1.489,13	1.800,38	2.326,88	2.559,64	3.135,54	3.449,17	4.666,35
n. 4	1.364,78	1.554,62	1.887,64	2.441,21	2.685,29	3.292,96	3.622,31	5.001,71
n. 6		1.620,11	1.974,90	2.555,54	2.810,94	3.450,38	3.795,45	5.337,07
n. 8		1.685,60	2.062,16	2.669,87	2.936,59	3.607,80	3.968,59	5.672,43
n. 10		1.751,09	2.149,42	2.784,20	3.062,24	3.765,22	4.141,73	
fix. Bien.	55,13	65,49	87,26	114,33	125,65	157,42	173,14	335,36
	MI	M II o	M II m	M III				
1. u. 2.	1.977,00	2.292,61	2.423,74	2.753,12				
n. 2	1.977,00	2.292,61	2.423,74	2.907,44				
n. 4	2.046,07	2.418,90	2.523,62	3.061,76				
n. 6	2.115,14	2.545,19	2.623,50	3.216,08				
n. 8	2.184,21	2.671,48	2.723,38	3.370,40				
n. 10	2.253,28	2.797,77	2.823,26	3.524,72				
Fix. Bien.	69,07	126,29	99,88	154,32				

(4) *Angestellte der Verwendungsgruppe VI: nicht mehr anwendbar.*

Ausnahmen von fixierten Biennien

(5) Für fixierte Biennien kann von den Ausnahmebestimmungen gemäß § 15 Abs. 30 KV-AngEEI (5%-Klausel) Gebrauch gemacht werden, wenn dies der bisherigen betrieblichen Übung im betreffenden Unternehmen entspricht (z.B. Ausnahmen für bestimmte Verwendungsgruppen, Ausnahmen für Angestellte mit einer über einen bestimmten Wert hinausgehenden Überzahlung etc.).

(6) Durch Betriebsvereinbarung kann analog den Bestimmungen des § 15 Abs. 31 KV-AngEEI in wirtschaftlich begründeten Fällen ein Aufschub (jedoch keine Ausnahme) von fixierten Biennien festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Durch das Aufschieben von fixierten Biennien darf das individuelle Mindestgehalt gemäß § 2 Abs. 3 nicht unterschritten werden.

(7) *Höherstufung von Angestellten am 1.5.2004: nicht mehr anwendbar.*

Umstufung nach dem 1.5.2004 und vor dem 1.5.2008

(8) Werden Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2003 begonnen haben, nach dem 1.5.2004, aber vor dem 1.5.2008 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, sind sie in die Grundstufe einzureihen. Das Gehalt darf dabei jedoch jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindestgehalt) ergibt. Noch nicht erreichte fixierte Biennien entfallen; die weitere Gehaltsentwicklung unterliegt ausschließlich § 15 KVAngEEI.

Erfolgt die Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe

- vor dem ersten fixierten Biennium bzw. vor der erstmaligen Vorrückung, ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennialsystem vor dem 1.5.2004 der Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe;
- am Tag des ersten fixierten Bienniums bzw. der erstmaligen Vorrückung, findet die erste Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe 2 Jahre nach der Umstufung statt;

⁴¹ Alle Werte in €.

- nach einem fixierten Biennium bzw. aus der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“, findet die erste Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe 2 Jahre nach dem fixierten Biennium bzw. der Vorrückung statt;
- aus der Vorrückungsstufe „nach 4 BG-Jahren“ oder „nach 7 BG-Jahren“, sind 2/3 der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe anzurechnen;
- aus der Vorrückungsstufe „nach 10 BG-Jahren“, findet die erste Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe 2 Jahre nach der Umstufung statt.

Im Falle von Umstufungen nach dem 30.4.2008 gilt für alle Angestellten ausschließlich § 15 Abs. 33 bis 35 KVAngEEI. Sofern nach dem 30.4.2008 (z.B. auf Grund einer Karenz) ein fixiertes Biennium anfällt, ist der Stichtag der ersten Vorrückung nach der Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe nach den obigen Regeln zu bestimmen und in die Grundstufe einzureihen.

(9) *Eintritt nach dem 30.4.2003 und vor dem 1.5.2004: nicht mehr anwendbar.*

(10) *Angestellte der Verwendungsgruppe I in Beschäftigungsgruppe A oder B: nicht mehr anwendbar.*

§ 3 *Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrages 1997: nicht mehr anwendbar.*

§ 4 *Leistungsvolumen: nicht mehr anwendbar.*

§ 5 *Lehrlinge: nicht mehr anwendbar.*

§ 6 Anpassung betrieblicher Regelungen

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

(2) Betriebliche Regelungen im 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. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 7 *Dienstzettel: nicht mehr anwendbar.*

§ 8 Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

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

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

ANHANG B – GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN, PROTOKOLLE UND PROTOKOLLANMERKUNGEN

1) PROTOKOLL – AUTHENTISCHE INTERPRETATION ZU DEN §§ 11 UND 12 KVAngEEI (SONDERZAHLUNGEN)

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

2) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR BILDUNGSKARENZ (§ 11 AVRAG) VOM 19.10.1998

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.

3) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN ZUM THEMA PAUSCHALENTLOHNUNGSVEREINBARUNGEN („ALL-IN-VEREINBARUNGEN“) VOM 16.10.2002

- (1) Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.
- (2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.
- (3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen. Über das Gehalt hinaus gehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.
- (4) Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

4) ABSCHLUSSPROTOKOLL VOM 12.12.2003 (EES)

Zu § 15 Abs. 8 und 12 KVAngEEI:

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass – in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung – die „Berücksichtigung der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten“ (siehe § 15 Abs. 8 KVAngEEI; Einstufung) nicht nur die Bewertung der Dauer der einzelnen Tätigkeiten, sondern auch deren Bedeutung für den Arbeitgeber zu umfassen hat.

Zu § 1 Abs. 1 des Übergangsrechtes zu § 15 KVAngEEI:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstellungen gegenüber § 19 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie in der für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie geltenden Fassung vom 1.11.2003 (Verwendungsgruppenschema) unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

5) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER ZUR AUS- UND WEITERBILDUNG VOM 18.12.2003

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

6) GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN ZU VORRÜCKUNGSSTUFE UND MINDESTGEHALT VOM 18.5.2004

- Beginn des Dienstverhältnisses vor dem 1.5.2003, gleichwertige Einstufung (gemäß der Überleitungstabelle § 1 Abs. 1 Übergangsrecht)

1. Mit Hilfe der Vorrückungstabelle (gemäß § 2 Abs. 1 Übergangsrecht) wird festgestellt, ob bzw. wie viele fixierte Biennien bzw. Vorrückungen zustehen.
2. Angestellte, die laut Vorrückungstabelle noch mindestens ein fixiertes Biennium erhalten sollen, haben vorerst ausschließlich ein individuelles Mindestgehalt (gemäß der Tabelle § 2 Abs. 3 Übergangsrecht), welches sich aus der Einstufung vor dem 1.5.2004 ableitet.
3. An jenem Tag, an dem das letzte fixierte Biennium fällig wird, ist die Vorrückungsstufe und somit auch ein Mindestgehalt nach der Mindestgehaltstabelle des Dauerrechtes (gemäß § 15 Abs. 22 KVAngEEI) feststellbar:

VG-J am 30.4.2004	fixierte Biennien	Vorrückungsstufe ab dem Tag der Fälligkeit des letzten fixierten Bienniums
1. und 2.	2 und 4 Jahre nach Vorr.-Stichtag	⇒ „nach 2 BG-J“
nach 2	2 Jahre nach Vorr.-Stichtag	⇒ Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“
nach 6	2 und 4 Jahre nach Vorr.-Stichtag	⇒ Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“
nach 8	2 Jahre nach Vorr.-Stichtag	⇒ Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“

Anmerkung: Bei Angestellten der Verwendungsgruppe VI sind Besonderheiten zu beachten.

4. Bei Angestellten, die nach der Vorrückungstabelle kein fixiertes Biennium erhalten, steht die Vorrückungsstufe bereits am 1.5.2005 fest.

VG-J am 30.4.2004	fixierte Biennien	Vorrückungsstufe am 1.5.2004
nach 4	–	⇒ Grundstufe
nach 10	–	⇒ Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“

Anmerkung: Bei Angestellten der Verwendungsgruppe VI sind Besonderheiten zu beachten.

5. Ab jenem Tag, ab dem sich der betreffende Angestellte im Dauerrecht befindet und ihm daher eine Vorrückungsstufe zugeordnet werden kann, ist das Dauerrechts-Mindestgehalt dann heranzuziehen, wenn es höher als das individuelle Mindestgehalt ist.

- Beginn des Dienstverhältnisses im Zeitraum vom 1.5.2003 bis 30.4.2004, gleichwertige Einstufung oder Höherstufung von Angestellten am 1.5.2004

Diese Angestellten sind am 1.5.2004 immer in die Grundstufe der Mindestgehalts-Tabelle des Dauerrechtes einzureihen. Somit ist ein Mindestgehalt nach der Mindestgehaltstabelle des Dauerrechtes (gemäß § 15 Abs. 22 KVAngEEI) feststellbar.

Das individuelle Mindestgehalt (gemäß § 2 Abs. 3 Übergangsrecht zu § 15 KVAngEEI), das sich aus der Einstufung vom 30.4.2004 ergibt, darf jedoch nicht unterschritten werden.

- **Am Übergangsdienstzettel ist immer nur 1 Mindestgehalt anzugeben:**

Wenn noch ein fixiertes Biennium vorgesehen ist

⇒ „individuelles Mindestgehalt“.

Wenn kein fixiertes Biennium vorgesehen ist

⇒ höherer Wert (entweder „monatliches Mindestgehalt“ gemäß § 15 Abs. 22 KVAng-EEl oder „individuelles Mindestgehalt“ gemäß § 2 Abs. 3 EES-Übergangsrecht).

7) ABSCHLUSSPROTOKOLL 2006 – 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.

ANHANG C – ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 zu § 5 Abs. 12 KVAngEEl – Feiertage

Gesetzliche Feiertage:⁴²

Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:

- 1. Jänner (Neujahr),
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige),
- Ostermontag,
- 1. Mai (Staatsfeiertag),
- Christi Himmelfahrt,
- Pfingstmontag,
- Fronleichnam,
- 15. August (Mariä Himmelfahrt),
- 26. Oktober (Nationalfeiertag),
- 1. November (Allerheiligen),
- 8. Dezember (Mariä Empfängnis),
- 25. Dezember (Weihnachten),
- 26. Dezember (Stephanstag).

Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören:⁴³

⁴² Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz (§ 7 Abs. 2 und 3).

⁴³ Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3.4.1952, 18.2.1953 und 30.4.1954.

