


Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie


in der Fassung vom 1.5.2004

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER


Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil, andererseits.



II. GELTUNGSBEREICH

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
 2. **Fachlich:** Für alle Betriebe, die dem vertragschließenden 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 1.5.2004 in Kraft.
 2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines 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.

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 Verdienstoffortzahlung sind auch die aliquoten Teile von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration zu bezahlen. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet war.

7. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden unter Fortzahlung des 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 Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist der auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Verdienst über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – § 22 AngG, § 1160 ABGB) zu bezahlen.

Weiterverwendungszeit

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit sechs Monate weiter zu

verwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Absatz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.

9. Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Kammer und der Landesleitung der GMT 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 Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, 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 zusammenrechenbare 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. Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches, des Krankengeldzuschusses, das Dienstjubiläum und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit solche Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 23 a Abs. 3 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind. Die Anrechnung von Karenzen (Karenzurlauben) für die Vorrückung (Kompetenzzulage) ist in Abschnitt IX, Punkt 19,2 geregelt.

3. Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

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

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

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.5.2004 enden.



VI. ARBEITSZEIT

Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.
2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz), Portiere, Chauffeure und Beifahrer, für hauptberufliche Werksfeuerwehren und Arbeitnehmer im Sanitätsdienst darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarung über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden. Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn diese mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit beträgt.
3. Die verlängerte Wochenarbeitszeit im Sinne des Punktes 2 darf höchstens 60 Stunden betragen.
4. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der zweiten Hälfte der 39. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30 Prozent zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.
5. Werden hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz) und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegriffene Sonntags- und Nachtarbeit keine besondere Vergütung. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung. Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt in jeder Woche eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe im Sinne des Arbeitsruhegesetzes). Diese hat jede dritte Woche einen Sonntag einzuschließen.
6. Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor 6 Uhr und nach 22 Uhr nicht erfasst.
7. Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeitsbedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.
8. Für Lenker von Kraftfahrzeugen, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt, kann durch Betriebsvereinbarung
 - die tägliche Lenkzeit (§ 14a Abs. 1 AZG) auf 9 Stunden verlängert und vorgesehen werden, dass in unvorhergesehenen Fällen zur Ermöglichung der Rückkehr eine Lenkzeit von 10 Stunden zulässig ist;
 - in Fällen der Arbeitsbereitschaft (Punkte 2 bis 6) dreimal wöchentlich eine Einsatzzeit bis zu 14 Stunden zugelassen werden, sofern eine Lenkzeit von 8 Stunden nicht überschritten wird. Die Ruhezeit muss in diesem Fall mindestens 10 Stunden betragen;
 - festgelegt werden, dass eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden in zwei oder drei Abschnitten genommen werden kann, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile mindestens 1 Stunde betragen müssen;
 - festgelegt werden, dass eine Lenkpause von 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden kann, die jedoch in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause eine Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

Tägliche Arbeitszeit

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

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

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

12. Das Reinigen der Werkstätten wird von hierfür bestimmten Arbeitnehmern vorgenommen. Lehrlinge dürfen nur zu solchen betriebsnotwendigen Reinigungsarbeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

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

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

Kurzarbeit

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

Verteilung der Normalarbeitszeit

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

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 6 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Eine Abweichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit ist möglich, wobei die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf. Der Zeitausgleich für diese Abweichung hat längstens in einem Zeitraum von 26 Wochen zu erfolgen. Die Einführung derartiger Regelungen bzw. der „gleitenden Arbeitszeit“ bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen.

17. Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen (gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmern mit diesen verlegt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von über 13, jedoch höchstens 52 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird. Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der

eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Durchrechenbare Arbeitszeit

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

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Verrechnungsperiode gemäß Abschnitt XV3 vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

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

Bandbreite

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

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 2 Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Punktes 18 erfolgt. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit (Abschnitt XII) und Prämienarbeit (Abschnitt XIII) ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord-, Prämierendurchschnittslohn auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche).

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet. Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst (Abschnitt X4).

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

Erweiterte Bandbreite

19.

a) Anstelle der Punkte 16 (ausgenommen erster Absatz) bis 19 kann eine erweiterte Bandbreite

im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa nicht angewendet werden. Eine Kombination der erweiterten Bandbreite mit Punkt 21 ist unzulässig. Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist diese Regelung mit Zustimmung des Betriebsrates und in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Für längere Durchrechnungszeiträume ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates und die Zusendung an die Kollektivvertragspartner notwendig. Bei erfolgter Zustimmung des Betriebsrates ist auf deren Grundlage eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

b) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Zeitzuschläge

c) Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 Prozent. Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich vereinbart werden. Aus den Zuschlägen entstandene Zeitguthaben sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden im Ausmaß von weniger als einem Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

Lage der Normalarbeitszeit

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

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar. Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststehen, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Diese Stundenzahl kann bis zu 120 Stunden (einschließlich Zeitzuschläge) betragen, wenn der Zeitausgleich für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt.

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

Verbrauch der Zeitguthaben

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

Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

f) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleichs jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 Prozent abzurechnen.

Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

g) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (lit. f). Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert. Der Zeitausgleich gilt in diesem Fall als konsumiert. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

Montageabsicherung; Leistungslöhne

h) Regelmäßig angefallene Montagezulagen sind mit ihrem Durchschnittsbetrag gleichzeitig mit dem Monatslohn auszubezahlen. Die Angemessenheit des Durchschnittsbetrages ist mit Ende jedes Durchrechnungszeitraumes und bei wesentlicher Veränderung der Verhältnisse an Hand der tatsächlich erbrachten Montagearbeiten (Abschnitt XIV, Punkt 75) zu überprüfen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

Für infolge des Zeitausgleichs gänzlich arbeitsfreie Tage ist die ausfallende Wegzeitvergütung mit dem Durchschnittswert der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen fortzuzahlen. Bei leistungsbezogenen Entgelten (Akkord, Prämie usw.) ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die erweiterte Bandbreite möglichst vermeidet.

Sonstige Bedingungen für die erweiterte Bandbreite

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

Die über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegenden Normalstunden in Wochen mit oberer Bandbreite verkürzen nicht den Gesamtanspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Pflegefreistellung in Höhe einer bzw. zwei Arbeitswochen. Wird im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die erweiterte Bandbreite eine Betriebs(teil)versammlung einberufen, haben die Arbeitnehmer für die erforderliche Dauer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Anrechnung auf bestehende Vereinbarungen bzw. betriebliche Übungen.

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

Jugendliche

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

Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

Schichtarbeit

21. Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist auf Grund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens zwei von drei Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen ist nur durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Bei Nichteinigung der Kollektivvertragspartner ist eine Schiedskommission der Kollektivvertragspartner zu befragen. Die Festlegung des Zeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Die Ansprüche nach dem NSchG werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Dekadenarbeit

22. Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden. Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

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

Für die Festlegung der Normalarbeitszeit sind die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden. Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Arbeitnehmer als Festlegung der Normalarbeitszeit. Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

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



Das Ausmaß der ab 1.11.1986 durchgeführten Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1 1/2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16 bis 22. Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Die Berechnung ist in Abschnitt XIV, Punkt 13,6 geregelt. Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit sowie für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß Abschnitt VI, Punkte 16 bis 22, geleistet wird, gilt Abschnitt VII, Punkt 9.

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

Die Günstigkeitsklausel im Sinne der Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1.11.1986 in Anhang III, Artikel VII, bleibt aufrecht.



VIb. NACTARBEIT

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

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

- Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,
- die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
- oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann. Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden. Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

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

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

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



Vic. REGELUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Der Mindestmonatslohn von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist in Abschnitt IX, Punkt 23, geregelt.

2. Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus beschäftigt, so ist der Verdienst für die Mehrstunden um 16,8% zu erhöhen, oder mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

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



Vid. ALTERSTEILZEIT

1. Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i.d.F. BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbart haben.

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

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

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

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

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

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

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

a) Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

4. Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.



VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Überstunden

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit (Abschnitt VI, Punkt 1) sowie der Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes VI, Punkte 16 bis 22, liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf

Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß Abschnitt VIa überschritten werden.

2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.

3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

4. Der Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter ist verpflichtet, den Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu verständigen. Das gilt nicht bezüglich der Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitnehmer. Ist die vorherige Verständigung nicht möglich, dann ist diese sofort nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachzuholen.

5. Überstunden für den laufenden Tag dürfen grundsätzlich nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle angeordnet werden.

Sonn- und Feiertagsarbeit

6. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise bzw. bei Dekadenarbeit gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere Regelung vorsehen. Fällt auf einen als Sonntag geltenden Werktag ein gesetzlicher Feiertag, so ist für jede an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

7. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gemeinsame Bestimmungen

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

Sieht eine Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung eine derartige Regelung vor, kommen die Bestimmungen des Abschnittes XX hinsichtlich der Konsumierung der Freizeit nicht zur Anwendung. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

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

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

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.



