

Kollektivvertrag für Arbeiter

der Elektro- und Elektronikindustrie
(KVArbEEI)

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

I.	KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	1
II.	GELTUNGSBEREICH	1
III.	GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	1
IV.	BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	1
	Beginn.....	1
	Ende	2
	Weiterverwendungszeit	3
V.	BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	3
VI.	ARBEITSZEIT	4
	Normalarbeitszeit – Grundsätze	4
	Festsetzung der Lage der Arbeitszeit	4
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Interessenabwägung.....	4
	Tägliche Ruhezeit	5
	Mehrleistungen	5
	Arbeit am 24. und 31. Dezember	6
	Nachtarbeit	6
	Beschäftigung von Jugendlichen	7
	Durchrechnungsmodelle	7
	Schichtarbeit	10
	Sonntags- und Dekadenarbeit	11
	4-Tage-Woche	12
	Rufbereitschaft.....	12
	Altersteilzeit	12
	Verkürzung der Normalarbeitszeit, Kurzarbeit	13
	Arbeitszeit für Portiere, Bewachungspersonal, Werksfeuerwehren, Sanitätsdienste, Chauffeure	13
	Zeitguthaben und -schulden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	14
VIII.	DIENSTREISE UND MONTAGE	15
	Dienstreisebegriff.....	15
	Reiseaufwandsentschädigung	15
	Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	18
	Verkehrsmittel, Fahrtkosten, Kilometergeld	20
	Heimfahrten	21
	Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen.....	22
	Sondereinbarungen, betriebliche Regelungen.....	23
	Rechnungslegung, Verfall.....	24
IX.	ENTLOHNUNG	24
	Allgemeine Bestimmungen	24
	Beschäftigungsgruppen	25
	Vorrückungsstufen.....	28
	Mindestlohn	29
	Ist-Lohn.....	30
	Umstufung	32
	Individuelle Erhöhungen	32
	Lehrlinge	36
	Pflichtpraktikanten	37
X.	VERDIENSTBEGRIFF	37
XI.	BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN	37
XII.	AKKORDARBEIT	38

XIII. PRÄMIENARBEIT	39
Prämien	39
Akkordähnliche Prämien	41
XIIIa. KOMPETENZZULAGE	41
Kompetenzzulage	41
Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn	42
Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn	42
Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes	42
Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn	42
Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage	43
XIV. VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE	43
Grundvergütung für Vollzeitmehrarbeit, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	43
Vergütung für Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit und Überstunden	43
Vergütung von Teilzeitmehrarbeit	44
Pauschale	46
Sonntagszuschlag	46
Feiertagsentlohnung	46
Zusammentreffen von Zuschlägen	46
Weitergeltung bestehender Regelungen	46
Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten	46
Nachtarbeitszulage	46
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	47
Montagezulage	47
Vorarbeiterzuschlag	47
XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG	48
Fälligkeit	48
Anteilige Lohnansprüche	49
XVI. FREISTELLUNG UND ARBEITSVERHINDERUNG	49
Aus- und Weiterbildung	49
Prüfungsvorbereitung	50
Arbeitsverhinderung	50
Entgeltansprüche aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (§ 1155 ABGB)	51
XVIa. ERKRANKUNG	51
Entgeltanspruch bei Erkrankung	51
Gemeinsame Bestimmungen	52
Nachweispflicht	53
XVII. URLAUB UND URLAUBSGELD	53
Urlaub	53
Anspruch auf Urlaubsgeld	54
Berechnung des Urlaubsgeldes	55
XVIII. WEIHNACHTSGELD	55
Anspruch auf Weihnachtsgeld	55
Berechnung des Weihnachtsgeldes	56
XVIIIa. JUBILÄUMSGELD	56
XIX. ABFERTIGUNG	56
Anspruch auf Abfertigung	56
Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers	56
Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung	57

Anrechenbarkeit anderer Leistungen	58
Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	58
XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN.....	58
XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL	59
XXII. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN	59
ANHANG I – Muster eines Dienstzettels	60
ANHANG II – Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämien-	
 verdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2009.....	61
Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädi-	
gungen.....	61
Ist-Löhne.....	61
Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer	61
In Prämienentlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen	61
Konjunkturklausel	61
Einmalzahlungsoption.....	62
Verteilungsoption	63
Zulagen.....	64
Schlussbestimmungen.....	64
ANHANG III – Vereinbarung über die Erprobung betrieblicher Arbeitszeitmodelle	
 ab 1.5.2006.....	64
ANHANG IV – Brille für Bildschirmarbeit.....	64
ANHANG V – Protokoll vom 18.9.1995: Authentische Interpretation zu Abschnitt	
 XVII Punkt 10 und XVIII Punkt 6.....	65
ANHANG VI.....	65
Protokoll vom 28.10.2003 – Abfertigung.....	65
Abschlussprotokoll vom 12.12.2003	65
ANHANG VII.....	65
ANHANG VIII – Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungs-	
 karenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarn-	
 system	66
ANHANG IXa – Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems	67
Kompetenzzulage im Übergangsrecht.....	67
Umstufung nach dem 1.5.2004.....	69
Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen)	69
Arbeiterreiche Unternehmen.....	69
ANHANG IXb – Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes	70
Reiseaufwandsentschädigungen	70
Reisen außerhalb der Normalarbeitszeit	70
Weitergeltung.....	71
ANHANG IXc – Einführung des Einheitlichen Arbeitszeitrechtes	71
ANHANG X – Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen.....	71
ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS	75
Kollektivvertragsabschluss 2009.....	75
Kollektivvertragsabschluss 2010.....	80
STICHWORTVERZEICHNIS	81
REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN FÜR EU-STAA TEN	93

ABKÜRZUNGEN

ABGB.....	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AngG.....	Angestelltengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
ArbVG.....	Arbeitsverfassungsgesetz
ARÄG.....	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000
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 (Abschnitt VIII und Anhang IXb)
EES.....	Einheitliches Entlohnungssystem für ArbeiterInnen und Angestellte (Abschnitt IX und Anhang IXa)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EKUG.....	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
FEEI.....	Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
GewO.....	Gewerbeordnung
KV	Kollektivvertrag
MSchG.....	Mutterschutzgesetz
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.

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung,
andererseits.

II. GELTUNGSBEREICH

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** Für alle Betriebe, die dem vertragsschließenden Fachverband angehören.
- 3. Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer genannt.

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2009 in Kraft.
2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Beginn

1. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.
2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Verwendungszeiten in der Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen. Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I¹ erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

¹ Seite 60.

Ende

3. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Ende der Arbeitswoche durch Kündigung lösen.

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

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

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

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

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

5. Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss – sowie alle anderen Ansprüche aus dem Kollektivvertrag – mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

6. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so ist sein Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats weiterzuzahlen. Für die Dauer der Verdienstfortzahlung sind auch die aliquoten Teile von **Urlaubs- und Weihnachtsgeld** zu bezahlen. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet war.

7. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden unter Fortzahlung des Entgelts. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Freizeit mindestens 4 Stunden. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 und 3 AngG.

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 (bzw. 4) Stunden der Arbeitswoche frei.

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

beitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probe-monates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist der auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Verdienst über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendi-gung des Arbeitsverhältnisses – § 22 AngG, § 1160 ABGB) zu bezahlen.

Weiterverwendungszeit

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate weiter zu ver-wenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermona-tes endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender 6-wö- chiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Absatz bestimmten Weiterverwen- dungszeit zu kündigen.

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

V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Ar- beitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unterneh- mens, die ab 1.7.1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches gilt, dass sich dieser Anspruch um jene Anzahl von Monatsentgelten verringert, die bereits als Abfertigung für zusammenrechen- bare Arbeitsverhältnisse bezahlt wurden.

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

2. Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenz- gesetzes sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankentgelt- anspruches, des Krankengeldzuschusses, das Dienstjubiläum 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 (in Verbindung mit § 2 Arbeiter-Abfertigungsgesetz) 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 (Karenzurlauben) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Die Anrechnung von Karenzen (Karenzurlauben) für die Vorrückung (Kompetenzzulage) ist in Abschnitt IX Punkt 19² geregelt.

3. 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 Arbeitnehmer 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 § 2 Arbeiter-Abfertigungsgesetz in Verbindung mit § 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.

VI. ARBEITSZEIT³

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

² Seite 29.

³ Gilt seit 1.5.2009.

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. Bestehen 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 Punkt 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 AZG⁴ 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

⁴ Regelmäßig oder in 30 Nächten im Kalenderjahr in der Zeit von 22 bis 6 Uhr jeweils mindestens 3 Stunden.

- 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.

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 Nachtarbeit 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 (Punkt 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 durchschnitt-

liche 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 Punkt 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 (Punkt 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 (Punkt 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 der Ist-Lohn, Vorarbeiterzuschlag und alle pauschalierten Ansprüche ungekürzt. Auf Stunden bezogene Teile des Entgeltes (z.B. Zulagen, Zuschläge) sind nach den tatsächlich geleisteten Stunden abzurechnen.

Bei regelmäßiger Montagearbeit ist davon abweichend die Montagezulage zu pauschalieren. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn in den letzten 3 Monaten vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes in mindestens 7 Wochen ein Anspruch auf Montagezulage bestand. Würde infolge von Zeitausgleich Reise- bzw. Lenkengelt wegfallen, ist es fortzuzahlen.⁵ Es gebührt der auf einen Tag entfallende Durchschnittswert der letzten 13 Wochen, in denen zumindest 38,5 Stunden gearbeitet wurde und keine Fehlzeit angefallen ist.

Bei Akkord- bzw. Prämienarbeiten gemäß Abschnitt XII bzw. XIII ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet.

Zeitzuschlag, 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 Lohnausgleich vereinbart werden.

Entsprechend Punkt 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.

⁵ Beispielsweise ergibt sich bei wöchentlicher An- und Abreise durch einen arbeitsfreien Tag kein Ausfall und daher auch kein Fortzahlungsanspruch. Bei täglicher An- und Abreise würde ein ganztägiger Zeitausgleich hingegen einen Ausfall bewirken, der durch den Fortzahlungsanspruch vermieden 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 (Punkt 5) unmittelbar an die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit an. Für darüber hinausgehende Arbeitszeiten bis einschließlich der 40. Wochenstunde sind ausschließlich die Bestimmungen über die Teilzeitmehrarbeit (Abschnitt XIV Punkt 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 (Punkt 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 Be-

etriebsvereinbarung 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 Abschnitt XIV Punkt 11.⁶

29. Für im öffentlichen Interesse betriebene Großbaustellen oder Baustellen der Wildbach- und Lawinverbauung 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.

⁶ Seite 46.

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.

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:⁷

- a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG) Anspruch auf Lohnausgleich 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 Ar-

⁷ Zum Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Altersteilzeit siehe Abschnitt XIV Punkt 9 lit. c (Seite 45).

beitsleistung 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 Lohnausgleich ist nur einzubeziehen, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt (auch gemäß § 25 Konkursordnung, jedoch nicht wegen dauernder Dienstunfähigkeit bzw. Gesundheitsgefährdung) 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.

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 Stundenlohnes gemäß Abschnitt IX Punkt 5a.⁸ 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.

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 der zu viel erhaltene Lohn 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.

⁸ Stundenlohn = Monatslohn (auf Basis 38,5 Stunden) : 167.

VIII. DIENSTREISE UND MONTAGE⁹

Dienstreisebegriff

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

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

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für Dienstreisen

- ein einheitlicher Ausgangspunkt für alle an einem Dienort tätigen Arbeitnehmer (z.B. in Wien der Stephansdom) oder
 - der Wohnsitz des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt
- festgesetzt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mittels schriftlicher Einzelvereinbarung geschehen.

3. Kann betrieblich kein Einvernehmen über das Vorliegen einer Betriebsstätte erzielt werden, ist auf Wunsch des Arbeitgebers, des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch eines betroffenen Arbeitnehmers eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. Baustellen gelten nicht als Betriebsstätten.

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

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

Reiseaufwandsentschädigung

Allgemeines

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

⁹ Gruber/Winkelmayer, Kommentar zum Dienstreiserecht der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis ARD Orac, Wien 2006).
EDR-Übergangsrecht ab Seite 70 (Anhang IXb).

Inlandsdienstreisen

Inlandstaggeld

6. Bei Inlandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf Inlandstaggeld in der Höhe von € 43,96 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 € 21,98;
- mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung € 21,98;
- mehr als 12 Stunden mit Nächtigung 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 Punkt 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.

Keinen Anspruch auf Nahbereichstaggeld haben Arbeitnehmer

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

Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigestellt 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.¹⁰

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).

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

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

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

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

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

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

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 Auslandsdienstreisen¹¹

14. Werden Mittag- und/oder Abendessen einschließlich der Getränke kostenlos beigelegt oder die Kosten erstattet, kann das Taggeld pro Mahlzeit um 30% gekürzt werden (Abweichendes gilt gemäß Punkt 7 für das Nahbereichstaggeld). Wird im Ausland das Frühstück erstattet oder kostenlos beigelegt, kann das Taggeld um 15% gekürzt werden.

¹⁰ Tabelle mit den (unter Berücksichtigung des EDR-Übergangsrechtes) bei Reisen in die EU-Staaten gebührenden Tag- und Nächtigungsgeldern auf Seite 97.

¹¹ Der Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld im Krankheitsfall bzw. bei Spitalsaufenthalt ist auf Seite 21 (Punkt 32) geregelt.

Beigestellte Mahlzeiten müssen nach inländischem Standard angemessen sein; gesundheitliche oder religiöse Gründe des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen.

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

15. Ein Anspruch auf Taggeld und/oder Nächtigungsgeld besteht nicht

- bei unberechtigtem Fernbleiben,
- wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Bei einem Arbeitsunfall entfällt das Taggeld nur bei vorsätzlicher Herbeiführung, das Nächtigungsgeld entfällt nicht.