Arbeitnehmer, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

ANMERKUNG 2 zu § 8c KVAngEEI – Abfertigung bei ArbeiterInnenvordienstzeiten

§ 10a. Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

- (1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung auf Grund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.
- (2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der Arbeiter/die Arbeiterin Anspruch hat.
- (3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltdienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.
- (4) Die nach Abs. 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen bzw. Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.
- (5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Abs. 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltenverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.
- (6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs. 4 und 6 und 23a Abs. 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs. 5 und 6 KVAngEEI sind auf die Gesamt-abfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.
- (7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der Arbeiter beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.
- (8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

ANMERKUNG 3 zu § 9b KVAngEEI – Berechnung der Abfertigung bei Teilzeit

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses: 16 Jahre

davon Vollzeit: 14 Jahre

Teilzeit: 2 Jahre

Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: 38,5 Stunden

Teilzeitbeschäftigung: 20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsgehalt: € 726,73

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes: 6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5%
2 Jahre = 12,5%
3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:
87,5% = 5,25 Monatsentgelte
12,5% = 0,75 Monatsentgelte
4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:
€ 726,73 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5 =
= € 1.398,95 zuzüglich Sonderzahlungsanteile =
= € 1.632,11
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
€ 726,73 zuzüglich Sonderzahlungsanteile = € 847,85
5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:
€ 1.632,11 x 5,25 = € 8.568,58
+ € 847,85 x 0,75 = € 635,89
€ 9.204,47

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z.B. Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollzeitbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag von dem nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.398,95) abzuziehen.

ANMERKUNG 4 zu § 10 Abs. 4 KVAngEEI – Abfertigung im Todesfall

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs. 1 bis 3 KVAngEEI vorgesehenen Weiterzahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes bzw. § 10 Abs. 5 und 6 KVAngEEI bestimmten Abfertigung wählen. Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

- 3 Dienstjahren ... 1,0 Monatsentgelt,
- 5 Dienstjahren ... 1,5 Monatsentgelte,
- 10 Dienstjahren ... 2,0 Monatsentgelte,
- 15 Dienstjahren ... 3,0 Monatsentgelte,
- 20 Dienstjahren ... 4,5 Monatsentgelte,
- 25 Dienstjahren ... 6,0 Monatsentgelte.

ANMERKUNG 5 zu § 15 Abs. 10 KVAngEEI – Dienstzettel

Das Muster für den Dienstzettel auf Seite 65 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel (Muster siehe Seite 66) dienen kann.

Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

ANHANG D – EMPFEHLUNGEN

EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG) VOM 16.10.1999

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.

ANHANG E

1) DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG⁴⁴

Dienstzettel

1. ArbeitgeberIn
Firma:
Anschrift:
2. ArbeitnehmerIn
Name: geboren am:
Anschrift:
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit dauert bis*
Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*
4. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestell-
tengesetzes.
Kündigungstermine:*
5. Vorgesehene Verwendung:
6. Einstufung:
 - Beschäftigungsgruppe: Vorrückungsstufe:
 - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
 - voraussichtlich nächste Vorrückung am:
 - Bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F:* ..
7. Das Bruttogehalt / Fixum* beträgt € pro Monat.
Fälligkeit:
Provisionsregelung / Prämie:*
Allfällige sonstige Entgeltbestandteile:*
Die Bezüge werden auf das von der/dem ArbeitnehmerIn bekannt gegebene Konto
überwiesen.
8. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort:
9. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Kollektivvertrag Stunden.*
Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.*
10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen
des Urlaubsgesetzes sowie nach allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des
Nachtschwerarbeitsgesetzes.
11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten der
Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie sowie die Betriebs-
vereinbarungen*. Diese sind (Ort) zur Einsichtnahme aufgelegt.
12. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:

....., am

⁴⁴ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

* Nicht Zutreffendes streichen.

2) DIENSTZETTEL GEMÄSS § 15 Abs. 10 KVAngEEI

Dienstzettel

Name:

Gemäß § 15 Abs. 10 des Kollektivvertrages für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie werden Sie in die Beschäftigungsgruppe eingestuft.

Auf Grund Ihrer Dienstzeiten werden Ihre Beschäftigungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

....., am

3) ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT GEMÄSS § 19a KVAngEEI

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gemäß § 19a KVAngEEI

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber) und Herrn/Frau (Arbeitnehmer) wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19a des Kollektivvertrages vereinbart.
Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

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

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

Arbeitszeitaufzeichnungen: Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

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

4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende **Arbeitsmittel** werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:
Diese Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber installiert und gewartet.
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.
Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw. über Aufforderung dem Arbeitgeber unverzüglich zurückzustellen bzw. ist ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung

- a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Arbeitnehmererstattet:
- b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

6. Haftung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.
Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.
Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit

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

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

9. Sonstige Vereinbarungen

.....

....., am

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

ANHANG F – SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFAHRENZULAGEN

Artikel 1 SEG-Zulagen

§ 1 Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind Angestellte im Sinne des § 17 KVAngEEI (Meister, Obermeister bzw. Montageleiter), weiters technische Angestellte in Produktionsanlagen, Werkstätten, auf Montagestellen für industrielle, gewerbliche und bauliche Anlagen sowie in Laboratorien und Prüfanstalten, die regelmäßig mehr als 1/3 ihrer monatlichen Normalarbeitszeit in diesen Bereichen tätig sind, soweit der Arbeitgeber des Angestellten gemäß dem für sein Unternehmen (seinen Betrieb) geltenden Arbeiterkollektivvertrag seinen Arbeitern bei Beschäftigung in diesen Bereichen SEG-Zulagen zu bezahlen hat bzw. hätte.

§ 2 Definition

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

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

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

§ 3 Höhe der Zulagen

(1) Für die Feststellung der allgemein üblichen Arbeitsbedingungen (im Sinne des § 2) sind die allgemein üblichen Arbeitsbedingungen der Arbeiter heranzuziehen. Die Zulagen gebühren nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden, soweit die übrigen Bestimmungen dieses Anhanges einen Zulagenanspruch begründen, nur für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden.

(2) Die Zulagen gebühren überdies nur, wenn die Arbeit unter Belastung im Sinne des § 2 am Arbeitstag länger als 2 Stunden andauert.

(3) Soweit auf Grund der vorangegangenen Bestimmungen ein Anspruch auf eine Zulage besteht, gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage in der Mindesthöhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter vorgesehen ist.

(4) Die Höhe der Zulage richtet sich nach der bei gleicher Belastung im Betrieb geltenden Arbeiterregelung, sofern diese die Mindesthöhe nach Abs. 3 erreicht. Ist der Grad der Belastung des Angestellten geringer als die des Arbeiters unter der gleichen Belastungsart, entsteht nur ein entsprechend verringerter bzw. wenn die Verringerung des Belastungs-

grades einen Zulagenwert ergibt, der unter der kollektivvertraglichen Mindesthöhe läge, überhaupt kein Anspruch.

(5) Ist die Zulage für die Arbeiter nicht in festen Beträgen erstellt (sondern zum Beispiel in Prozenten vom Lohn), haben die Angestellten einen Anspruch in der Höhe der in feste Beträge (Euro und Cent) umgerechneten Arbeiterregelung, wobei die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden sind. Diese Umrechnung ist so vorzunehmen, dass die durchschnittliche Zulagenhöhe der unter der gleichen Belastung arbeitenden Arbeitergruppe für jede Belastungsart festgestellt wird. Der so ermittelte Durchschnitt bildet die Zulage für die Angestellten, die unter der gleichen Belastung arbeiten.

(6) Über den Personenkreis der Anspruchsberechtigten, über die Zeitdauer und den Grad der Belastung sowie über die Art der Umrechnung im Sinne des Abs. 5 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 4 Pauschale

(1) Die Abgeltung der Belastung im Sinne des § 2 kann in Form einer Pauschalierung vorgenommen werden. Bei dieser Pauschalierung ist von den regelmäßigen oder in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Arbeitsbelastungen auszugehen. Zur erstmaligen Feststellung des Pauschales ist eine Belastungsbeurteilung vorzunehmen, für die hilfsweise die durchschnittliche Belastung bzw. der durchschnittliche Zulagenverdienst des letzten Jahres vor Festsetzung des Pauschales heranzuziehen ist. Bei wesentlichen und dauernden Änderungen der Belastung während dieses Zeitraumes, etwa auf Grund einer neuen Verwendung, ist der Zeitraum ab dieser Änderung zu berücksichtigen.

(2) Das Pauschale ist neu zu errechnen, wenn sich die regelmäßige Belastung ändert, es sei denn, bei Berechnung des Pauschales wurde von vornherein auf die am betreffenden Arbeitsplatz bestehenden unterschiedlichen Belastungen Bedacht genommen. Fällt die Belastung nicht nur vorübergehend weg, entfällt das Pauschale.

(3) Innerbetrieblich können für die Durchrechnung andere Durchrechnungszeiträume, etwa 3 Kalendermonate, vereinbart werden.

§ 5 Arbeitsplatzbewertung

(1) Die §§ 1 bis 4 kommen nicht zur Anwendung, wenn im Betrieb für die Angestellten ein Arbeitsplatzbewertungssystem besteht, in dem die Belastungen im Sinne des § 2 bereits abgegolten sind.

(2) Besteht nur bei den Arbeitern ein Arbeitsplatzbewertungssystem, in dem die Belastung für SEG berücksichtigt ist, kann durch Betriebsvereinbarung die Übertragung der auf Grund des Bewertungssystems ermittelten Geldsätze für SEG auf die Angestellten vereinbart werden. Liegt keine derartige Betriebsvereinbarung vor, ist die Zulagenhöhe der Angestellten im Sinne dieses Anhanges zu ermitteln.

§ 6 Geltendmachung

Die Angestellten haben ihren Anspruch auf Grund einer Zeitaufstellung geltend zu machen bzw. nachzuweisen, aus der die Art der Belastung und die genaue Zeitdauer hervorgehen muss.

Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen 6 Monaten nach Beendigung des Monats, in dem die Belastung eingetreten ist, in Form einer Zeitaufstellung nachgewiesen wird.

§ 7 Paritätischer Ausschuss

Kommt es aus diesem Anhang zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes ein paritätischer aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der Kollektivvertragsparteien zu entnehmen sind.

Artikel 2 Einführungsvorschriften – Anrechnung

(1) SEG-Zulagen, die bereits vor Inkrafttreten⁴⁵ dieses Anhangs bezahlt wurden, sind auf Zulagen im Sinne dieser Bestimmungen anzurechnen. Dies gilt auch für Zulagen oder sonstige neben dem Monatsgehalt gewährte Entgeltsteile, die nicht ausdrücklich als SEG-Zulagen bezeichnet sind, jedoch ihrem Wesen nach Schmutz, Erschwernis, Gefahren abgelten. Diese Entgeltsteile sind den in Art. 1 § 2 und § 3 angeführten Zulagen zuzuordnen.

(2) Über die Zuordnung gemäß Abs. 1 können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Artikel 3 Weihnachts- und Urlaubsgeld

Bei Berechnung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes sind die Zulagen im Sinne des KVAngEEI mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate zu berücksichtigen. Innerbetrieblich können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

ANHANG G – VEREINBARUNG ÜBER ERHÖHUNGEN UND ÄNDERUNGEN MIT 1.5.2009

Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen und Lehrlingsentschädigungen

Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen und Lehrlingsentschädigungen ergeben sich aus den § 5 Abs. 15 und 16, § 14c und § 15 KVAngEEI.

Ist-Gehälter

(1) Die tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 2,2% zu erhöhen (sofern nicht die Konjunkturklausel oder ein Optionsmodell – Abs. 2 bis 4 – angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die

⁴⁵ 1.10.1976.

neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Konjunkturklausel

(2) Ist der Umsatz eines Unternehmens mit Betrieb(steil)en, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, in den Monaten Jänner bis einschließlich März 2009 im Vergleich zum gleichen Zeitraum im Jahr 2008 um mindestens 15% gesunken, kann durch eine bis 21.9.2009 abzuschließende (Betriebs-)Vereinbarung festgelegt werden, dass abweichend von Abs. 1 eine Erhöhung um mindestens 1,4% vorzunehmen ist. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht. Die Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der Kollektivvertragsparteien.