VIII. BESCHÄFTIGUNGEN AUSSERHALB DES STÄNDIGEN BETRIEBES

Aufwandsentschädigung

1. Bei Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.), einschließlich Reisen, hat der Arbeitnehmer nach Maßgabe der Punkte 2 bis 4 Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung zur Abdeckung seines mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vereinbart wurde. Aufwandsentschädigungen im Sinne nachstehender Bestimmungen gelten jeweils – mit Ausnahme des Punktes 4, ab 2. Satz – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

2. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens

€ 11,93

Abweichend davon gebührt unter der Voraussetzung des vorigen Satzes, wenn die Beschäftigung an einem Tag ausschließlich innerhalb einer Entfernung – Luftlinie – von bis zu 4 km vom ständigen Betrieb bzw. Montagebüro erfolgt oder wenn sich die Abwesenheit nur über die Zeit von 11 bis 14 Uhr erstreckt und der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen, eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 7,30

3. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit und einer Mittagspause von maximal 30 Minuten (für Arbeitnehmer im Sinne des § 15 (2) 1. AZG: Lenkpause von 45 Minuten) – gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 19,68

4. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von mindestens € 39,36

Eine Aufwandsentschädigung ist erstmals für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von mindestens € 39,36

wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 19,68, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt.

Für den Tag der Rückreise wird eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 19,68 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine Aufwandsentschädigung von mindestens € 39,36, wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

Wegzeiten und Verkehrsmittel

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

6. Wegzeiten, die nicht in die Arbeitszeit fallen, sind wie folgt zu vergüten: Bei Entfernungen (Luftlinie) zwischen dem ständigen Betrieb bzw. Montagebüro und dem nichtständigen Arbeitsplatz bis 10 km 1 Stundenlohn, und von mehr als 10 km mit dem Lohn für die tatsächlich aufgewendete Wegzeit, jedoch mindestens 1 Stundenlohn. Wird ein Arbeitnehmer während einer Wegzeit, die nicht in die Arbeitszeit fällt, als Lenker eines Fahrzeuges beschäftigt, erhält er

nach Maßgabe der vorangeführten Bestimmung an Stelle der Wegzeitvergütung Überstundenentlohnung.

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gilt die Bestimmung des Punktes 6, 1. Satz, analog auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat, innerhalb von 2 km (Luftlinie) vom nichtständigen Arbeitsplatz entfernt angemessen zu nächtigen. Wird der Arbeitnehmer an einem Ort beschäftigt, in dem es eine Betriebsstätte oder ein Montagebüro (Baubüro) gibt, so gilt die für die dortige Betriebsstätte bzw. Montagebüro (Baubüro) geltende Wegkreiseinteilung.

Die Wegzeitvergütung gebührt nur in der halben Höhe, wenn der Hin- oder Rückweg in die Arbeitszeit fällt. Steht die Berechnung der Wegzeit auf Grund der „Luftlinie“ offensichtlich in einem größeren Widerspruch zur tatsächlich aufgewendeten Wegzeit, so ist betrieblich eine Regelung zu vereinbaren.

6a. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Wegzeiten, die nicht in die Arbeitszeit fallen, auf Basis des Mindestlohnes der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu vergüten sind. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit den Kollektivvertragsparteien eine derartige Regelung treffen.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, gebührt in diesem Fall die Wegzeitvergütung

- mindestens auf der Basis des am 1.5.2004 zustehenden Grundlohnes, erhöht um die jeweiligen kollektivvertraglichen (Ist-) Lohnerhöhungen, jedoch ohne Berücksichtigung von Vorrückungen und freiwilligen Lohnerhöhungen, bis sich aus der (Betriebs-) Vereinbarung eine höhere Berechnungsgrundlage ergibt;
- jenen Arbeitnehmern, auf deren Lohn Anhang IXa, Punkt 5 oder 6 (Übergangsrecht: Grenz-/Erhöhungsbetrag), anzuwenden ist, auf der Basis dieses Grundlohnes, bis er den kollektivvertraglichen Mindestlohn der Grundstufe erreicht hat.

7. Ist bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen. Der Arbeitnehmer erhält die Eisenbahnfahrtskosten 2. Klasse oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 250 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Eisenbahnfahrtskosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr fallen.

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt. Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab 1.1.2002 wie folgt:

bis 15.000 km € 0,356

darüber € 0,334

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenzen. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z.B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrvereinigungen veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z.B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

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

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Der Arbeitnehmer hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Für den Verfall der Ansprüche gilt Abschnitt XX sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt. Für Sonderregelungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel gilt Punkt 29.

Nächtigungsgeld

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

Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 13,27

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

Heimfahrten

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

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

12. Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt, Wegzeit (Reisezeit) und die entsprechende Aufwandsentschädigung entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer erkrankt und die Heimreise antritt, wenn er die Heimreise wegen schwerer Erkrankung oder Ableben eines nahen Familienangehörigen antreten muss, ebenso vor Antritt desurlaubes und bei Rückkehr sowie bei einer arbeitsbedingten Rückkehr zum ständigen Betrieb.

Bei Beschäftigung im Sinne des Punktes 10 hat der Arbeitnehmer nach jeweils einem Monat Wartezeit ab der Entsendung bzw. ab einer bezahlten Heimfahrt Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten zum ständigen Betrieb und zurück, wenn die Bau- oder Montagestelle mehr als 70 km vom ständigen Betrieb entfernt ist. Dieser Anspruch besteht nicht für Monate, in denen eine bezahlte Heimfahrt gebührt.

Urlaub

13. Wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes seinen

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

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

Erkrankung und Unfälle

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

15. Stirbt ein Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, so hat der Arbeitgeber die Überführungskosten vorschussweise zu tragen, die zurückzuzahlen sind, wenn den Angehörigen diese von dritter Seite bezahlt werden. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung, haben die Angehörigen den Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen. Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen sind die Angehörigen nicht verpflichtet. Sie haben sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann. Entsprechende Anträge zur Rückerstattung sind jedoch von den Angehörigen zu stellen. Aufnahme von Arbeitnehmern außerhalb des ständigen Betriebes

16. Aufnahmeort von Arbeitnehmern ist der Betrieb oder dessen Montagebüro. Bei räumlich fortschreitenden Arbeiten (z.B. Fernleitungsbau) gilt als Betriebsstätte der Sitz der Bauleitung (Baubüro), die für das Baulos zuständig ist. Die Bestimmungen über die Bezahlung von Wegzeiten (Punkte 5 und 6) gelten sinngemäß.

Beschäftigung im Ausland

Reisevorbereitung

17. Für die Dauer der Entsendung zu einer vorübergehenden Dienstleistung im Ausland gelten nachstehende Bestimmungen, Punkte 18 bis 30. Dem Arbeitnehmer ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben, die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen sind in diesem Zusammenhang zu ersetzen.

Vereinbarungen

18. Vereinbarungen, die von diesem Kollektivvertrag bzw. betrieblichen Regelungen abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich unter Beiziehung des Betriebsrates festzuhalten, z.B. in Form einer Ergänzung zum Dienstzettel gemäß Abschnitt IV, Punkt 2.

Dem Arbeitnehmer ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

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

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

Verkehrsmittel und Fahrtkosten

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

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

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

Arbeitszeit

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

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

Aufwandsentschädigung

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

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

b) Das Tag- und Nächtigungsgeld ist, soweit nicht eine betriebliche Regelung besteht, jeweils vor Antritt der Entsendung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Das Taggeld und das Nächtigungsgeld gebührt für die ersten 28 Tage einer Dienstreise in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten; danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld um nicht mehr als 10% unter dem Tag- bzw. Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegen. Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1.11.2001 beginnen.

Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1.11.2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

c) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag (Punkte 18 bis 30) gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztberührten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nächtigungsgeld (lit. b) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der Arbeitnehmer zur Verrichtung der Tätigkeit aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Bis zum Grenzübertritt bzw. bis zum letztberührten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach Abschnitt VIII, Punkte 1 bis 5, zu bemessen. Das gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Der Arbeitnehmer erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthalts im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, von mehr als 8 Stunden zwei Drittel und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein aliquoter Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden, im Inland geltenden Sätze der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

d) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt beziehungsweise die sonstigen Aufwendungen nicht vom Arbeitnehmer getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen.

Bei Aufenthalten zu Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent des vorgesehenen Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird. Für vor dem 1.11.1998 begonnene Aufenthalte bleibt es bei der bisherigen Regelung.

e) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende Dienstaufwendungen, wie zum Beispiel Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

f) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nächtigungsgeld) entfällt im Fall eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Fall eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf ein Drittel des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nächtigungsgeld entfällt, jedoch werden unvermeidbar weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch den Arbeitgeber ersetzt.

g) Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in Österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist. Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung vom Arbeitgeber als anrechenbar bezeichnete oder von einem Dritten besonders gewährte Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigung dieses Punktes anrechenbar. Die Aufwandsentschädigung (einschließlich Fahrtkosten) ist dem Arbeitnehmer zeitgerecht zu akontieren.

Reisezeiten

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

Familienheimfahrt

23. Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu

erwarten ist. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

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

Unfallversicherung

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

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

Erkrankung und Unfälle

25. Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Der Arbeitgeber hat im Falle des Todes des Arbeitnehmers während der Entsendung den Rücktransport zu veranlassen und die Kosten zu übernehmen, wobei die Kostenübernahme bis zu einem Höchstausmaß von € 7.268,- nach oben begrenzt ist. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Abschnittes VIII, Punkt 15, sinngemäß.

Tod naher Angehöriger

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

Höhere Gewalt

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

Abrechnung

28. Die Abrechnung der Ansprüche seitens des Arbeitnehmers hat tunlichst für jede abgelaufene Verrechnungsperiode bis zum Ende des Folgemonats durch schriftliche Abrechnung zu erfolgen. Zur Geltendmachung der Ansprüche im Sinne des Abschnittes XX, Punkt 2, gilt als Fälligkeitstag der Tag der Beendigung der Beschäftigung im Ausland.

Sondereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

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

b) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach

Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat die Weitergeltung der Firmenregelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt lit. c. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

c) Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass diese betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird.

Schlichtungsverfahren

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



IX. ENTLOHNUNG

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Höhe der Mindestgrundlöhne wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
2. Bei Vollendung des zweiten, vierten, siebenten und zehnten 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 Leistungsvolumen erhöht.
4. Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist in Anhang II geregelt.
5. In der Folge ist unter „ Mindestlohn“ der Mindestgrundlohn und unter „ Ist-Lohn“ der Ist-Grundlohn zu verstehen.
6. Die nachstehenden Regelungen bilden ein für ArbeiterInnen und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt.

Beschäftigungsgruppen

Einstufung

7. Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.
8. Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
 - der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten,
 - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
 - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.
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 8) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

Beschäftigungsgruppenelemente

12. Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

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

Beschäftigungsgruppe B

Arbeitnehmer, die einfache schematische Tätigkeiten nach Richtlinien und Anweisungen ausführen. Die Abfolge der Arbeitsschritte ist im Wesentlichen vorgegeben. Die Arbeitnehmer benötigen eine Zweckausbildung. Weiters Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung, die für mehrere Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe A herangezogen werden oder besondere Fertigkeiten anwenden. Ferner Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe A nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

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

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen ausführen. Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (insbesondere Lehrabschlussprüfung oder Abschlussprüfungszeugnis über das Erlernen „wesentlicher Teile eines Lehrberufes“ bei integrativer Berufsausbildung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist. Weiters Arbeitnehmer, die gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten durch eine qualifizierte Ausbildung in einem Betrieb und einschlägige Arbeitserfahrung erworben haben. Für Berufsanfänger nach Abschluss der Schulausbildung kann 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 im 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 drei Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens zwei der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe F angehören. Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden. Für Berufsanfänger nach Abschluss der Hochschulausbildung kann 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 Arbeitserfahrung erforderlich. Ferner Arbeitnehmer, die mit der dauernden Führung von mindestens vier Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe G und mindestens zwei 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 sechs Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens einer der geführten Arbeitnehmer muss der Beschäftigungsgruppe H und mindestens zwei müssen der Beschäftigungsgruppe G oder mindestens vier 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 acht Arbeitnehmern betraut sind. Mindestens zwei der geführten Arbeitnehmer müssen der Beschäftigungsgruppe I und mindestens drei der Beschäftigungsgruppe H oder mindestens sechs der Beschäftigungsgruppe G angehören. Weiters Arbeitnehmer, die in beträchtlichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Beschäftigungsgruppe K

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

Meister sind wie folgt einzustufen:

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

- oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.		
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 ersten 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 vorgesehen werden, und zwar spätestens zu den im Kollektivvertrag festgelegten Zeitpunkten.

Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Vorrückungsstufen

Allgemeines

15. In den Beschäftigungsgruppen B bis K gibt es jeweils eine Grundstufe und vier Vorrückungsstufen. Die Vorrückungsstufen werden nach zwei, vier, sieben und zehn 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.

17. Dienstzeiten als VorarbeiterIn, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens fünf Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden. Dies gilt sinngemäß auch, wenn ein Meister von der Beschäftigungsgruppe F in die Beschäftigungsgruppe G oder H umgestuft wird.

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 zehn 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 sechs Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

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

Mindestlohn

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

22. Mindestlohntabelle

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	1.246,90						
B	1.266,55	1.291,88	1.317,21	1.329,88	1.342,55	25,33	12,67
C	1.390,15	1.431,86	1.473,57	1.494,42	1.515,27	41,71	20,85
D	1.484,80	1.529,35	1.573,90	1.596,17	1.618,44	44,55	22,27
E	1.703,15	1.771,28	1.839,41	1.873,47	1.907,53	68,13	34,06
F	1.920,15	1.996,96	2.073,77	2.112,17	2.150,57	76,81	38,40
G	2.212,55	2.301,05	2.389,55	2.433,80	2.478,05	88,50	44,25
H	2.434,00	2.531,36	2.628,72	2.677,40	2.726,08	97,36	48,68
I	2.978,10	3.097,23	3.216,36	3.275,92	3.335,48	119,13	59,56
J	3.276,05	3.407,09	3.538,13	3.603,65	3.669,17	131,04	65,52
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.331,00	4.504,24	4.590,86	4.677,48	4.764,10	173,24	86,62

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 XII und XIII) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), 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 zweifachen Dezembermindestlohnes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

27. Auf den Jahresbezug sind solche Teile von Remunerationen anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß Abschnitt XVIII) und der Urlaubszuschuss (gemäß Abschnitt XVII) um mehr als den 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,
- 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 fünf Arbeitnehmern kann jeweils für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Vorrückung gemäß Punkt 28 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern zwei Arbeitnehmer. An Stelle der Kalenderjahre können mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – auch andere Zeiträume festgelegt werden.

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

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die zweimalige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer ist eine Beratung durchzuführen.

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

Höchstens kann die Anrechnung auf

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

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 62) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.

Umstufung

Vorrückungsstufe

33. Liegt der bisherige Mindestlohn unter dem Mindestlohn der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, 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 zwei 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 zwei Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Lohn ändert sich dadurch nicht. In diesem Fall sind anlässlich der Umstufung und bis zu sechs 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 BGJahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem vierten bzw. siebenten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
- bei Umstufung nach dem zehnten Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung;
- bei Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B: zwei Drittel 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 Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Die Löhne jener Arbeitnehmer, die sich im gesamten September in jeglicher Art von Karenz, Präsenz- oder Zivildienst von (voraussichtlich) mindestens sechsmonatiger Dauer befinden, sind nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.
- b) Bei Jahresbezugsvereinbarungen ist ein Vierzehntel 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 ein Drittel 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 zu einander 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.

a) Durch Betriebsvereinbarung kann das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens vorverlegt werden.

Gilt ab 1.5.2007: Durch Betriebsvereinbarung kann der Auszahlungsstichtag innerhalb eines Kalenderjahres auf einen um bis zu 11 Monate späteren Zeitpunkt verlegt werden. Der weitere Verfahrensablauf ist entsprechend anzupassen. Bei einer Verlegung

- um bis zu 6 Monate (Termin der Lohn-/Gehaltserhöhungen im Zeitraum vom 1. Februar bis 1. Juli) beträgt das Leistungsvolumen ausschließlich im Jahr der Verlegung 0,40 % der Bemessungsgrundlage,

- um 7 bis 11 Monate (Termin der Lohn-/Gehaltserhöhungen im Zeitraum vom 1. August bis 1. Dezember) beträgt das Leistungsvolumen ausschließlich im Jahr der Verlegung 0,45 % der Bemessungsgrundlage.

Bei Arbeitnehmern, die Akkordlöhne oder akkordähnlichen Prämien erhalten, beträgt das Leistungsvolumen im Jahr der Verlegung

- bei bis zu 6 Monaten 0,32 % der Bemessungsgrundlage,
- bei 7 bis 11 Monaten 0,37 % der Bemessungsgrundlage.

b) Bei Verlegung des Verfahrens zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens auf einen späteren Zeitraum gilt:

Liegen die Stichtage der Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens infolge der Verlegung entweder vor oder nach dem 1. Mai, ist keine Erhöhung des Leistungsvolumens erforderlich.

Liegt der Aufteilungsstichtag am 1. Mai, ist zuerst die Lohn-/Gehaltserhöhung aus dem Leistungsvolumen vorzunehmen und dann die kollektivvertragliche Erhöhung durchzuführen. Liegt der Ermittlungsstichtag vor dem 1. Mai und der Aufteilungsstichtag nach dem 1. Mai, ist das Leistungsvolumen um den durchschnittlichen Prozentsatz der Erhöhung der Ist-Löhne/Ist-Gehälter der Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes zu erhöhen.

c) In den folgenden Jahren beginnt das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens jeweils 12 Monate nach dem letzten Ermittlungsstichtag. Die Regelungen des Abs. 52 lit. b/Punktes 52 lit. b (Veränderungen des Leistungsvolumens je nach Lage der Stichtage zum 1. Mai) sind auch in weiterer Folge zu beachten.

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. Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 30. September und 31. Dezember um mehr als 20%, 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 Betriebs(teil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages

59. Gelangt ein Unternehmen oder Betrieb(teil) zwischen 1. Oktober und 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages, 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 €:

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	430,90	572,58
2. Lehrjahr	572,58	774,30
3. Lehrjahr	774,30	954,82
4. Lehrjahr	1.047,83	1.109,83

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

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei:

a) Vorlehre (§ 8b BAG in der bis 31.8.2003 geltenden Fassung)

Lehrjahr	€
1. Lehrjahr	430,90
2. Lehrjahr	501,74

b) integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG in der ab 1.9.2003 geltenden Fassung) in €:

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	430,90	430,90	430,90
2. Lehrjahr	532,46	490,50	478,13
3. Lehrjahr	657,43	572,58	525,35
4. Lehrjahr	810,12	742,28	
5. Lehrjahr	1.047,83	845,94	
6. Lehrjahr		1.047,83	

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 ersten 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.

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 vierjährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 817,79. 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 Kompetenzzulage), 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 Prozent.

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.



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 entsprechenden Beschäftigungsgruppe liegen und einen Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslohn (ohne Kompetenzzulage) ermöglichen, der jedenfalls um 30 Prozent 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, Zeitversäumnisse, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen entsprechend zu vereinbarenden Ausgleichszuschlag. Voraussetzung ist jedoch, dass der Hinderungsgrund dem Vorgesetzten rechtzeitig zur Kenntnis gebracht wird.