16. Ein Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht nicht, wenn

- ein Hotelzimmer oder angemessenes Quartier beigestellt wird,
- die Kosten der Nächtigung – gegen Beleg – erstattet werden,
- in die Zeit von 22 bis 6 Uhr mindestens 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-Lohnes¹² (Akkord- bzw. Prämien-durchschnittslohnes) ohne Zulagen und Zuschläge; es besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Die Berechnungsgrundlage für das Reiseentgelt ist mit dem Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G¹³ begrenzt. Für Reisen an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50%.

¹² Minutengenaue Berechnung bei Vollzeitbeschäftigung:
Ist-Grundlohn : 167 = Ist-Stundenlohn; Ist-Stundenlohn : 60 = Ist-Minutenlohn.

¹³ EDR-Übergangsrecht auf Seite 70 (Anhang IXb Punkt 3).

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

Lenkentgelt

19. Wenn der Arbeitnehmer während einer Dienstreise ein Fahrzeug im Auftrag des Arbeitgebers selbst lenkt, gebührt ihm für die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistete Lenkzeit an Stelle des Reiseentgeltes die Überstundenvergütung. Der Berechnung der Überstundenvergütung ist höchstens der Mindestlohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H¹⁴ zugrunde zu legen.

Gemeinsame Bestimmungen für Reise- und Lenkentgelt

20. Für Reise- bzw. Lenkzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt mindestens ein Stundenlohn (Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohn) bzw. die Vergütung für eine Überstunde. Wenn der Hin- oder der Rückweg innerhalb der Normalarbeitszeit zurückgelegt wird, gebührt mindestens 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:

- 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. Lenkentgelt; 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. Lenkentgelt 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. Lenkentgeltes auf Basis des Mindestlohnes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien eine derartige Regelung treffen.¹⁵

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

¹⁴ EDR-Übergangsrecht auf Seite 71 (Anhang IXb Punkt 4).

¹⁵ EDR-Übergangsrecht auf Seite 71 (Anhang IXb Punkt 8).

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 Punkt 5 bis 28 zu erfüllen.

30. Wird die Heimfahrt nicht spätestens 2 Monate nach Ablauf der 2 bzw. 9 Dienstreise-Monate angetreten, verfällt der Anspruch. Wenn die Heimfahrt aus betrieblichen Gründen nicht angetreten werden kann, gebührt bis zu einer Heimfahrt für jeden darüber hinausgehenden vollen Dienstreise-Monat die Hälfte bzw. 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 der Dienstreise außerhalb Europas, besteht Anspruch auf einen anschließenden Urlaub.

Heimfahrt aus besonderen Gründen

32. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Heimfahrt zum ständigen inländischen Wohnsitz, wenn

- er erkrankt und die Heimfahrt nachweislich von einem Arzt empfohlen wurde,
- er einen mindestens einwöchigen Urlaub antritt oder
- ein naher Familienangehöriger (Ehe- bzw. Lebenspartner, Kind, Adoptiv- bzw. Stiefkind, Eltern) schwer erkrankt oder stirbt.

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

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

Fahrtkostenersatz im Inland

33. Wenn das Reiseziel innerhalb Österreichs liegt und mehr als 70 km Luftlinie von der Betriebsstätte entfernt ist, sind nach dem 1. Dienstreise-Monat in jenen Monaten, in denen keine Heimfahrt gemäß Punkt 29 bis 32 in Anspruch genommen wurde, die Fahrtkosten für eine Hin- und Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bahn 2. Klasse) zu ersetzen.

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

Rücktransport im Todesfall

34. Stirbt der Arbeitnehmer während einer Dienstreise, hat der Arbeitgeber auf Verlangen eines nahen Familienangehörigen (Punkt 32) vorschussweise die notwendigen Kosten des

Rücktransportes bis zu einer Höhe von € 8.000,- zu übernehmen. Soweit Dritte (z.B. 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 seinen Lohn, hat der Arbeitgeber den Angehörigen auf ihr Verlangen für die Dauer von bis zu 6 Monaten jenen Lohn vorschussweise als Überbrückungshilfe zu zahlen, den 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.

Sondereinbarungen, betriebliche Regelungen

43. Für Arbeitnehmer,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) oder
- zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind oder

- in Betrieben ohne Betriebsrat können einvernehmlich andere, den kollektivvertraglichen Ansprüchen insgesamt gleichwertige Formen der Entschädigung schriftlich vereinbart werden (z.B. Pauschalen, Auslandszulagen oder andere Vergütungen).

44. Über die Anpassung bestehender oder die Gestaltung neuer betrieblicher Regelungen für Dienstreisen bzw. Montage (insbesondere bei Pauschalierung) können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien derartige Regelungen treffen.

Rechnungslegung, Verfall

45. Die schriftliche Abrechnung von Ansprüchen aus Dienstreisen hat für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Abrechnung nicht innerhalb von 6 Kalendermonaten nach Rückkehr von der Dienstreise erfolgt. Im Fall unverschuldeter Verhinderung an der Abrechnung beginnt diese Frist ab Wegfall des Hinderungsgrundes.

IX. ENTLOHNUNG¹⁶

Allgemeine Bestimmungen

- 1.** Die Höhe der Mindestgrundlöhne wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
- 2.** Bei Vollendung des 2., 4., 7. und 10. Beschäftigungsgruppenjahres wird der Mindestgrund- und Ist-Grundlohn des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweiligen Vorrückungswert erhöht.
- 3.** Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Grundlöhne bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem Leistungsvolumen¹⁷ erhöht.
- 4.** Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang II¹⁸ geregelt.
- 5.** In der Folge ist unter „Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn zu verstehen.
- 5a.** Zur Berechnung des Stundenlohnes ist bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden der Ist-Lohn durch 167 zu teilen; bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist der Ist-Lohn durch 4,33 und durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen.
- 6.** Die nachstehenden Regelungen bilden ein für ArbeiterInnen und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

¹⁶ *Gruber/Winkelmayer*, Kommentar zum Arbeiter-Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie (LexisNexis ARD Orac, Wien 2004).
EES-Übergangsrecht ab Seite 67 (Anhang IXa).

¹⁷ Seite 32 (Individuelle Erhöhungen).

¹⁸ Seite 60.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der 11 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.
9. Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.
10. Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Lohnes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.
11. Im Hinblick auf die Regelung des Vorarbeiterzuschlages (Abschnitt XIV Punkt 22¹⁹) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppendefinitionen

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.

¹⁹ Seite 47.

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 der Mindestlohn dieser Beschäftigungsgruppe für höchstens 12 Monate um bis zu 5% unterschritten werden.

Beschäftigungsgruppe E

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

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 der Mindestlohn 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.²⁰

Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.²¹

Für Berufsanfänger nach Abschluss der Hochschulausbildung kann der Mindestlohn 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 Arbeits- erfahrung 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.

²⁰ Beachte Punkt 11, Seite 25.

²¹ Beachte Punkt 11, Seite 25.

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurz- bezeichnung	BG
Hilfsmeister	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit <ul style="list-style-type: none"> - 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 Mindestlohnes 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 Mindestlöhne der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Bei jeder betrieblichen Beschäftigungsgruppe müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages eingehalten werden. Insbesondere dürfen die Mindestlöhne der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nicht unterschritten werden. Weiters müssen Lohnerhöhungen mindestens um die jeweiligen Vorrückungswerte vorgehen 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 Punktes 20 (Vordienstzeiten) anzurechnen. Abweichen-

des 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.

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestlohntabelle (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 der Mindestlohn 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 Mindestlohntabelle mit dem Zeitpunkt einer Vorrückung zusammen, ist der Vorrückungswert der neuen Mindestlohntabelle heranzuziehen.

Anrechnungen auf den Mindestlohn

25. Regelmäßige Überzahlungen des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen gelten als Bestandteil des Monatslohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII²² und XIII²³) fallen, oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelteten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenzuschüsse sind nicht Bestandteil des Monatslohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

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

27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die das Weihnachtsgeld (gemäß Abschnitt XVIII²⁴) und das Urlaubsgeld (gemäß Abschnitt XVII²⁵) um mehr als den Dezemberlohn überschritten werden.

Ist-Lohn

Wirkung von Vorrückungen

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

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

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Löhne

29. Punkt 28 gilt nicht für:

- Provisionsvertreter,

²² Seite 38.

²³ Seite 39.

²⁴ Seite 55.

²⁵ Seite 53.

- 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 Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, entsteht.

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

In Betrieben mit bis zu 5 Arbeitnehmern kann jeweils für 2 aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Vorrückung gemäß Punkt 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.

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 Ausnahmen oder ein Aufschub von der ist-lohn-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-Lohnes 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 (Punkte 37 bis 52) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

33. Liegt der bisherige Mindestlohn unter dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe oder entspricht er diesem, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

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

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

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

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

35. Liegt der Ist-Lohn über dem Mindestlohn der Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Lohn ändert sich dadurch nicht.

In diesem Fall sind anlässlich der Umstufung und bis zu 6 Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen gemäß Punkt 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 Lohnsumme zu ermitteln (Leistungsvolumen) und ausschließlich für individuelle Lohnerhöhungen 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 Löhne (bei All-in-Bezügen/Pauschalbezügen diese) für September aller am 30. September (Ermittlungstichtag) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Die Löhne 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 Löhne von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im September begonnen hat, sind auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die Löhne 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 der jeweilige Mindestlohn 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 Punkt 39 lit. a bis e sowie
- 0,27% der Bemessungsgrundlage gemäß Punkt 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 Löhne, 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 Löhne aus dem Leistungsvolumen erhalten;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Lohnes aus dem Leistungsvolumen erhalten hat. Dies gilt nicht bei Leistungslöhnern.

42. Bei der Aufteilung des Leistungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist der Lohn 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 Löhne 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 Löhne anzuführen sind.

49. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste der ausgewählten Arbeitnehmer mit Angabe der Erhöhungen der Löhne der einzelnen Arbeitnehmer zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des 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 Punkten 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 Löhne 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 Löhne der einzelnen Arbeitnehmer) zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl der betreffenden Arbeitnehmer zu nennen.

55. Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler (Punkt 51 Abs. 2) auf den Arbeitgeber ein, das Leistungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 47) vorzunehmen.

56. Wurde nicht das gesamte Leistungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

- a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Löhne allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Leistungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (gemäß Punkt 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 Punkte 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 Lohnerhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (Punkt 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 Punkte 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages zugrunde zu legen. Die Lohnerhöhungen 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.

Pflichtpraktikanten

66. Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von Punkt 1 bis 62 für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspraktika aufgrund des Schulversuchs bei 4-jährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 918,62.²⁶ Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. 4 Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

X. VERDIENSTBEGRIFF

Monatsverdienst ist der Arbeitslohn (einschließlich Kompetenzzulage²⁷), bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit. Bei hauptberuflichem Bewachungspersonal (Werkschutz), Portieren, Chauffeuren und Beifahrern, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zugrunde zu legen.

Bei Pauschalentlohnungen auf Montage- und Baustellen gebührt für jene Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit mehr als die Hälfte der Zeit im Pauschale beschäftigt worden sind, an Stelle des 13-Wochen-Durchschnitts der eingestufte Monatslohn mit einem Zuschlag von 25%.

In den Monatsverdienst sind einzubeziehen:

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

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

XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN

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

²⁶ Dieser Wert wurde 2009 nicht erhöht.

²⁷ Seite 41.

XII. AKKORDARBEIT

- 1.** Die Akkorde sind so zu erstellen, dass ein durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer bei Normalleistung den betrieblichen Akkordrichtsatz seiner Beschäftigungsgruppe verdient.
- 2.** Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der Grundstufe der entsprechenden Beschäftigungsgruppe liegen und einen Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) ermöglichen, der jedenfalls um 30% höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.
- 3.** Die Akkorde sind entsprechend einer Vereinbarung unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz festzusetzen; soweit wie möglich erfolgt die Festsetzung auf Grund objektiver Messgrößen (zum Beispiel Arbeits- und Zeitstudien). Die Akkordvorgaben sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes zu erstellen. Für gleiche Arbeitsleistung gebührt gleicher Lohn.
- 4.** Bei der Erstellung der Akkorde ist von der Normalleistung auszugehen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann. Die einzelnen Bestimmungsgrößen dieser Definition richten sich nach dem vereinbarten Akkordsystem.
- 5.** Die Akkorde sind vor Beginn der Akkordarbeit den Arbeitnehmern in geeigneter Form (Akkordzettel, Kundmachung usw.) zur Kenntnis zu bringen.
- 6.** Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Akkordes durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so darf dies zu keiner Herabsetzung der Akkordvorgabe führen, außer es liegen die Voraussetzungen des Punktes 9 vor.
- 7.** Der Minderverdienst zufolge einer nachweisbar unrichtig erstellten Akkordvorgabe kann auch innerhalb einer Lohnperiode durch den Mehrverdienst bei anderen Akkorden infolge einer entsprechenden Vorgabe nicht ausgeglichen werden. In diesem Fall sind die unrichtigen Akkordvorgaben auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrates jeweils gemäß Punkt 3 zu überprüfen und richtig zu stellen.
- 8.** Unterschreitet der Akkordlohn ohne Verschulden des Arbeitnehmers, aber aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Kollektivvertragslohn, so ist dieser dem Arbeitnehmer auszuzahlen.
- 9.** Eine Änderung von bereits feststehenden Akkorden setzt eine geänderte Arbeitsmethode oder eine Änderung der technischen Einrichtungen, wie Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen und dergleichen, voraus.
- 10.** Ergeben sich durch Umstände, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (zum Beispiel hartes, fehlerhaftes Material) und die auch nicht auf höherer Gewalt beruhen, Zeitver säumnisse, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

- 11.** Wenn die Überprüfung einer beanstandeten Akkordvorgabe eine Änderung ergibt, so ist der geänderte Akkord frühestens ab Beginn der zum Zeitpunkt der Beanstandung laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.
- 12.** Wird ein im Akkord beschäftigter Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Tage der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 13 und 14 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.
- 13.** Ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern, die in den Zeitlohn versetzt werden, wird bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt. Als ständig im Akkord beschäftigt gelten jene Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Arbeitswochen mehr als die Hälfte der Zeit im Akkord gearbeitet haben.
- 14.** Nicht ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zur Dauer von 4 Wochen ihr Akkorddurchschnittslohn weiterbezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst werden, die laufende Akkordarbeit vorübergehend (ohne dauernde Versetzung in den Zeitlohn) zu unterbrechen und Zeitlohnarbeit zu verrichten.
- 15.** Die Weiterbezahlung des Akkorddurchschnittes gemäß Punkt 13 und 14 gebührt dann nicht, wenn die Akkordarbeit durch Ereignisse unmöglich wird, die vom Unternehmen nicht verschuldet worden sind (z.B. Auftragsstornierung, Materialmangel, Maschinenstörung).
- 16.** Wird durch vorübergehende Störungen an Maschinen oder Einrichtungen die Akkordarbeit unmöglich und wird der Arbeitnehmer zur Behebung dieser Störungen herangezogen, so gebührt ihm bis zur Dauer von 4 Wochen sein Akkorddurchschnittslohn.
- 17.** Für die regelmäßige wöchentliche Reinigung der Maschinen ist, sofern dies durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt und sie nicht bereits im Verteilzeitzuschlag enthalten ist, dem Arbeitnehmer die entsprechende Zeit einzuräumen und mit seinem Akkorddurchschnittslohn zu vergüten.
- 18.** Der Akkorddurchschnittslohn ist der durchschnittliche Akkordlohn der letzten 13 im Akkord gearbeiteten und abgerechneten Wochen (beziehungsweise 3 Monate oder Kalendervierteljahr).
- 19.** Bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.
- 20.** Soweit Arbeiten auf Montage- oder Baustellen im Pauschale vergeben werden, finden die Akkordbestimmungen dieses Kollektivvertrages keine Anwendung.
- 21.** Bei offenkundiger Umgehung der Akkordbestimmungen werden auf Antrag des Betriebsrates die Kollektivvertragspartner auf eine vertragskonforme Regelung hinwirken.