Dem **Betriebsrat** und den Kollektivvertragsparteien ist bis 19.6.2009 mitzuteilen, dass das Unternehmen die Konjunkturklausel in Anspruch nehmen möchte. In diesem Fall ist abweichend von Abs. 1 vorerst die Erhöhung um 1,4% (Unterabs. 1) vorzunehmen.

Gleichfalls bis 19.6.2009 ist die Prüfung des Umsatzrückganges durch Aushändigung der Umsatzsteuervoranmeldungen der betreffenden Zeiträume an den Betriebsrat und die Kollektivvertragsparteien zu ermöglichen.

Wird in der Folge mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, bleibt es bei der Erhöhung um 1,4% (Unterabs. 1).

Kommt es im Betrieb zu keiner Einigung über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, kann innerhalb von 14 Tagen eine Schlichtung durch die Kollektivvertragsparteien beantragt werden. Unterbleibt ein solcher Antrag oder kommen die Kollektivvertragsparteien nicht zu dem Ergebnis, dass eine Betriebsvereinbarung abzuschließen ist, ist möglichst mit der nächsten, spätestens der übernächsten Gehaltsabrechnung die Erhöhung um 2,2% gemäß Abs. 1 mit Wirkung ab 1.5.2009 vorzunehmen. Gleiches gilt, wenn im Betrieb einvernehmlich von der Inanspruchnahme der Konjunkturklausel Abstand genommen wird oder eine der Kollektivvertragsparteien nach Rücksprache mit der anderen mitteilt, die Zustimmung nicht zu erteilen.

In Betrieb(steil)en **ohne Betriebsrat** sind die Arbeitnehmer und die Kollektivvertragsparteien bis 19.6.2009 zu informieren, dass das Unternehmen die Konjunkturklausel in Anspruch nehmen möchte. In diesem Fall ist abweichend von Abs. 1 vorerst die Erhöhung um 1,4% (Unterabs. 1) vorzunehmen. Gleichfalls bis 19.6.2009 ist die Prüfung des Umsatzrückganges durch Aushändigung der Umsatzsteuervoranmeldungen der betreffenden Zeiträume an die Kollektivvertragsparteien zu ermöglichen.

Wird in der Folge mit den Kollektivvertragsparteien bis 21.9.2009 eine Vereinbarung abgeschlossen, bleibt es bei der Erhöhung um 1,4% (Unterabs. 1). Dies ist den Arbeitnehmern (z.B. durch Aushang) bekannt zu geben.

Kommt es zu keiner Vereinbarung, ist möglichst mit der nächsten, spätestens der übernächsten Gehaltsabrechnung die Erhöhung um 2,2% gemäß Abs. 1 mit Wirkung ab 1.5.2009 vorzunehmen. Gleiches gilt, wenn eine der Kollektivvertragsparteien nach Rücksprache mit der anderen mitteilt, die Vereinbarung nicht zu schließen.

Einmalzahlungsoption

(3) Statt der Erhöhung gemäß Abs. 1 kann durch eine bis 15.8.2009 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 2,0% und eine Einmalzahlung erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen

Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

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

- a) Ist-Gehaltes im April 2009 des einzelnen Angestellten oder
- b) durchschnittlichen Ist-Gehaltes im April 2009 der Angestellten im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2009 aller 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 Gehälter 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 Jänner bis einschließlich April 2009 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 30.9.2008 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2009 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2008 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2009 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob das Ist-Gehalt von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2008, aber vor dem 1.5.2009 begonnen hat und am 15.9.2009 aufrecht ist,

- a) um 2,2% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 2,0% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2009 und am 15.9.2009

- 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 Abs. 1.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 19.6.2009 durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.

Auszahlung

Ab 1.5.2009 sind die Gehälter um 2,0% zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2009 auszubezahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter um 2,0% und 2,2% für die Monate ab Mai 2009 spätestens zum 31.8.2009 nachzubezahlen.

Verteilungsoption

(4) Statt der Erhöhung gemäß Abs. 1 kann durch eine bis 15.8.2009 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 2,0% und

zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Gehälter einzelner Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

Zusätzlich zu der Ist-Gehaltserhöhung sind mindestens 0,4% der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Gehaltserhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2009 ist die Erhöhung um 2,0% vorzunehmen. Die Entgelt Differenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Abs. 1 ist rückwirkend ab 1.5.2009 zu berechnen und spätestens zum 31.8.2009 auszubezahlen.

Die Gehaltssumme des Monats April 2009 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnittes § 15 Abs. 39 lit. a bis e zu ermitteln.

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

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

Provisionsvertreter

(5) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1.5.2009 auf den Provisionsvertreter anwendbare kollektivvertragliche Mindestgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Andere Bezugsformen

(6) Andere Bezugsformen als das Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc., bleiben unverändert.

Zulagen

Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,2% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustoßen.

Schlussbestimmung

Alle Erhöhungen sind mit Wirkung ab 1.5.2009 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

Wien, am 4.6.2009

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obmann:

Geschäftsführer:

Dipl.Ing. Dr.h.c. Albert Hochleitner

Dr. Lothar Roitner

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

Vorsitzender:

Geschäftsbereichsleiterin:

Wolfgang Katzian

Mag.^a Claudia Kral-Bast

Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie/IT/Telekom

Vorsitzender:

Wirtschaftsbereichssekretärin:

Ing. Martin Krassnitzer

Eva Scherz

BEILAGEN

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

Der Kollektivvertragsabschluss gilt für 2 Jahre und enthält zur Entlastung von Unternehmen mit Umsatzeinbrüchen von mehr als 15% für 2009 eine „Konjunkturklausel“.

KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS 2009

1. Erhöhungen – Allgemeines

1.1 Mindestbezüge, -zulagen, Reiseaufwands- und Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestbezüge, im Kollektivvertrag angeführte Zulagen, Reiseaufwandsentschädigungen und Lehrlingsentschädigungen steigen mit 1.5.2009 um 2,2%.

1.2 Ist-Bezüge

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Bezüge (Löhne bzw. Gehälter) der vor dem 1.5.2009 aufgenommenen Mitarbeiter mit 1.5.2009 folgende Varianten zur Wahl:

- Erhöhung um 2,2% **oder**
- Nutzung der Konjunkturklausel (1,4%) **oder**
- Nutzung der Verteilungsoption (2,0% + 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen) **oder**
- Nutzung der Einmalzahlungsoption (2,0% + 8,4% des April-Bezuges als Einmalzahlung).

Wird die Anwendung der Konjunkturklausel gewählt, kann nicht gleichzeitig die Verteilungs- oder Einmalzahlungsoption angewendet werden.

Wenn die Erhöhung der Ist-Bezüge nicht 2,2% betragen soll, sondern eine der 3 anderen Varianten geplant ist, sind die Mitarbeiter bis 19.6.2009 durch Aushang zu informieren. In diesem Fall sind die Ist-Bezüge rückwirkend mit 1.5.2009 bei Anwendung der

- Konjunkturklausel um 1,4%,
- Verteilungs- oder Einmalzahlungsoption um 2,0%

zu erhöhen. Dabei sind jedoch die kollektivvertraglichen Mindestbezüge zu beachten.

2. Varianten der Ist-Erhöpfung – Details

2.1 Variante „Ist-Erhöpfung“: 2,2% Ist-Erhöpfung mit 1.5.2009

Diese Variante ist sinnvoll, wenn die Überzahlung gegenüber den kollektivvertraglichen Mindestbezügen gering ist. Weigert sich der Betriebsrat, die Konjunkturklausel oder eine der beiden Optionen zu nutzen, kommt nur diese Variante in Betracht (da in Betrieben mit Betriebsrat Konjunkturklausel, Einmalzahlungs- und Verteilungsoption einer Betriebsvereinbarung bedürfen). In betriebsratslosen Betrieben bleibt es bei der Erhöhung um 2,2%, wenn die Kollektivvertragsparteien der Inanspruchnahme der Konjunkturklausel nicht zustimmen.

2.2 Variante „Konjunkturklausel“: 1,4% Ist-Erhöhung mit 1.5.2009

Mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragsparteien (in betriebsratslosen Betrieben ausschließlich mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien) werden die Ist-Bezüge ab 1.5.2009 dauerwirksam um 1,4% (statt 2,2%) erhöht. Um in Betrieben, die von der Krise massiv betroffen sind, den Anstieg der Personalkosten zu dämpfen, besteht zusätzlich die Möglichkeit, die Aussetzung von Vorrückungen (z.B. im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 30.4.2010)⁴⁶ sowie des nächsten Leistungsvolumens⁴⁷ zu vereinbaren. Diese Variante ist nur dann sinnvoll, wenn die Ist-Bezüge über den kollektivvertraglichen Mindestbezügen liegen.

Kernpunkte:

- **Voraussetzung für die Nutzung** der Konjunkturklausel ist ein Umsatzrückgang in den Monaten Jänner bis März 2009 gegenüber dem gleichen Zeitraum des Vorjahres um mindestens 15%.
- Der **Nachweis des Umsatzrückganges** ist durch Vorlage der Umsatzsteuervoranmeldungen des Unternehmens an den Betriebsrat sowie die Kollektivvertragsparteien (FEEI, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier sowie Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung) zu führen. Für Betriebe ohne Betriebsrat genügt der Nachweis gegenüber den Kollektivvertragsparteien.
- Über die Inanspruchnahme der Konjunkturklausel ist eine **Betriebsvereinbarung** abzuschließen, der die Kollektivvertragsparteien ausdrücklich zustimmen müssen. In Betrieben ohne Betriebsrat genügt eine Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.
- **Folge** der Nutzung der Konjunkturklausel ist die Erhöhung der Bezüge um 1,4% statt 2,2%. Diese Differenz wirkt dauerhaft, da der Unterschiedsbetrag später weder nachgezahlt noch der Bezug später um den Unterschiedsbetrag von 1,4% auf 2,2% erhöht werden muss. Auch bei Anwendung der Konjunkturklausel sind jedoch die Mindestbezüge des Kollektivvertrages zu beachten.

Ablauf der Nutzung der Konjunkturklausel:

Wenn Sie die Voraussetzung des Umsatzrückganges erfüllen und die Konjunkturklausel nutzen wollen, empfehlen wir folgende Vorgehensweise:

- **Information der Mitarbeiter** und (falls vorhanden) des Betriebsrates über Ihr Vorhaben bis 19.6.2009 (Muster: www.feei.at > Kollektivverträge > Erläuterungen > Download);
- Versendung der Information über die geplante Nutzung der Konjunkturklausel an die **Kollektivvertragsparteien** bis spätestens 19.6.2009 (Datum des Eintreffens). Verspätete Informationen führen dazu, dass die Klausel nicht genutzt werden kann! Adressaten dieser Meldung sind:
 - Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI), Mariahilfer Straße 37-39, 1060 Wien (z.H. Frau Ursula Boog, E-Mail: boog@fee.at);
 - Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP), Alfred Dallinger-Platz 1, 1030 Wien (z.H. Wirtschaftsbereichssekretärin Eva Scherz, E-Mail: eva.scherz@gpa.at);
 - Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN), Plöbfgasse 15, 1041 Wien (z.H. Sekretär Peter Schleimbach, E-Mail: peter.schleimbach@gmtn.at).