11. Wenn die Überprüfung einer beanstandeten 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 vier 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 vier 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 vier 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 Prämientelohnung liegt vor, wenn zu einem Grundlohn, der nicht unter dem Kollektivvertragslohn liegen darf, nach Richtlinien ein zusätzliches Entgelt, nämlich die Prämie, bezahlt wird, deren Höhe auf objektiv und materiell feststellbaren Leistungen des Arbeitnehmers beruht.

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

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

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

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

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

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

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

9. Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen versetzt, so gilt grundsätzlich für die Entlohnung mit dem Zeitpunkt der Versetzung der für diesen neuen

Arbeitsplatz vorgesehene Akkord-, Prämien- bzw. Zeitlohn, sofern nicht die Bestimmungen gemäß Punkt 10 zutreffen. Für die Versetzung ist § 101 Arbeitsverfassungsgesetz zu beachten.

10. Wird ein Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhält er vier Wochen hindurch 90 Prozent seines Durchschnittslohnes (Punkt 12), jedoch mindestens 50 Prozent seiner in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) erzielten Durchschnittsprämie zum Grundlohn, wenn er in den letzten 13 Wochen (drei Monaten) mehr als die Hälfte der Zeit in Prämie gearbeitet hat. Liegt der verminderte 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 (drei Monaten) je Stunde verdient worden ist.

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

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 Prozent höher liegt als der Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe. Akkordähnliche Prämien sind Mengenprämiensysteme in der Produktion, die nach arbeitstechnischen 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 einem Viertel der Prämienvorgabe) sind.



XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnliche Prämien bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämierendurchschnittslohnes haben, erhalten die Vorrückungen als Kompetenzzulage. Der Akkordrichtsatz bzw. Grundlohn bleibt unverändert. Die Vorrückungsstufen werden nach zwei, fünf und acht Jahren Zugehörigkeit zur Beschäftigungsgruppe erreicht. Die Höhe der Kompetenzzulage beträgt:

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	25,33	38,00	50,67
C	41,71	62,56	83,41
D	44,55	66,82	89,09
E	68,13	102,19	136,25
F	76,81	115,21	153,61
G	88,50	132,75	177,00

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten die Bestimmungen des Abschnittes IX, Punkte 16 bis 19; für die Anrechnung von Vordienstzeiten der Punkte 20 und 21 und für die Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe die Bestimmungen des Punktes 24 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 23 sinngemäß anzuwenden. Bei Umstufungen in

eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt die bisherige Kompetenzzulage. Ein Anspruch auf Kompetenzzulage besteht erst nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe. Abschnitt IX, Punkt 36, ist sinngemäß anzuwenden. Die Kompetenzzulage gilt hinsichtlich aller Ansprüche (z.B. Dienstjubiläum) als Bestandteil des Grundlohnes.

Wechsel zwischen Leistungslohn und Zeitlohn

2. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Leistungslohn versetzt, ist ihr Lohn jedenfalls um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX, Punkt 16) sind für die Höhe der Kompetenzzulage zu berücksichtigen.

Werden im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Zeitlohn versetzt und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes, entfällt die Kompetenzzulage. Zu diesem Zeitpunkt ist ihr Lohn jedenfalls um jene Vorrückungswerte zu erhöhen, die den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren entsprechen. Die Regelungen der Abschnitte XII und XIII bleiben unberührt.



XIV. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

Schmutzzulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens..... € 0,389

Erschwerniszulage

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

Diese beträgt pro Stunde mindestens..... € 0,389

Gefahrenzulage

3. 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..... € 0,389

Gemeinsame Bestimmungen

4. Die Zulagen nach den Punkten 1 bis 3 gelten nur für arbeitsbedingte Belastungen und werden für jene Arbeitszeiten bezahlt, in denen die entsprechenden Arbeiten geleistet werden. Wenn ein Lohnbewertungssystem bereits Schmutz, Erschwernis, Gefahr berücksichtigt, kommen die Punkte 1 bis 3 nicht zur Anwendung. Kommt es im Betrieb über die Frage, ob und in welcher Höhe eine Zulage nach Abschnitt XIV, Punkte 1 bis 3, gebührt, zu keiner Einigung, so ist nach einer zweiwöchigen Wartefrist der jeweilige Fachverband und die Gewerkschaft Metall-Textil zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es auch hierbei zu keiner Einigung, so soll eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung angerufen werden.

Nachtarbeitszulage

5. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Zulage von mindestens € 1,590 bezahlt. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt eine Zulage nach Punkt 6 nicht.

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

6. Die Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für
die 2. Schicht pro Stunde mindestens€ 0,341
für die 3. Schicht pro Stunde mindestens € 1,590

Montagezulage

7. Für Montagen – Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art außerhalb des ständigen Betriebes (Abschnitt VIII, Punkt 1) – gebührt eine Zulage für jede Arbeitsstunde von mindestens.....€ 0,600

Vorarbeiterzuschlag

8. Dem/Der VorarbeiterIn gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10 Prozent seines Lohnes (Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohn). Dieser Zuschlag gebührt auch Arbeitnehmern für jene Zeit, in der ihnen bei Montagearbeiten sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes wenigstens drei, bei Arbeiten innerhalb des ständigen Betriebes wenigstens sechs Arbeitnehmer unterstellt sind.

Überstundenzuschläge

9. Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt. Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab dritter Überstunde ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (Abschnitt VIa) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen. Jedenfalls ist für Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr früh ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen. Ein Zuschlag von 100 Prozent gebührt auch für Stunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden. Für am 24. und 31. Dezember nach der Normalarbeitszeit geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

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

Sonntagszuschlag

10. Für jede an einem Sonntag innerhalb der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt auf das für die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ein Zuschlag von 100 Prozent. Dies gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, mit denen eine Sonntagsarbeit ausdrücklich abgedungen wurde.

Feiertagsentlohnung

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

Gemeinsame Bestimmungen

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

13. Die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkt 9 bis 11 bzw. Abschnitt VIa – nicht jedoch für das fortlaufende Feiertagsentgelt sowie den Grundlohn für Sonntagsarbeit – beträgt 1/143 des Monatslohnes

(bei 38,5 Wochen-Stunden Normalarbeitszeit); der Vorarbeiterzuschlag gemäß Punkt 8 ist dabei jedenfalls in den Monatslohn einzurechnen.

Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG wird die Überstunden- bzw. Mehrarbeitsgrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge gemäß Punkt 9 bis 11 bzw. Abschnitt VIa so ermittelt, dass der Akkord- bzw. Prämienverdienst pro Stunde (Überstunde, Feiertagsstunde) oder ein sonstiges leistungsbezogenes Entgelt pro Stunde um 16,8 Prozent erhöht wird. Diese Berechnungsart kann durch Betriebsvereinbarung anders geregelt werden, sofern dadurch ein gleichwertiges Ergebnis zustande kommt.

Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss Abschnitt XVII und Weihnachtsremuneration Abschnitt XVIII) aliquot in der Überstundenvergütung bzw. im Feiertags- und Sonntagszuschlag berücksichtigt. Betriebliche Regelungen, die obige Zahlungen in die Sonderzahlungen einbeziehen, treten daher entsprechend der Einführung dieser Berechnungsgrundlage außer Kraft.

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



XV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

1. Die Verrechnungsperiode ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten 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 per 1.11.2001 aufzurunden. In den Folgejahren ist kaufmännisch zu runden.

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

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

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

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

Fälligkeit

4. Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiterzuschlages und aller pauschalieren Ansprüche (insbes. auch gem. Abschnitt VI, Punkt 4) hat spätestens am Letzten des laufenden

Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Prämien udgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuzahlen. Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmern ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohn (Abschnitt XII, Punkt 18; Abschnitt XIII, Punkt 12), auf Basis von 167,4 Stunden, zu bezahlen.

Arbeitnehmern, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzen der eingestufte Lohn bzw. Grundlohn zu bezahlen; die Entgelt Differenz ist im Folgemonat fällig. Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden; ferner kann durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn bis dahin der Monatslohn und alle variablen Entgelt-Bestandteile vollständig und auf Basis des Vormonates ausbezahlt werden.

Anteilige Lohnansprüche; Stundenlöhne

5. Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatslohn zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Besteht sonst nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag innerhalb des bezahlten Zeitraumes 1/30 des Monatslohnes zu bezahlen. Einzelne Stunden ohne Lohnanspruch sind vom Monatslohn abzuziehen.

Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167 zu teilen. Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung (bzw. Anspruch) oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden. Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Am 31.12.1999 bestehende, gleichwertige Regelungen bleiben aufrecht.



XVI. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

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

volles Entgelt, durch jeweils weitere 4 Wochen halbes Entgelt;

- bei Arbeitsunfall (Berufskrankheit) für jeden Unfall:

ab Beginn des Arbeitsverhältnisses	8 Wochen
ab 15 Jahren	10 Wochen

volles Entgelt.

Entgeltanspruch bei Erkrankung

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

bis 5 Jahre	für 5 Wochen
ab 5 Jahren.....	für 7 Wochen
ab 15 Jahren.....	für 9 Wochen

ab 25 Jahren..... für 11 Wochen
über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.

2. Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden 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 Prozent 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.