XIII. PRÄMIENARBEIT

Prämien

- 1.** Eine Prämientlohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prä-

mie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruht.

2. Die Prämie vergütet die zusätzliche Leistung des Arbeitnehmers im Verrechnungszeitraum. Erwirbt der Arbeitnehmer auf Grund seiner Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Prämie, so ist ihm der Grundlohn gemäß Punkt 1 zu bezahlen.

3. Als Bezugsgrößen für die Ermittlung der Prämie kommen in Betracht: Güte und Menge der Erzeugnisse, Nutzungsgrad der Betriebsmittel, Ausnutzung der Werkstoffe, Verbrauch an Betriebs- und Hilfsstoffen, Verbrauch an Energie.

4. Für die Festsetzung der Prämien gelten die Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Ziffer 4 und § 100 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern es sich nicht um fallweise Prämienarbeit handelt.

5. Die Prämien sind ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.

6. Die Prämien sind vor Aufnahme der Prämienarbeit dem Arbeitnehmer in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.

7. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung einer weder irrtümlich noch fehlerhaft erstellten Prämie durch persönlichen Fleiß und erworbene Geschicklichkeit seinen Verdienst auch wesentlich steigert, so führt dies zu keiner Herabsetzung der Prämie.

8. Die Grundlagen zur Prämienermittlung können geändert werden, wenn sie fehlerhaft erstellt sind oder wenn sich die Arbeitsbedingungen oder die Voraussetzungen geändert haben. Die geänderte Prämie ist frühestens ab Beginn der laufenden Verrechnungsperiode zu bezahlen.

9. Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Zeitpunkt der Versetzung der für diesen neuen Arbeitsplatz vorgesehene Akkord-, Prämien- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 10 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

10. Wird ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er 4 Wochen hindurch 90% seines Durchschnittslohnes (Punkt 12), jedoch mindestens 50% seiner in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte Durchschnittslohn niedriger als der eingestufte Monatslohn, dann ist der eingestufte Monatslohn zu bezahlen.

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

12. Der Durchschnittslohn entspricht dem Grundlohn plus jener Prämie, die im Durchschnitt in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) je Stunde verdient worden ist.

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

Akkordähnliche Prämien

14. Bei akkordähnlicher Prämienarbeit sind die Prämienvorgaben so festzulegen, dass sie einen Prämierendurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) der Gesamtheit jener Arbeitnehmer, die der gleichen Beschäftigungsgruppe zuzuordnen sind, ermöglichen, der um 30% höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.

Akkordähnliche Prämien sind Mengenprämiensysteme in der Produktion, die nach arbeits-technischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden (z.B. Vorgabezeit, Richtsatz). Liegen dem Prämiensystem auch andere Merkmale als die Menge zugrunde, gilt dieses dann als akkordähnlich, wenn die anderen Merkmale nur von geringer Bedeutung (bis zu 1/4 der Prämienvorgabe) sind.

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnlichen Prämienlohn (in weiterer Folge „Leistungslohn“) bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämierendurchschnittslohnes haben, erhalten die Vorrückungen als Kompetenzzulage. Der Akkordrichtsatz bzw. Grundlohn bleibt unverändert.

Die Vorrückungsstufen werden nach 2, 5 und 8 Jahren Zugehörigkeit zur Beschäftigungsgruppe erreicht. Die Höhe der Kompetenzzulage beträgt:

Kompetenzzulagen-Tabelle²⁸

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2009)		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	29,08	43,62	58,16
C	47,88	71,82	95,76
D	51,14	76,71	102,28
E	78,21	117,32	156,43
F	88,18	132,27	176,36
G	101,61	152,42	203,23

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten Abschnitt IX Punkte 16 bis 19²⁹ für die Anrechnung von Vordienstzeiten die Punkte 20 und 21 und für die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe Punkt 24 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 23 sinngemäß anzuwenden.

Bei Umstufungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt die bisherige Kompetenzzulage. Der Anspruch auf Kompetenzzulage in der neuen Beschäftigungsgruppe entsteht in dem Zeitpunkt, der sich bei sinngemäßer Anwendung von Abschnitt IX Punkt 36³⁰ ergibt.

Die Kompetenzzulage gilt hinsichtlich aller Ansprüche (z.B. Dienstjubiläum) als Bestandteil des Grundlohnes.

²⁸ EES-Übergangsrecht auf Seite 68 (Anhang IXa Punkt 19 bis 21).

²⁹ Seite 28.

³⁰ Seite 32 (Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre).

Wechsel vom Zeitlohn in den Leistungslohn

2. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer in ein Leistungslohnsystem mit individuellen Grundlöhnen versetzt, ist ihr Lohn um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern; bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, jedoch höchstens um die tatsächlich erhaltenen Vorrückungen (um deren Wert zum Zeitpunkt des Wechsels in den Leistungslohn). Werden sie hingegen in ein Leistungslohnsystem versetzt, in dem der Lohn auf der Grundlage gleicher Akkordrichtsätze oder Ähnlichem ermittelt wird, gelten diese auch für die versetzten Arbeitnehmer. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX Punkt 16) sind für die Höhe der Kompetenzzulage bis zum Höchstausmaß von 5 Beschäftigungsgruppenjahren zu berücksichtigen.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, gebührt die Kompetenzzulage bis 30.4.2010 höchstens in jener Höhe, die Arbeitnehmern im Leistungslohn zusteht, die bereits am 1.5.2004 aufgrund von Anhang IXa Punkt 1 (Überleitungstabelle) in dieser Beschäftigungsgruppe eingestuft waren. Ab 1.5.2010 ist die Kompetenzzulage entsprechend der Vorrückungsstufe „nach 5 BG-J“ gemäß Punkt 1 zu bezahlen. Die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 8 BG-J“ gemäß Punkt 1 erfolgt 3 Jahre nach dem Wechsel in den Leistungslohn, frühestens jedoch am 1.5.2011. – Gab es in der Beschäftigungsgruppe des in den Leistungslohn versetzten Arbeitnehmers am 1.5.2004 keine übergeleiteten Arbeitnehmer im Leistungslohn, ist Absatz 1 ohne die vorstehenden Einschränkungen anzuwenden.

Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn

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

Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes

4. Besteht nach dem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes der letzten 12 Monate zuzüglich der letzterreichten Kompetenzzulage, sind alle Vorrückungen in dieser Beschäftigungsgruppe abgegolten; die Einreihung erfolgt in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“. Ist noch keine Kompetenzzulage angefallen, erfolgt die Einreihung in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“; in diesem Fall erfolgt die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ zu jenem Zeitpunkt, zu dem die Kompetenzzulage bei Verbleib im Leistungslohn angefallen wäre.

Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn

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

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

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulage

6. Wird eine höhere Kompetenzzulage als in der Kompetenzzulagen-Tabelle (Punkt 1) angeführt bezahlt, ist die Überzahlung bei der Vorrückung in die nächste(n) Kompetenzzulagenstufe(n) betraglich aufrecht zu erhalten, soweit keine Anrechnung im Sinne des Abschnittes IX Punkt 32 vereinbart wurde.

Abschnitt IX Punkt 31 (Ausnahme oder der Aufschieb von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen³¹), ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 1) darf jedoch nicht unterschritten werden.

XIV. VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE³²

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 Monatslohnes durch 143³³;
- Teilzeitbeschäftigung durch Teilung des Monatslohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl und Multiplikation mit 1,168;
- leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG durch Multiplikation des Akkord- bzw. Prämienlohnes pro Stunde mit 1,168.

Der Vorarbeiterzuschlag ist dabei jedenfalls in den Monatslohn (Akkord- oder Prämienlohn) einzurechnen. Fällt der Vorarbeiterzuschlag nicht regelmäßig an, ist er für jene Stunden voll zu berücksichtigen, in denen die Vorarbeitertätigkeit (Punkt 22) ausgeübt wird. In die Grundvergütung sind weitere Lohnbestandteile 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 (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) 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.

³¹ Seite 31.

³² Gilt seit 1.5.2009.

³³ $38,5 \times 52 : 14 = 143$.

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 VI Punkt 28³⁴ zu beachten);
- f) Überstunden an Feiertagen sowie am 24. bzw. 31. Dezember³⁵ (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.
- 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 Abschnitt XVI 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.

³⁴ Seite 11.

³⁵ Siehe auch Abschnitt VI Punkt 8 (Seite 6).

Grundvergütung für Teilzeitmehrarbeit

8. Die Grundvergütung für eine Stunde ist bei Teilzeitbeschäftigten durch Teilung des Monatslohnes durch 4,33 sowie die vereinbarte Wochenstundenzahl zu berechnen. Der Vorarbeiterzuschlag ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen. Fällt dieser nicht regelmäßig an, ist er für jene Stunden voll zu berücksichtigen, in denen die Vorarbeitertätigkeit (Punkt 22) ausgeübt wird.

In die Grundvergütung sind weitere Lohnbestandteile 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 Urlaubs- und Weihnachtsgeld 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 (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) abgegolten.

Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG ist die Grundvergütung der um 16,8% erhöhte Akkord- bzw. Prämienlohn pro Stunde. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsart festgelegt werden, sofern sie zumindest gleichwertig ist.

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 Monatslohn
 - pro Stunde ein Zuschlag in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 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 Feiertag 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 Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

Zusammentreffen von Zuschlägen

13. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß Punkt 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.

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.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen³⁶

Schmutzzulage

17. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,431.

Erschwerniszulage

18. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, gebührt eine Erschwerniszulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,431.

Gefahrenzulage

19. Für Arbeiten, die infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt pro Stunde mindestens € 0,431.

Gemeinsame Bestimmungen

20. Diese Zulagen gelten nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden. Wenn ein Lohnbewertungssystem bereits Schmutz, Erschwernis, Gefahr berücksichtigt, kommen diese Zulagen nicht zur Anwendung.

Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Schmutz-, Erschwernis- bzw. Gefahrenzulage gebührt, zu keiner Einigung, sind die Kollektivvertragsparteien zu einer Vermittlung einzuschalten.

Montagezulage

21. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb der Betriebsstätte (Abschnitt VIII Punkt 1³⁷) – gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens € 0,665.

Vorarbeiterzuschlag

22. Dem Vorarbeiter gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10% seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämiedurchschnittslohn). Dieser Zuschlag gebührt auch Arbeitnehmern für jene Zeit, in der ihnen bei Montagearbeiten sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb der Betriebsstätte wenigstens 3, bei Arbeiten innerhalb der Betriebsstätte wenigstens 6 Arbeitnehmer unterstellt sind.

³⁶ Seite 71 (Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen).

³⁷ Seite 15.

XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

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

Soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen wird, sind – erstmals anlässlich des Übergangs auf den Euro – in innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Werte von weniger als 5 Euro auf zumindest 3 Nachkommastellen zu runden. Wenn eine Berechnung 3 oder mehr Nachkommastellen ergibt, ist jedoch der monatliche Anspruch auf ganze Cent zu runden. Betriebe ohne Betriebsrat, die in der Lohnverrechnung nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen können, haben bei der Festsetzung solcher Werte kaufmännisch zu runden.

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

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

Wenn bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich, Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist der Arbeitnehmer monatlich, spätestens vor Ende der diesem Verrechnungszeitraum nachfolgenden Lohnabrechnungsperiode, über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit (Abschnitt VI Punkt 1³⁸) und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (Plus-/Minusstunden) schriftlich zu informieren.

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

Fälligkeit

4. Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiterzuschlages und aller pauschalierten Ansprüche (insbesondere auch gemäß Abschnitt VI Punkt 36) hat spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Reiseaufwandsentschädigungen, Reise- und Lenkentgelt, Prämien udgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuführen.

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmern ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohn (Abschnitt XII Punkt 18;³⁹ Abschnitt XIII Punkt 12⁴⁰), auf Basis von 167,4 Stunden, zu bezahlen.

³⁸ Seite 4.

³⁹ Seite 39.

⁴⁰ Seite 40.