Der Meldung sind am besten die 6 gescannten Umsatzsteuervoranmeldungen der Monate Jänner bis März 2008 sowie Jänner bis März 2009 als Attachment beizufügen. Diese Umsatzsteuervoranmeldungen können auch nachträglich per Post an die

⁴⁶ § 15 Abs 31 KVAngEEI.

⁴⁷ § 15 Abs 60 KVAngEEI.

genannten Personen gesandt werden. Kommen sie nach dem 19.6.2009 an, ist dies kein Ausschlussgrund für die Konjunkturklausel.

- **Erhöhung der Bezüge um 1,4%** mit Wirkung ab 1.5.2009. Dabei sind jedoch die um 2,2% erhöhten Mindestbezüge zu beachten. Mit der Bezugsabrechnung Juni 2009 ist auch die Aufrollung des Mai-Bezuges und gegebenenfalls des Urlaubsgeldes 2009 auf der Basis des neuen Bezuges durchzuführen.
- Abschluss einer **Betriebsvereinbarung** über die Nutzung der Konjunkturklausel (Muster: www.feei.at > Kollektivverträge > Erläuterungen > Download). Es ist zu erwarten, dass die Gewerkschaft ebenfalls eine Musterbetriebsvereinbarung an die Betriebsräte versendet (ähnlich der Kurzarbeits-Musterbetriebsvereinbarung). Diese ist jedoch nicht mit dem FEEI abgestimmt und daher kein Teil der kollektivvertraglichen Bedingungen für die Nutzung der Konjunkturklausel. Aus Vorgesprächen erwarten wir, dass diese Gewerkschaftsversion z.B. eine Klausel über die Nachzahlung der Differenz der 1,4% zu den 2,2% bei Arbeitgeberkündigungen enthalten wird.
Für Betriebe ohne Betriebsrat genügt eine Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, für die in den nächsten Wochen eine Mustervereinbarung ausgearbeitet wird.
- **Stimmen die Kollektivvertragsparteien** der Betriebsvereinbarung **zu** bzw. schließen sie selbst eine Vereinbarung für Betriebe ohne Betriebsrat ab, wird die Konjunkturklausel rechtswirksam – es bleibt bei der Erhöhung um 1,4%.
- Kommt es **im Betrieb zu keiner Einigung** über eine Betriebsvereinbarung, besteht die Möglichkeit, innerhalb von 14 Tagen eine Schlichtung durch die Kollektivvertragsparteien zu beantragen. Dafür werden gegebenenfalls Unterlagen über die Hintergründe des Umsatzeinbruches, die generelle wirtschaftliche Lage oder die Perspektiven für die Zukunft angefordert, um die Schlichtung auf einer fundierten Basis abwickeln zu können.
- Möchte die **Gewerkschaft** der Konjunkturklausel für einen Betrieb **nicht zustimmen**, müssen sie zuerst den FEEI informieren. Wir werden dann unverzüglich mit dem betreffenden Unternehmen Kontakt aufnehmen und gegebenenfalls um weitere Daten bzw. Hintergrundinformationen ersuchen. Bleibt die Gewerkschaft bei ihrer ablehnenden Haltung, wird der Betrieb darüber informiert und muss die Bezüge mit Wirkung ab 1.5.2009 um die 2,2% erhöhen. Die korrekten Bezüge sowie die Nachzahlung für die bereits abgerechneten Monate bzw. Sonderzahlungen sind möglichst mit der nächstfolgenden Bezugsverrechnung auszus zahlen.
- Die gesamte Abwicklung der Anwendung der Konjunkturklausel (Abschluss der Betriebsvereinbarung und Zustimmung/Ablehnung der Kollektivvertragsparteien) erfolgt bis einschließlich **21.9.2009**.

2.3 Variante „Verteilungsoption“: 2,0% Ist-Erhöhung und individuelle Erhöhung aus einem „Topf“ von 0,4% der Summe der Bezüge mit 1.5.2009

Die Anwendung der Verteilungsoption ist vor allem dann zweckmäßig, wenn für einzelne Mitarbeiter deutliche Bezugserhöhungen notwendig sind und gleichzeitig das generelle Bezugsniveau niedriger gehalten werden soll. Auch in diesem Fall ist die Anwendung nur sinnvoll, wenn die Ist-Bezüge deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestbezügen liegen und das Leistungsvolumen des Einheitlichen Entlohnungssystems für die individuellen Erhöhungen nicht ausreicht.

Die Mitarbeiter sind bis 19.6.2009 durch Aushang über die beabsichtigte Nutzung der Verteilungsoption zu informieren.

In der dafür erforderlichen **Betriebsvereinbarung** können

- die für eine individuelle Erhöhung vorgesehenen Mitarbeiter und das Ausmaß der einzelnen Erhöhungen konkret angeführt werden oder
- nur die Kriterien für die Auswahl jener Mitarbeiter, die eine individuelle Bezugserhö-

- hung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden oder
- nur das Verfahren für die Auswahl jener Mitarbeiter, die eine individuelle Bezugserhöhung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden.

Sobald feststeht, wessen Bezug um wie viel erhöht werden soll, ist diese Erhöhung mit Wirkung ab 1.5.2009 vorzunehmen und (inklusive des Differenzbetrages seit 1.5.) spätestens zum 31.8.2009 auszubezahlen.

Die **Betriebsvereinbarung ist bis 15.8.2009 abzuschließen** (Muster: www.feei.at > Kollektivverträge > Erläuterungen > Download). Sollte es nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Bezüge mit Wirkung ab 1.5.2009 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 2,2% angepasst und daher die Differenzbeträge nachgezahlt werden.

2.4 Variante „Einmalzahlungsoption“: 2,2% Ist-Erhöhung mit 1.5.2009 und 8,4% des April-Bezuges als Einmalzahlung bis 30.9.2009

Mittels Betriebsvereinbarung werden die Ist-Bezüge ab 1.5.2009 dauerwirksam um 2,0% (statt 2,2%) erhöht. Im Gegenzug dafür wird die Differenz von 0,2% rechnerisch für einen Zeitraum von 3 Jahren in eine Einmalzahlung von 8,4%⁴⁸ des April-Bezuges umgewandelt, die bis 30.9.2009 an die Mitarbeiter zu zahlen ist.

Diese Variante ist vor allem dann sinnvoll, wenn die Ist-Bezüge deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestbezügen liegen, die Mitarbeiterfluktuation gering ist und eine gute wirtschaftliche Situation eine Einmalzahlung zweckmäßig erscheinen lässt. Die geringere dauerwirksame Ist-Erhöhung von 2,0% bewirkt nicht nur eine niedrigere Basis für weitere Erhöhungen im Zuge künftiger Kollektivvertragsrunden, sondern auch eine niedrigere Basis für Überstundenvergütungen und Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige von der Höhe des Gehaltes abhängige Leistungen. Dadurch werden die Mehrkosten der Einmalzahlungsoption des Jahres 2009 bereits in wenigen Jahren kompensiert.

Die Mitarbeiter sind bis 19.6.2009 durch Aushang über die beabsichtigte Nutzung der Einmalzahlungsoption zu informieren.

Die Einmalzahlung kann auf der **Basis**

- a) des Ist-Bezuges im April 2009 des einzelnen Mitarbeiters oder
- b) des durchschnittlichen Ist-Bezuges⁴⁹ im April 2008 der Gruppe der vollzeitbeschäftigten⁵⁰ Angestellten im Betrieb oder
- c) des durchschnittlichen Ist-Bezuges im April 2008 aller vollzeitbeschäftigten Arbeiter (Zeitlöhner) und Angestellten im Betrieb

erfolgen. Welche der 3 Bemessungsgrundlagen gewählt wird, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen. Die Einmalzahlung beträgt 8,4% der Bemessungsgrundlage. Teilzeitbeschäftigte erhalten bei Variante b und c einen aliquoten Teil der Einmalzahlung.

Die Einmalzahlung **steht jenen Mitarbeitern zu**, die sowohl am **30.9.2008** als auch am **15.9.2009** beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind. Für jene, die nach dem 30.9.2008 aufgenommen wurden, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen, ob ihr Bezug um 2,0% plus Einmalzahlung zu erhöhen ist oder um 2,2%.

Mitarbeiter, die am 30.9.2008 in einem Lehrverhältnis standen und nach Abschluss der

⁴⁸ **0,2% [2,2% – 2,0%] x 14 [12 Monatsbezüge, 2 Sonderzahlungen] x 3 [Jahre] = 8,4%.**

⁴⁹ Überstundenpauschalen oder Zulagen sind bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

⁵⁰ Die Bezüge von Teilzeitbeschäftigten sind bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

Lehre spätestens am 15.9.2009 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten 2,0% und eine Einmalzahlung.

Mitarbeiter, die sowohl am 30.9.2008 als auch am 15.9.2009 in Karenz sind oder einen Präsenz- bzw. Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz oder einen Zivildienst absolvieren, erhalten hingegen die Erhöhung ihrer Ist-Bezüge um 2,2%, die aber erst nach ihrer Rückkehr in den Betrieb wirkt. Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen werden um 2,2% erhöht (siehe Tabelle). Auf Leiharbeitskräfte, die an Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie überlassen werden, ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden.

Die **Betriebsvereinbarung** ist **bis 15.8.2009** abzuschließen (Muster: www.feei.at > Kollektivverträge > Erläuterungen > Download). Sollte es nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Bezüge mit Wirkung ab 1.5.2009 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 2,2% erhöht werden; folglich ist die Differenz nachzuzahlen.

3. Reiseaufwandsentschädigungen

Gemäß den Übergangsbestimmungen zum Einheitlichen Dienstreiserecht (EDR) ändern sich die Werte für Tag- und Nächtigungsgelder für die im Jahr 2004 beigetretenen EU-Staaten sowie Rumänien und Bulgarien im gesamten Jahr 2009 nicht.

Ausnahmen stellen Estland, Lettland und Litauen dar, weil das Taggeld für diese Staaten bereits das Niveau des Inlandstaggeldes erreicht hat. Daher steht für diese 3 Staaten bereits ab 1.5.2009 ein höheres Taggeld zu.

Für Angestellte der Beschäftigungsgruppen I bis K gilt das fixierte Inlandstaggeld von € 45,71 bzw. € 52,24 pro 24 Stunden unverändert weiter.

Für die Berechnung des Reiseentgeltes gilt als Obergrenze der Berechnungsgrundlage die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (ab 1.5.2009: € 2.540,05). Für das Lenkentgelt gilt für Angestellte als Obergrenze der Berechnungsgrundlage weiterhin der Betrag von € 3.061,49.

4. Sonstige Neuerungen

4.1 Einheitliches Arbeitszeitrecht für Arbeiter und Angestellte

Das seit 1.5.2009 geltende Einheitliche Arbeitszeitrecht (EAR; §§ 4, 5 KVAngEEI) bringt neben der Vereinheitlichung der Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte in erster Linie eine Straffung und übersichtlichere Gliederung der Regelungen sowie Klarstellungen. Betriebliche Arbeitszeitsysteme müssen daher nicht sofort angepasst werden. In den nächsten Monaten werden wir entsprechende Informationsmaterialien zur Verfügung stellen (Folder, Kommentar) und im Herbst Seminare anbieten.

4.2 Arbeitsverhinderungen

Beim Tod eines Kindes besteht ein Freistellungsanspruch im Ausmaß von 2 Arbeitstagen auch dann, wenn es nicht im gemeinsamen Haushalt lebte. (Bisher bestand nach dem Tod eines Kindes, welches nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, lediglich Anspruch auf 1 Arbeitstag bezahlte Freistellung.)