2a. Über die Anspruchsdauer des EFZG hinaus besteht ferner unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit). Dieser gebührt pro Arbeitsjahr bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses
bis 5 Jahre für 2 Wochen
ab 5 Jahren..... für 4 Wochen
ab 25 Jahren.....für 6 Wochen
über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.

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

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

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

Gemeinsame Bestimmungen

4. Für Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dieses Kollektivvertrages gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. drei 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 drei abgeschlossenen Beitragszeiträume vor der Erkrankung heranzuziehen, die zeitlich mit dem für die Ermittlung der Ansprüche auf Berücksichtigung der Überstunden maßgebenden Zeitraum zusammenfallen. Zeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden.

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

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

Nachweispflicht

5a. Arbeitnehmer sind ab 1.1.1999 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.

Andere Entgeltfälle (§ 1154 b ABGB)

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

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

7. Anlässlich der eigenen Eheschließung
..... 3 Arbeitstage.

8. Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternanteiles, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat 1 Arbeitstag.

Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten

..... 1 Arbeitstag.

8a. Findet das Begräbnis im Inland, jedoch außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers statt, so gebührt außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort bis zum Höchstausmaß eines weiteren Tages.

9. Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin
..... 1 Arbeitstag.

10. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt

..... die nachweislich notwendige Zeit.

11. Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar
..... 2 Arbeitstage.

12. Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes
..... 1 Arbeitstag.

13. Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt

..... 1 Arbeitstag.

14. Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird. Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A).

Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält. Weiters besteht kein Anspruch im Sinne dieses Abschnittes für

die Pflege eines unter 12 Jahre alten Kindes für die 2. Woche der Pflegefreistellung (§ 16 Abs. 2 UrlG).

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

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

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

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

Studienfreizeit

17. HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen der §§ 16 ff Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl Nr. 512/94 sich bei gegebenem betrieblichen Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

18. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Hochschule bzw. ab 1.1.2000 einer Fachhochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Gleiches gilt für die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung (an jeder Schule).

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



XVII. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS

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 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. 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. Diese Anrechnung ist wirksam für Urlaubsjahre, die nach dem 31.10.1998 beginnen.

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

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

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

Anspruch auf Urlaubszuschuss

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

6. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubeszuschusses. 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 der Urlaubszuschuss jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

7. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil desurlaubeszuschusses 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 dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt; ab 1.1.1999 wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt desurlaubeszuschusses, 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 desurlaubeszuschusses 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 desurlaubeszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil desurlaubeszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei:

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

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

Berechnung desurlaubesentgeltes und Urlaubszuschusses

11. Die Berechnung desurlaubesentgeltes 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 XVI, Punkt 4, sinngemäß. Die Berechnung desurlaubeszuschusses erfolgt nach der Bestimmung über den Verdienstbegriff (Abschnitt X).



XVIII. WEIHNACHTSREMUNERATION

Anspruch auf Weihnachtsremuneration

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

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

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

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

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

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

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

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

Berechnung der Weihnachtsremuneration

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



XVIIIa. JUBILÄUMSGELD

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

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des Arbeitnehmers (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatslöhnen. Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.



XIX. ABFERTIGUNG

Anspruch auf Abfertigung

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl Nr. 107/79 (Arbeiterabfertigungsgesetz)

sowie das Nachtschwerarbeitsgesetz (BGBl Nr. 354/81) in der jeweils geltenden Fassung. Das Arbeiterabfertigungsgesetz sieht derzeit folgende Abfertigungsabstufungen vor:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von	
3 Jahren.....	2 Monatsentgelte
5 Jahren.....	3 Monatsentgelte
10 Jahren.....	4 Monatsentgelte
15 Jahren.....	6 Monatsentgelte
20 Jahren.....	9 Monatsentgelte
25 Jahren.....	12 Monatsentgelte

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

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

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 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 Arbeiterabfertigungsgesetz auf 70 Prozent der vollen Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Arbeitnehmers drei Jahre gedauert hat.

Berechnung der Abfertigung; 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 innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen.

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

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden. Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen. Diese Bestimmungen gelten nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird. Diese Bestimmungen gelten für die Beendigung von Dienstverhältnissen nach dem 31.10.1997. Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

Anrechenbarkeit anderer Leistungen

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

Wechsel in das System der „ Abfertigung neu“

6. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Arbeiterabfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), 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 BMVG) 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

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

bei sonstigem Verfall binnen 4 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinne des GIBG sind.

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 zustellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.



ANHANG I

Muster eines Dienstzettels (kann auch als Dienstvertragsmuster verwendet werden)

(Firmenkopf)

DIENSTZETTEL

1. ArbeitgeberIn (Name und Anschrift):

.....
.....

2. ArbeitnehmerIn:

Herr/Frau:

Anschrift:

3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes* zum Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie gilt der Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie.

4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Die Probezeit beträgt: *

Das Dienstverhältnis ist bis befristet.*

5. Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.

6. Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)Ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde

Arbeits-(Einsatz-)Orte:

7. Einstufung in kollektivvertragliche Lohnordnung:

- angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:

- Vorrückungsstufe:

- voraussichtlich nächste Vorrückung am/Kompetenzzulagenstufe ab:*

- bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe

F:

8. Vorgesehene Verwendung:

Entsendung zu Dienstreisen oder Montagen:

im Inland o Ja o Nein

im Ausland o Ja o Nein

* Nicht Zutreffendes bitte streichen.

9. Anfangsbezug/Einstell-Lohn (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile):*

Sonderzahlungen:
Sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag.
Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt:
.....
Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekannt gegebenes
Konto überwiesen. o Ja o Nein

10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen
des Urlaubsgesetzes bzw. nach dem Kollektivvertrag.

11. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und
beträgt Stunden.

Ihre Normalarbeitszeit beträgt Stunden.*
(Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlich
möglich ist.)
Bei Teilzeitbeschäftigung:
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.*

12. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, die zwischen Betriebsinhaber
und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung
auf Betriebs- bzw. Unternehmerseite abgeschlossene Betriebsvereinbarungen
im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in
zur Einsichtnahme aufgelegt.

13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....
.....

..... , am

* Nicht Zutreffendes bitte streichen.



ANHANG Ia
Übergangs-Dienstzettel

ArbeitgeberIn (Name, Anschrift)

ArbeitnehmerIn (Name, Anschrift)

Beginn des Arbeitsverhältnisses

Bisherige Einstufung

Lohngruppe
Grundlohn am 30.4.2004 €

Einstufung am 1.5.2004

Beschäftigungsgruppe
Vorrückungsstufe
voraussichtlich nächste Vorrückung am/Kompetenzzulagenstufe ab*

Monatlicher Mindestlohn ab 1.5.2004 €
Ist-Lohn ab 1.5.2004 €

Übergangsrecht 2004***

Im Rahmen der Übergangsbestimmungen wird der bisherige Ist-Lohn an den neuen Mindestlohn in Etappen herangeführt, und zwar beginnend mit 1.5.2004 durch zusätzliche Erhöhung um jeweils € an jedem 1. Mai. Die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den dann geltenden Mindestlohn.

* Unzutreffendes streichen.

** Nur auszufüllen, wenn zutreffend.



ANHANG II

Vereinbarung über die Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste und Zulagen mit 1.11.2003

ArbeitnehmerInnen in Zeitlohn

1. Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten ArbeitnehmerInnen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden **um 2,5%** erhöht. Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

Im Akkord beschäftigte ArbeitnehmerInnen

2. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind **um 2,5%** zu erhöhen.
- b) Liegen die danach ermittelten Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienste nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn, so sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
- c) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung in den Betrieben geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der entsprechenden Lohngruppen zu erhöhen.

In Prämienentlohnung beschäftigte ArbeitnehmerInnen

3. Bei Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
 - a) Der Grundlohn des Arbeitnehmers ist **um 2,5%** zu erhöhen.
 - b) Ist die Prämie in einem Prozentwert des Grundlohnes festgelegt, so ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentwertes in Hinkunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.
 - c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämienätze sind **um 2,5%** zu erhöhen.

Verteilungsoption

4. Anstelle des in den Punkten 1 bis 3 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Lohnsumme um 2,9% vereinbart werden, wobei 0,6% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istloohnerhöhung) verwendet werden kann. Die Istloohnerhöhung gemäß den Punkten 1 bis 3 darf jedoch 2,3% nicht unterschreiten. Ab 1.11.2003 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,3% auszubezahlen.

Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 bis 3 ist rückwirkend ab 1.11.2003 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen. Die Lohnsumme ist auf Grundlage des Monats Oktober, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie udgl.) des Durchschnittes der Monate August bis einschließlich Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlagen für die Erhöhung gemäß den Punkten 1 bis 3 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen. Sie kann rechtswirksam nur bis 16.1.2004 und mit Wirkung vom 1.11.2003 abgeschlossen werden. Die Verteilungsoption soll zur Verbesserung der Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksichtigt werden.

Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

Zulagen

5. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,5% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist das nicht der Fall, ist auf diese nachzuziehen.

Schlussbestimmungen

6. Nach der Durchführung der Erhöhung im Sinne der Punkte 1 bis 5 gilt dieser Anhang II als erfüllt.

ANHANG III

Vereinbarung über die Neugestaltung der Arbeitszeit ab 1.11.1986

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

ANHANG IV

Regelung betreffend angemessenes Quartier

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

1. Nach Möglichkeit ist den Arbeitnehmern ein ortsfestes Quartier zur Verfügung zu stellen.

2. Den Arbeitnehmern sind nach Möglichkeit Ein- oder Zweibettzimmer zur Verfügung zu stellen, wobei ein Einbettzimmer mindestens 8 m², ein Zweibettzimmer mindestens 12,5 m² haben muss. Doppelbetten sind unzulässig. Bettzeug und Bettwäsche sind beizustellen und mindestens alle zwei Wochen zu wechseln. Pro Bett muss ein Nachttisch oder eine ähnlich zweckentsprechende Einrichtung vorhanden sein.