Arbeitnehmern, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn bzw. Grundlohn zu bezahlen; die Entgeltdifferenz ist im Folgemonat fällig.

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

Anteilige Lohnansprüche

5. Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am 1. betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatslohn zu; Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung (bzw. Anspruch) oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

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

XVI. 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 Elternteiles sowie von Geschwistern, wenn die Hochzeit auf einen Arbeitstag fällt | 1 Arbeitstag; |
| c) Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin | 1 Arbeitstag; |
| d) Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Fall der Gründung eines eigenen Haushaltes | 2 Arbeitstage; |
| e) Tod des Ehegatten/der Ehegattin bzw. eines Elternteiles | 2 Arbeitstage; |
| f) Tod des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, wenn ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat | 2 Arbeitstage; |
| g) Tod eines Kindes..... | 2 Arbeitstage; |
| h) Tod eines Geschwister-, Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles, 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 Arbeitnehmers 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.

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

5. Auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Arbeitnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muss sich jedoch, außer bei Verzicht auf die Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist, anrechnen lassen, was er infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

Wurde er infolge solcher Umstände durch Zeitverlust bei der Arbeitsleistung verkürzt, so gebührt ihm angemessene Entschädigung.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, dann, wenn die gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes, einzelner Abteilungen oder einzelner Arbeitsplätze notwendig ist, oder – wenn diese Tatsache einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und dem Betriebsrat festgestellt wird – die Arbeitsleistung durch Witterungseinflüsse nicht erbracht werden kann, vorübergehend auch andere als seinem Arbeitsvertrag entsprechende, jedoch zumutbare Arbeiten zu verrichten.

XVla. ERKRANKUNG

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

Das EFZG sieht derzeit nachstehende Anspruchsdauer vor (für Arbeitsverhinderungen, die in nach dem 31.12.2000 begonnenen Arbeitsjahren eintreten):

- bei Krankheit (Unglücksfall) pro Arbeitsjahr:
 - ab Beginn des Arbeitsverhältnisses 6 Wochen,
 - ab 5 Jahren 8 Wochen,
 - ab 15 Jahren 10 Wochen,
 - ab 25 Jahren 12 Wochenvolles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;
- bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:
 - ab Beginn des Arbeitsverhältnisses 8 Wochen,
 - ab 15 Jahren 10 Wochenvolles Entgelt.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

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

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.

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

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden. Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltbegriff des EFZG in Verbindung mit dem Generalkollektivvertrag. Bei Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49% des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen.

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

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

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

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

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

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

Gemeinsame Bestimmungen

5. Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dieses Kollektivvertrages gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor der Arbeitsverhinderung durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Zur Berechnung des Durchschnittes des Entgeltes sowie des Krankengeldzuschusses gemäß Punkt 1 und 2 sind jene 3 abgeschlossenen Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden.

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Überstunden dann als regelmäßig gelten, wenn in mindestens 7 der 12 Kalendermonate vor der Arbeitsverhinderung

Überstunden geleistet worden sind. Diesfalls sind für die Ermittlung des Durchschnittes die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Auf zwischenzeitige Lohnerhöhungen ist Bedacht zu nehmen. Im Übrigen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

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

Nachweispflicht

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

XVII. URLAUB UND URLAUBSGELD

Urlaub

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

2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werk-tage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werk-tage. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer, der Studien an einer Mittelschule oder an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen, sofern diese Jahre nicht bereits als Dienstjahre für den Urlaub berücksichtigt wurden.

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

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

4. Die Berechnung desurlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung desurlaubesrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22.2.1978 über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG. Für die Einbeziehung von Überstunden und die Durchschnittsberechnung gilt Abschnitt XVIa Punkt 5⁴¹ sinngemäß.

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

⁴¹ Seite 52.

Anspruch auf Urlaubsgeld

5. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf ein Urlaubsgeld. Dieses Urlaubsgeld beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Monatsverdienst (Abschnitt X⁴²).

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

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

Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieses aliquote Urlaubsgeld mit dem Weihnachtsgeld ausbezahlt.

7a. Für Arbeitnehmer, die von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt wechseln, ist das Urlaubsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen.⁴³ Wurde das Urlaubsgeld vor der Veränderung der Normalarbeitszeit bezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).

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

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

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

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

⁴² Seite 37.

⁴³ 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 der Monatslohn 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.

10. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich das Urlaubsgeld (je Woche 1/52) anteilmäßig.

Berechnung des Urlaubsgeldes

11. Die Berechnung des Urlaubsgeldes erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X⁴⁴).

XVIII. WEIHNACHTSGELD

Anspruch auf Weihnachtsgeld

1. Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf ein Weihnachtsgeld im Ausmaß eines Monatsverdienstes (Abschnitt X⁴⁵) nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen.

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

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

Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch:

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

4. Für Arbeitnehmer, die von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt wechseln, ist das Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen.⁴³

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

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

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

⁴⁴ Seite 37.

⁴⁵ Seite 37.

Berechnung des Weihnachtsgeldes

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

XVIIIa. JUBILÄUMSGELD

1. Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gebühren zum

- 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatslohn,
 - 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatslöhne,
 - 45-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatslöhne
- 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 Monatslöhnen; 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.

XIX. ABFERTIGUNG

Anspruch auf Abfertigung

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl Nr. 107/79 (Arbeiter-Abfertigungsgesetz) sowie das Nachtschwerarbeitsgesetz (BGBl Nr. 354/81) in der jeweils geltenden Fassung. Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz sieht derzeit folgende Abfertigungsabstufungen vor:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

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

2. Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 5 Jahre gedauert hat und der Arbeitnehmer dieses unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist aus folgenden Gründen löst:

- a) Bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Männer) oder des 60. Lebensjahres (Frauen);
- b) Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253b in Verbindung mit § 607 ASVG bzw. Artikel X Nachtschwerarbeitsgesetz.

Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers

3. Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn

derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger in obigem Sinn, zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.

Berechnung der Abfertigung; Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung

4. Für die Berechnung des Entgeltes gelten die gesetzlichen Bestimmungen; bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG ist als Grundlage deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

Wird

- das Arbeitsverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes vom Arbeitnehmer gekündigt⁴⁶ oder
- innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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 aufgrund der Gesamtdienstzeit 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 Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollzeitbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses).

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

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

⁴⁶ 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.“

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

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

Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

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

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

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

Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

6. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), 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.

XX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

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

2. Abweichend davon müssen

- 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.⁴⁷

Bei einer Pauschale für Vollzeitmehrarbeit bzw. Überstunden läuft die Verfallsfrist ab dem Ende jenes für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenzahl maßgeblichen Be-

⁴⁷ Der Verfall von Ansprüchen aus Dienstreisen ist auf Seite 24 (Abschnitt VIII Punkt 45) geregelt.

trachtungszeitraumes, 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.

XXI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

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.

XXII. VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

1. Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages 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. Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat hat 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 I
Muster eines Dienstzettels⁴⁸

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 Kollektivvertrages.
 5. Vorgesehene Verwendung:
 6. Einstufung:
 - Beschäftigungsgruppe: Vorrückungs-/Kompetenzzulagenstufe: *
 - angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
 - voraussichtlich nächste Vorrückung am:
 - bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F: *
 7. Der Bruttolohn beträgt € pro Monat.
Fälligkeit:
Prämie: *
Allfällige sonstige Entgeltbestandteile: *
Die Bezüge werden auf das von der/dem ArbeitnehmerIn bekannt gegebene Konto überwiesen.
 8. Gewöhnlicher Arbeitsort (Einsatzort):
 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 und allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.
 11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gelten der Kollektivvertrag für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie und die Betriebsvereinbarungen.* Diese sind (Ort)
..... zur Einsichtnahme aufgelegt.
 12. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:
-, am

⁴⁸ Kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden.

* Nicht Zutreffendes streichen.

ANHANG II

Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2009

Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen

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

Ist-Löhne

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

Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer

3. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 2,2% zu erhöhen.

b) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulage) nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.

c) Die am 1.5.2009 geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

In Prämientlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen

4. Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:

a) Der Grundlohn ist um 2,2% zu erhöhen.

b) Ist die Prämie in einem Prozentsatz des Grundlohnes festgelegt, ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentsatzes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.

c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämienätze sind um 2,2% zu erhöhen.

Konjunkturklausel

4a. 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 Punkt 2 bis 4 eine Erhöhung um mindestens 1,4% vorzunehmen ist. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht. 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 Punkt 2 bis 4 vorerst die Erhöhung um 1,4% (Abs. 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% (Abs. 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 Lohnabrechnung die Erhöhung um 2,2% gemäß Punkt 2 bis 4 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 Punkt 2 bis 4 vorerst die Erhöhung um 1,4% (Abs. 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% (Abs. 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 Lohnabrechnung die Erhöhung um 2,2% gemäß Punkt 2 bis 4 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

5. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 15.8.2009 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 2,0% und eine Einmalzahlung erfolgt, sofern die Konjunkturklausel gemäß Punkt 4a nicht in Anspruch genommen wird. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Höhe der Einmalzahlung

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

- a) Ist-Lohnes im April 2009 des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2009 der Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2009 aller Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

Wahl der Einmalzahlungsvariante

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat erforderlich. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Variante b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von 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 der Ist-Lohn 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 Punkt 2.

Information

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

Auszahlung

Ab 1.5.2009 sind die Löhne 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 Löhne um 2,0% und 2,2% für die Monate ab Mai 2009 spätestens zum 31.8.2009 nachzubezahlen.

Verteilungsoption

6. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 15.8.2009 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 2,0% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

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

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

Die Lohnsumme des Monats April 2009 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnittes IX Punkt 39 lit. a bis e zu ermitteln.

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

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

Zulagen

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

Schlussbestimmungen

8. Alle Erhöhungen gemäß den Punkten 1 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2009 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

ANHANG III

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 IV

Brille für Bildschirmarbeit

Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät (§ 67 Abs. 1 ASchG) vom Augenarzt verordnet wird, sind vom Arbeitgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen, sofern die Arbeit mit bzw. am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit ist.

Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

ANHANG V

Protokoll vom 18.9.1995 – Authentische Interpretation zu Abschnitt XVII⁴⁹ Punkt 10 und XVIII⁵⁰ Punkt 6

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

ANHANG VI

Protokoll vom 28.10.2003 – Abfertigung

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem 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.

Abschlussprotokoll vom 12.12.2003

Zu Abschnitt IX Punkte 8 und 12⁵¹

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

Zu Anhang IXa Punkt 1

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstellungen gegenüber Abschnitt IX des Kollektivvertrages in der Fassung vom 1.11.2003 (Einstufung in die Lohngruppen) unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

ANHANG VII

Aufgrund des § 12a ARG wird für die Erzeugung und Prüfung von magnetischen Vorschaltgeräten und Transformatoren für die Anwendung in Beleuchtungssystemen, die im Imprägnationsverfahren hergestellt werden, ab 15.11.1997 bis 30.4.2010 Sonntagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung

⁴⁹ Seite 53 (Urlaub und Urlaubsgeld).

⁵⁰ Seite 55 (Weihnachtsgeld).

⁵¹ Seite 25 (Beschäftigungsgruppen).

der Arbeitszeit (Schichtplan), eine Zulage für Wochenendarbeit und die Beschäftigung von Leiharbeitern regelt. Dabei muss die Samstags- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer aufgeteilt werden (insbesondere sind „stehende Wochenendschichten“ unzulässig). Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Kollektivvertragspartner.

Allen Arbeitnehmern, die auf Grundlage dieses Anhangs Sonntagsarbeit leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde an einem Samstag ein Zeitzuschlag von mindestens 50%, an einem Sonntag von mindestens 100%.

Abschnitt VI Punkt 3 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass auch die Aufnahme bzw. weitere Erbringung von Sonntagsarbeit abgelehnt werden kann.

ANHANG VIII

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz sowie zur Aus- und Weiterbildung und Empfehlung zum Frühwarnsystem

Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

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 weitestmögliche 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 aufrechterhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

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

Aus- und Weiterbildung

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.

ANHANG IXa⁵² Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, sind gemäß Abschnitt IX, Punkte 7 bis 14, in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Lohngruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Lohngruppe 4 = Beschäftigungsgruppe C).

Überleitungstabelle

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

Bei Einstufung von Arbeitnehmern in die Beschäftigungsgruppe G ist das Kriterium der Führung von Arbeitnehmern bzw. der Projektleitung als Einstufungskriterium nicht heranzuziehen (vgl. Abschnitt IX Punkt 11).

2. bis 6. *Nicht mehr anwendbar.*

7. bis 16. *Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn: nicht mehr anwendbar.*

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

17. *Einreihung in Vorrückungsstufen: nicht mehr anwendbar.*

⁵² Dauerrecht ab Seite 24 (Abschnitt IX).

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

Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage

18. Alle am 1.5.2004 in die Grund- bzw. in eine der 3 Vorrückungsstufen eingereihten Arbeitnehmer erhalten die Kompetenzzulage und deren Erhöhung jeweils ab demselben Zeitpunkt.

19. Bei Einreihung in die Grundstufe ist die Höhe der Kompetenzzulagen nach 2, 5 und 8 BG-Jahren durch Abzug des Anrechnungsbetrages von den in der Kompetenzzulagen-Tabelle genannten Werten zu ermitteln.

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in € (1.5.2009)		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	29,08	43,62	58,16
C	47,88	71,82	95,76
D	51,14	76,71	102,28
E	78,21	117,32	156,43
F	88,18	132,27	176,36
G	101,61	152,42	203,23

Zur Errechnung dieses Anrechnungsbetrages ist die Differenz zwischen dem Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst im Zeitraum vom 1.11.2002 bis 31.10.2003 (gemäß Punkt 17) und dem Betrag der Grundstufe laut Akkordgrundstufen-Tabelle (siehe unten) durch 2,6 zu dividieren.

Akkordgrundstufen-Tabelle

Beschäftigungsgruppe	Grundstufe in €
B aus LG 6	1.604,80
C	1.761,38
D	1.881,35
E	2.157,97
F	2.432,94
G	2.654,63

Arbeitnehmer, die aus der Lohngruppe 5 in die Beschäftigungsgruppe B eingestuft wurden, erhalten jedoch die volle Kompetenzzulage.