4.3 Sonderzahlungen

Die Sonderzahlungen werden nun bei Arbeitern und Angestellten einheitlich als „Urlaubsgeld“ und „Weihnachtsgeld“ bezeichnet.

KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS 2010

Über die genauen Werte werden wir Sie in einer eigenen Kollektivvertragsausgabe mit Stand 1.5.2010 informieren, sobald die Statistik Austria die dafür erforderlichen Werte bekannt gegeben hat.

Mit 1.5.2010 werden die Ist-Bezüge um 1,1% zuzüglich der Inflationsrate (1.3.2009 bis 28.2.2010 gemäß VPI 2005 der Statistik Austria) erhöht. Auch 2010 kann die Einmalzahlungs- oder Verteilungsoption angewendet werden, jedoch nicht die Konjunkturklausel.

Die Mindestbezüge und Lehrlingsentschädigungen steigen mit 1.5.2010 ebenfalls um 1,1% zuzüglich der Inflationsrate.

Die im Kollektivvertrag angeführten Zulagen steigen ab 1.5.2010 nur im Ausmaß der durchschnittlichen Inflationsrate. Die Reiseaufwandsentschädigungen werden ab 1.5.2010 hingegen nicht erhöht.

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung · 19

- Abfertigung neu (BMSVG) · 21
- Alterspension, vorzeitige · 20
- Anrechnung von Karenz · 18
- Anrechnung von Versorgungsleistung · 19, 20
- anrechnung, ArbeiterInnendienstzeiten · 19
- Betriebsvereinbarung · 21
- Elternschaftsaustritt · 18
- Elternteilzeit · 20
- Günstigkeitsklausel · 19
- Regelpensionsalter · 19
- Teilzeit · 20
- Todfallsabfertigung · 22
- Wegfall wegen Versorgungsleistung · 19, 20

Abgeltung

- Belastungen · 69

Abordnung zu Begräbnis

- Arbeitsverhinderung · 17

Abrechnung

- Dienstreise · 35
- Kilometergeld · 32

All-in-Vereinbarungen

- Erklärung, gemeinsame,
Kollektivvertragsparteien · 59

Altersteilzeit · 10

- Teilzeitmehrarbeit · 15

Anrechnung · 17

- “Altzulage“ auf SEG-Zulage · 70
- ArbeiterInnendienstzeiten bei Abfertigung · 19
- ArbeiterInnendienstzeiten bei
Krankentgeltanspruch · 18
- ArbeiterInnendienstzeiten bei Kündigungsfrist ·
18
- ArbeiterInnendienstzeiten, Abfertigung · 20
- ArbeiterInnendienstzeiten,
Abfertigungsanspruch · 19
- Ausbildungsdienst (WehrG),
Beschäftigungsgruppenjahre · 40
- Bezüge, überkollektivvertragliche · 59
- Bilanzgeld, nicht auf Urlaubsgeld · 24
- Bildungskarenzdauer, dienstzeitabhängige
Ansprüche · 58
- Heimaufenthalt, nicht auf Urlaub · 18
- Ist-Gehaltserhöhung, Vorrückung · 43
- Jubiläumzahlung auf Jubiläumsgeld · 50
- Karenz, Abfertigung · 18
- Karenz, Beschäftigungsgruppenjahre · 40
- Karenz, Dienstjubiläum · 51
- Karenz, Krankentgeltanspruchsdauer · 18
- Karenz, Kündigungsfrist · 18
- Karenz, Urlaubsdauer · 18
- Krankenurlaub, nicht auf Urlaub · 18
- Lehrzeiten bei Abfertigung · 19
- Prämien, nicht auf Urlaubsgeld · 24

Präsenzdienst, Beschäftigungsgruppenjahre ·
40

Provision auf Urlaubsgeld · 23

Provision auf Weihnachtsgeld · 22

Provisionen auf Mindestgehalt · 42

Remunerationen auf Mindestgehalt · 42

Schulzeiten · 17

Sonderzahlung · 59

Sonderzuwendung auf Urlaubsgeld · 24

Sozialzulagen auf Mindestgehalt · 41

teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre · 48

Umstufung · 44

Versorgungsleistung auf Abfertigung · 19, 20

Vorarbeiterdienstzeiten,

Beschäftigungsgruppenjahre · 40

Vordienstzeiten, Beschäftigungsgruppenjahre ·
41

Vorlehre auf Lehre · 48

Zivildienst, Beschäftigungsgruppenjahre · 40

Zulagen auf Mindestgehalt · 41

ArbeiterInnendienstzeiten

Abfertigung · 19, 20

Arbeitnehmerschutz

Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 16

Dienstreise, Quartier · 30

arbeitsfrei

31. Dezember, halbtags · 3

Feiertage, gesetzliche · 61

Weihnachten · 3

Arbeitsgericht

EES-Übergangsrecht, Auslegung · 57

SEG-Zulagen · 70

Arbeitskräfteüberlassung

Bandbreite, Betriebsvereinbarung · 8

Arbeitsmittel

Telearbeit · 67

Arbeitsordnungen · 51

Arbeitsplatzbewertung

SEG-Zulagen · 69

Arbeitsunfähigkeit

Bestätigung · 18

Nächtigungsgeld · 29

Taggeld · 29

Arbeitsunfall

Dienstreise · 29

Arbeitsverhältnis

Beendigung, Gehalt · 48

Beendigung, Leistungsvolumen · 45, 46

Beginn, Gehalt · 48

Beginn, Leistungsvolumen · 45

Beginn, Urlaubsgeld · 24

Beginn, Weihnachtsgeld · 23

Arbeitsverhinderung · 17

Nächtigungsgeld · 28, 29

Taggeld · 29

Urlaubsentgelt · 25

Arbeitszeit · 2

31. Dezember · 3

Altersteilzeit · 10

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 61

Auslandsdienstreise · 34
Beruf, Familie · 2
Bewachungspersonal · 11
Chauffeure · 11
Dekadenarbeit · 9
Durchrechnungsmodelle · 5
Jugendliche · 5
Kurzarbeit · 11
Mehrleistungen · 3
Nachtarbeit · 4
Normalarbeitszeit · 2
Portiere · 11
Rufbereitschaft · 9
Ruhezeit, tägliche · 2
Sanitätsdienst · 11
Schichtarbeit · 8
Sonntagsarbeit · 9
Verkürzung der Normalarbeitszeit · 11
Vier-Tage-Woche · 9
Weihnachten · 3
Werksfeuerwehr · 11
Zeitguthaben, Beendigung · 12
Zeitschuld, Beendigung · 12

Arztbesuch
Arbeitsverhinderung · 17

Ausbildung
Ausbildungskosten · 26
Ausbildungsveranstaltung, Taggeld-Kürzung · 29
Einstufung · 37, 38
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 59
teilqualifizierende, Anrechnung auf Lehre · 48
Telearbeit · 67

Ausbildungsdienst
Einmalzahlungsoption · 72

Ausbildungsdienst (WehrG)
Anrechnung für Vorrückung · 40

Ausgangspunkt
Dienstreise · 26

Auslagenersatz, pauschaler · 30

Auslandsdienstreise · 28, 33
Arbeitszeit · 34
Gewalt, höhere · 34
Kreditkarte · 34
Sondervereinbarungen, allgemeine · 34
Taggeld · 28, 53
Überbrückungshilfe · 35
Versicherung · 34
Vorschuss · 34
Wochenende · 34

Auslandstaggeld · 28

Ausschuss, paritätischer
Schlichtung · 52
SEG-Zulagen · 70

Austritt
Jubiläumsgeld · 50
Karenz · 18

Auswahlkriterien
Leistungsvolumen · 45, 46

B

Bahn

Fahrtkostenersatz · 31
Nächtigungsgeld · 30
Reiseentgelt, Nacht · 30

Bandbreite · 6

Betriebsversammlung · 8
Durchrechnungszeitraum · 6
Entlohnung · 7
Kombinationen · 6
Leiharbeit, Betriebsvereinbarung · 8
Normalarbeitszeit, Lage · 7
Pflegefreistellung · 8
Teilzeit · 8
Überstunden · 7
Zeitguthaben · 7
Zeitkonto · 7
Zeitzuschlag · 7

Baubüro

Betriebsstätte · 27

Baustelle

keine Betriebsstätte · 27
Lenkentgelt · 31
Nahbereichstaggeld · 28
Reiseentgelt · 31

Beendigung, Arbeitsverhältnis

Abfertigung · 18, 19, 20
Abfertigung, Teilzeit · 20
Frühwarnsystem · 64
Karenz, Kündigungsfristbemessung · 18
Kündigungsfrist · 18
Urlaubsgeld · 24
Weihnachtsgeld · 23