Zimmer müssen über eine elektrische Beleuchtung verfügen. Neben der Raumbelichtung, die das ganze Zimmer einwandfrei beleuchten muss, ist auch eine eigene Beleuchtung bei Bett und Waschbecken vorzusehen. Die vorhandene Beleuchtung muss auch das Lesen und Schreiben beim Tisch einwandfrei ermöglichen. Auch eine Steckdose mit Spannungsangabe muss vorhanden sein.

3. Die Zimmer sind durch Vorhänge oder andere geeignete Einrichtungen gegen Einblick von außen zu schützen. Sofern die Zimmer nicht versperrbar sind, ist ein versperrbarer Schrank mit Fächern, Ablage- und Aufhängemöglichkeiten und Kleiderbügel zur Verfügung zu stellen.

4. Waschplätze sind jedenfalls mit Kalt- und Warmwasser auszustatten. Je acht Arbeitnehmer ist eine Brauseeinrichtung vorzusehen. Die Waschplätze müssen mit einem Spiegel und einer Ablage ausgestattet sein.

5. Pro acht Arbeitnehmer muss eine mit einem Wasserklosett ausgestattete, verschließbare, belüftbare Abzelle zur Verfügung stehen. Bruchteile zählen voll.

6. Der Arbeitgeber hat für eine regelmäßige Reinigung der Quartiere auf seine Kosten zu sorgen.

7. Nach Möglichkeit sind die Quartiere auch mit ausreichend großen gemeinschaftlichen Aufenthaltsräumen auszustatten.

8. Einrichtungen zum Zubereiten und Erwärmen von Speisen sowie Kühlvorrichtungen (Kühlschränke) und Abfallbehälter müssen für den Arbeitnehmer ausreichend zur Verfügung stehen. Ist dies bei gewerblichen Vermietern nicht möglich, müssen diese Einrichtungen am Montageort vorhanden sein.

9. Das Quartier gilt auch als angemessen, wenn nur geringfügige Abweichungen von dem angeführten Standard vorliegen. Dies wird insbesondere dann zutreffen, wenn die Einhaltung dieser Kriterien auf Grund der örtlichen Lage oder in Bezug auf Bauvolumen und Dauer der Baustelle nur schwer möglich ist. Darüber hinaus kann durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat eine andere Regelung getroffen werden.

10. Diese Regelung tritt für ab 1.4.1991 neu einzurichtende Baustellen in Kraft.



ANHANG IVa **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 XVII, Punkt 10, und XVIII, 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 15 f/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 7.10.1997

Abschlussprotokoll zu Abschnitt VI, Punkt 19a:

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

Die Vertragspartner stellen klar, dass Überstunden auch in Wochen mit weniger als 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dann anfallen, wenn die für den Arbeitnehmer auf Grund der erweiterten Bandbreite geltende tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Hinsichtlich der Fortzahlung der Wegzeitvergütung ist die getroffene Regelung so zu verstehen, dass z.B. bei Zahlung der Wegzeitvergütung jeweils nur bei An- und Abreise (Fernmontage) ein zwischen An- und Abreise liegender arbeitsfreier Tag keinen Ausfall bewirkt und daher keine Fortzahlung zusteht.

Unterbleibt hingegen z.B. im Zusammenhang mit arbeitsfreien Zeiträumen auf Grund von Zeitausgleich im Sinne des Punktes 19.a eine Entsendung und entfällt dadurch die Wegzeitvergütung, steht die Fortzahlung zu.

Protokoll vom 20.10.1997

Übergangsregelungen zu Abschnitt VIII, Punkte 2 und 6:

In Betrieben, in denen aufgrund von am 31.10.1997 bestehenden Vereinbarungen oder Übungen insgesamt höhere Wegzeitvergütungen zustehen, als nach der ab 1.11.1997 geltenden Neufassung des Abschnittes VIII, Punkt 6, tritt für die Dauer des aufrechten Bestandes dieser Regelungen die Neufassung des Abschnittes VIII, Punkte 2 und 6, nicht in Kraft. Es bleibt die bis 31.10.1997 gültige Fassung mit der Maßgabe aufrecht, dass die Aufwandsentschädigung in der Höhe des jeweils für Beschäftigung innerhalb 4 km geltenden Satzes gebührt. Durch diese Regelung werden bestehende Vereinbarungen weder verfestigt noch in Frage gestellt.

Protokoll vom 19.10.1998

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

Protokoll vom 24.10.2001

Zu Abschnitt XVI:

Der Entfall des Punktes B sowie die Neuregelung in Abschnitt XVI, Punkt 1 und 2a, sind auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 31.12.2000 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Soweit für solche Arbeitsverhinderungen vor dem 1.11.2001 Krankengeldzuschuss für längere Zeiträume geleistet wurde, kann er nicht zurückgefordert werden. Für Arbeitsunfälle, bei denen der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch am 1.11.2001 bereits erschöpft ist, entsteht Anspruch auf Krankengeldzuschuss gemäß Abschnitt XVI, Punkt 2a, erst für nach diesem Zeitpunkt beginnende Krankenstände.

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

Protokoll vom 16.10.2002

Zu Abschnitt VIb:

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

Protokoll vom 28.10.2003

Zu Abschnitt VI d:

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

Abfertigung:

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002

bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

Abschlussprotokoll vom 12.12.2003

Zu Abschnitt IX, Punkte 8 und 12:

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. Die Kollektivvertragsparteien halten ferner fest, dass Aufgaben, die zu einer Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K führen, die Verrichtung von Tätigkeiten im Sinne des Angestelltengesetzes voraussetzen.

Zu 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 31.10.2006 Sonntagsarbeit zugelassen, sofern eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht und zumindest die Verteilung 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 VII, 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 weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

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

der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz 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 IX **Einführung des Monatslohnes**

Spätestens ab 1.1.2001 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Monatslohn. Die vor Einführung des Monatslohnes bestehenden Stundenlöhne (auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind mit 167,4 zu multiplizieren (bei Einführung am 1.11. ist anschließend gemäß Anhang II zu erhöhen). Bestehende Monatslöhne, die auf Grundlage von 167 Stundenlöhnen errechnet wurden, sind (ggf. vor der Anwendung von Anhang II) mit 1,0024 (167,4:167) zu multiplizieren.

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



ANHANG IXa **Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems**

Einstufung in Beschäftigungsgruppen **Richtlinie**

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 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
LG 7	BG A
LG 6, 5	BG B
LG 5, 4	BG C
LG 3	BG D
LG 2	BG E
LG 1	BG F
LG T	BG 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).

Mitwirkung des Betriebsrates

2. In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Einstufung bis 30.4.2004 unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen.

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

3. Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Einstufung einer oder mehrerer Gruppen von Arbeitnehmern erzielt, haben die Kollektivvertragsparteien auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren durchzuführen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen, wenn eine der Kollektivvertragsparteien begründet vermutet, dass die Einstufungen einer oder mehrerer Gruppen von Arbeitnehmern falsch vorgenommen wird.

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 5 in Beschäftigungsgruppe B

4. Der monatliche Mindestlohn von Arbeitnehmern der Beschäftigungsgruppe B, die aus der Lohngruppe 5 kommen, beträgt zumindest € 1.321,79 („individueller Mindestlohn“), soweit sich nicht aus den Punkten 7 bis 16 bzw. 17 bis 20 oder späteren Vorrückungen ein höherer Wert ergibt. Der Ist-Lohn kann anlässlich der Einstufung in die Beschäftigungsgruppe B nicht vermindert werden.

Höherstufung von Arbeitnehmern am 1.5.2004

5. Werden Arbeitnehmer am 1.5.2004 höher als gemäß der Überleitungstabelle (Punkt 1) eingestuft und liegt der Lohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe

- um den in der nachstehenden Tabelle angeführten **Grenzbetrag oder weniger** über dem Lohn dieses Arbeitnehmers am 30.4.2004, ist die Aufstockung auf den Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe sofort durchzuführen.

- **um mehr als den** in der nachstehenden Tabelle angeführten **Grenzbetrag** über dem Lohn dieses Arbeitnehmers am 30.4.2004, ist die Erhöhung auf den Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe in Etappen durchzuführen. Dazu ist der Lohn (nach Durchführung der jeweiligen kollektivvertraglichen Erhöhung) am 1. Mai jeden Jahres zusätzlich um den in der nachstehenden Tabelle angeführten **Erhöhungsbetrag** anzuheben. Erstmals ist dies am 1.5.2004 vorzunehmen; die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den jeweils gültigen Mindestlohn. Die nach den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren vorgesehenen Vorrückungen sind unabhängig davon zu den Vorrückungsterminen durchzuführen.

Grenz-/Erhöhungsbetrags-Tabelle

von Lohngruppe	in Beschäftigungsgruppe	Grenz-/Erhöhungsbetrag in €
7	B	37,-
7	C	37,-
6	C	42,-
4	D	48,-
3	E	55,-

2	F	55,-
1	G	65,-

Für in dieser Tabelle nicht geregelte Fälle (z.B. LG 5 nach D) gilt die Tabelle sinngemäß; ausschlaggebend ist die Beschäftigungsgruppe, in welche die Einstufung erfolgt.