Die Kompetenzzulage fällt erstmals mit 1.5.2005 an und ist am 1.5.2008 und am 1.5.2011 zu erhöhen.

20. Bei Einreihung in die Vorrückungsstufen „nach 2 BG-J“, „nach 5 BG-J“ oder „nach 8 BG-J“ richten sich Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle:

		Einstufung am 1.5.2004 in:			
		nach 2 BG-J		nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2009)	ab 1.11.2005	ab 1.11.2008	ab 1.11.2005	ab 1.5.2006
B		14,54	29,08	18,17	18,17
C		23,94	47,88	29,92	29,92
D		25,57	51,14	31,97	31,97
E		39,11	78,21	48,89	48,89
F		44,09	88,18	55,12	55,12
G		50,81	101,61	63,51	63,51

Überkollektivvertragliche Kompetenzzulagen

21. Wird eine höhere Kompetenzzulage als in den Kompetenzzulagen-Tabellen (Punkt 19 und 20) angeführt bezahlt, ist die Überzahlung bei der Vorrückung in die nächste(n) Kompetenzzulagenstufe(n) betraglich aufrecht zu erhalten, soweit keine Anrechnung im Sinne des Abschnittes IX Punkt 32 vereinbart wurde.

Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX Punkt 30⁵³ („5%-Klausel“) gilt für die Kompetenzzulage nicht; Abschnitt IX Punkt 31 (Ausnahme oder Aufschub von Vorrückungen in wirtschaftlich begründeten Fällen) ist sinngemäß anwendbar; die Mindest-Kompetenzzulage (Punkt 19 und 20) darf jedoch nicht unterschritten werden.

22. *Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.5.2004: nicht mehr anwendbar.*

Umstufung nach dem 1.5.2004

23. ...

Sofern die Einstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe Arbeitserfahrung voraussetzt, gelten Dienstzeiten in den ehemaligen Lohngruppen als Dienstzeiten in den entsprechenden Beschäftigungsgruppen laut Überleitungstabelle (Punkt 1). ...

24. *Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2008: nicht mehr anwendbar.*

Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen)

25. Die Bestimmungen über die individuellen Erhöhungen gemäß Abschnitt IX Punkt 37 bis 62⁵⁴ sind unabhängig vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeitnehmer erstmals ab 1.10.2007 anzuwenden. Die ersten individuellen Erhöhungen erfolgen mit 1.1.2008.

26. *Lehrlinge: nicht mehr anwendbar.*

27. *Betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Lohnerhöhungen: nicht mehr anwendbar.*

Arbeiterreiche Unternehmen

28. Unternehmen/Konzerne, von denen die Kollektivvertragsparteien übereinstimmend feststellen, dass der Anteil der ArbeiterInnen am 1.11.2003 mindestens 70% der Gesamtbelegschaft ausmacht, können die Einführung des Vorrückungssystems und der individuellen Erhöhungen (Leistungsvolumen) inklusive der Übergangsbestimmungen für alle Arbeitnehmer um bis zu 2 Jahre verschieben.

In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu bis 29.2.2004 eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Kommt keine Einigung zustande, ist auf Verlangen des Arbeitgebers und/ oder des Betriebsrates eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

⁵³ Seite 31.

⁵⁴ Seite 32.

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung (Abschnitt IX Punkt 37 bis 62) durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien festgelegt werden.

29. Dienstzettel: nicht mehr anwendbar

ANHANG IXb⁵⁵ **Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes**

Reiseaufwandsentschädigungen

Inlandstaggeld

1. Für Dienstreisen, die

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

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

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. inländischen 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

Reiseentgelt

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

⁵⁵ Dauerrecht ab Seite 15 (Abschnitt VIII).

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

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

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

Lenkentgelt

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

5. *Betriebliche Regelungen: nicht mehr anwendbar.*

6. *Vor dem 1.5.2006 begonnene Dienstreisen: nicht mehr anwendbar.*

7. *Verschiebung der Einführung: nicht mehr anwendbar.*

Weitergeltung

8. Für Betriebe, in denen eine Betriebsvereinbarung gemäß Abschnitt VIII Punkt 6a des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie in der Fassung vom 1.5.2005 abgeschlossen wurde, bleibt Abschnitt VIII Punkt 6a in dieser Fassung in Kraft.⁵⁶

ANHANG IXc Einführung des Einheitlichen Arbeitszeitrechtes

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.

ANHANG X Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen⁵⁷

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung.

⁵⁶ Dieser Abschnitt ist in der Kollektivvertragsausgabe vom 1.5.2005 zu finden: www.feei.at > Kollektivverträge.

⁵⁷ Seite 47.

Der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, vereinbaren, den Firmen und deren Betriebsräten zu empfehlen,

- die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen Zulagen des Abschnittes I mit Wirkung vom 1.5.2009 auf die in diesem Abschnitt vereinbarten Beträge zu erhöhen bzw.
- die Bestimmungen des Abschnittes I, soweit sie ihrem Wesen nach für die Firmen in Betracht kommen, in Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, die mit Wirkung vom 1.5.2009 neu abgeschlossen werden.

I.

1. Schmutzzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV Punkt 17 mit mindestens € 0,431)

2. Erschwerniszulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV Punkt 18 mit mindestens € 0,431)

Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe von 1.600 m € 1,097 pro Stunde.

Prosekturenzulage

Diese Zulage gebührt bei im Betrieb stehenden Prosekturen, Bestattungshallen und Verbrennungsstätten. Die Zulage beträgt € 1,377 pro Stunde.

Bei der Errichtung bzw. bei im Bau befindlichen Anlagen ist keine Prosekturenzulage zu entrichten.

Grubenzulage

In Gruben und Kavernen sowie bei U-Bahnbau unter Tag gebührt bei Arbeiten in Röhren und bei im Bau befindlichen und außerhalb von Stationen durchgeführten Tätigkeiten eine Grubenzulage, diese beträgt € 0,927 pro Stunde.

Nach Fertigstellung einer U-Bahn fällt bei Arbeiten in Stationen oder Nebenräumen sowie auf öffentlich zugänglichen Flächen und in Betriebsräumen keine Grubenzulage an.

3. Gefahrenzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV Punkt 19 mindestens € 0,431)

Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

Diese Zulage gebührt für Arbeiten auf Gerüsten, Leitern, auf schwebenden Montagebühnen, auf Freileitungsmasten für die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer in dieser Lage befindet und beträgt bei allen Arbeiten mit einer Standhöhe (Höhe über begehbarem Boden):

- von 6 – 15 m € 0,514 pro Stunde,
- von 15 – 40 m € 1,715 pro Stunde,
- von 40 – 70 m € 2,586 pro Stunde,
- über 70 m € 3,396 pro Stunde.

Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen

Für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen im Gleis- bzw. Straßenbereich, wo unter Spannung gearbeitet wird, und bei Arbeiten an bereits fertig gestellten Anlagen gebührt bis zu einer Standhöhe von 15 m eine Zulage von € 0,644 pro Stunde.

Bei Neutrassierungen und an Plätzen, die noch nicht dem öffentlichen Verkehr übergeben wurden bzw. bei Arbeiten an noch nicht im Betrieb befindlichen Anlagen ist diese Zulage nicht zu entrichten, es sei denn, die Neutrassierung usw. erfolgt im Gefahrenbereich einer im Betrieb befindlichen Anlage (insbesondere Neutrassierung neben einer bestehenden Strecke).

Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten

Für Arbeiten mit Bolzensetzgeräten, die mit Kartuschen betrieben werden, gebührt eine Zulage von € 0,431 pro Stunde.

Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung

Für Arbeiten an Straßenbeleuchtungsanlagen, Verkehrssignal- und Hinweseinrichtungen, Oberleitungen von Straßenbahnen und O-Bussen gebührt eine Zulage von € 1,280 pro Stunde.

Sie gebührt nur dann, wenn diese Arbeiten auf Straßen und Plätzen der Bundeshauptstadt und der Landeshauptstädte, sowie auf allen Bundesstraßen, Vorrangstraßen, Autobahnen, Schnell- und Durchzugstraßen, Unterfahrungen, Tunnels, Brücken und im Bereich aller Kreuzungen, ferner auf allen Straßen mit Straßenbahn, O-Bus- oder sonstigem regelmäßigen Linienbetrieb durchgeführt werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass bei Durchführung dieser Arbeiten die Fahrbahn betreten werden muss.

Wird diese Gefahrenzulage gewährt, entfällt die Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe.

II.

Unabhängig von den Bestimmungen dieses Abschnittes bleibt es weiteren betrieblichen Vereinbarungen vorbehalten, Zulagen im Rahmen des Abschnittes XIV Punkt 17 bis 19 des Kollektivvertrages festzulegen.

Grundsätzlich sollen die SEG-Zulagen nur dann gewährt werden, wenn tatsächlich außerordentliche Verschmutzungen oder Erschwernisse entstehen bzw. Gefahren herrschen, die zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit mit sich bringen; dies ist der Fall, wenn die in Abschnitt I festgelegten Voraussetzungen vorliegen.

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 Metall-Textil-Nahrung**

Geschäftsführender
Bundesvorsitzender:

Bundessekretär:

Rainer Wimmer

Karl Haas

Sekretär:

Peter Schleinbach

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%.

Nicht erhöht werden die Vergütungen für Pflichtpraktikanten im Arbeiter-Kollektivvertrag.

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-Erhöpfung 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)⁵⁸ sowie des nächsten Leistungsvolumens⁵⁹ 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), Plößgasse 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 genannten Personen gesandt werden. Kommen sie nach dem 19.6.2009 an, ist dies kein Ausschließungsgrund für die Konjunkturklausel.

⁵⁸ Abschnitt IX/31 KVARbEEI.

⁵⁹ Abschnitt IX/60 KVARbEEI.

- **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 Mindestbezü gen 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 Bezugserhöhung 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-Erhöpfung 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%⁶⁰ 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-Erhöpfung 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-Bezuges⁶¹ im April 2008 der Gruppe der vollzeitbeschäftigten⁶² 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

⁶⁰ **0,2%** [2,2% – 2,0%] x 14 [12 Monatsbezüge, 2 Sonderzahlungen] x 3 [Jahre] = **8,4%**.

⁶¹ Überstundenpauschalen oder Zulagen sind bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

⁶² 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 die Berechnung des Reiseentgeltes gilt als Obergrenze der Berechnungsgrundlage die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (ab 1.5.2009: € 2.540,05).

4. Sonstige Neuerungen

4.1 Einheitliches Arbeitszeitrecht für Arbeiter und Angestellte

Das seit 1.5.2009 geltende Einheitliche Arbeitszeitrecht (EAR; Abschnitte VI und XIV KV-ArbEEI) 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.

Ebenso wie im Jahr 2009 werden die Vergütungen für Pflichtpraktikanten im Arbeiter-Kollektivvertrag auch 2010 nicht erhöht.

STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abfertigung · 56

- Abfertigung neu (BMSVG) · 58, 65
- Dienstzeitzusammenrechnung · 3
- Karenzende, unterlassene Information · 4
- Karenzzeiten · 3
- Teilzeit · 57

Ablaufmitteilung

- bei Befristung · 3

Abordnung

- zu Begräbnis · 50

Abrechnung

- Dienstreise · 24
- Kilometergeld · 20
- Lohn · 48
- Weihnachtsgeld · 55

Akkordarbeit · 38, siehe Leistungslohn

Altersteilzeit · 12

- Teilzeitmehrarbeit · 45

Anrechnung

- Ausbildungsdienst für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 29
- Erspartes/Versäumtes auf Lohn bei
 - Arbeitsverhinderung · 51
- Ist-Lohnerhöhung, Vorrückung · 31
- Karenz für Abfertigung · 3
- Karenz für Beschäftigungsgruppenjahre · 29
- Karenz für Entgeltfortzahlungsdauer · 3
- Karenz für Jubiläumsgeldhöhe · 3
- Karenz für Krankengeldzuschussdauer · 3
- Karenz für Kündigungsfristlänge · 3
- Karenz für Urlaubsausmaß · 3
- Präsenzdienst für Beschäftigungsgruppenjahre
 - 29
- Provisionen auf Mindestlohn · 30
- Remunerationen auf Mindestlohn · 30
- Schulzeiten für Urlaubsausmaß · 53
- teilqualifizierende Ausbildung auf Lehre · 36
- Umstufung, Dienstzeit seit letzter Vorrückung ·
 - 32
- Umstufung, sechsmonatige Wartezeit für
 - Anrechnungsvereinbarungen · 32
- Vorarbeiterdienstzeiten für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 29
- Vordienstzeiten für
 - Beschäftigungsgruppenjahre · 29
- Vorlehre auf Lehre · 36
- Zivildienst für Beschäftigungsgruppenjahre · 29
- Zulagen auf Mindestlohn · 30

Arbeitnehmerschutz

- Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 49
- Quartier · 18

arbeitsfrei

- 31. Dezember, halbtags · 6
- Weihnachten · 6

Arbeitsgericht

- Kollektivvertragsauslegung, Vermittlung vor
 - Anrufung · 59

Arbeitskräfteüberlassung

- Bandbreite · 10

Arbeitsuchtage · 2

Arbeitsunfähigkeit

- Erkrankung, Entgeltfortzahlung · 51
- Nächtigungsgeld · 18
- Nachweispflicht · 53
- Taggeld · 18
- Unfall, Krankentgelt als Vorschuss · 52

Arbeitsunfall

- Dienstreise · 18
- Entgeltfortzahlung · 51
- Krankengeldzuschuss · 52

Arbeitsverhältnis

- Beendigung · 2, *siehe* auch Austritt, Befristung,
 - Entlassung, Kündigung, Tod
- Beginn · 1
- Beginn, Leistungsvolumen · 33
- Beginn, Lohn im Eintrittsmonat · 49