Befristung

Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung · 25

Begräbnis

Arbeitsverhinderung · 17

Behaltspflicht

Lehrling · 25

Behördenweg

Arbeitsverhinderung · 17

Beifahrer

Reiseentgelt · 30

Beratung

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Betriebsrat · 43

Berechnung

Grundvergütung · 12

Berichterstattung

Nächtigungsgeld, Inland · 28

Berufsanfänger

Entlohnung · 37

Berufsausbildung, integrative

Einstufung · 37
Lehrlingsentschädigung · 48

Berufsschule

Dienstreise · 26

Beschäftigungsgruppen · 36

betriebliche · 40
Einstufung · 54

Beschäftigungsgruppenjahre · 40

Umstufung · 44

Betriebspension

Altersteilzeit · 11

Ruhen wegen Abfertigung · 19, 20

Betriebsrat

Änderung von Arbeitsordnungen, Zustimmung · 51

Ausbildungskosten-

Rückerstattungsvereinbarung, Information über · 26

Auslandsdienstreise, Fremdwährung, Zustimmung · 29

Bandbreite, Zustimmung · 6

Beschäftigungsgruppen, Einstufung, Mitwirkung · 36

Dienstreise, Information über Sondervereinbarungen · 34

Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung · 46

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte, Zustimmung · 44

Leistungsvolumen, Mitteilung · 46

Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung · 46

Urlaubsentgelt, Regelmäßigkeit, Zustimmung · 25

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung · 11

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel · 43

Betriebsrat, Betrieb ohne

Bandbreite · 6

Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 40

Betriebsstätte · 27

Dienstreise, Ausgangspunkt · 27

Dienstreise, Fremdwährung · 29

Dienstreise, Sondervereinbarungen · 35

Einarbeitung ganzer Tage · 5

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 6

Erhöhte Normalarbeitszeit · 5

Grundvergütung, Berechnungsart · 13

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 47

Leistungsvolumen, Namensliste · 46

Leistungsvolumen, Vermittlung · 46

Lenkentgelt · 31

Reiseentgelt · 31

Rufbereitschaft, Bezahlung · 9

Schichtarbeit · 8

Teilzeit, Abfertigung · 21

Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum · 14

Verkürzung der Normalarbeitszeit · 11

Vier-Tage-Woche · 9

Vorrückung, Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 56

Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 43

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 42

Zwölf-Stunden-Tag · 9

Betriebsstätte

Dienstreise · 26, 27

Betriebsvereinbarung

Abfertigung · 21

Abfertigung neu, Übertrittsrahmenbedingungen · 21

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 61

Dienstreise · 26

Bandbreite · 6

Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 40

Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 40

Bildungskarenz · 58

Dekadenarbeit · 9

Dienstreise, Sondervereinbarungen · 35

Einarbeitung ganzer Tage, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 5

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 6

Einmalzahlungsoption · 72

Erhöhte Normalarbeitszeit · 5

Grundvergütung, Berechnungsart · 13, 14

Günstigkeitsklausel · 51

Konjunkturklausel · 71

Leiharbeit, Bandbreite · 8

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 47

Leistungsvolumen, Aufteilung · 46

Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien · 45

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte · 44

Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung · 47

Leistungsvolumen, Zeitplan · 46

Lenkentgelt · 31

Nacharbeit, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 4

Reiseentgelt · 31

Rufbereitschaft, Bezahlung · 9

Schichtarbeit · 8

SEG-Zulagen · 69, 70

Sonderzahlung, Berechnungszeiträume · 24

Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleich · 14

Telearbeit · 49

Überstunden, Ausgleichszeitraum · 14

Überstunden, Zeitausgleich · 13

Umstufung · 44

Urlaubsentgelt, Regelmäßigkeit · 25

Urlaubsgeld, Fälligkeit · 24

Verbesserungsvorschläge, Vergütung · 26

Verteilungsoption · 73

Vier-Tage-Woche · 9

Vollzeitmehrarbeit, Ausgleichszeitraum · 14

Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 43, 56

Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 42

Zulagen, Zuschläge · 24

Betriebsversammlung

Bandbreite, Entgeltfortzahlung · 8

Betriebszugehörigkeit

Einstufung in BG B · 37

Bewachungspersonal

Arbeitszeit · 11

Biennium, fixiertes · 55

Ausnahmen · 56

Bilanzgeld

Nichtanrechnung auf Urlaubsgeld · 24

Bildschirmarbeit · 50**Bildungskarenz · 58****C****Chauffeure**

Arbeitszeit · 11

D**Deckungssumme**

Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 34

Dekadenarbeit · 9**Diensterfindung · 26****Dienstjubiläum · 50****Dienstreise · 26, 53**

Abrechnung · 35

Abrechnung, Kilometergeld · 32

Arbeitsunfähigkeit · 29

Arbeitsunfall · 29

Arbeitsverhinderung · 28, 29

Arbeitszeit, Ausland · 34

Aufwendungen, Ausland · 29

Ausbildungsveranstaltung · 29

Ausgangspunkt, einheitlicher · 26

Ausgangspunkt, Wohnsitz · 26

Auslagenersatz, pauschaler · 30

Ausland · *siehe* Auslandsdienstreise

Bahn, Lenkentgelt · 30

Bahn, Nächtigungsgeld · 30

Bahn, Wagenklasse · 31

Baubüro · 27

Baustelle · 27, 28, 31

Begriff · 26

Berichterstattung · 28

Berufsschule · 26

Betriebsrat, Information über

Sondervereinbarungen, Ausland · 34

Betriebsstätte · 27

Betriebsvereinbarung · *siehe*

Betriebsvereinbarung

Deckelung, Lenkentgelt · 30

Deckelung, Reiseentgelt · 30

Dienstzettel, Ausland · 33

Entfall, Nächtigungsgeld · 29

Entfall, Taggeld · 29

Europäische Union, Tag-, Nächtigungsgeld · 28, 53

Fahrtenbuch · 32

Fahrkosten · 31

Fahrkostenersatz · 30, 33

Feiertage · 28, 30

Flug · *siehe* Flug

Gefährdung, persönliche · 34

Gewalt, höhere · 34

Grenzübertritt · 28

Haftung, Kreditkarte · 34

Haftung, Privatauto · 32

Heimfahrt · 32

Heimreise, Gefährdung, Ausland · 35

Kilometergeld · 30, 31

Krankheit · *siehe* Krankheit

Kreditkarte, Ausland · 34

Kürzung, Nächtigungsgeld, Ausland · 28

Kürzung, Taggeld, Aus-

/Weiterbildungsveranstaltungen · 29

Kürzung, Taggeld, Ausland · 28

Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten · 28, 29

Lehrling · 26

Lenkentgelt · 30, 53

Mahlzeiten · 29

Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 28

Mautgebühren · 32

Montage · 28, 31

Montagebüro · 27

Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld · 30

Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt · 30

Nachtfahrt, Wagenklasse · 31

Nächtigungsgeld, Ausland · 28

Nächtigungsgeld, Europäische Union · 53

Nächtigungsgeld, Inland · 28

Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt · 30

Nahbereichstaggeld · 27

Parkgebühren · 32

Privatauto, Bewilligung · 31

Quartier · *siehe* Quartier

Rechnungslegung · 35

Regelungen, betriebliche · 35

Reiseaufwandsentschädigung · 27, 53

Reiseentgelt · 30

Reisevorbereitung, Ausland · 33

Risikoabdeckung, Ausland · 34

Rücktransport nach Tod · 33

Schiff, Bewilligung · 31

Schlafwagen, Bewilligung · 31

Schlafwagen, Nächtigungsgeld · 30

Sondervereinbarung, Reise-, Lenkentgelt · 31

Sondervereinbarungen, allgemein · 35

Sondervereinbarungen, Ausland · 34

Sonntag, Reiseentgelt · 30

Spital · 33

Taggeld · *siehe* Taggeld

Tod, Rücktransport · 33

Überbrückungshilfe für Angehörige · 35

Unfall mit Privatauto · 32

Urlaub · 28

Verfall · 35

Verkehrsmittel · 31

Vermittlung, Betriebsstätte · 27

Versicherung, Ausland · 34

Vorschuss, Reisekosten, Ausland · 34

Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod · 33
Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland · 34

Währung, Tag-, Nächtigungsgeld · 29

Wartezeiten, Reiseentgelt · 30

Weiterbildungsveranstaltung · 29

Wochenende, Ausland · 34

Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland · 28

Zeitausgleich · 28

Dienstverhinderung · siehe**Arbeitsverhinderung****Dienstzeiten**

- Abfertigung, Anrechnung von
ArbeiterInnendienstzeiten · 19
- ArbeiterIn, Anrechnung, Dienstjubiläum · 50
- ArbeiterIn, Krankentgelt · 19
- ArbeiterIn, Kündigungsfrist · 19

Dienstzettel

- Anmerkung · 64
- Auslandsdienstreise · 33
- EES-Übergangsrecht · 61
- Einstufung · 37
- Muster · 65
- Muster, Einstufung · 66
- Muster, Telearbeit · 66
- Telearbeit · 50

Direktor

- KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

Durchrechnungszeitraum

- SEG-Zulagen · 69

E**EhepartnerIn**

- Entbindung, Arbeitsverhinderung · 17
- Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 33
- Tod, Arbeitsverhinderung · 17
- Todfallsabfertigung · 22
- Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 35

Eheschließung

- Arbeitsverhinderung · 17

Einarbeitung ganzer Tage · 5**Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 6**

- Teilzeitmehrarbeit · 14

Einmalzahlung

- Einmalzahlungsoption · 78
- Leistungsvolumen, Sanktion · 47

Einstufung · 36, 54

- Dienstzettel · 65

Eltern

- Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 17
- Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 33
- Tod · 17
- Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 35

Elternschaftsaustritt

- Abfertigung · 18

Elternteilzeit

- Abfertigung · 20

Entbindung

- Arbeitsverhinderung · 17

Entgeltfortzahlung

- Bildungsfreistellung · 16

Entlassung

- Jubiläumsgeld · 50

Entlohnung · 36, 54, 70, siehe Sonderzahlung

- Anrechnung auf Mindestgehalt · 41
- Austrittsmonat · 48
- Berufsanfänger · 37
- Beschäftigungsgruppen · 36
- Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 40
- Biennium, fixiertes · 55

- Biennium, fixiertes, Ausnahmen · 56

- Dienstzettel, Übergangsrecht · 61

- Einmalzahlungsoption · 78

- Einstufung · 54

- Eintrittsmonat · 48

- Erhöhung, Ist-Gehalt · 36

- Fünf-Prozent-Klausel · 42

- Gleichbehandlung, Geschlecht · 36

- Ist-Gehalt · 42, 70

- Kollektivvertragsrunde · 75

- Lehrlingsentschädigung · 48

- Leistungsvolumen · 44

- Meister · 49

- Mindestgehalt · 41

- Mindestgehalt, Erklärung, gemeinsame,
Kollektivvertragsparteien · 60

- Regelungen, betriebliche,
Anpassungsempfehlung · 57

- Stundengehalt · 36

- Teilzeit, Mindestgehalt · 41

- Tod, Gehaltszahlung · 21

- Umstufung · 43, 56

- Vermittlung, Übergangsrecht, Auslegung · 57

- Verteilungsoption · 77

- Vorrückung · 40, 42, 54

Erben

- Gehaltszahlung im Todesfall · 22

- Todfallsabfertigung · 22

Erhöhte Normalarbeitszeit · 5**Erhöhungen, individuelle (Leistungsvolumen) · 44****Erklärungen, gemeinsame der****Kollektivvertragsparteien**

- Vorrückungsstufe, Mindestgehalt · 60

Ermittlungsverfahren

- Leistungsvolumen · 46

Erschwerniszulage · siehe SEG-Zulagen**Europäische Union**

- Begräbnis außerhalb des Wohnortes · 17
- Reiseaufwandsentschädigung · 28, 53

F**Fachhochschulpraktikum · 49****Fahrtenbuch**

- Kilometergeld · 32

Fahrtkosten · 31**Fahrtkostenersatz · 30, 33****Feiertage**

- Einarbeitung · 6
- Entlohnung · 15
- gesetzliche · 61
- Nächtigungsgeld, Inland · 28
- Reiseentgelt, Zuschlag · 30
- Vier-Tage-Woche · 9