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe Techniker

6. Für Arbeitnehmer der Lohngruppe Techniker, deren Lohn am 30.4.2004 um mehr als € 45,- unter dem Lohn der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G liegt, ist in gleicher Weise vorzugehen wie in Punkt 5, wobei der Grenz-/Erhöhungsbetrag € 45,- beträgt. Liegt der Lohn jedoch unter € 2.095,11, ist er ohne Anrechnung auf den Grenz-/Erhöhungsbetrag sofort auf diesen Wert zu erhöhen.

Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn

Einreihung in Vorrückungsstufen

7. Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.5.2004 begonnen hat, ist die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe unabhängig von der Beschäftigungsdauer nach dem Grundlohn am 30.4.2004 vorzunehmen:

Beschäftigungsgruppen	Grundlohn in € am 30.4.2004				
	weniger als	von – bis	von – bis	von – bis	mehr als
BG B (aus LG 6, 7)	1.291,88	1.291,88 1.317,20	1.317,21 1.329,87	1.329,88 1.342,54	1.342,54
BG B (aus LG 5)	1.348,23	1.348,23 1.374,66	1.374,67 1.387,88	1.387,89 1.401,10	1.401,10
BG C	1.431,86	1.431,86 1.473,56	1.473,57 1.494,41	1.494,42 1.515,26	1.515,26
BG D	1.529,35	1.529,35 1.573,89	1.573,90 1.596,16	1.596,17 1.618,43	1.618,43
BG E	1.771,28	1.771,28 1.839,40	1.839,41 1.873,46	1.873,47 1.907,52	1.907,52
BG F	1.996,96	1.996,96 2.073,76	2.073,77 2.112,16	2.112,17 2.150,56	2.150,56
BG G	2.301,05	2.301,05 2.389,54	2.389,55 2.433,79	2.433,80 2.478,04	2.478,04
Einreihung in:	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	n.10 BG-J

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

Am 1.5.2004 in die „ Grundstufe“ oder in die Vorrückungsstufe „ nach 2 BGJ“ eingereihte Arbeitnehmer

Erstmalige Vorrückung

8. Alle am 1.5.2004 in die Grundstufe oder die Vorrückungsstufe „ nach 2 BG-J“ eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in zwei gleich große Gruppen zu teilen. Bei einer ungeraden Anzahl hat die Gruppe der dienstälteren Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstälteren Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 30.4.2005 in die nächste Vorrückungsstufe vor; die Arbeitnehmer der dienstjüngeren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006.

Ist-Wirkung der erstmaligen Vorrückung

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

- Der Betrag der Überzahlung gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestlohn unmittelbar vor der Vorrückung ist zu halbieren.
- Der so ermittelte Betrag ist vom Vorrückungswert abzuziehen.
- Der Differenzbetrag ist der Wert der erstmaligen Vorrückung und erhöht den Ist-Lohn.

Arbeitnehmer, die aus der Lohngruppe 5 in die Beschäftigungsgruppe B eingestuft wurden, erhalten jedoch den vollen Vorrückungswert.

Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „ nach 4 BG-J" eingereihte Arbeitnehmer

10. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „ nach 4 BG-J" eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in drei gleich große Gruppen zu teilen; gegebenenfalls haben die dienstälteren Gruppen einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstältesten Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 30.4.2005 in die nächste Vorrückungsstufe vor; die Arbeitnehmer der mittleren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006; die Arbeitnehmer der dienstjüngsten Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2006 bis 30.4.2007.

Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „ nach 7 BG-J" eingereihte Arbeitnehmer

11. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „ nach 7 BG-J" eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind, wie in Punkt 10 beschrieben, in Gruppen einzuteilen und rücken zu den dort genannten Zeitpunkten vor. Sie erhalten eine Vorrückung in der Höhe des 1,25-fachen des zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorrückungswertes „ 7,10 BG-J" gemäß Abschnitt IX, Punkt 22.

Am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „ nach 10 BG-J" eingereihte Arbeitnehmer

12. Alle am 1.5.2004 in die Vorrückungsstufe „ nach 10 BG-J" eingereihten Arbeitnehmer eines Betriebes sind nach dem Dienstalter in zwei gleich große Gruppen zu teilen. Bei einer ungeraden Anzahl hat die Gruppe der dienstälteren Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Die Arbeitnehmer der dienstälteren Gruppe erhalten im Zeitraum vom 1.5.2005 bis 30.4.2006 eine Vorrückung; die Arbeitnehmer der dienstjüngeren Gruppe im Zeitraum vom 1.5.2006 bis 30.4.2007. Die Vorrückung beträgt das 1,25-fache des zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorrückungswertes „ 7,10 BG-J" gemäß Abschnitt IX, Punkt 22.

Vorrückungstermine

13. Der Termin der Vorrückungen (gemäß den Punkten 8 und 10 bis 12) ist jeweils der Erste jenes Kalendermonats, in welchem das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Alle weiteren Vorrückungen dieser Arbeitnehmer erfolgen ausgehend von diesem Vorrückungstermin.

Dienstalter für die Gruppenbildung

14. Unter „ Dienstalter" im Sinne der Punkte 8 und 10 bis 12 ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt V zu verstehen, wobei im Falle von Karenzenurlauben bis zu 22 Monate zu berücksichtigen sind.

Abweichende Gruppenbildung

15. Durch Betriebsvereinbarung kann eine von den Punkten 8 und 10 bis 12 abweichende, jedoch hinsichtlich der Größe der Gruppen gleichwertige Einteilung der Arbeitnehmer vorgenommen werden.

Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung

16. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 30 („ 5%-Klausel"), gilt für die erstmalige Vorrückung nach diesem Anhang (Übergangsrecht) nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 31 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

Einreihung in Vorrückungsstufen

17. Bei Arbeitnehmern mit Akkordlohn (in der Folge wird dieser Begriff auch für akkordähnliche Prämienlöhne verwendet) ist die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe nach dem im Zeitraum vom 1.11.2002 bis 31.10.2003 durchschnittlich erzielten Akkord- bzw. Prämienverdienst aller Arbeitnehmer vorzunehmen, die in derselben Lohngruppe eingestuft waren („ Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst").

Beschäftigungsgruppen	Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst in € vom 1.11.2002 bis 31.10.2003			
	weniger als	von -- bis	von -- bis	mehr als

BG B (aus LG 6)	1.636,90	1.636,90 1.652,93	1.652,94 1.668,98	1.668,98
BG B (aus LG 5)	1.708,28	1.708,28 1.725,01	1.725,02 1.741,76	1.741,76
BG C	1.814,22	1.814,22 1.840,64	1.840,65 1.867,06	1.867,06
BG D	1.937,79	1.937,79 1.966,00	1.966,01 1.994,22	1.994,22
BG E	2.244,29	2.244,29 2.287,44	2.287,45 2.330,60	2.330,60
BG F	2.530,25	2.530,25 2.578,90	2.578,91 2.627,56	2.627,56
BG G	2.760,81	2.760,81 2.813,89	2.813,90 2.866,99	2.866,99
Einreihung in:	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J

Zeitpunkt und Höhe der Kompetenzzulage

18. Alle am 1.5.2004 in die Grund- bzw. in eine der drei Vorrückungsstufen eingereichten 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

Beschäftigungs- Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	25,33	38,00	50,67
C	41,71	62,56	83,41
D	44,55	66,82	89,09
E	68,13	102,19	136,25
F	76,81	115,21	153,61
G	88,50	132,75	177,00

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

BG	Grundstufe in €
BG 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 €	ab 1.11.2005	ab 1.11.2008	ab 1.11.2005	ab 1.5.2006
B		12,67	25,34	15,84	15,84
C		20,85	41,70	26,06	26,06
D		22,27	44,54	27,84	27,84
E		34,06	68,12	42,58	42,58
F		38,40	76,80	48,00	48,00
G		44,25	88,50	55,31	55,31

Ausnahmen von der Kompetenzzulage

21. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 30 („ 5%-Klausel“), gilt für die Kompetenzzulage nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 31 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.5.2004

22. Erreichen die Akkordrichtsätze nicht die Werte der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind sie auf diese anzuheben. Gleiches gilt für Prämiengrundlöhne. Die am 1.5.2004 geltenden 13-Wochen- oder 3-Monats-Durchschnittsentgelte sind im gleichen Ausmaß zu erhöhen.

Umstufung nach dem 1.5.2004

23. Werden Arbeitnehmer nach dem 1.5.2004 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, gilt ausschließlich Abschnitt IX bzw. XIIIa. 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).

Insbesondere gilt für Arbeitnehmer, die am 1.5.2004 aus der Lohngruppe 7 in Beschäftigungsgruppe A umgestuft wurden: Dienstzeiten in der Lohngruppe 7 sind für die Vollendung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt IX, Punkt 12 (automatische Umstufung nach Beschäftigungsgruppe B), anzurechnen.

Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2008

24. Für Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1.5.2004 bis 31.12.2008 in das Unternehmen neu eintreten und Vordienstzeiten im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 20, aufweisen, besteht für die Anrechnung dieser Vordienstzeiten folgende Höchstgrenze:

Im Jahr 2004 max. 1 Jahr, 2005 max. 2 Jahre, 2006 max. 3 Jahre, 2007 max. 4 Jahre, 2008 max. 5 Jahre, ab 1.1.2009 gilt Abschnitt IX.