Arbeitsverhinderung · 50

- Beendigung, Entgeltfortzahlung · 2
- Nächtigungsgeld · 16, 18
- Taggeld · 18

Arbeitszeit · 4

- 31. Dezember · 6
- Altersteilzeit · 12
- Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 64
- Beruf, Familie · 4
- Bewachungspersonal · 13
- Chauffeure · 13
- Dekadenarbeit · 11
- Durchrechnungsmodelle · 7
- Jugendliche · 7
- Kurzarbeit · 13
- Lage, Festsetzung · 4
- Mehrleistungen · 5
- Nachtarbeit · 6
- Normalarbeitszeit · 4
- Portiere · 13
- Rufbereitschaft · 12
- Ruhezeit, tägliche · 5
- Sanitätsdienst · 13
- Schichtarbeit · 10
- Sonntagsarbeit · 11
- Übergangsrecht · 71
- Verkürzung der Normalarbeitszeit · 13
- Verteilung · 22
- Vier-Tage-Woche · 12
- Weihnachten · 6
- Werksfeuerwehr · 13
- Zeitguthaben, Beendigung · 14
- Zeitguthaben/-schuld, Information an
 - Arbeitnehmer · 48
- Zeitschuld, Beendigung · 14

Arzt

- Arztbesuch · 50, 53
- Bildschirmbrille · 64

Heimfahrt, Empfehlung · 21
Impfung · 22
Aufteilung, Leistungsvolumen
Kriterien · 33
Nichtbeachtung der Kriterien · 35
Verfahren · 34
Ausbildung · siehe Lehre
Bildungskarenz · 66
Einstufung · 26
Erklärung, gemeinsame,
Kollektivvertragsparteien · 67
Pflichtpraktikanten · 37
Veranstaltung, Taggeld, Kürzung · 18
Ausbildungsdienst
Anrechnung für Vorrückung · 29
Einmalzahlungsoption · 63
Ausgangspunkt
Dienstreise · 15
Auslagenersatz, pauschaler · 18
Auslandsdienstreise · 16, 22, 70
Auslegung
Kollektivvertrag · 59
Austritt
Arbeitsverhinderung · 2
Austrittsmonat, Lohn · 49
Dienstzeitzusammenrechnung · 3
Jubiläumsgeld · 56
Karenzende, unterlassene Information · 4
Urlaubsgeld · 54
Weihnachtsgeld · 55
Auswahlkriterien, Leistungsvolumen · 33
Nichtbeachtung · 35
Auszahlung
Lohn · 48

B

Bahn

Fahrtkostenersatz · 20, 21
Nächtigungsgeld · 18
Reiseentgelt, Nacht · 19
Wagenklasse · 20

Bandbreite · 8

Betriebsversammlung · 10
Durchrechnungszeitraum · 8
Entlohnung · 9
Kombinationen · 9
Leiharbeit · 10
Normalarbeitszeit, Lage · 9
Pflegefreistellung · 10
Teilzeit · 10
Überstunden · 9
Zeitguthaben · 10
Zeitkonto · 9
Zeitzuschlag · 9

Baubüro · 15

Baustelle

keine Betriebsstätte · 15
Lenkentgelt · 19
Nahbereichstaggeld · 16
Pauschale · 39
Reiseentgelt · 19

Beendigung · *siehe* Abfertigung, Austritt, Befristung, Kündigung, Entlassung, Tod

Anspruchsverzicht, Widerruf · 59
Arbeitsverhältnis · 1
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung · 2
Fahrtenbuch · 20
Frühwarnsystem · 66
Leistungsvolumen · 33, 34
Probezeit · 1
Urlaubsgeld · 54

Befristung

Arbeitsverhältnis, Ablaufmitteilung · 2

Begräbnis

Arbeitsverhinderung · 50

Behaltspflicht

Lehrlinge · 3

Behördenwege

Arbeitsverhinderung · 50
Nachweispflicht · 53

Beifahrer

Reiseentgelt · 18
Verdienst · 37

Berechnung

Abfertigung, Teilzeit · 57
Entgeltfortzahlung, Durchschnittsentgelt · 52
Grundvergütung · 43, 45
Krankengeldzuschuss · 52

Berufsanfänger

Entlohnung · 26

Berufsausbildung

Einstufung · 26
integrative · 26, 36

Berufskrankheit

Entgeltfortzahlung · 51
Krankengeldzuschuss · 52

Berufsschule

Anrechnung, Lehrlingsentschädigung · 36
Dienstreise · 15
Internatskosten · 37

Beschäftigungsgruppen · 25

betriebliche · 28

Beschäftigungsgruppenjahre · 28

Umstufung · 32

Betriebspension

Altersteilzeit · 13
Ruhens während Abfertigungszeitraum · 58

Betriebsrat

Akkordbestimmungen, Umgehung · 39
Akkordvorgaben, Überprüfung · 38
Bandbreite, Zustimmung · 8
Beschäftigungsgruppen, Einstufung,
Mitwirkung · 25
Dienstreise, Fremdwährung, Zustimmung · 17
Dienstreise, Information über
Sonderevereinbarungen · 22
Einstufung, Mitwirkung · 25
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung,
Zustimmung · 32
Leistungsvolumen, Aufteilung, Vermittlung · 34
Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter
und Angestellte, Zustimmung · 32
Leistungsvolumen, Mitteilung · 34

- Leistungsvolumen, Vermittlung, Unterstützung · 35
- Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung · 13
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Beratung · 31
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Namensliste · 31
- Witterungseinflüsse, Verrichtung anderer Arbeiten · 51
- Betriebsrat, Betrieb ohne**
 - Abfertigung · 57
 - Bandbreite · 9
 - Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 29
 - Betriebsstätte · 15
 - Dienstreise, Ausgangspunkt · 15
 - Dienstreise, betriebliche Regelung · 24
 - Dienstreise, Fremdwährung · 17
 - Dienstreise, Sondervereinbarungen · 24
 - Einarbeitung ganzer Tage · 8
 - Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 8
 - Erhöhte Normalarbeitszeit · 7
 - Grundvergütung, Berechnungsart · 43
 - Lage der Arbeitszeit · 4
 - Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung · 36
 - Leistungsvolumen, Namensliste · 34
 - Leistungsvolumen, Vermittlung · 34
 - Lenkergeld · 19
 - Lohn, Rundung · 48
 - Reiseentgelt · 19
 - Rufbereitschaft, Bezahlung · 12
 - Schichtarbeit · 11
 - Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum · 45
 - Verkürzung der Normalarbeitszeit · 13
 - Vier-Tage-Woche · 12
 - Vorrückung, Ausnahme/Aufschub, Kollektivvertragsparteien · 31
 - Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel · 31
 - Zwölf-Stunden-Tag · 12
- Betriebsstätte**
 - Dienstreise · 15
- Betriebsstilllegung**
 - Verrichtung zumutbarer Arbeiten · 51
- Betriebsvereinbarung**
 - Abfertigung · 57
 - Abfertigung, Übertritt zu Abfertigung neu · 58
 - Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 64
 - Bandbreite · 8
 - Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 28
 - Beschäftigungsgruppenjahre, Kollektivvertragswechsel · 29
 - Bildungskarenz · 66
 - Dekadenarbeit · 11
 - Dienstreise, Ausgangspunkt · 15
 - Dienstreise, Sondervereinbarungen · 24
 - Einarbeitung ganzer Tage, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 8
 - Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 8
 - Einmalzahlungsoption · 63
 - Entgeltfortzahlung, Kalenderjahr · 53
 - Erhöhte Normalarbeitszeit · 7
- Fälligkeit des Entgelts · 49
- Grundvergütung, Berechnungsart · 43, 45
- Konjunkturklausel · 61
- Krankengeldzuschuss · 52
- Krankengeldzuschuss, Überstunden, Regelmäßigkeit · 52
- Leiharbeit, Bandbreite · 10
- Leiharbeit, Sonntagsarbeit · 66
- Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung, zwingende wirtschaftliche Gründe · 36
- Leistungsvolumen, Aufteilung · 34
- Leistungsvolumen, Auswahl- und Aufteilungskriterien · 34
- Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter und Angestellte · 32
- Leistungsvolumen, nachträgliche Ausschüttung · 35
- Leistungsvolumen, Zeitplan · 34
- Lenkergeld · 19
- Mehrarbeitsgrundvergütung, Leistungslohn · 45
- Nacharbeit, Versetzung auf Tagesarbeitsplatz · 7
- Reiseentgelt · 19
- Rufbereitschaft, Bezahlung · 12
- Rundungsregelung · 48
- Schichtarbeit · 11
- SEG-Zulagen · 72
- Stundenlohn · 49
- Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleich · 45
- Überstunden, Ausgleichszeitraum · 44
- Überstunden, Zeitausgleich · 44
- Überstundengrundvergütung, Leistungslohn · 45
- Umstufung · 32
- Urlaubsgeld, Fälligkeit · 54
- Verbesserungsvorschläge, Vergütung · 37
- Verteilungsoption · 63
- Vier-Tage-Woche · 12
- Vollzeitmehrarbeit, Ausgleichszeitraum · 44
- Vorrückung, Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 31
- Vorrückung, Fünf-Prozent-Klausel, Zeitraum · 31
- Vorrückungssystem, Verschiebung, arbeiterreiche Unternehmen · 69
- Weihnachtsgeld, Fälligkeit · 55
- Betriebsversammlung**
 - Bandbreite, Entgeltfortzahlung · 10
- Betriebszugehörigkeit · 3**
 - Einstufung in BG B · 25
- Bewachungspersonal**
 - Arbeitszeit · 13
 - Verdienst · 37
- Bildschirmbrille · 64**
- Bildungsfreistellung · 49**
- Bildungskarenz · 66**
- Bolzensetzgeräte, kartuschenbetriebene**
 - Gefahrenzulage · 73
- Busfahrt**
 - Fahrtkostenersatz · 20

C

Chauffeure

- Arbeitszeit · 13
- Verdienst · 37

D

Deckungssumme

- Unfallversicherung, Auslandsdienstreise · 23

Dekadenarbeit · 11

Dienstjubiläum · 56

Dienstreise · 15, 70

- Abrechnung · 24
- Abrechnung, Kilometergeld · 20
- Arbeitsunfähigkeit · 18
- Arbeitsunfall · 18
- Arbeitsverhinderung · 16, 18
- Arbeitszeit, Ausland · 22
- Aufwendungen, Ausland · 17
- Ausbildungsveranstaltung · 18
- Ausgangspunkt · 15
- Auslagenersatz, pauschaler · 18
- Ausland · 16
- Bahn · *siehe* Bahn
- Baubüro · 15
- Baustelle · 15, 16, 19
- Begriff · 15
- Berichterstattung · 16
- Berufsschule · 15
- Betriebsrat, Information über
Sonderevereinbarungen, Ausland · 22
- Betriebsstätte · 15
- Betriebsvereinbarung · *siehe*
Betriebsvereinbarung
- Busfahrt · 20
- Deckelung, Lenkentgelt · 19
- Deckelung, Reiseentgelt · 18
- Dienstzettel, Ausland · 22
- Entfall, Nächtigungsgeld · 18
- Entfall, Taggeld · 18
- Europäische Union, Tag-, Nächtigungsgeld · 17
- Fahrtenbuch · 20
- Fahrtkosten · 18, 20, 21
- Feiertage · 16, 18
- Flug · *siehe* Flug
- Gefährdung, persönliche · 23
- Gewalt, höhere · 23
- Grenzübertritt · 17
- Haftung, Kreditkarte · 22
- Haftung, Privatauto · 20
- Heimfahrten · 21
- Heimreise, Gefährdung, Ausland · 23
- Kilometergeld · 18, 20
- Krankheit · *siehe* Krankheit
- Kreditkarte, Ausland · 22
- Kürzung, Nächtigungsgeld, Ausland · 17
- Kürzung, Taggeld, Aus-
/Weiterbildungsveranstaltungen · 18
- Kürzung, Taggeld, Ausland · 17
- Kürzung, Taggeld, Mahlzeiten · 16, 17

- Lehrling · 15
 - Leistungslohn · 18, 19
 - Lenkentgelt · 19, 71
 - Mahlzeiten · 17
 - Mahlzeiten, Taggeldkürzung · 16
 - Mautgebühren · 20
 - Montage · 16, 19
 - Montagebüro · 15
 - Nachtfahrt, -flug, Nächtigungsgeld · 18
 - Nachtfahrt, -flug, Reiseentgelt · 19
 - Nächtigungsgeld, Ausland · 16, 70, 97
 - Nächtigungsgeld, Inland · 16
 - Nahbereich, Reise-, Lenkentgelt · 19
 - Nahbereichstaggeld · 16
 - Parkgebühren · 20
 - Privatauto, Bewilligung · 20
 - Quartier · *siehe* Quartier
 - Rechnungslegung · 24
 - Regelungen, betriebliche · 23
 - Reiseaufwandsentschädigung · 15, 70
 - Reiseentgelt · 18, 70
 - Reisevorbereitung, Ausland · 22
 - Risikoabdeckung, Ausland · 23
 - Rücktransport nach Tod · 21
 - Schiff, Bewilligung · 20
 - Schlafwagen, Bewilligung · 20
 - Schlafwagen, Nächtigungsgeld · 18
 - Sonderevereinbarungen · 19, 20, 22, 23
 - Sonntag, Reiseentgelt · 18
 - Spital · 21
 - Taggeld, Ausland · 16, 70, 97
 - Tod, Heimfahrt · 21
 - Tod, Rücktransport · 21
 - Überbrückungshilfe für Angehörige · 23
 - Unfall mit Privatauto · 20
 - Urlaub · 16
 - Urlaub, Heimfahrt · 21
 - Verfall · 24
 - Verkehrsmittel · 20
 - Vermittlung, Betriebsstätte · 15
 - Versicherung, Ausland · 23
 - Vorschuss, Reisekosten, Ausland · 22
 - Vorschuss, Rücktransportkosten nach Tod · 21
 - Vorschuss, Versicherungsleistungen, Ausland · 23
 - Währung, Tag-, Nächtigungsgeld · 17
 - Wartezeiten, Reiseentgelt · 18
 - Weiterbildungsveranstaltung · 18
 - Wochenende, Ausland · 22
 - Wochenende, Nächtigungsgeld, Inland · 16
 - Zeitausgleich · 16
 - Ziellandprinzip · 17
- ### Dienstzeit
- Zusammenrechnung nach Unterbrechung · 3
- ### Dienstzettel · 1
- Auslandsdienstreise · 22
 - Muster · 60