Ferialpraktikant · 49**Fernbleiben**

- ungerechtfertigtes, keine Sonderzahlung · 58

Firmenregelungen · siehe Regelungen, betriebliche**Flug**

- Bewilligung · 31

Grenzübertritt · 28
Nächtigungsgeld · 30
Reiseentgelt, Nacht · 30

Freizeit

Dienstreise, Heimfahrt · 32

Fremdwährung

Auslandsdienstreise · 29

Frühwarnsystem

Empfehlung · 64

Führerscheinprüfung

Arbeitsverhinderung · 17

Führung

Beschäftigungsgruppen · 38

Fünf-Prozent-Klausel

Vorrückung · 42, 56

G

Geburt

Arbeitsverhinderung · 17

Gefährdung, persönliche

Auslandsdienstreise · 34

Gefahrenzulage · siehe SEG-Zulagen

Gehalt · siehe Entlohnung

Geheimhaltung

Erfindung · 26

Gesamtstreitigkeiten

Schlichtung · 52

Geschäftsführer

KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

Geschwister

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 17

Tod, Arbeitsverhinderung · 17

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 35

Gesundheitsförderung

Bildungsfreistellung · 16

Gewalt, höhere

Auslandsdienstreise · 34

Gleichbehandlung

Geschlecht, Bildungsfreistellung · 16

Geschlecht, Einstufung, Gehalt · 36

Geschlecht, Leistungsvolumen, Gehalt · 45

Gleitzeit

Normalarbeitszeit · 2

Teilzeitmehrarbeit · 14

Großeltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 17

Grundvergütung

Teilzeitmehrarbeit · 14

Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-,

Feiertag · 12

Günstigkeitsklausel

Abfertigung · 19

bestehende Vereinbarungen · 52

Dienstjubiläum · 50

Sondereinbarungen · 51

H

Haftung

ArbeitnehmerIn, Telearbeit · 49, 67

Kreditkarte · 34

Privatauto · 32

Heimaufenthalt

Nichtanrechnung auf Urlaub · 18

Heimfahrten

Dienstreise · 32

I

Impfkosten

Auslandsdienstreise · 33

Information

Aus- und Weiterbildung, Telearbeit · 67

Befristungsablauf · 25

Betriebsrat, Ausbildungskosten,

Rückerstattungsvereinbarung · 26

Leistungsvolumen, Arbeitnehmer · 45, 46

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,

Kollektivvertragsparteien · 47

Leistungsvolumen, Betriebsrat · 46

Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise,

Arbeitnehmer · 34

schriftliche, Karenzende · 18

Inlandstaggeld · 27, 53

Ist-Gehalt · 42, 70, siehe Entlohnung

J

Jubiläumsgeld · 50

Jugendliche

Arbeitszeit · 5

K

Karenz

Anrechnung bei Abfertigung · 18

Anrechnung bei Dienstjubiläum · 51

Anrechnung bei Kündigungsfristbemessung · 18

Anrechnung, Krankenentgeltanspruchsdauer · 18

Anrechnung, Urlaubsdauer · 18

Bildungskarenz · 58

Einmalzahlungsoption · 72

Leistungsvolumen · 44

Verständigung, Karenzende · 18

Karfreitag · 61

Kilometergeld · 31

Fahrtkostenersatz · 30

Kinder

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 17

Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 33

Tod, Arbeitsverhinderung · 17

Todfallsabfertigung · 22

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 35

Kollektivvertragsparteien

All-in-Vereinbarungen, gemeinsame Erklärung · 59

Altersteilzeit, Urlaub, Empfehlung · 10

Altersteilzeit, Zusatzpension, Rückkehr zur
Vollzeitbeschäftigung, Empfehlung · 11
Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Zustimmung ·
61
Aus- und Weiterbildung, Empfehlung · 59
Auslegung, EES-Übergangsrecht · 57
Beschäftigungsgruppenjahre,
Kollektivvertragswechsel, Vereinbarung · 40
Beschäftigungsgruppenjahre,
Kollektivvertragswechsel, Zustimmung · 40
Betriebsstätte, Vermittlung · 27
Bildungskarenz, Empfehlung · 58
Bildungskarenz, Empfehlungen · 58
Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung · 58
Entlohnung, betriebliche Regelungen,
Anpassungsempfehlung · 57
frühwarnsystem, Empfehlung · 64
Kilometergeld, Empfehlung · 32
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Betriebsvereinbarung, Übermittlung · 47
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Zustimmung · 47
Leistungsvolumen, Vermittlung · 46
Lenkentgelt, Vereinbarung · 31
Reiseentgelt, Vereinbarung · 31
Schichtarbeit, Zustimmung · 8
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum,
Zustimmung · 14
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung
· 11
Vermittlung, EES-Übergangsrecht · 57
Vorrückung, Aufschub, Vereinbarung · 56
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,
Vereinbarung · 43

Kollektivvertragswechsel
Beschäftigungsgruppenjahre · 40

Krankenentgelt
Anrechnung von ArbeiterInnendienstzeiten · 19
Anspruchsdauer, Anrechnung von Karenz · 18

Krankenhausaufenthalt · siehe
Spitalsaufenthalt

Krankenrücktransportversicherung
Auslandsdienstreise · 34

Krankenurlaub
Nichtanrechnung auf Urlaub · 18

Krankheit
Dienstreise, Heimfahrt · 33
Nächtigungsgeld · 28, 33
Rücktransportversicherung · 34
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 33
Urlaubsentgelt · 25

Kreditkarte
Auslandsdienstreise · 34

Kündigung
Arbeitsverhältnis, Abfertigung · 20
Kündigungsfrist, Anrechnung von Karenz · 18
Kündigungsfrist,
ArbeiterInnendienstzeitenanrechnung · 19
Kündigungsschutz, Bildungskarenz · 58
Kündigungsschutz, Elternschaftskarenz · 18
Telearbeit · 67
Vorrückung, Ausnahme · 42
während Behaltezeit · 25

Kurzarbeit · 11

Kürzung

Nächtigungsgeld, Ausland · 28
Taggeld, Ausland · 28
Taggeld, Mahlzeiten · 28, 29

L

LebenspartnerIn

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 17
Krankheit, Tod, Dienstreise, Heimfahrt · 33
Tod, Arbeitsverhinderung · 17
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 35

Lehre

Abfertigung · 19
Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung ·
48
Beendigung, Behaltspflicht · 25
Berufsausbildung, integrative · 48
Dienstreise · 26
Einmalzahlungsoption · 72
Internatskosten · 48
Krankenentgelt, Nichtanrechnung von Lehrzeit
· 18
KV-Geltungsbereich · 1
Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 37, 38, 39
Lehrlingsentschädigung · 48
Lehrlingsentschädigung, Erhöhung · 75
Urlaubsgeld · 23
Vorlehre, Anrechnung · 48
Weihnachtsgeld · 23

Leiharbeit

Bandbreite, Betriebsvereinbarung · 8

Leistungsvolumen · 44

Anpassung · 47
Anrechnung auf Vorrückung · 43
Aufteilungsverfahren · 46
Auswahl-, Aufteilungskriterien · 45
Ermittlungsverfahren · 46
Information der Arbeitnehmer · 45
KV-Wechsel · 47
Vermittlung, Kollektivvertragsparteien · 46
Verringerung, zwingende wirtschaftliche
Gründe · 47

Lenkentgelt · 30, 53

M

Mahlzeiten

Taggeld, Kürzung · 28, 29

Mautgebühren · 32

Mehrleistungen

Definitionen · 3
Vergütung · 12

Meister

Beschäftigungsgruppenjahre · 40
Einstufung · 39
Gehälter · 49

Mindestgehalt · 41

Erhöhung · 75

Mitteilung · siehe Information

Mitwirkung

Beschäftigungsgruppen, Einstufung,
Betriebsrat · 36

Montage · 26, 53

Montagebüro, Betriebsstätte · 27
Nahbereichstaggeld · 28
Reise-, Lenkentgelt · 31

N

Nacharbeit · 4

Nacharbeitszulage · 16

Nachtfahrt, -flug

Fahrtkostenersatz für Bahn · 31
Nächtigungsgeld · 30
Reiseentgelt · 30

Nächtigungsgeld

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 33
Entfall · 29
Europäische Union · 28, 53
Höhe, Ausland · 28
Höhe, Inland · 28
Krankheit · 33
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 28

Nahbereich

Nahbereichstaggeld · 27
Reise-, Lenkentgelt · 30

Namensliste

Leistungsvolumen · 46
Vorrückung, Ausnahme · 43

Normalarbeitszeit · 2

Ausland · 34

P

Parkgebühren · 32

Patentrecht · 26

Pauschale · siehe Überstundenpauschale

Bandbreite · 7
Dienstreise · 35
Dienstreise, Auslagenersatz · 30
Kilometergeld · 32
SEG-Zulagen · 69
Sonderzahlung · 59
Vollzeitmehrarbeit, Berechnung · 15

Pilotprojekt

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 61

Portiere

Arbeitszeit · 11

Postensuchtage

Befristung · 25

Praktikanten

Entlohnung · 49
Pflichtpraktikanten, KV-Geltungsbereichs-
Ausnahme · 1

Prämie

Nichtanrechnung auf Urlaubsgeld · 24

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung · 40
Einmalzahlungsoption · 72
Leistungsvolumen · 44

Probemonat · 25

Projektleitung

Einstufung · 38

Provision

Anrechnung auf Urlaubsgeld · 23
Anrechnung auf Weihnachtsgeld · 22
Leistungsvolumen · 45
Urlaubsgeld bei Fixum · 23
Weihnachtsgeld bei Fixum · 22

Provisionsvertreter

Vorrückung, Ausnahme · 42

Prüfungsvorbereitung · 16

Q

Quartier

Dienstreise, Angemessenheit · 30
Dienstreise, Nächtigungsgeld · 29
Dienstreise, Nächtigungskostenerstattung · 28
Dienstreise, Reise-, Lenkentgelt · 31
Dienstreise, Spitalsaufenthalt · 33
Kosten, Lehrling · 48

R

Rechnungslegung, Dienstreise · 35

Regelmäßigkeit

Urlaubsentgelt · 25
Urlaubsentgelt, Überstunden · 25

Regelungen, betriebliche · siehe auch

Sonderevereinbarungen

Dienstreise · 35
Entlohnung, Anpassungsempfehlung · 57

Reiseaufwandsentschädigung

Ausland · 28
Inland · 27

Reiseentgelt · 30

Nachtfahrt, -flug · 30

Reisevorbereitung

Auslandsdienstreise · 33

Remunerationen

Anrechnung auf Mindestgehalt · 42

Rückerstattung · siehe Rückzahlung

Rücktransport

Dienstreise, Tod · 33

Rücktritt

Übertritt zu Abfertigung neu · 21

Rückzahlung

Ausbildungskosten · 26

Rufbereitschaft · 9

Ruhen

Versorgungsleistung wegen Abfertigung · 19,
20

Ruhezeit, tägliche · 2

S

Sanitätsdienst

Arbeitszeit · 11

Schichtarbeit · 8
Schichtzulage · 16
Schiffsfahrten
 Bewilligung · 31
Schlafwagen
 Bewilligung · 31
 Nächtigungsgeld · 30
Schlichtung
 Gesamtstreitigkeiten · 52
 Prüfungsvorbereitung · 16
Schmutzzulage · *siehe* SEG-Zulagen
Schriftform
 Abrechnung, Dienstreise · 35
 Dienstreise, Ausgangspunkt · 27
 Dienstreise, Sondervereinbarung · 31
 Dienstreise, Stammbetriebsstätte · 26
 Fahrtkostenersatz · 32
 Leistungsvolumen, Erhöhung, Information · 45
 Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung · 29
 Risikoabdeckung, Dienstreise · 34
 Sondervereinbarungen, Dienstreise · 34, 35
 Vereinbarung, Telearbeit · 49
 Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betrieb ohne Betriebsrat · 11
 Verständigung, Karenzende · 18
Schule
 Berufsschule, Dienstreise · 26
 Einstufung · 37, 38
 Schülerheim, Internatskosten · 48
Schwiegereltern
 Tod, Arbeitsverhinderung · 17
SEG-Zulagen · 68
 „Altzulage“, Betriebsvereinbarung · 70
 Arbeitsgericht · 70
 Arbeitsplatzbewertung, Betriebsvereinbarung · 69
 Ausschuss, paritätischer · 70
 Betriebsvereinbarung · 69
 Durchrechnungszeitraum · 69
 Einführungsvorschriften · 70
 Höhe · 68
 Pauschale · 69
 Verfall · 70
Sondervereinbarungen · 51
Sonderzahlungen
 Berechnung · 24
 Grundvergütung, Abgeltung · 13, 14
 Pauschale · 59
 Urlaubsgeld · 23
 Zeiten ohne Entgeltanspruch · 58
Sonntag · *siehe* **Wochenende**
 Auslandsdienstreise · 34
 Reiseentgelt, Zuschlag · 30
 Sonntagsarbeit · 9
Sonntagszuschlag · 15
Spitalsaufenthalt
 Taggeld · 33
Stammbetriebsstätte
 Dienstreise · 26
Stundengehalt · 36