Individuelle Erhöhungen (Leistungsvolumen)

25. Die Bestimmungen über die individuellen Erhöhungen gemäß Abschnitt IX, Punkte 37 bis 62, sind unabhängig vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeitnehmer erstmals ab 1.10.2007 anzuwenden. Die ersten individuellen Erhöhungen erfolgen mit 1.1.2008.

Lehrlinge

26. Bei Arbeitnehmern, die am 30.4.2004 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der Punkte 1 bis 2 und 29 dieses Anhangs nicht.

Betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Lohnerhöhungen

27. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, betriebliche Regelungen über dienstzeitabhängige Ist-Lohnerhöhungen, die vor dem 1.11.2003 abgeschlossen wurden, unter Beachtung der Grundsätze des Abschnittes IX anzupassen. Bei dieser Neuordnung sind unbeabsichtigte Kumulierungseffekte mit den kollektivvertraglichen Vorrückungen möglichst zu vermeiden.

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

Kommt es bis zum 30.4.2004 zu keiner Einigung über eine Anpassung der innerbetrieblichen Regelungen, die vor dem 1.11.2003 abgeschlossen wurden, gilt für Ist-Lohnerhöhungen aus derartigen Regelungen, die nach dem 30.4.2004 erfolgen:

- Ist-Lohnerhöhungen können auf bis zu zwei unmittelbar folgende Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Abschnitt IX, Anhang IXa) angerechnet werden. Es müssen jedoch für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Abschnittes im Ausmaß von 125% des Vorrückungswertes „ 7,10 BG-J“ verbleiben.

- Ist-Lohnerhöhungen „ nach 7 BG-J“ und „ nach 10 BG-J“ gemäß Abschnitt IX (Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die bis zu fünf Jahre nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „ nach 10 BG-J“ stattfinden.

Vorrückungen, die aus Punkt 11 oder 12 dieses Anhanges (Übergangsrecht) resultieren, können auf innerbetriebliche Erhöhungen nicht angerechnet werden. Bei Vorrückungen, die aus Punkt 9 oder 10 resultieren, ist die Summe der wirksam gewordenen Vorrückungswerte abzüglich 125% des Vorrückungswertes „ 7,10 BG-J“ anrechenbar, höchstens aber das 2-fache des Vorrückungswertes „ 7,10 BG-J“.

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

Dienstzettel

29. Mittels eines Dienstzettels gemäß Anhang Ia sind die Arbeitnehmer bis spätestens 31.5.2004 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Anhang für sie ergeben.



ANHANG X

Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil. Der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil vereinbaren, den Firmen und deren Betriebsräte zu empfehlen,

die in den bestehenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen Zulagen des Abschnittes I mit Wirkung vom **1.11.2003** 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 **1.11.2003** neu abgeschlossen werden.

I.

1. Schmutzzulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 1, mit mindestens **€ 0,389**)

2. Erschwerniszulage

(laut Kollektivvertrag Abschnitt XIV, Punkt 2, mit mindestens **€ 0,389**)

2.1 Seehöhenzulage

Diese Zulage beträgt ab einer Seehöhe

von 1.600 m.....**€ 0,989** pro Stunde.

2.2 Prosekturenzulage

Diese Zulage gebührt bei im Betrieb stehenden Prosekturen, Bestattungshallen und Verbrennungsstätten.

Die Zulage beträgt**€ 1,240** pro Stunde.

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

2.3 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.....**€ 0,836** 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 3, mindestens **€ 0,389**)

3.1 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.....**€ 0,463** pro Stunde,

von 15 – 40 m.....**€ 1,554** pro Stunde,

von 40 – 70 m.....**€ 2,331** pro Stunde,

über 70 m**€ 3,062** pro Stunde.

3.2 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€ **0,581** 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 (insbes. Neutrassierung neben einer bestehenden Strecke).

3.3 Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten

Für Arbeiten mit Bolzensetzgeräten, die mit Kartuschen betrieben werden, gebührt eine Zulage von.....€ **0,389** pro Stunde.

3.4 Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung

Für Arbeiten an Straßenbeleuchtungsanlagen, Verkehrssignal- und Hinweiseinrichtungen, Oberleitungen von Straßenbahnen und O-Bussen gebührt eine Zulage von.....€ **1,154** 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, Unterführungen, Tunnels, Brücken und im Bereich aller Kreuzungen, ferner auf allen Straßen mit Straßenbahn, O-Bus- oder sonstigem regelmäßigem 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, Punkte 1 bis 3, 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 18.12.2003

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Obmann: Gen.Dir. Dipl.Ing. Albert Hochleitner

Geschäftsführer: Dr. Lothar Roitner

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall-Textil

Vorsitzender: Rudolf Nürnberger

Zentralsekretär: Karl Haas

Wien, am 2.4.2004



SOZIALVERSICHERUNGS- UND LOHNSTEUERPFLICHT

Stand: 1.1. 2004

Die Übersichtstabelle ist nur auf die Regelfälle der im Kollektivvertrag aufscheinenden Entgeltarten anwendbar. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Spezialbestimmungen. Diesbezüglich empfehlen wir unbedingt, im Einzelfall Informationen einzuholen!

	LSt	SV	AKU/WFB
Abfertigung (gesetzl. oder kollektivvertragl.)	pfl.	frei	frei
Abfertigungsbeitrag gemäß BMVG	frei	frei	frei
Arbeitskleidung, normal übliche (wenn sie der AN kostenlos vom AG erhält)	frei	frei	frei
Schutzkleidung, arbeitsbedingt	ist vom AG beizustellen		
Aufwandsentschädigung (KV/Abschnitt VIII)	frei ⁶	frei ⁶	frei ⁶
Fahrtkostenvergütung für Dienstreisen (einschließlich der Heimfahrten) (KV/Abschnitt VIII und Kilometergelder)	frei	frei	frei
Krankengeldzuschuss (KV/Abschnitt XVI)	pfl.	frei	frei
Erschwerniszulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Gefahrenzulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Montagezulage (KV/Abschnitt XIV)	pfl.	pfl.	pfl.
Nachtarbeitszulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Nächtigungsgeld (KV/Abschnitt VIII)	frei ⁷	frei ⁷	frei ⁷
Schichtzulage (KV/Abschnitt XIV) (außer Nacht- und Sonntagsschichtzuschläge)	pfl.	pfl.	pfl.
Schmutzzulage (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	frei ²	frei
Sonntagszuschlag (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Stundenlohn/Wochenlohn/Monatslohn	pfl.	pfl.	pfl.
Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (KV/Abschnitt IV/7a)	pfl.	pfl.	pfl.
Sonderzahlungen (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)	frei/pfl. ⁴	pfl. ³	frei
Feiertagsarbeitszuschläge	frei ¹	pfl.	pfl.
Überstundengrundlohn	pfl.	pfl.	pfl.
Überstundenzuschläge 50 + 100 Prozent (KV/Abschnitt XIV)	frei ¹	pfl.	pfl.
Überstundenpauschale	pfl. ⁵	pfl.	pfl.
Wegzeit (KV/Abschnitt VIII)	pfl.	pfl.	pfl.

pfl. = abgabepflichtig

frei = abgabefrei

LSt = Lohnsteuer

BMVG = Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz

SV = Sozialversicherung

AKU = Arbeiterkammerumlage

WFB = Wohnbauförderungsbeitrag

ERLÄUTERUNGEN ZUR TABELLE

¹ Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sind gemäß § 68 EStG 1988 insgesamt bis € 360 monatlich steuerfrei. Als Nachtarbeit gelten zusammenhängende Arbeitszeiten von mindestens 3 Stunden, die auf Grund betrieblicher Erfordernisse zwischen 19 Uhr und 7 Uhr erbracht werden müssen. Für Arbeitnehmer, deren Normalarbeitszeit im Lohnzahlungszeitraum auf Grund der Beschaffenheit ihrer Arbeit überwiegend in der Zeit von 19 Uhr bis 7 Uhr liegt, erhöht sich der Freibetrag um 50%.

Zusätzlich sind Zuschläge für die ersten 5 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohns, maximal € 43 pro Monat, steuerfrei (§ 68 EStG).

² Sozialversicherungsfreiheit der Schmutzzulage ist gewährleistet, wenn sie gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen ist (§ 68 EStG).

³ Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss) sind in der Sozialversicherung bis zur zweifachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage beitragspflichtig. Darüber hinausgehende Beiträge sind beitragsfrei.

Die zweifache Höchstbeitragsgrundlage beträgt
im Kalenderjahr 2003 € 6.720
im Kalenderjahr 2004 € 6.900.

Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag sind von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.

⁴ Freibetrag: Sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Belohnungen usw.) sind bis € 620 jährlich steuerfrei (§ 67 EStG). Bei Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration und Abfertigung beträgt der Lohnsteuersatz 6%.

⁵ Die im Überstundenpauschale enthaltenen Überstundenzuschläge sind im Rahmen der Steuerfreiheit von Zulagen und Zuschlägen (Fußnote 1) dann steuerfrei, wenn gegenüber dem Finanzamt der Nachweis für die Überstundenleistung erbracht wird.

⁶ Aufwandsentschädigungen sind bis zu € 26,40 pro Tag steuer- und sozialversicherungsfrei.

⁷ Nächtigungsgeld ist bis zu € 15 pro Nacht, inklusive Frühstück, ohne Nachweis steuer- und sozialversicherungsfrei, darüber hinaus nur bei Rechnungslegung (§ 26 Z. 4 EStG).