E

EhepartnerIn

- Abfertigung · 57

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 50
Krankheit, Tod, Heimfahrt · 21
Tod, Arbeitsverhinderung · 50
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 23

Eheschließung

Arbeitsverhinderung · 50

Einarbeitung ganzer Tage · 7

Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen · 8

Teilzeitmehrarbeit · 45

Einmalzahlung

Einmalzahlungsoption · 78

Leistungsvolumen, Sanktion · 35

Einmalzahlungsoption · 62

Einstufung

Bedeutung einzelner Tätigkeiten · 65

Berufsausbildung · 26

Beschäftigungsgruppen · 25

Führungs-, Projektleitungsaufgaben · 25

Gleichbehandlung, Geschlecht · 25

Kriterien · 25

Lehre · 26, 28

Meister · 28

Übergangsrecht · 67

Eintrittsmonat

Lohn · 49

Eltern

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 50

Krankheit, Tod, Heimfahrt · 21

Tod · 50

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 23

Elternteilzeit

Abfertigung · 57

Entbindung

Arbeitsverhinderung · 50

Entgeltfortzahlung · 51

Arbeitsunfall · 51

Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei
Arbeitsverhinderung · 2

Berufskrankheit · 51

Bildungsfreistellung · 49

Karenzanrechnung · 3

Krankengeldzuschuss · 51

Überstunden · 52

Entlassung

Arbeitsverhinderung · 2

Dienstzeitenzusammenrechnung · 3

Jubiläumsgeld · 56

Urlaubsgeld · 54

Weihnachtsgeld · 55

Entlohnung · 24, 61, 67, *siehe* Leistungslohn,

Sonderzahlungen

Abrechnung · 48

Akkordarbeit · 38

Anrechnung auf Mindestlohn · 30

Arbeitsverhinderung, § 1155 ABGB · 51

Austrittsmonat · 49

Auszahlung · 48

Berufsanfänger · 26

Beschäftigungsgruppen · 25

Beschäftigungsgruppen, betriebliche · 28

Einmalzahlungsoption · 62, 78

Einstufung · 65

Eintrittsmonat · 49

Fälligkeit · 48

Fünf-Prozent-Klausel · 31

Gleichbehandlung, Geschlecht · 25

Ist-Lohn · 30, 61

Kompetenzzulage · 41

Lehrlingsentschädigung · 36

Leistungsvolumen · 33, 69

Mindestlohn · 29

Pflichtpraktikanten · 37

Prämienarbeit · 39

Stundenlohn · 24

Umstufung · 32, 69

Verdienstbegriff · 37

Verteilungsoption · 63, 77

Vorrückung · 28

Wechsel, Leistungslohn – Zeitlohn · 42

Erben

Abfertigung · 56

Verdienstfortzahlung · 2

Erhöhte Normalarbeitszeit · 7

Erkrankung · *siehe* Krankheit

Entgeltfortzahlung · 51

Ermittlungsverfahren

Leistungsvolumen · 34

Erschwerniszulage · 47, 72

Essenszuschuss

Mindestlohn · 30

Europäische Union

Begräbnis außerhalb des Wohnortes · 50

Heimfahrt · 21

Reiseaufwandsentschädigung · 17, 70, 97

F

Fahrleitungsanlagen

Gefahrenzulage · 73

Fahrtenbuch · 20

Fahrtkosten · 20

Ersatz, Heimfahrt · 21

Ersatz, Nächtigung zu Hause · 18

Ersatz, Sondervereinbarung · 20

Zuschuss, Mindestlohn · 30

Fälligkeit

Lohn · 48

Urlaubsgeld · 54

Weihnachtsgeld · 55

Feiertage

Einarbeitung · 8

Entlohnung · 46

Nächtigungsgeld, Inland · 16

Reiseentgelt, Zuschlag · 18

Vier-Tage-Woche · 12

Firmenregelungen · *siehe* Regelungen, betriebliche

Fließarbeiten · 39

Flug

Bewilligung · 20

Grenzübertritt · 17

Nächtigungsgeld · 18

Reiseentgelt, Nacht · 19

Freistellung · 49

Freizeit anlässlich Heimfahrt · 21

Fremdwährung

Dienstreise · 17

Frühwarnsystem · 66

Führerscheinprüfung · 50

Fünf-Prozent-Klausel

Kompetenzzulage · 69

Vorrückung · 31

G

Geburt

Arbeitsverhinderung · 50

Gefahrung, persönliche

Auslandsdienstreise · 23

Gefahrenzulage · 47, 72

Geschwister

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 50

Tod, Arbeitsverhinderung · 50

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 23

Gesundheitsförderung

Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 49

Gewalt, höhere

Akkordarbeit · 38

Auslandsdienstreise · 23

Gleichbehandlung

Geschlecht, Ansprüche, Verfall · 58

Geschlecht, Aus- und Weiterbildung · 67

Geschlecht, Bildungsmaßnahmen, Freistellung · 49

Geschlecht, Einstufung, Lohn · 25

Geschlecht, Leistungsvolumen, Lohn · 33

Gleitzeit

Normalarbeitszeit · 4

Teilzeitmehrarbeit · 45

Großeltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 50

Grubenzulage · 72

Grundvergütung

Teilzeitmehrarbeit · 45

Vollzeitmehrarbeit, Überstunde, Sonn-,
Feiertag · 43

H

Haftung

Kreditkarte · 22

Privatauto · 20

Heimfahrten · 21

Höhenzulage · 72

I

Impfkosten

Auslandsdienstreise · 22

Information

Befristungsablauf, Arbeitnehmer · 3

Karenzende, Arbeitnehmer · 4

Leistungsvolumen, Arbeitnehmer · 34

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,

Kollektivvertragsparteien · 36

Leistungsvolumen, Betriebsrat · 34

Leistungsvolumen, Höhe, Zahl der

Ausgewählten, Arbeitnehmer · 34

Risikoabdeckung, Auslandsdienstreise,

Arbeitnehmer · 23

Zeitguthaben/-schuld, Arbeitnehmer · 48

Inlandstaggeld · 16, 70

Internatskosten · 37

Ist-Lohn · 30, 61, siehe Entlohnung

J

Jubiläumsgeld · 56

Karenzanrechnung · 3

Jugendliche

Arbeitszeit · 7

K

Karenz

Abfertigung · 3

Anrechnung · 3

Einmalzahlungsoption · 63

Ende, Information · 4

Entgeltfortzahlungsdauer · 3

Jubiläumsgeldhöhe · 3

Krankengeldzuschussdauer · 3

Kündigungsfristlänge · 3

Leistungsvolumen · 33

Urlaubsausmaß · 3

Urlaubsgeld · 55

Weihnachtsgeld · 55

Kilometergeld · 20

Fahrtkostenersatz · 18

Kinder

Abfertigung · 57

Eheschließung, Arbeitsverhinderung · 50

Krankheit, Tod, Heimfahrt · 21

Tod, Arbeitsverhinderung · 50

Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 23

Kollektivvertragsparteien

Akkordbestimmungen, Umgehung, Einwirkung · 39

Altersteilzeit, Urlaub, Empfehlung · 13

Altersteilzeit, Zusatzpension, Rückkehr zur

Vollzeitbeschäftigung, Empfehlung · 13

Arbeitszeitmodelle, Erprobung, Zustimmung · 64

Ausbildung, gemeinsame Erklärung · 67

Auslegung des Kollektivvertrages, Vermittlung · 59

Beschäftigungsgruppenjahre,

Kollektivvertragswechsel, Vereinbarung · 29

Beschäftigungsgruppenjahre,

Kollektivvertragswechsel, Zustimmung · 29

Betriebsstätte, Vermittlung · 15

Bildungskarenz, gemeinsame Erklärung · 66

Dienstreise, Sondervereinbarungen · 24

Frühwarnsystem, Empfehlung · 66

Kilometergeld, Empfehlung · 20
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Betriebsvereinbarung, Übermittlung · 36
Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Zustimmung · 36
Leistungsvolumen, Vermittlung · 35
Leistungsvolumen, Vorrückungen,
Abweichungen, arbeiterreiche Unternehmen,
Zustimmung · 70
Lenkengelt, Vereinbarung · 19
Reiseentgelt, Vereinbarung · 19
Schichtarbeit, Zustimmung · 11
SEG-Zulagen, Empfehlung · 72
Sonntagsarbeit, Zustimmung · 66
Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum,
Zustimmung · 45
Verkürzung der Normalarbeitszeit, Zustimmung
· 13
Vorrückung, Ausnahme/Aufschub,
Vereinbarung · 31
Vorrückungssystem, Verschiebung,
arbeiterreiche Unternehmen, Vereinbarung ·
69
Wechsel von Leistungs- in Zeitlohn,
Vermittlung · 42
Weiterbildung, gemeinsame Erklärung · 67
Kollektivvertragswechsel
Beschäftigungsgruppenjahre · 28
Kompetenzzulage · 41, 67
Leistungsvolumen · 32, 33
Krankengeldzuschuss · 51
Erkrankung während Kündigungsfrist · 2
Karenzanrechnung · 3
Krankheit
Entgeltfortzahlung · 51
Heimfahrt · 21
Krankengeldzuschuss · 51
Krankenhausaufenthalt, Taggeld · 21
Nächtigungsgeld · 16, 21
Nachweispflicht · 53
Rücktransportversicherung · 23
Taggeldkürzung bei Spitalsaufenthalt · 21
Kreditkarte
Auslandsdienstreise · 22
Kündigung
Arbeitsverhinderung · 2
Entgeltfortzahlung · 2
Krankengeldzuschuss · 2
Kündigungsfrist, Karenzanrechnung · 3
Kündigungsfrist, Urlaubsverbrauch · 53
Kündigungsfristen · 2
Postensuchtage · 2
Urlaubsgeld · 54
Vorrückung, Ausnahme · 31
Weihnachtsgeld · 55
Kurzarbeit · 13
Urlaubsentgelt, Bemessung · 53
Kürzung
Nächtigungsgeld · 17
Taggeld · 16, 17

L

LebenspartnerIn

Entbindung, Arbeitsverhinderung · 50
Krankheit, Tod, Heimfahrt · 21
Tod, Arbeitsverhinderung · 50
Überbrückungshilfe, Auslandsdienstreise · 23

Lehre

Ausbildung, teilqualifizierende, Anrechnung ·
36
Berufsausbildung, integrative · 36
Dienstreise · 15
Einmalzahlungsoption · 63
Internatskosten · 37
Kündigungsfrist · 2
Lehrabschlussprüfung, Einstufung · 26, 28
Lehrlingsentschädigung · 36
Lehrlingsentschädigung, Erhöhung · 75
Vorlehre, Anrechnung · 36
Weiterverwendungszeit · 3

Leiharbeit

Bandbreite · 10
Sonntagsarbeit, Betriebsvereinbarung · 66

Leistungslohn · 38

Akkordarbeit · 38
Akkordlohn, Fälligkeit · 48
Bandbreite · 9
Berechnung der Grundvergütung · 43
Erhöhung, Lohnrunde · 61
Grundvergütung, Teilzeitmehrarbeit · 45
Kompetenzzulage · 41, 67
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatz · 34
Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzserhöhung ·
32, 33
Leistungsvolumen, Auswahlkriterien · 33
Leistungsvolumen, Bemessungsgrundlage · 33
Leistungsvolumen, Kompetenzzulage · 32
Lenkengelt · 19
Mindestlohn · 30
Prämien, akkordähnliche · 41
Prämienlohn, Fälligkeit · 48
Reiseentgelt · 18, 19
Wechsel, Zeitlohn · 42

Leistungsvolumen · 33, 69

Verschiebung, arbeiterreiche Unternehmen · 69
Vorrückungen, Anrechnungsverbot · 31

Lenkengelt · 19, 71

Fälligkeit · 48

Lohn · *siehe* Entlohnung

Lohngruppen · *siehe* Beschäftigungsgruppen

M

Mahlzeiten

Taggeld, Kürzung · 17
Taggeldkürzung · 16

Mautgebühren · 20

Mehrleistungen

Definitionen · 5
Entlohnung, Fälligkeit · 48
Vergütung · 43

Meister · 28

Beschäftigungsgruppenjahre · 29

Minderverdienst

Akkordarbeit · 38

Mindestlohn · 29, *siehe* Entlohnung

Erhöhung · 75

Mitteilung · *siehe* Information**Mitwirkung · *siehe* Betriebsrat****Montage · 15**