T

Taggeld

Auslandsdienstreise, Inlandsanteil · 29
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 33
Entfall · 29
Europäische Union · 28, 53
Höhe, Ausland · 28
Höhe, Inland · 27, 53
Höhe, Nahbereich · 27
Krankheit · 33
Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 28
Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 29
Kürzung, Mahlzeiten · 28, 29

Teiler

Berechnung der Grundvergütung · 12

Teilqualifikations-Ausbildung

Anrechnung auf Lehre · 48
Einstufung · 37
Internatskosten · 48
Lehrlingsentschädigung · 48

Teilzeit

Abfertigung · 20
Elternteilzeit · 20
Ist-Gehalt · 42
Leistungsvolumen · 45
Mindestgehalt · 41
Sonderzahlung · 24
Teilzeitmehrarbeit, Vergütung · 14
Verkürzung der Normalarbeitszeit, geringfügige · 11

Teilzeitmehrarbeit

Definition · 3
Grundvergütung · 14
Zuschlag, Beendigung · 12

Telearbeit · 49

Dienstzettel · 66

Tod

Arbeitnehmer, Abfertigung · 22
Arbeitnehmer, Dienstreise, Rücktransport · 33
Arbeitnehmer, Gehalt · 21
Arbeitnehmer, Unfallversicherung · 34
Arbeitsverhinderung · 17
Dienstreise, Heimfahrt · 33

Topf · *siehe* **Leistungsvolumen**

U

Überbrückungshilfe

Dienstreise, Ausland · 35

Übergangsrecht

Dienstreiserecht · 53
Entlohnungssystem · 54

Überleitungstabelle

Verwendungs-, Beschäftigungsgruppe · 54

Überstunden

Definition · 3
Lenkengelt · 30
Pauschale, Berechnung · 15
Urlaubsentgelt · 25

Urlaubsgeld · 23
Weihnachtsgeld · 22
Zeitausgleich · 13
Zuschlag · 13
Überstundenpauschale
Erhöhung · 71
Übertritt zu Abfertigung neu
Rücktritt · 21
Umstrukturierung
Leistungsvolumen · 47
Umstufung · 43, 56
Unfall · siehe Arbeitsunfall
Privatauto · 32
Unfallversicherung
Auslandsdienstreise · 34
Unterhaltsansprüche
Vorschuss · 35
Untersuchung, ärztliche
Nachtarbeit · 4
Urlaub
Dauer, Anrechnung von Karenz · 18
Dauer, Anrechnung von Mittelschule · 18
Dienstreise, Heimfahrt · 32, 33
Heimaufenthalt, Nichtanrechnung · 18
Krankurlaub, Nichtanrechnung · 18
Nächtigungsgeld, Inland · 28
Urlaubsentgelt · 25
Urlaubsgeld · 23, siehe Sonderzahlung
Nichtanrechnung von Bilanzgeld · 24
SEG-Zulagen · 70

V

Verbesserungsvorschläge · 26
Verfall
Dienstreise · 35
Heimfahrt · 32
SEG-Zulagen · 70
Verkehrsmittel · 31
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 33
Vermittlung der Kollektivvertragsparteien
Auslegung, EES-Übergangsrecht · 57
Dienstreise, Betriebsstätte · 27
Leistungsvolumen · 46
Verschwiegenheit
Vermittler, Leistungsvolumen · 46
Versetzung
Nachtarbeit · 4
Versicherung
Auslandsdienstreise · 34
Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 33
Versöhnungstag · 61
Versorgungsleistung
Anrechnung auf Abfertigung · 19, 20
Ruhe wegen Abfertigung · 19, 20
Verständigung, schriftliche
Karenzende · 18
Verteilungsoption · 77
Verwendungsgruppen · siehe Beschäftigungsgruppen
Vier-Tage-Woche · 9
Visa-Gebühren

Auslandsdienstreise · 33
Vollzeitmehrarbeit
Definition · 3
Vergütung · 13
Volontär
KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1
Vorarbeiter · 40
Vordienstzeiten
Anrechnung · 41
Beschäftigungsgruppenjahre · 40
Vorlehre
Anrechnung auf Lehre · 48
Vorrückung · 40
Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 56
Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel · 42
Ausnahme/Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 43
Biennium, fixiertes · 55
Ist-Gehalt · 42
Ist-Gehalt, Ausnahmen · 42
Ist-Gehaltserhöhung, Anrechnung · 43
Vorrückungsstufe · 40, 54
Vorrückungsstufe, Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 60
Vorrückungsstufe, Umstufung · 43
Vorrückungstabelle · 55
Vorrückungswerte · 40
Vorrückungszeitpunkt · 41
Vorschuss
Reisekosten, Auslandsdienstreise · 34
Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 33
Unterhaltsansprüche, Auslandsdienstreise · 35
Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise · 34
Vorstand
KV-Geltungsbereichs-Ausnahme · 1

W

Wartezeit
Karenz, Anrechnung bei Abfertigung · 18
Wartezeiten, Reiseentgelt · 30
Weihnachten
arbeitsfrei · 3
Weihnachtsgeld
SEG-Zulagen · 70
Weiterbildung
Bildungskarenz · 58
Erklärung, gemeinsame, Kollektivvertragsparteien · 59
Nachtarbeit · 5
Telearbeit · 67
Weiterbildungsveranstaltung, Taggeldkürzung · 29
Werksfeuerwehr
Arbeitszeit · 11
Wirtschaftliche Schwierigkeiten
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 47
Vorrückung, Aufschiebung · 56
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 43

Witwe/Witwer

Todfallsabfertigung · 22

Wochenende · siehe Sonntag

Auslandsdienstreise · 34

Nächtigungsgeld, Inland · 28

Wohnsitz

Dienstreise, Ausgangspunkt · 26

Wohnungswechsel

Arbeitsverhinderung · 17

Schichtzulage · 16

SEG-Zulagen · 24

Sonderzahlung, Berechnung · 24

Sonntag · 15

Teilzeitmehrarbeit · 14

Überstunde · 13

Verfall · 70

Vollzeitmehrarbeit · 13

Zusammentreffen · 15

Zustimmung

Arbeitsordnungen, Betriebsrat · 51

Arbeitszeitmodelle, Erprobung,

Kollektivvertragsparteien · 61

Auslandsdienstreise, Fremdwährung,

Betriebsrat · 29

Bandbreite, Betriebsrat · 6

Beschäftigungsgruppenjahre,

Kollektivvertragswechsel,

Kollektivvertragsparteien · 40

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,

Kollektivvertragsparteien · 47

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter

und Angestellte, Betriebsrat · 44

Schichtarbeit, Kollektivvertragsparteien · 8

Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum,

Kollektivvertragsparteien, · 14

Urlaubsentgelt, Betriebsrat · 25

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betriebsrat · 11

Verkürzung der Normalarbeitszeit,

Kollektivvertragsparteien · 11

Vorrückung, Aufschub,

Kollektivvertragsparteien · 56

Zweckausbildung · 37

Z**Zeitausgleich**

Nächtigungsgeld, Inland · 28

Überstunden · 13

Vollzeitmehrarbeit · 13

Zeitguthaben

Beendigung · 12

Verbrauch · 14

Zeitschuld

Beendigung · 12

Zivildienst

Anrechnung für Vorrückung · 40

Einmalzahlungsoption · 72

Leistungsvolumen · 44

Zulagen, Zuschläge · 12

Arbeitsgericht · 70

Bandbreite · 7

Betriebsvereinbarung · 70

Erhöhung · 75

Höhe · 68

Nachtarbeit · 16, 24

Pauschale · 69

Reiseentgelt · 30

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN (WERTE 2009/10 IN €)

Änderungen und Ergänzungen sind in Fettdruck hervorgehoben.

STAAT	TAGGELD				NÄCHTIGUNGSGELD			
	INLANDSTAGGELD				1. – 7. TAG		ab 8. TAG	
ÖSTERREICH	43,96*				24,38*		14,81*	
EU	1. – 28. Tag		ab 29. Tag		1. – 28. Tag		ab 29. Tag	
BELGIEN	43,96*		43,96*		24,38*		20,43	
Brüssel					32,00		28,80	
DÄNEMARK					41,40		37,26	
DEUTSCHLAND					27,90		25,11	
Grenzorte					24,38*		16,29	
FINNLAND					41,40		37,26	
FRANKREICH					24,38*		21,60	
Paris, Straßburg					32,70		29,43	
GRIECHENLAND					24,38*		20,97	
IRLAND					33,10		29,79	
ITALIEN					27,90		25,11	
Rom, Mailand					36,40		32,76	
Grenzorte					24,38*		16,29	
LUXEMBURG					24,38*		20,43	
NIEDERLANDE					27,90		25,11	
PORTUGAL					24,38*		20,43	
SCHWEDEN	41,40		37,26					
SPANIEN	30,50		27,45					
VER. KÖNIGR. (UK)	36,40		32,76					
London	41,40		37,26					
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
BULGARIEN	34,00	37,00	30,60	33,30	24,38*	24,38	20,43	20,43
ESTLAND, LETT- LAND, LITAUEN	43,96*	43,96	43,96*	43,96	31,00	31,00	27,90	27,90
MALTA	39,10	42,10	35,19	37,89	30,10	30,10	27,09	27,09
POLEN	41,70	43,96	37,53	43,96	25,10	25,10	22,59	22,59
RUMÄNIEN	39,80	42,80	35,82	38,52	27,30	27,30	24,57	24,57
SLOWAKEI	36,90	39,90	33,21	35,91	24,38*	24,38	14,81*	14,81
Pressburg	40,00	43,00	36,00	38,70	24,40	24,40	21,96	21,96
SLOWENIEN	40,00	43,00	36,00	38,70	24,38*	24,38	20,97	20,97
Grenzorte	36,90	39,90	33,21	35,91	24,38*	24,38	14,81*	14,81
TSCHECHIEN	40,00	43,00	36,00	38,70	24,40	24,40	21,96	21,96
Grenzorte	36,90	39,90	33,21	35,91	24,38*	24,38	14,81*	14,81
UNGARN	35,60	38,60	32,04	34,74	26,60	26,60	23,94	23,94
Budapest	40,00	43,00	36,00	38,70	26,60	26,60	23,94	23,94
Grenzorte	35,60	38,60	32,04	34,74	24,38*	24,38	16,29	16,29
ZYPERN	37,60	40,60	33,84	36,54	30,50	30,50	27,45	27,45

* Wert ab 1.5.2009.

MINDESTGEHÄLTER AB 1.5.2009 (WERTE IN €)

BG	Grund- stufe	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	1.431,45	–	–	–	–	–	–
B	1.454,02	1.483,10	1.512,18	1.526,72	1.541,26	29,08	14,54
C	1.595,92	1.643,80	1.691,68	1.715,62	1.739,56	47,88	23,94
D	1.704,57	1.755,71	1.806,85	1.832,42	1.857,99	51,14	25,57
E	1.955,25	2.033,46	2.111,67	2.150,78	2.189,89	78,21	39,11
F	2.204,36	2.292,54	2.380,72	2.424,81	2.468,90	88,18	44,09
G	2.540,05	2.641,66	2.743,27	2.794,08	2.844,89	101,61	50,81
H	2.794,27	2.906,05	3.017,83	3.073,72	3.129,61	111,78	55,89
I	3.418,91	3.555,68	3.692,45	3.760,84	3.829,23	136,77	68,39
J	3.760,96	3.911,40	4.061,84	4.137,06	4.212,28	150,44	75,22
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.972,06	5.170,94	5.270,38	5.369,82	5.469,26	198,88	99,44