Montagebüro · 15

Nahbereichstaggeld · 16

Pauschale · 37, 39

Reise-, Lenkentgelt · 19

Montagezulage

Bandbreite · 9

Höhe · 47

Muster

Dienstzettel · 60

N**Nacharbeit · 6****Nacharbeitszulage · 46****Nachfahrt, -flug**

Fahrtkostenersatz für Bahn · 20

Nächtigungsgeld · 18

Reiseentgelt · 19

Nächtigungsgeld · 16

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 22

Entfall · 18

Europäische Union · 17, 70

Höhe, Ausland · 16

Höhe, Inland · 16

Krankheit · 21

Kürzung ab 29.Tag, Ausland · 17

Nachweispflicht

Arbeitsunfähigkeit · 53

Nahbereich

Reise-, Lenkentgelt · 19

Taggeld · 16

Namensliste

Leistungsvolumen · 34

Vorrückung, Ausnahme · 31

Normalarbeitszeit · 4

P**Parkgebühren · 20****Pauschale · *siehe* Überstundenpauschale**

Bandbreite · 9

Baustelle · 39, 40

Dienstreise · 24

Dienstreise, Auslagenersatz · 18

Fälligkeit · 48

Kilometergeld · 20

Montage · 37

Montagestelle · 39, 40

Vollzeitmehrarbeit, Berechnung · 46

Pension

Pensionsalter, Abfertigung, Wartezeit · 56

Pflichtpraktikanten · 37**Pilotprojekt**

Arbeitszeitmodelle, Erprobung · 64

Portiere

Arbeitszeit · 13

Verdienst · 37

Postensuchtage · 2**Prämien · 39**

Erhöhung, Lohnrunde · 61

Fälligkeit · 48

Prämienarbeit · *siehe* Leistungslohn

Präsenzdienst

Anrechnung für Vorrückung · 29

Einmalzahlungsoption · 63

Leistungsvolumen · 33

Urlaubsgeld · 55

Weihnachtsgeld · 55

Probezeit · 1**Prosekturenzulage · 72****Provision**

Abrechnung · 48

Leistungsvolumen · 33

Provisionsvertreter

Vorrückung, Ausnahme · 30

Prüfungsvorbereitung · 50

Q**Quartier · 18**

Kosten während Spitalsaufenthalt · 21

Nächtigungskostenerstattung · 16

Reise-, Lenkentgelt · 19

R**Rechnungslegung**

Dienstreise · 24

Regelmäßigkeit

Krankengeldzuschuss, Überstunden · 52

Montagezulage · 9

Überstunden, Entgeltfortzahlung · 52

Regelungen, betriebliche · *siehe***Sonderevereinbarungen**

Dienstreise · 23

Günstigkeitsprinzip · 59

Jubiläumsgeld · 56

Reiseaufwandsentschädigung · 15

Fälligkeit · 48

Reiseentgelt · 18, 70

Fälligkeit · 48

Reisevorbereitung

Auslandsdienstreise · 22

Remunerationen

Anrechnung auf Mindestlohn · 30

Rückforderung

Entgelte, zu Unrecht geleistete, Verjährung,

Verfall · 58

Rücktritt

von Übertritt zu Abfertigung neu · 58

Rückzahlung

Urlaubsgeld · 54

Weihnachtsgeld · 55

Rufbereitschaft · 12

Zulage, Anrechnung auf Mindestlohn · 30

Ruhen

Betriebsspension während Abfertigungszeitraum · 58

Versorgungsleistungen während Abfertigungszeitraum · 58

Ruhezeit, tägliche · 5**Rundungsregelung · 48**

S**Sanitätsdienst**

Arbeitszeit · 13

Verdienst · 37

Schadenersatz

Unfall · 52

Schichtarbeit · 10

Postensuchtage · 2

Schichtzulage · 46**Schiedskommission**

Vermittlung vor Anrufung des Arbeitsgerichtes · 59

Schiffsfahrten

Bewilligung · 20

Schlafwagen

Bewilligung · 20

Nächtigungsgeld · 18

Schlechtwetter · 51**Schlichtung**

Prüfungsvorbereitung · 50

Schmuzzulage · 47, 72**Schriftform**

Abrechnung, Dienstreise · 24

Abrechnung, Lohn · 48

Ausgangspunkt, Dienstreise · 15

Fahrkostenersatz · 20

Karenzende, Information · 4

Leistungsvolumen, Erhöhung, Information · 34

Reiseaufwandsentschädigung, Fremdwährung · 17

Risikoabdeckung, Dienstreise · 23

Sondervereinbarungen, Dienstreise · 19, 22, 24

Stamm-Betriebsstätte, Dienstreise · 15

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betrieb ohne Betriebsrat · 13

Zeitguthaben/-schuld, Information an Arbeitnehmer · 48

Schule · siehe Berufsschule

Einstufung · 26

Schülerheim, Internatskosten · 37

Schwiegereltern

Tod, Arbeitsverhinderung · 50

Seehöhenzulage · 72**SEG-Zulagen · 47, 71**

Mindestlohn · 30

Signalanlagen

Gefahrenzulage · 73

Sondervereinbarungen · siehe Dienstreisen; Regelungen, betriebliche**Sonderzahlungen · 53, 55**

Abrechnung · 48

Grundvergütung, Abgeltung · 43, 45

Urlaubsgeld · 54

Weihnachtsgeld · 55

Zeiten ohne Entgeltanspruch · 65

Sonntag · siehe Wochenende

Auslandsdienstreise · 22

Reiseentgelt, Zuschlag · 18

Sonntagsarbeit, Transformatoren, Vorschaltgeräte · 65

Sonntagsarbeit · 11**Sonntagszuschlag · 46**

Verfall · 58

Spitalsaufenthalt

Taggeld · 21

Stamm-Betriebsstätte · 15**Straßenbeleuchtungseinrichtungen**

Gefahrenzulage · 73

Stundenlohn · 24

T**Taggeld · 16, 70**

Auslandsdienstreise, Inlandsanteil · 17

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 22

Entfall · 18

Europäische Union · 17, 70

Höhe, Ausland · 16

Höhe, Inland · 16, 70

Höhe, Nahbereich · 16

Krankheit · 21

Kürzung ab 29. Tag, Ausland · 17

Kürzung, Aus-, Weiterbildungsveranstaltung · 18

Kürzung, Mahlzeiten · 16, 17

Teiler

Berechnung der Grundvergütung · 43

Teilqualifikations-Ausbildung

Anrechnung auf Lehre · 36

Einstufung · 26

Internatskosten · 37

Lehrlingsentschädigung · 36

Teilzeit

Abfertigung · 57

Ist-Lohn · 30

Leistungsvolumen · 33

Mindestlohn · 30

Teilzeitmehrarbeit, Vergütung · 44

Urlaubsgeld · 54

Weihnachtsgeld · 55

Teilzeitmehrarbeit

Definition · 5

Grundvergütung · 45

Zuschlag, Beendigung · 14

Tod

Arbeitnehmer, Abfertigung · 56

Arbeitnehmer, Rücktransport · 21

Arbeitnehmer, Sonderzahlung · 2

Arbeitnehmer, Unfallversicherung · 23

Arbeitnehmer, Verdienstfortzahlung · 2

Arbeitsverhinderung · 50

Familienangehörige, Dienstreise, Heimfahrt · 21

U

Überbrückungshilfe

Dienstreise, Ausland · 23

Übergangsrecht

Arbeitszeitrecht, einheitliches · 71

Dienstreiserecht, einheitliches · 70

Entlohnungssystem, einheitliches · 67

Überleitungstabelle

Lohn-, Beschäftigungsgruppe · 67

Überstunden

Abrechnung · 48

Definition · 5

Entgeltfortzahlung · 52

Entlohnung, Fälligkeit · 48

Krankentgelt, Regelmäßigkeit,
Betriebsvereinbarung · 52

Krankengeldzuschuss, Regelmäßigkeit,
Betriebsvereinbarung · 52

Lenkentgelt · 19

Urlaubsentgelt · 53

Urlaubsgeld · 53

Zeitausgleich · 44

Zuschlag · 44

Überstundenpauschale

Berechnung · 46

Erhöhung · 61

Übertritt

zu Abfertigung neu · 58

Umstrukturierung

Leistungsvolumen · 35

Umstufung · 32, 69

Unfall · *siehe* Arbeitsunfall

Privatauto · 20

Unfallversicherung

Auslandsdienstreise · 23

Unterhalt

Dienstreise, Vorschuss · 23

Tod, Abfertigung · 57

Untersuchung, ärztliche

Nachtarbeit · 6

Urlaub · 53

Heimfahrt · 21

Nächtigungsgeld, Inland · 16

Urlaubsausmaß, Karenzanrechnung · 3

Verbrauch während Kündigungsfrist · 53

Urlaubsentgelt · 53

Urlaubsgeld · 54

Jahresbezug · 30

Tod, Arbeitnehmer · 2

Zeiten ohne Entgeltanspruch · 65

V

Veränderungen, betriebliche

Leistungsvolumen, Anpassung · 35

Verbesserungsvorschläge

Vergütung, Betriebsvereinbarung · 37

Verdienstbegriff · 37

Verfall · 58

Dienstreise · 24

Heimfahrt · 21

Verjährung · 58

Verkehrsmittel · 20

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 22

Verkehrsregelungseinrichtungen

Gefahrenzulage · 73

Vermittlung, Kollektivvertragsparteien

Auslegung des Kollektivvertrages · 59

Betriebsstätte · 15

Leistungsvolumen · 34, 35

Verrechnungsperiode

Lohn · 48

Verschwiegenheit

Vermittler, Leistungsvolumen · 35

Versetzung

Akkordarbeit · 39

Nachtarbeit · 6

Prämienarbeit · 40

Versicherung

Auslandsdienstreise · 23

Dienstzettel, Auslandsdienstreise · 22

Versorgungsleistungen

Ruhen während Abfertigungszeitraum · 58

Verständigung · *siehe* Information

Verteilungsoption · 63, 77

Verteilzeitzuschlag · 39

Verzicht

Widerruf · 59

Vier-Tage-Woche · 12

Visa-Gebühren

Auslandsdienstreise · 22

Vollzeitmehrarbeit

Definition · 5

Vergütung · 44

Vorarbeiter

Übernahme in Meisterverhältnis, BG-Jahre · 29

Vorarbeiterzuschlag · 47

Berechnung der Grundvergütung · 43

Fälligkeit · 48

keine Führungs-, Projektleitungseinstufung · 25

Verdienstbegriff · 37

Vordienstzeiten · 28, 29

Vorlehre

Anrechnung auf Lehre · 36

Vorrückung · 28, 30

Aufschub, wirtschaftlich begründete Fälle · 31

Ausnahme, Fünf-Prozent-Klausel · 31

Ausnahme, wirtschaftlich begründete Fälle · 31

Ist-Lohn · 30

Ist-Lohn, Ausnahmen · 30

Ist-Lohnerhöhung, Anrechnung · 31

Termin · 30

Übergangsrecht · 69

Vorrückungsstufe, Umstufung · 32

Vorrückungswerte · 28

Vorschlagswesen, betriebliches · 37

Vorschuss

Reisekosten, Auslandsdienstreise · 22

Rücktransportkosten, Tod, Dienstreise · 21

Unterhaltsansprüche, Auslandsdienstreise · 23

Versicherungsleistungen, Auslandsdienstreise ·
23

W

Wartezeiten

Reiseentgelt · 18

Weihnachten

arbeitsfrei · 6

Weihnachtsgeld · 55

Jahresbezug · 30

Tod, Arbeitnehmer · 2

Zeiten ohne Entgeltanspruch · 65

Weiterbildung

Bildungskarenz · 66

Erklärung, gemeinsame,
Kollektivvertragsparteien · 67

Nachtarbeit · 7

Weiterbildungsveranstaltung

Taggeld, Kürzung · 18

Weiterverwendungszeit nach Lehre · 3

Werksfeuerwehr

Arbeitszeit · 13

Verdienst · 37

Widerruf

Anspruchsverzicht, Arbeitsverhältnis,
Beendigung · 59

Wirtschaftliche Schwierigkeiten

Kompetenzzulage, Aufschub · 69

Leistungsvolumen, Aufschub/Verringerung · 35

Vorrückung, Ausnahme/Aufschub · 31

Witterungseinflüsse

Verrichtung anderer Arbeiten · 51

Wochenende · siehe Sonntag

Auslandsdienstreise · 22

Nächtigungsgeld, Inland · 16

Wohnsitz

Dienstreise · 15

Dienstreise, Ausgangspunkt · 15

Wohnungswechsel

Arbeitsverhinderung · 50

Z

Zeitausgleich

Nächtigungsgeld, Inland · 16

Überstunden · 44

Vollzeitmehrarbeit · 44

Zeitguthaben

Beendigung · 14

Verbrauch · 44

Zeitschuld

Beendigung · 14

Zeitzuschläge

Sonntagsarbeit · 66

Zivildienst

Anrechnung für Vorrückung · 29

Einmalzahlungsoption · 63

Leistungsvolumen · 33

Zulagen, Zuschläge · 43

Abrechnung · 48

Anrechnung auf Mindestlohn · 30

Bandbreite · 9

Erhöhung · 75

Fälligkeit · 48

Montagezulage · 47

Nachtarbeit · 46

Reiseentgelt · 18

Schichtzulage · 46

SEG-Zulagen · 47, 71

Sonntag · 46

Teilzeitmehrarbeit · 45

Überstunde · 44

Verdienstbegriff · 37

Vollzeitmehrarbeit · 44

Vorarbeiter · 47

Zeitzuschlag, Sonntagsarbeit · 66

Zusammentreffen · 46

Zusammenrechnung von Dienstzeiten · 3

Zustimmung

Arbeitszeitmodelle, Erprobung,
Kollektivvertragsparteien · 64

Bandbreite, Betriebsrat · 8

Beschäftigungsgruppenjahre,
Kollektivvertragswechsel,
Kollektivvertragsparteien · 29

Dienstreise, Fremdwährung, Betriebsrat · 17

Leistungsvolumen, Akkordrichtsatzzerhöhung,
Betriebsrat · 32

Leistungsvolumen, Aufschiebung/Verringerung,
Kollektivvertragsparteien · 36

Leistungsvolumen, gemeinsames für Arbeiter
und Angestellte, Betriebsrat · 32

Leistungsvolumen, Vorrückungen,
Abweichungen, arbeiterreiche Unternehmen,
Kollektivvertragsparteien · 70

Schichtarbeit, Kollektivvertragsparteien · 11

Sonntagsarbeit, Kollektivvertragsparteien · 66

Teilzeitmehrarbeit, Zeitausgleichszeitraum,
Kollektivvertragsparteien, · 45

Verkürzung der Normalarbeitszeit, Betriebsrat ·
13

Verkürzung der Normalarbeitszeit,
Kollektivvertragsparteien · 13

Zweckausbildung · 25

MINDESTLÖHNE 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